



Concilier flexibilité du travail et cohésion sociale — Un défi à relever



Council of Europe Publishing
Editions du Conseil de l'Europe

Concilier flexibilité du travail et cohésion sociale – Un défi à relever

Tous droits réservés. Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, enregistré ou transmis, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit – électronique (CD-Rom, Internet, etc.), mécanique, photocopie, enregistrement ou tout autre manière – sans l'autorisation préalable écrite de la Division des Editions, Direction de la communication et de la recherche (F-67075 Strasbourg ou publishing@coe.int).

Les vues exprimées dans cet ouvrage sont de la responsabilité des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la ligne officielle du Conseil de l'Europe.

Couverture : Atelier de création graphique du Conseil de l'Europe
Editions du Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex
ISBN 92-871-5813-4
© Conseil de l'Europe, novembre 2005
Imprimé en Belgique

AUTRES TITRES DANS LA MÊME COLLECTION

- n° 1 **Promouvoir d'un point de vue comparatif le débat politique sur l'exclusion sociale** (ISBN 92-871-4920-8, 8 €)
- n° 2 **Le financement des systèmes de retraite et de santé en Europe: réformes et tendances au cours des années 1990** (ISBN 92-871-4921-6, 8 €)
- n° 3 **Utiliser des aides sociales pour combattre la pauvreté et l'exclusion sociale: examen comparatif des opportunités et des problèmes** (ISBN 92-871-4937-2, 13 €)
- n° 4 **Nouvelles demandes sociales: défis de la gouvernance** (ISBN 92-871-5012-5, 19 €)
- n° 5 **Lutte contre la pauvreté et accès aux droits sociaux dans les pays du Sud-Caucase: une approche territoriale** (ISBN 92-871-5096-6, 15 €)
- n° 6 **Etat et nouvelles responsabilités sociales dans un monde global** (ISBN 92-871-5168-7, 15 €)
- n° 7 **Société civile et nouvelles responsabilités sociales sur des bases éthiques** (ISBN 92-871-5309-4, 13 €)
- n° 8 **Les jeunes et l'exclusion dans les quartiers défavorisés: s'attaquer aux racines de la violence** (ISBN 92-871-5389-2, 25 €)
- n° 9 **Les jeunes et l'exclusion dans les quartiers défavorisés: approches politiques dans six villes d'Europe** (ISBN 92-871-5512-7, 15 €)
- n° 10 **L'approche de la sécurité par la cohésion sociale – Propositions pour une nouvelle gouvernance socio-économique** (ISBN 92-871-5491-0, 17 €)
- n° 11 **L'approche de la sécurité par la cohésion sociale – Déconstruire la peur (des autres) en allant au-delà des stéréotypes** (ISBN 92-871-5544-5, 10 €)
- n° 12 **Engagement éthique et solidaire des citoyens dans l'économie: une responsabilité pour la cohésion sociale** (ISBN 92-871-5558-5, 10 €)
- n° 13 **Le revenu de la retraite: développements récents et propositions** (ISBN 92-871-5705-7, 13 €)
- n° 14 **Les choix solidaires dans le marché: un apport vital à la cohésion sociale** (ISBN 92-871-5761-8, 30 €)

SOMMAIRE

Préface	9
Avant-propos	11
<i>Gilda Farrell</i>	
Partie I – Les défis de la flexibilité du travail dans le contexte de la cohésion sociale	23
A – Flexibilité, performances économiques et cohésion sociale	23
I – Flexibilité du marché du travail et performance socio-économique: une perspective européenne	23
<i>Sabine Urban et Dario Velo</i>	
Introduction	23
1. L'Union européenne: une ambition sociétale sur base d'insatisfaction	24
2. Le management de la compétitivité des entreprises comme facteur influent de la flexibilité du marché du travail	27
3. La flexibilité du marché du travail: une variable parmi d'autres de la performance des systèmes socio-économiques	33
4. Propositions pour surmonter une crise de la modernité	39
II – De la flexibilité à la cohésion sociale en passant par la finance	47
<i>Pierre Salama</i>	
Introduction	47
1. Du côté des marchés du travail et de l'emploi	47
2. Du côté des marchés financiers et de leurs relations avec les différentes formes de flexibilité	60
Conclusion: qu'en est-il de la cohésion sociale?	69
Bibliographie	72

B – Flexibilité, précarité de l’emploi et coûts sociaux 75

I – Les coûts sociaux de la précarité de l’emploi :

bien-être psychologique et vie familiale 75

Brendan J. Burchell

Introduction 75

1. Evolution des taux de précarité de l’emploi 78

2. Précarité de l’emploi et bien-être psychologique 80

3. La précarité de l’emploi a-t-elle une influence sur la perception du travail et sur la motivation professionnelle? 89

4. Précarité de l’emploi et vie de famille 94

Conclusions et implications politiques 103

Bibliographie 107

II – Comment la flexibilité affecte-t-elle la cohésion sociale ?

Le modèle de l’arbre du Conseil de l’Europe revisité 117

Ton Wilthagen et Mijke Houwerzijl

Introduction: cohésion sociale et flexibilisation du marché du travail 117

1. Le paradigme flexibilité-sécurité et la «flexicurité» 117

2. Utilisation du «modèle de l’arbre» de la cohésion sociale du Conseil de l’Europe 118

3. Les objectifs de la loi néerlandaise sur la flexibilité et la sécurité, et les valeurs fondamentales la sous-tendant 121

4. Quels acteurs et quelles actions ont joué un rôle dans l’élaboration et l’adoption de la loi sur la flexibilité et la sécurité? 125

5. Effets de la loi à la lumière des quatre dimensions du bien-être 132

6. Dernières observations concernant la loi néerlandaise sur la flexibilité et la sécurité sous l’angle du modèle de l’arbre du Conseil de l’Europe 137

Bibliographie 140

Partie II – Vers la réconciliation : éléments clés permettant de rapprocher la flexibilité de la cohésion sociale	143
A – Vers une flexibilité socialement cohésive	143
I – Quelle flexibilité pour qui ?	
Comment concilier des intérêts divergents ?	143
<i>Aris Accornero</i>	
Introduction	143
1. Types et degrés de la flexibilité du travail	145
2. Travail et travailleurs flexibles	152
3. Optimiser la flexibilité pour tous	157
4. La famille et la vie professionnelle	160
Conclusion	164
Bibliographie	165
II – Dispositifs de « flexicurité »	169
<i>Ute Klammer</i>	
Introduction: idées clés et définition du concept de « flexicurité »	173
1. Régimes d’Etat providence, flexibilité au cours de la vie professionnelle et sécurité sociale – Relations générales	173
2. Intégration au marché du travail au cours de la vie professionnelle – Éléments factuels pour différents régimes d’Etat providence	174
3. Interruptions de carrière, modifications du temps de travail, revenus et sécurité sociale des individus dans différents Etats membres de l’Union européenne ...	180
4. Quelques implications politiques	197
Bibliographie	203

III – Quelles sont les composantes d’un « bon » dispositif de « flexicurité » ? Quelques pistes pour identifier les facteurs de succès	207
<i>Sebastian Sperber</i>	
Introduction	207
1. Comment les institutions du marché du travail abordent-elles les questions de la sécurité et de la flexibilité?	208
2. Une première étape vers l’identification des dispositifs de « flexicurité » réussis ...	212
3. Elargir l’analyse	221
Conclusion	224
Bibliographie	225
B – Droit du travail et protection sociale dans le contexte de la flexibilité du travail	227
I – Citoyenneté, flexibilité et formes d’activation de la protection sociale en Europe	227
<i>Jean-Claude Barbier</i>	
Introduction	227
1. Activation et impératifs économiques de la flexibilité	228
2. L’activation de la protection sociale, un concept ambitieux	229
3. Evaluation des formes d’activation à la lumière des indicateurs du Conseil de l’Europe	234
Conclusion: adapter les politiques de cohésion sociale	241
Bibliographie	243
II – Les changements de l’emploi et du droit du travail	247
<i>Luigi Mariucci</i>	
1. Les bases du droit du travail classique	247
2. Le pluralisme du droit du travail du XX ^e siècle	250
3. La remise en cause des modèles traditionnels: de la flexibilité à la mondialisation ...	253
4. Les politiques pour l’emploi en vigueur: l’Union européenne et le cas italien	255
5. Qu’est-il resté de l’ancien droit du travail et quelles sont les perspectives? ...	261
6. Quelques idées sur le droit du travail futur	264
Conclusion: droit du travail ancien et nouveau	268
Bibliographie	271

PRÉFACE

Le présent volume de la série « Tendances de la cohésion sociale » propose des réflexions sur un thème qui figure au premier rang des préoccupations politiques de nos Etats membres: comment introduire ce que l'on appelle la «flexibilité» du marché du travail sans nuire à la cohésion sociale?

La flexibilité du travail est souvent considérée comme la seule réponse à une concurrence mondiale de plus en plus féroce. Cependant, en impliquant que le travail n'est plus un droit (synonyme de sécurité et de reconnaissance), cette évolution a pour conséquence d'affaiblir le contrat social existant basé sur le rôle intégrateur du travail. Il y a le risque que l'on en vienne à considérer le travail comme une relation sporadique dépendant des caprices de la situation économique mondiale plutôt que comme un engagement réciproque stable bénéficiant à la fois aux employeurs et aux salariés. Les modèles d'emploi européens traditionnels s'appuient sur une organisation collective du travail alors que les modèles d'emploi flexibles tendent à individualiser la relation employeur/salarié et à affaiblir les identités collectives qui étaient fondées autrefois sur le travail.

Fidèle à sa mission de garant de la démocratie et des droits de l'homme, le Conseil de l'Europe propose aujourd'hui plusieurs manières possibles d'assurer que les coûts de ces changements sont partagés également entre les différents acteurs sociaux. A l'heure actuelle, la flexibilité est trop souvent perçue comme privant l'emploi d'une protection institutionnelle durement acquise pour en faire une ressource régulée par le marché et de plus en plus orientée vers la négociation individuelle des contrats. Du point de vue du salarié, la flexibilité de l'emploi paraît souvent impliquer une intensification du travail et des horaires de travail constamment modifiés. Il faut évaluer l'efficacité du droit du travail par rapport aux nouveaux phénomènes qui apparaissent dans le monde du travail. Pour contrer les risques de la flexibilisation, nous devons étudier la possibilité de créer de nouveaux droits ou de réinterpréter les droits existants afin de faciliter la transition de plus en plus fréquente d'un emploi à un autre: sauvegarde des compétences liées à l'emploi, prise en compte des parcours professionnels discontinus, offre d'une protection sociale appropriée pour encourager la mobilité, lutte contre l'«agisme» et conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Je suis convaincu que cette publication aidera les gouvernements comme la société civile à trouver de nouveaux modes de répartition équitable des coûts et des bénéfices de la flexibilité, afin de permettre aux salariés de mieux vivre les périodes de transition entre deux emplois.

Terry Davis

Secrétaire Général du Conseil de l'Europe

AVANT-PROPOS

La flexibilité du travail à la lumière de la cohésion sociale

Le Conseil de l'Europe définit la cohésion sociale comme la capacité de la société à assurer le bien-être de tous ses membres et l'accès aux droits sans distinction d'appartenance ethnique ou religieuse, permettant à chacun de s'épanouir sur le plan personnel, professionnel et familial, d'exprimer individuellement et collectivement ses propres intérêts, et de participer à l'élaboration de l'intérêt général¹.

Cette «capacité» de la société évolue en ayant pour socle ce que Habermas appelle la «conscience du nous», sentiment partagé d'appartenance construit dans les sociétés modernes qui va au-delà des liens ethniques ou familiaux pour inclure d'autres types de reconnaissance, tel que l'accès démocratique aux droits. Nos sociétés modernes, affirme le même auteur, sont tenues fonctionnellement ensemble par les pouvoirs administratifs et les marchés².

La flexibilité du travail, sujet de nos réflexions, soulève précisément la question du rôle joué par les marchés et les pouvoirs publics (administratifs) dans la cohésion sociale en ce sens que des changements de règles administratives (l'explicitation des droits, notamment du travail et de protection sociale) et de comportements des marchés (termes et espaces de la concurrence) peuvent influencer la façon dont nos sociétés vivent ensemble et avoir un impact significatif sur le bien-être des personnes.

C'est pourquoi le Conseil de l'Europe considère que les changements que la flexibilité du travail introduit dans la cohésion sociale méritent un débat. En réalité, les pouvoirs administratifs et les marchés ne sont jamais neutres, mais s'inscrivent toujours dans une optique spécifique. Ils peuvent ainsi influencer négativement ou positivement la cohésion sociale, le tout dépend de l'objectif ultime et de la méthode qui est utilisée pour

1. Voir la *Stratégie de cohésion sociale (révisée)* qui fut approuvée par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe le 31 mars 2004.

2. Habermas, J., *L'inclusione dell'altro*, Studi di teoria politica, Campi des sapere, Feltrinelli, 2002, p. 143 (traduction de *Die Einbeziehung des Anderen*, Suhrkamp Verlag, Francfort-sur-le-Main, 1996).

introduire des changements dans les principes et les comportements collectifs. Si l'objectif est le bien-être de tous, ces changements doivent répondre à des critères d'équité, de reconnaissance de la dignité et de l'autonomie de chacun, de prise en compte du droit à l'expression individuelle et collective de l'accord ou du désaccord et à la négociation. Tout changement de «références» dans la façon dont les sociétés vivent ensemble a besoin d'espaces démocratiques pouvant permettre aux éventuelles oppositions de s'exprimer.

La cohésion sociale, même au sein de nos sociétés européennes modernes, est encore en grande partie définie par rapport à l'espace national qui délimite la double identité d'appartenance comme peuple et comme citoyen qui en est à sa base. Elle suppose un contrôle démocratique des marchés et des règles administratives et de leur évolution. La «flexibilité» du travail, par contre, semble être une réponse à des données qui échappent aux contrôles nationaux. Les marchés s'envolent vers d'autres espaces et d'autres temps que ceux de l'exercice démocratique, et les pouvoirs administratifs peinent à assurer leur rôle de garants des droits pour tous les citoyens. La «mondialisation», comme le dit Luigi Mariucci, signifie avant tout – dans son acception néolibérale – concurrence sur des marchés ouverts. Sur la base des lois fondées uniquement sur une logique mercantile, elle tend aussi à «libéraliser» le travail en le conduisant à l'état de marchandise. La suprématie de la logique mercantile met à mal les fondements de la cohésion sociale (ou du modèle social européen) en dynamisant une de ses caractéristiques indéclinables, à savoir: la garantie des droits individuels et collectifs aux travailleurs et aux citoyens, et les espaces de concertation et de dialogue sur les conflits qui peuvent opposer logiques de concurrence et logiques de citoyenneté.

Pour que la société soit capable d'assurer le bien-être de tous, la cohésion sociale peut, on l'a dit, s'adapter, se conformer à de nouvelles données, de nouveaux contextes. Cela dit, les réformes des structures qui la soutiennent doivent tenir compte des traditions historiques et des principes de citoyenneté qui sont à la base de l'identité culturelle des peuples européens. Comment, en effet, renforcer la capacité collective d'assurer le bien-être de tous sans un cadre de dialogue et de concertation équilibré, qui soit basé sur une valeur politique essentielle telle que la sécurité démocratique? La recherche et le renouvellement de la cohésion sociale ont besoin de sécurité, afin que chacun puisse envisager le futur avec confiance et se sentir partie prenante de la construction de son propre avenir et de celui des générations futures. Cette sécurité-là doit pouvoir se trouver

d'abord dans l'emploi, le coût social et sociétal élevé de la précarité le confirme. Néanmoins, sécurité ne signifie pas rigidité, ni cloisonnement entre les carrières. Elle se traduit plutôt par la reconnaissance sociale d'un «droit à la transition» qui intègre les dimensions subjectives et appelle à la coresponsabilité de tous les acteurs sociaux ou «*stakeholders*» – terme utilisé pour le différencier de «*stockholders*» ou «*shareholders*» – dont la fonction principale est la défense de leurs propres intérêts.

La mondialisation complexifie la question de la cohésion sociale. La coresponsabilité implique la contribution concertée de tous à la configuration sociale de l'espace dans lequel nous vivons et voulons vivre. Elle implique aussi une notion de justice et de durabilité sociale. Cela devient problématique lorsque la dynamique économique ne renforce plus le système politique national et affaiblit l'Etat dans sa capacité de réussir la gestion administrative des inégalités³. Or, la mondialisation néolibérale nie la valeur de l'espace national et l'identification territoriale des intérêts. Elle met plutôt en avant l'individualité comme condition universelle et la logique mercantile et de concurrence comme valeur supérieure aux autres logiques, notamment de solidarité, de coopération et de justice sociale. Dans ce contexte, la question de savoir ce qu'il vaut mieux pour nous Européens ne peut plus se poser sans se référer à l'intérêt de tous, élargissant ainsi la notion du bien-être et créant un pont entre la justice «territoriale» et la solidarité universelle. Ce caractère mondial ou universel de ce qui est «juste» fait appel à la responsabilité de chacun envers l'autre, y compris envers les *étrangers*⁴, et ouvre la voie à une autre «mondialisation», celle de la coresponsabilité solidaire.

Le Conseil de l'Europe propose donc de réfléchir à la «conciliation» entre ce qui est inévitablement imposé par la mondialisation, c'est-à-dire la réorganisation des paramètres de la concurrence (faisant du marché du travail un marché mondial à l'image de celui des capitaux) et la cohésion sociale, entendue comme la capacité de nos sociétés d'évoluer en évitant les polarisations qui sacrifient la dignité et le potentiel humain. La «conciliation» est plus qu'un devoir politique, elle est le prix de la sécurité

3. Nanteuil-Miribel, Matthieu, et El Akremi, Assaâd, «La société flexible: travail, emploi, organisation en débat», in *Sociétés en changement*, Erès, 18 mars 2005.

4. J. Habermas définit l'étranger comme étant celui qui, ayant formé sa propre identité dans un cadre de vie totalement différent, se perçoit lui-même à la lumière de traditions qui ne sont pas les nôtres. *L'inclusione dell'altro*, Studi di teoria politica, Campi del sapere, Feltrinelli, 2002, pp. 42-43.

et de la stabilité qui assure la durabilité sociale. Comme on l'a dit, pour les Européens, l'introduction des réformes sociales ne peut se faire qu'en cohérence avec les principes fondateurs de la citoyenneté et en reconnaissant que les dynamiques individuelles ne remplacent pas, mais plutôt s'inscrivent et s'affirment dans des dynamiques collectives de représentation et négociation, propres aux logiques démocratiques. Comme le *Guide méthodologique pour l'élaboration concertée des indicateurs de la cohésion sociale*⁵ l'affirme, en s'inspirant d'Habermas, toute réforme entreprise par les acteurs doit préserver l'intégrité du «monde de la vie», c'est-à-dire des composantes qui sont à la base de la capacité à vivre ensemble.

Ce titre de la série «Tendances de la cohésion sociale» ouvre de nombreuses pistes sur le thème de la «conciliation». Plutôt que de se positionner dans une approche idéologique et d'opposition, comme c'est souvent le cas entre ceux qui considèrent la «flexibilité» comme la recette pour résoudre les questions du chômage, du coût de la protection sociale, de la compétitivité des entreprises nationales, et ceux qui voient dans la «flexibilité» la destruction des liens sociaux, des expressions collectives des intérêts des travailleurs, etc., les réflexions présentées ici s'attachent à décortiquer la complexité du chantier de l'adaptation sociale que la «flexibilité» du travail exige (y compris au niveau des institutions administratives).

Evitant donc l'approche idéologique et simplificatrice, les analyses présentées ici abordent la «conciliation» comme un concept de médiation posant la question des corrélations entre différents changements, non pas comme simples rapports de causes à effets, mais comme des phénomènes sur lesquels la société (Etat, entreprises et citoyens) peut et doit agir à la lumière des objectifs politiques. L'identification de ces corrélations entre changements permet de poser les bonnes questions et d'éviter les rhétoriques simplificatrices. Dans le cas des changements introduits par la flexibilité du travail dans la façon dont la société vit ensemble et évolue, les corrélations sont multiformes et touchent à des aspects concernant aussi bien l'influence de la satisfaction des marchés (entreprises) sur la cohésion sociale – celle de l'attitude plus individuelle face à l'organisation de la vie professionnelle et privée sur la performance économique –, qu'à

5. Conseil de l'Europe, *Guide méthodologique pour l'élaboration concertée des indicateurs de la cohésion sociale*, Editions du Conseil de l'Europe, juin 2005.

des questions relatives aux cadres juridiques identifiant le caractère des droits et les espaces collectifs de négociation et d'expression.

En parcourant les textes de cet ouvrage, les différents auteurs mettent en garde sur la formation d'un nouveau paradigme. Il s'appuie sur l'exaltation du court terme et la flexibilité du travail, découlant sur l'absence de liens professionnels et d'obligations dans le long terme, en fait partie. Evidemment, au-delà de la flexibilité du travail, la mobilité extrême du capital (financier), la recherche des profits à très court terme sont aussi inhérents à ce paradigme. Son analyse dépasse néanmoins l'objet de cette réflexion. Notre réflexion se concentre sur les espaces de négociation pour l'adaptation des références collectives qui doivent être introduites pour préserver la cohésion sociale face aux changements dans la fonction et les relations de travail. Il ne faut néanmoins pas perdre de vue qu'un paradigme fondé sur l'exploitation du court terme ne permet pas d'inclure les externalités négatives. En ce sens, il s'oppose à la durabilité, concept de long terme qui tient compte des conséquences futures de l'action économique, notamment pour les prochaines générations.

Revenons alors à l'identification de certaines des corrélations mises en avant par les différents auteurs et des exemples de questions qui en découlent:

Les corrélations entre flexibilité du travail, compétitivité des entreprises et performance économique

A ce propos, Sabine Urban et Dario Velo posent les questions suivantes:

- la seule flexibilité du travail fait-elle l'affaire en termes de compétitivité et de performance des entreprises européennes?
- existe-t-il un niveau ou un taux de flexibilité économiquement optimal selon les cas de figure envisageables (par secteur, région)?
- dans la recherche de «conciliation», comment pourrait-on définir un degré de flexibilité socialement souhaitable?
- par rapport à la coresponsabilité, «si le fonctionnement fluide du marché du travail devait présenter des difficultés particulières pour certains travailleurs (ou personnes aspirant à l'être), n'est-ce pas logiquement aux pouvoirs publics que revient la tâche de prendre en charge, au moins partiellement, le coût de la reconversion ou l'aide aux catégories incapables de réussir l'adaptation à un modèle trop exigeant»?

Les corrélations entre travailleur, marché de travail flexible et marché financier

Ici, Pierre Salama soulève les questions suivantes:

- la décroissance des investissements productifs, qui s'explique en partie par des arbitrages en faveur des activités financières et le poids plus élevé de la finance dans le bilan des entreprises a-t-elle une influence dans la recherche d'une flexibilité plus grande du travail?
- de par l'essor de la finance dans l'industrie, ne se trouve-t-on pas face à une modification du partage des profits et de la distribution des revenus?
- constatant que si la flexibilité est imposée dans le seul but de satisfaire les actionnaires et les financiers, les inégalités croissent, les revenus du travail augmentent peu tandis que ceux de la finance explosent, minant ainsi de l'intérieur la cohésion sociale. Pierre Salama en conclut que la flexibilité du travail doit être négociée: elle doit permettre que la croissance, les revenus et l'emploi soient de nouveau au rendez-vous; là où cette négociation ne saurait faire l'économie de l'éthique, la cohésion sociale pourrait à terme être préservée.

Les corrélations entre flexibilité du travail, précarité et nouveaux coûts sociaux (stress et mal-être psychologique)

Ce sujet porte sur le domaine délicat du déplacement des coûts des transformations internes des entreprises vers la collectivité. Brendan J. Burchell, dans le troisième article de cet ouvrage, se demande:

- si la flexibilité génère peur, stress ou mal-être psychologique et qui en paie le prix ?
- quelles sont ses répercussions sur les relations personnelles et familiales en dehors du lieu de travail?
- dans la recherche de «conciliation», comment rendre socialement «visibles» les effets de la précarité puisque, contrairement au chômage, la situation de précarité n'a pas de statut social?
- comment construire d'autres facteurs de développement de l'identité quand le travail ne joue plus son rôle?
- si les économies escomptées des restructurations compensent la perte de motivation du personnel?
- s'il existe une corrélation entre exercice de la responsabilité parentale et lieux de travail hostiles où supérieurs et collègues sont indifférents aux responsabilités familiales?

Selon Burchell, «la législation sociale est nécessaire pour protéger l'environnement social contre les employeurs qui tentent d'optimiser leur propre bénéfice en laissant dans leur sillage des coûts humains qui n'apparaissent pas dans leur bilan». Et «la compétitivité des entreprises pourrait être soutenue par la flexibilité (interne) des tâches plutôt que par la flexibilité (externe) numérique».

Les corrélations entre flexibilité du travail et sécurité institutionnelle

Des questions cruciales dans ce domaine, à savoir: la discontinuité et l'insécurité sont-elles inévitablement liées à la flexibilité? Ton Wilthagen met en avant le terme de «flexicurité» pour décrire le potentiel d'un compromis politique qui aura pour objet délibéré d'améliorer conjointement la flexibilité et la sécurité. Interprétant une législation néerlandaise favorable à la flexibilité à la lumière du concept de cohésion sociale proposé par le Conseil de l'Europe⁶, il soulève plusieurs questions:

- comment accompagner la recherche de compétitivité des entreprises en construisant des compromis gagnant-gagnant équitables également du point de vue des travailleurs?
- quels sont ceux capables d'assurer la solidarité et la justice sociale?
- et qui en sont les acteurs?
- comment les transformations peuvent-elles renforcer les modèles consultatifs fondés sur des stratégies de négociation (entre tous les acteurs concernés) à somme positive?
- quelles obligations découlent des compromis pour les nouveaux acteurs, comme les agences d'intérim?

Dans la recherche de «conciliation», si la cohésion sociale se traduit par des cadres de vie assurant l'équité, la dignité, l'autonomie et la participation pour tous, les transformations doivent assurer que ces quatre conditions sont préservées. Par exemple, la loi néerlandaise de 1995 «Flexibilité et sécurité» qui apporte des réponses en termes d'équité dans la négociation entre acteurs et de prise en compte de la dignité des plus vulnérables et de leur besoin d'autonomie, tout en éclairant une partie plus sombre du marché du travail (la condition des plus vulnérables dans le marché de l'emploi) n'apporte pas de réponse à la question de la participation des travailleurs flexibles dans des espaces d'expression ou d'opposition. Par

6. Voir l'approche conceptuelle proposée dans le *Guide méthodologique pour l'élaboration concertée des indicateurs de la cohésion sociale*, Editions du Conseil de l'Europe, juin 2005, pp. 23-43.

ailleurs, en termes de cohésion sociale, l'auteur rappelle que flexibiliser dans ces situations de pénurie de la main-d'œuvre (quand bien même la plus vulnérable est demandée) n'a pas la même implication que flexibiliser lorsque la main-d'œuvre est en excédent.

Les corrélations entre flexibilité du travail et modèle culturel et organisationnel postfordiste

Aris Accornero place la flexibilité dans les changements des valeurs qui accompagnent le postfordisme, tant au niveau de l'organisation plus souple de la production que des aspirations des travailleurs, plus éduqués que dans le passé et moins attachés à l'idée de l'emploi à vie. Il se demande:

- comment faire en sorte que l'adaptabilité ne s'applique pas uniquement entre les entreprises mais également au sein des entreprises?
- comment faire face à la discontinuité accrue dans les carrières et la vie professionnelle?
- comment favoriser la construction d'une identité professionnelle et sociale pour des individus soumis à plus d'emplois et de tâches que par le passé?
- comment accompagner la flexibilité avec une culture appropriée, y compris dans les cadres institutionnels?

Dans la recherche de «conciliation», la flexibilité ne peut devenir socialement acceptable que si l'impact sur l'organisation de la vie familiale est pris en compte. Au niveau de l'Etat providence, il est donc nécessaire d'encourager la flexibilité souhaitée (c'est-à-dire stabiliser la situation après un certain nombre d'emplois temporaires; adapter l'accès au crédit immobilier) et de garantir la continuité sociale citoyenne au long des parcours professionnels discontinus. Les transitions ne doivent pas se transformer en perte de droits ou de statut (c'est-à-dire droits à l'ancienneté, cotisations de pension et retraite; droit à l'aide sociale, etc.). Par ailleurs, les politiques nationales devraient inciter les employeurs à reconnaître, certifier et récompenser la polyvalence, encourager leurs salariés à étendre la gamme de leurs compétences.

Les corrélations entre «diversité» dans l'emploi, réforme de la protection sociale et prédisposition à la flexibilité au long de la vie

L'emploi tout comme la flexibilité prend des configurations multiples, on parle même de travaux «atypiques». La flexibilité (externe/interne quantitative; interne fonctionnelle) façonne les styles de vie privés. Ute Klammer

part du constat que seule la prise en compte des interactions entre monde du travail et sphère privée permet d'enraciner la flexibilité du travail dans une démarche politique de recherche de nouveaux équilibres, d'offrir une alternative à la politique fondée uniquement sur la dérégulation ou sur des réglementations rigides du travail et de la protection sociale. Elle montre que la question d'un équilibre renouvelé autour des interruptions de carrière, des modifications du temps de travail, des revenus et de sécurité sociale des individus se posent différemment selon les régimes d'Etat providence. Elle soulève de nombreuses questions sur les adaptations conceptuelles et institutionnelles que le droit à une «flexibilité au long de la vie» exige, en fonction des étapes nécessaires pour couvrir d'autres fonctions (parentales, soin des personnes âgées, formation, etc., y compris les interruptions volontaires, par exemple pour s'engager dans le bénévolat).

Selon elle, la recherche de «conciliation» devrait explorer davantage:

- la flexibilisation interne, à condition aussi que les salariés acceptent, au moins temporairement, des réductions de salaire (en contrepartie de plus de temps libre);
- les mécanismes pour favoriser la mobilité sociale vers le haut de l'échelle (en évitant les emplois sans avenir);
- l'apprentissage tout au long de la vie (c'est-à-dire par l'introduction du budget-temps);
- la «décompression» du temps de travail aux deux extrémités (dans les phases d'entrée et de sortie);
- la réaffectation des prestations en espèces, etc.

En résumé, la «conciliation» exige une réorganisation politique intelligente qui intègre un élément de «renforcement du pouvoir» des travailleurs pour mieux maîtriser leur employabilité.

Les corrélations entre institutions et sentiment de précarité/insécurité

En jouant sur les variations possibles de deux paramètres – élevé ou faible – de législation sur la protection de l'emploi et niveau – élevé ou faible – de protection sociale ou de générosité du système d'indemnisation du chômage, Sebastian Sperber nous amène à nous interroger sur les facteurs qui assurent le succès d'une politique combinant flexibilité et sécurité, considérant que le succès est obtenu quand le sentiment d'insécurité à l'égard de l'emploi est faiblement répandu. C'est notamment le cas lorsque la protection formelle de l'emploi est plus faible mais la protection sociale (et l'accompagnement des périodes d'interruption de vie professionnelle)

plus élevée. La protection excessive de l'emploi est en effet perçue comme un élément qui diminue la perméabilité du marché du travail, car il est d'autant plus difficile d'y entrer quand ceux qui ont un emploi sont moins disposés à en sortir. Dans un cadre de conciliation, il serait donc plus approprié d'encourager la mobilité par la protection sociale.

Les corrélations entre flexibilité du travail, activation et exercice de la citoyenneté

L'activation est un élément de la réforme de la protection sociale concernant l'obligation de personnes recevant des indemnités de chômage d'accomplir certaines fonctions. Directement liée à la flexibilité du travail, l'activation peut intégrer une notion «punitiv» ou citoyenne. C'est à cette dernière que Jean-Claude Barbier fait référence quand il étudie les «marchés transitionnels du travail», concept élaboré de politique combinant flexibilité et sécurité, notamment par la liberté des personnes, la solidarité dans le partage des risques, l'efficacité par le partenariat et l'effectivité par la décentralisation. La question principale qu'il pose est de savoir comment l'exercice de la citoyenneté (et des droits qui y sont rattachés) est préservée par les politiques d'activation, c'est-à-dire comment la possibilité de choix et d'accès à des emplois de qualité est garantie. L'obligation d'accepter un travail peut en effet porter atteinte à la qualité de la citoyenneté (*workfare*, *insertion*, *welfare to work*, etc.), sont des concepts à connotations différentes selon les contextes). Dans une recherche de conciliation, les politiques d'activation (et de flexibilité) ne peuvent pas faire l'économie d'un cadre de références définissant la citoyenneté et les droits à la participation sociale et politique.

Les corrélations entre réformes du droit du travail (droits individuels et collectifs) et flexibilité

En affirmant que le droit du travail (classique) est au croisement entre droits individuels et collectifs, entre dimension individuelle et collective des conditions d'emploi, Luigi Mariucci aborde une question clé sur le rôle du droit du travail. Le contrat individuel, selon lui, a une fonction d'encadrement en ce qui concerne les réglementations prévues par la loi et les conventions collectives lorsqu'il s'agit de travailleurs faibles. Pour les travailleurs forts, dotés de capacité de négociation, la loi et les conventions sont les points de départ pour une négociation individuelle qui peut mener plus loin. Le droit du travail a donc toujours promu une meilleure capacité de négociation des travailleurs individuels, tout en s'assurant que les plus faibles bénéficient du progrès social. Dans ce sens, le droit

(classique) du travail, inspiré des valeurs d'égalité et du collectivisme, a toujours été diversifié et pluriel. En parcourant le cas italien, l'auteur montre comment les considérations sur le caractère «monolithique» du droit (classique) sont inappropriées et ne retrouvent pas de confirmation dans la tradition. Le droit du travail (comme les autres droits sociaux, civiques et économiques) est un pilier de la cohésion sociale (et du modèle social européen); sa réforme devrait viser la garantie des droits individuels et collectifs du travail, la valorisation du dialogue social. Ainsi toute réforme du droit (individuel) doit préserver une cohérence avec ses fondements historiques. Finalement, l'auteur se demande si la flexibilité est une valeur en soi? Sa réponse est négative «sauf dans les cas (assez rares) où elle est gouvernée de façon discrétionnaire par un seul individu. La stabilité, en revanche, est une valeur: quiconque possède un travail stable peut programmer le temps de sa vie».

En conclusion, ce titre de la série «Tendances de la cohésion sociale» explore la question de la flexibilité du travail dans des sociétés qui ont une tradition de l'affirmation des droits des individus. Dans ce contexte, les changements exigent une certaine transparence et un éclaircissement des responsabilités pour garantir l'équité des résultats. Si, par exemple, la flexibilité est illicite (marché noir, travailleurs clandestins, etc.), le débat sur les droits qui accompagnent les transitions n'a pas de sens.

Les analyses présentées ici ont des limites géographiques. Elles font avant tout allusion aux changements en cours dans les pays européens occidentaux où, en dépit de la «rigidité» du modèle fordiste et des Etats providence, la démocratie a garanti une flexibilité positive, c'est-à-dire la possibilité de choisir le changement, de prendre des risques, de créer son propre emploi. La négociation sociale en faisant partie de ce modèle a appris aux partenaires les méthodes de la concertation et de la recherche de solutions adaptées aux conjonctures. La «flexibilité» du travail dans les pays d'Europe centrale et orientale plonge ses racines dans un contexte historique radicalement différent. Les années de «socialisme réel» se sont caractérisées par la rigidité sociale, l'élimination de la capacité individuelle à confronter le risque et l'absence de négociation sociale ouverte. La «transition» dans ces pays est un processus douloureux impliquant une perte des anciens repères. Quel est donc le sens du terme «flexibilité» dans un tel environnement? On tentera de donner des réponses à cette question dans le prochain ouvrage de cette même série.

Une autre question mériterait également un débat plus approfondi: la «flexibilité» en Europe trouve-t-elle sa contrepartie dans la rigidité exportée

et soutenue dans d'autres pays où les travailleurs sont dépourvus de protection? Les délocalisations, les sous-traitances, le *dumping* social, etc., invitent à y réfléchir. Il s'agit là d'un chantier ouvert pour le futur.

Finalement, la gamme d'analyses nécessaires à la réflexion politique pourrait s'élargir:

- aux effets démographiques de la flexibilité du travail (diminution ou retards des mariages, décision de ne pas avoir des enfants due à l'instabilité dans le travail); vieillissement précoce de certaines catégories de la population dû en partie à l'intensification du travail qui accompagne la flexibilité;
- aux éventuels pièges de la flexibilité pour les plus vulnérables (souvent victimes de l'immobilisme, donc sans accès à des conditions plus stables et satisfaisantes d'emploi), notamment pour les migrants;
- aux changements à introduire dans les programmes d'éducation et de formation pour préparer à la flexibilité du travail, à la négociation et à la citoyenneté dans le travail, etc.

Dans son ensemble, ces travaux sont un apport important à une réflexion également menée au sein d'autres instances. Le Conseil de l'Europe y contribue en rappelant le devoir politique de la «conciliation» qui passe par la nécessaire concertation entre les acteurs dans la recherche du bien-être de tous et dans le cadre d'une démocratie ouverte. Elle exige aussi la reconnaissance du droit à être accompagné lors des transitions plutôt que d'être livré à soi-même face à l'incertitude.

Gilda Farrell

*Chef de la Division pour le développement de la cohésion sociale
Conseil de l'Europe*

PARTIE I – LES DÉFIS DE LA FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DE LA COHÉSION SOCIALE

A – Flexibilité, performances économiques et cohésion sociale

I – Flexibilité du marché du travail et performance socio-économique : une perspective européenne

Sabine Urban, professeur émérite de sciences de gestion de l'université Robert-Schuman, Strasbourg (France), et Dario Velo, Università degli studi di Pavia (Italie)

Introduction

La flexibilité du travail est aujourd'hui au cœur d'un débat idéologique et politique. Le projet de «Traité établissant une Constitution pour l'Europe» s'y réfère également. La question n'est pas seulement idéologique, elle conditionne la dignité et le bien-être de centaines de millions de personnes en Europe.

Le présent texte se propose d'éclairer ce débat sur un certain nombre de points en rappelant tout d'abord très brièvement l'ambition exprimée pour l'Union européenne au Sommet européen de Lisbonne en mars 2000, mais aussi le manque de résultats convaincants obtenus jusqu'à présent par une mise en œuvre très imparfaite de cette «stratégie de Lisbonne». Au-delà du diagnostic, il s'agit d'essayer de comprendre les causes de cette situation, de fait, non satisfaisante. Cette préoccupation nous amène en premier lieu à analyser la façon dont le management de la compétitivité des entreprises intervient comme facteur influent de la flexibilité du marché du travail. Nous verrons ensuite que la flexibilité du marché du travail n'est cependant qu'une variable parmi d'autres de la performance des systèmes socio-économiques. Il s'agit donc d'appréhender le problème de la flexibilité du marché du travail sous un angle plus complet et avec moins de biais conceptuels. Les propositions présentées dans une dernière partie tracent quelques pistes pour surmonter ce que d'aucuns appellent «une crise de la modernité». Au-delà des visées de «compétitivité», c'est bien un «développement durable pour l'Europe», dans ses dimensions multiples, que les citoyens européens auraient envie de voir promu.

1. L'Union européenne : une ambition sociétale sur base d'insatisfaction

a. La stratégie de Lisbonne : une vision sociétale ambitieuse

On sait que la stratégie de Lisbonne pour le renouveau économique, social et environnemental (exprimée en 2000) se caractérise par une «option pour la croissance: connaissance, innovation et emploi dans une société fondée sur la cohésion¹». La croissance visée devrait être «soutenable» et fondée sur la création d'emplois plus nombreux et meilleurs, entraînant une plus grande cohésion sociale, dans le respect du patrimoine environnemental.

Cette stratégie de Lisbonne se profile en accord avec une vision exprimée à une échelle plus vaste, celle de l'Organisation des Nations Unies qui a adopté dès 1987 un rapport, *Our Common Future*, encore dénommé Rapport Brundtland. Celui-ci définit le concept de «développement durable» comme un «processus de changement par lequel l'exploitation des ressources, l'orientation des investissements, des changements techniques et institutionnels se trouvent en harmonie et renforcent le potentiel actuel et futur de satisfaction des besoins des hommes²».

La satisfaction des besoins des hommes suppose, selon le Conseil de l'Europe³, que soient respectés «les droits de l'homme dans leur multidimensionnalité, à savoir: l'équité et la non-discrimination dans l'accès aux droits, la dignité et la reconnaissance des individus avec l'acceptation de leur diversité, l'autonomie et le développement personnel, familial, professionnel de chacun, ainsi que la participation et l'engagement des personnes à la construction d'une société juste».

Dans une société démocratique de type «occidentale», les mécanismes de marché se présentent théoriquement comme la clé de voûte d'un système socio-économique susceptible d'assurer à la fois le bien-être des individus, leur liberté de choix et leur intégration dans un ensemble de relations «équilibrées⁴». Le marché du travail, et sa nécessaire flexibilité, constitue une des composantes de ce système⁵.

1. Commission européenne, SEC (2003) 25, Luxembourg.

2. Commission mondiale sur l'environnement et le développement, *Notre avenir à tous*, Editions du Fleuve, Montréal, 1998, p.10.

3. Conseil de l'Europe, «Tendances de la cohésion sociale», n° 12, Editions du Conseil de l'Europe, 2004, pp. 51-70.

4. Depuis François Quesnay et Adam Smith (XVIII^e siècle), le concept d'équilibre n'a cessé de fasciner les économistes.

5. Dans un système dictatorial, on n'éprouve pas la nécessité d'une flexibilité du marché du travail: il est au contraire organisé d'une manière rigide et autoritaire.

Il est aujourd'hui admis que les constructions théoriques, fondées sur une certaine logique de rationalité, ne sont pas nécessairement pertinentes pour expliquer et orienter la réalité de la vie socio-économique. Non seulement ces théories ne fournissent en général que des explications partielles et biaisées par des hypothèses non vérifiées (ou seulement partiellement vérifiées), ainsi que des conditions restrictives, mais elles ont aussi le pouvoir d'être dangereuses⁶. Les problèmes de responsabilité morale des acteurs ainsi que l'inégalité, voire la perversion de leur pouvoir, ont notamment été largement bannis des courants de pensée économique dominants. Le fait de vouloir les ignorer ne les fait pas pour autant disparaître, au contraire: ils resurgissent dans un climat de tension sociale et de crise de légitimité expliquant la recherche de nouveaux paradigmes.

C'est aussi le fonctionnement concret de certains mécanismes de l'économie qui se trouve mis en question, et cette considération s'applique plus particulièrement au marché du travail: peut-on par exemple définir un taux de flexibilité efficient au regard d'objectifs affichés? Existe-t-il des moyens efficaces pour moduler le degré de flexibilité désiré? Quels sont les avantages et les conséquences négatives d'un degré de flexibilité réel non souhaitable? A qui profite un pareil degré de flexibilité? Existe-t-il des mesures palliatives pour des situations non optimales? Une situation sous-optimale (et donc avec un gaspillage de ressources dû à un potentiel inexploité) existe bel et bien dans l'Union européenne.

b. Un diagnostic d'insatisfaction

A la fin de l'année 2004, l'évaluation qui a pu être faite (par la Commission européenne, par des rapports d'experts de haut niveau – tel le rapport Sapir, 2003 – ou par des études diverses plus ponctuelles) de la rhétorique politique de Lisbonne souligne, en règle générale, des résultats réels encore bien modestes par rapport à l'objectif final recherché:

- la croissance économique en Europe reste faible, comparée à celle des Etats-Unis ou de pays asiatiques;
- le chômage et l'emploi précaire restent importants et suscitent le désarroi et la crainte de l'avenir;
- la progression du produit et du revenu par habitant (PIB par habitant) est en moyenne plus faible dans l'Union qu'aux Etats-Unis, ou dans certains pays asiatiques;

6. Klimoski, R., «There is Nothing as Dangerous as a Bad Theory», in *Academy of Management Journal*, 4, 1, «Learning and Education», mars 2005, p. 74; Goshal, S., «Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices», *ibid.*, pp. 75-91.

- la répartition des richesses est de plus en plus inégalitaire, mettant à mal la visée de cohésion sociale, la «réduction de la fracture sociale»;
- l'investissement, industriel et public, manque de tonus;
- la recherche scientifique, technologique et organisationnelle reste insuffisante dans le contexte d'évolution globale, marquée par des exigences de compétitivité fortes et une progression rapide des connaissances;
- la mécanique économique et financière surdétermine la vie sociale, faisant peu de cas de valeurs humanistes et démocratiques fondamentales, chères à l'Europe, de même que du «capital humain» appelé à devenir volatile au gré des marchés, si ce n'est à se diluer dans un contexte de «migration de valeur» (délocalisations, *outsourcing*...).

En somme, le modèle européen d'économie «sociale» de marché, quelle que soit l'appellation, allemande, scandinave, française ou autre, est attaqué – et même mis en danger de mort – par l'application d'une politique néolibérale présentée comme la pensée devant être dominante, une *best practice*, donc une donnée de référence incontournable. Au vu d'indicateurs socio-économiques peu contestables, il convient cependant de s'interroger sur la valeur opérationnelle de cette *best practice*.

Face à la mondialisation, l'Europe a un projet politique encore bien vacillant; elle tente de se couler dans le moule des pratiques de référence. Mais les résistances «locales» se font de plus en plus nombreuses, voire tristement résignées, fatalistes. L'Europe manque de souffle, de vision, d'optimisme, alors qu'elle a sans doute tout lieu, compte tenu de la valeur de son capital matériel et immatériel accumulé, de ne pas perdre confiance. Mais celle-ci ne peut naître que d'un projet cohérent et volontariste, appuyé sur une analyse multidisciplinaire et des actions où la sociologie économique, l'analyse économique, la politique, la science, la technologie et la culture ont toute leur place.

S'agissant du marché du travail et de sa caractéristique de plus ou moins grande flexibilité, nous mettons ici d'abord l'accent sur les comportements des offreurs majeurs que sont les entreprises⁷. Dans un contexte d'espaces ouverts, soutenus par le processus de globalisation, celles-ci ont des contraintes de compétitivité fortes.

7. L'offre de postes de travail par les institutions publiques (Etats, régions, communes, organisations internationales) ne sera pas traitée ici. Ces postes sont pourvus la plupart du temps par voie de concours de recrutement, c'est-à-dire des procédures spécifiques, différentes des lois du marché, et mettant en avant des statuts plutôt que des contrats.

2. Le management de la compétitivité des entreprises comme facteur influent de la flexibilité du marché du travail

On sait que le processus de globalisation en cours, avec ses interdépendances multiples et leur évolution très rapide, a accentué l'exigence de compétitivité des entreprises. Cette exigence économique est analysée comme surdéterminante: elle justifie les décisions stratégiques comme les choix opérationnels des entreprises qui se veulent performantes, fussent-ils impopulaires ou cruels.

Examinons d'un peu plus près ces approches de la compétitivité avant d'en voir l'impact sur le marché du travail et plus particulièrement sur la contrainte de flexibilité.

*a. Approches de la compétitivité comme variable de l'emploi*⁸

Le thème de la compétitivité n'est pas nouveau; il est seulement devenu plus prégnant depuis une vingtaine d'années, en relation avec les modifications structurelles des marchés induites par la globalisation. D'une manière simple et classique, on peut définir la compétitivité comme «l'aptitude à soutenir durablement la concurrence».

Cette définition met en relief le caractère relatif et contingent des positions de compétitivité, compte tenu des conditions d'évolution du jeu concurrentiel. La référence temporelle, «soutenir durablement», indique par ailleurs qu'une situation de compétitivité doit s'apprécier non seulement «ici et maintenant», mais aussi «demain et ailleurs»; qu'elle ne saurait, en conséquence, être considérée comme acquise. Le besoin d'adaptation au changement est donc permanent pour l'entreprise; celle-ci cherchera dès lors tout naturellement à s'appuyer sur des structures d'acquisition de ressources, matérielles, financières ou humaines, également changeantes, flexibles.

La flexibilité est aussi comprise par l'entreprise comme une aptitude à réagir à l'événement non prévu et non prévisible. Or on sait que la complexité du réel (évidente dans un monde globalisé étroitement interconnecté) rend la prévision des phénomènes socio-économiques quasi impossible; ceux-ci ne sont que probabilisables, sujets à des bifurcations et à des réactions d'auto-organisation⁹ ne répondant pas nécessairement d'une

8. Voir Perez, R. et Brabet, J., *Management de la compétitivité et emploi*, L'Harmattan, Paris, 2004, pp.13-20.

9. Voir Prigogine, I., lauréate au prix Nobel, «Is Future a Given?» in Ricciardelli, M. et Urban, S., *Globalization and Multicultural Societies, Some Views from Europe*, University of Notre Dame Press, Notre Dame, IN, 2002, pp. 9-18.

logique rationnelle. Plus le processus de globalisation s'accroît, et à une vitesse toujours croissante (ce qui correspond à la réalité observable), plus la prévision devient illusoire et plus la tentation de recourir à la flexibilité des parties prenantes devient forte. La prévision ou les tentatives de planification du futur deviennent en outre impossibles dans un contexte de «laissez-faire» refusant au maximum les contrôles du jeu.

Dans l'ère industrielle récente, la recherche de compétitivité par les entreprises s'est traduite par des mises en œuvre de stratégies variées. Sans vouloir faire ici une analyse de ces différents types de stratégie, relevons simplement quelques tendances d'évolution marquantes qu'il faut avoir à l'esprit pour comprendre les enjeux de la flexibilité du marché du travail.

Les modèles stratégiques les plus connus ont vu le jour aux Etats-Unis à partir de la fin des années 1960 (modèles du Boston Consulting Group (BCG) relayés par ceux de Michael Porter¹⁰). Ils mettent l'accent sur les éléments constitutifs d'une structure de marché (coûts, prix, gammes et cycles de vie des produits...) par rapport auxquels les entreprises doivent répondre d'une manière appropriée en termes de recherche-développement (R&D), de production et de marketing pour obtenir le meilleur «positionnement» sur la scène concurrentielle. Ces manœuvres stratégiques sont essentiellement le fait des managers; les bons managers sont ceux qui sont capables d'opérer un diagnostic pertinent des contraintes et des opportunités du monde des affaires, de décider, de planifier et de mettre en œuvre rationnellement leur stratégie. Dans ce type de modèle, les visions du manager constituent le facteur essentiel de performance de l'entreprise; la flexibilité spécifique du marché du travail n'est guère évoquée, à cette époque, dans la littérature managériale comme clé du succès. Peu à peu la figure du manager, seul maître à bord, perd de son aura (approximativement vers le milieu des années 1980).

Plus récemment, on a connu, essentiellement au niveau académique, de grands développements dans le domaine de la pensée et de l'analyse stratégiques, en redécouvrant de grands auteurs européens tels que Joseph Schumpeter, Edith Penrose, François Perroux. Le renouveau se manifeste

10. BCG, *Perspectives on Corporate Strategy*, 1968; *Les mécanismes fondamentaux de la compétitivité; Etude réalisée à la demande du Commissariat général au plan pour la préparation du VIII^e plan*, Editions Hommes et Techniques, Paris, 1980; Porter, M. E., *Competitive Advantage; Creating and Sustaining Superior Performance*, The Free Press, New York, 1985; *Competition in Global Industries*, Harvard Business School Press, Boston, 1986; *The Competitive Advantage of Nations*, MacMillan, New York, 1990.

notamment par l'affirmation de base selon laquelle la compétitivité d'une entreprise dépend moins de son «positionnement» à un moment donné, dans les structures de marché sur lesquels elle opère, mais résulte, plus fondamentalement, des ressources dont elle dispose pour se développer, notamment les «ressources clés» permettant de lui assurer un avantage distinctif durable («*resource-based*» *approach*). Initialement, cette analyse s'appuie essentiellement sur le stock de ressources capitalisées, qu'elles soient financières, intellectuelles, humaines ou marchandes.

Un pas supplémentaire a été franchi avec l'approche *competence-based*, qui s'appuie non seulement sur l'idée d'un stock défini de ressources dont dispose l'entreprise, mais sur celle de la dynamique de ces ressources. L'évolution des ressources d'une entreprise dépend notamment de la capacité d'apprentissage que l'organisation est susceptible de développer (aux niveaux individuels, par la formation continue, ou collectifs) et d'intégrer (par une politique de fusion-acquisition bien conduite par exemple), ainsi que de la créativité qu'elle manifeste, de l'innovation technologique ou organisationnelle qu'elle met en œuvre¹¹, etc.

Il est important de noter qu'avec ces nouveaux apports des sciences de gestion on abandonne une conception déterministe de la compétitivité, que celle-ci repose sur des positions de marché ou sur des stocks de ressources définis, et on entre dans une phase plus humanisée et plus politique de la compétitivité. Ce sont bien les *savoirs* (formalisés ou tacites, nichés dans le cerveau des individus) qui, combinés aux *ressources*, créent des *capacités*, et ces capacités conduisent à des *compétences* qui peuvent être exploitées à bon escient si l'organisation est bien conduite par un ensemble de leaders, de gestionnaires, voire des artistes imaginatifs. La compétitivité d'une entreprise se crée donc autant, sinon plus, en interne qu'en externe sur des marchés anonymes. Aux côtés du manager qui reste une figure centrale mais non exclusive, émergent, pour assurer la performance d'une entreprise, d'autres acteurs, valorisés selon des critères plus larges que celui de leur spécialisation professionnelle étroite¹². Ce

11. Une synthèse de cette évolution qui a induit de nombreuses publications se trouve par exemple dans Tarondeau, J., *Le management des savoirs*, PUF, coll. «Que sais-je?», Paris, 1998, ou dans Dierkes, M., Berthoin Antal, A., Child, J. et Nonaka, I., *Handbook of Organizational Learning and Knowledge*, Oxford University Press, Oxford, 2001.

12. L'humour anglais définit le spécialiste comme l'individu qui *knows more and more about less and less, and nothing about the whole* (qui sait de plus en plus sur de moins en moins de choses, et rien sur tout).

sont donc bien les parties prenantes, les *stakeholders*, qui sont les éléments importants d'un système capitaliste qui se voudrait à la fois efficient (en termes de gestion des ressources rares à usage alternatif (P. A. Samuelson) et de création de ressources nouvelles susceptibles de contribuer au bien-être de l'humanité.

La version la plus envahissante du capitalisme contemporain n'est cependant pas encore en mesure de réduire la puissance dominante des actionnaires, les *shareholders*. Ceux-ci ont conduit à ce qu'on appelle «la financiarisation» des stratégies.

La *financiarisation des économies* s'est développée en relation avec l'accélération, à l'échelle mondiale, des mouvements de capitaux facilités (depuis la fin des années 1980) à la fois par la large diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), la chute du mur de Berlin, ainsi que par la création et la diffusion en masse de signes monétaires communément dénommés «pétrodollars», «narco-dollars», «argent sale», etc. Ces masses considérables et peu contrôlées circulent à une vitesse incroyable, de l'ordre de la nanoseconde, de par le monde, sur les marchés financiers ou dans d'autres circuits discrets. Elles ont considérablement modifié les comportements d'épargne, de placement et d'investissement des acteurs: les fonds sont désormais déplacés sans difficulté technique, et avec d'évidentes facilités fiscales, vers les emplois les plus rémunérateurs du moment. Ces masses monétaires spéculatives n'ont plus rien à voir avec les besoins financiers des entreprises ou avec l'importance des marchandises échangées sur les marchés nationaux et internationaux des biens et des services, mais leur rendement va interférer avec la rentabilité du système productif. Aujourd'hui, les investisseurs financiers exigent un rendement des capitaux cinq fois supérieur aux perspectives de croissance (respectivement de l'ordre de 15 % et de 3 %). Les managers ne sont donc plus libres d'allouer les gains à des postes importants au regard du soutien de la croissance de l'entreprise (dépenses de R&D, investissements matériels ou immatériels) ou à des hausses de salaires (pour fidéliser la ressource humaine et son expérience acquise); ils doivent au contraire se concentrer sur leur «cœur de métier» (en abandonnant des activités jugées secondaires) et rendre l'argent disponible pour les actionnaires (le *free cash flow*). C'est le règne de la *shareholder value* préconisée par les théoriciens de la finance et mise en œuvre par les praticiens de la création de «valeur», au sens purement financier du terme. Les actionnaires sont, dans ce contexte, conçus comme des «principaux» dont les managers ne constituent plus que les «agents» (selon la théorie de l'agence). Cette situation est économiquement et socialement intenable à long terme.

La conception de l'entreprise comme «portefeuille de titres» plutôt que comme organisation humaine ou comme citoyenne d'un territoire donné (avec notamment la responsabilité d'y développer de l'emploi et de payer des impôts pour subvenir aux besoins collectifs) n'est évidemment pas unanimement admise. Elle suscite des réactions de contestation sur le terrain et a conduit à de nouvelles réflexions conceptuelles telles que le principe de «responsabilité sociale des entreprises» (RSE), l'exigence de comportement éthique ou encore le concept d'«entreprise cosmopolitique» humaniste (voir *infra*) qui suggèrent de nouveaux modes de «régulation» ou de «gouvernance¹³».

b. Impact du management de la compétitivité sur le marché du travail

On vient de voir que le référentiel historique et sociopolitique doit être mobilisé pour pouvoir appréhender les problèmes de fonctionnement du marché du travail. Par ailleurs, au niveau de l'entreprise, il apparaît que chaque type de stratégie adoptée suggère une autre relation au marché du travail.

Dans le référentiel «classique» de marché, les salariés et les conditions de leur emploi (plus ou moins flexible) sont d'abord au service de la productivité. La compétitivité d'une entreprise, appréciée au niveau d'une de ses activités (*Strategic Business Unit*) par son positionnement par rapport à la concurrence, repose, pour pouvoir être améliorée, sur une plus grande productivité au niveau des unités de production-commercialisation concernées: d'où les efforts déployés par les managers, aux différents niveaux, pour augmenter la productivité apparente du travail, soit en augmentant la production à effectif constant, soit en réduisant cet effectif employé, en jouant sur la flexibilité du marché, la précarité institutionnalisée ou l'externalisation d'une partie du personnel nécessaire.

Dans le référentiel financier de maximisation de la rentabilité, l'entreprise jouera sur le coût du travail. Le coût du travail apparaît comme une variable sensible, notamment dans les industries dites de main-d'œuvre (plutôt de la deuxième génération industrielle). La globalisation, de par la grande facilitation des échanges et des comparaisons de prix, a fait apparaître à cet égard des écarts d'autant plus considérables et discriminants que ces

13. Blair en propose la définition suivante: «l'ensemble des arrangements légaux, culturels et institutionnels qui déterminent ce que les sociétés cotées peuvent faire, qui les contrôle, comment ce contrôle est exercé, comment les risques et les bénéfices sont répartis», in Blair, M., *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty-first Century*, Brooking Institute Press, Washington DC, 1995, p. 10.

nouveaux pays en voie d'industrialisation ont des habitudes de rémunération et de protection du travail, voire de respect de certaines valeurs de dignité humaine ou de respect des enfants, sans commune mesure avec les traditions européennes où les droits sociaux ont été durement acquis avec près de deux siècles de lutte.

Avec le référentiel organisationnel où les hommes et les femmes sont reconnus comme ressources et comme potentiel de compétences, on change de paradigme. La ressource humaine cesse d'être uniquement un coût que l'on cherche à minorer, en méprisant la valeur travail, mais un investissement fondamental. Le facteur travail cesse dès lors d'être un bien interchangeable, voire jetable *just in time*, pour devenir une composante essentielle, une ressource spécifique, indispensable à la conquête d'une compétitivité fondée sur les capacités d'adaptation à l'évolution des marchés de biens et services, ou à l'innovation anticipatrice de nouvelles activités. Le «capital humain» se situe alors au cœur des stratégies de compétitivité; il est à conserver, à enrichir, à mettre en valeur en lui reconnaissant son rôle cardinal, ce que les entreprises petites et moyennes semblent avoir compris bien avant les grandes entreprises multinationales qui n'hésitent pas à pratiquer des politiques de fuite ou de destruction de valeur. On peut espérer qu'à l'avenir ces entreprises multinationales prendront conscience que leur intérêt même n'est pas dans une politique de braderie humaine, et que les marchés financiers ne réagiront plus par une hausse des cours de titres représentatifs d'entreprises cotées qui ont décidé des licenciements massifs de personnel.

Petit à petit, le référentiel de responsabilité sociale des entreprises semble faire son chemin et pénétrer les esprits éclairés. Les entreprises sont appelées à prendre en compte des éléments externes à l'organisation, qui ne concernent pas simplement des externalités dont elles tirent profit. Les parties prenantes (*stakeholders*) de toutes sortes sont pris en considération; les salariés apparaissent comme des parties prenantes incontestables, participant au projet entrepreneurial. Ce qui reste à affirmer, c'est la procédure qui ferait passer ce rôle «incontestable» des salariés dans le projet de développement à une réalité «incontestée». L'évolution de fait de la codécision allemande (*Mitbestimmung*) donne à penser que le chemin à parcourir pour aboutir à une participation réelle à la prise de décision reste ardu. Un «nouveau contrat social» est évoqué¹⁴, démontrant pour le moins le déclin de certaines relations sociales et d'organisation du travail.

14. Capelli, P., *Employment Practices and Business Strategies*, Oxford University Press, New-York, 1999.

Des pratiques que les Américains dénomment *High Performance Work Organization* sont innovantes de ce point de vue; elles consistent notamment à développer le travail en équipe animé par un facilitateur, l'enrichissement et l'élargissement des tâches, les groupes de résolution de problèmes interhiérarchiques, les groupes de gestion de projets impliquant les fournisseurs, les co- ou sous-traitants, les clients, l'ingénierie simultanée, etc.

Concernant plus spécialement le régime de la flexibilité du marché, on peut noter qu'elle concerne essentiellement les salariés exerçant des tâches standard, les *routine workers* (selon Robert Reich), les salariés précaires des secteurs secondaires et tertiaires, mais non exclusivement. Dans une économie mondialisée les «top managers» et experts de haut niveau (*high potential*), généralement bien insérés dans des réseaux socioprofessionnels, deviennent eux aussi très mobiles, sur des marchés flexibles, mais leur niveau de rémunération, les *stock-options*, les «parachutes dorés» qu'ils ont réussi à négocier, et des réseaux de connaissances divers facilitent considérablement leur reconversion. Le marché du travail est donc bien multiforme.

Ajoutons enfin qu'il existe aussi un marché du travail interne aux grands groupes. Au sein des firmes multinationales, constamment reconfigurées par des opérations de cessions d'activité, de fusions/acquisitions, d'alliances stratégiques, de partenariats divers, les relations entre centre (siège) et périphérie (filiales, partenaires...) évoluent rapidement et créent de nouvelles formes de concurrence entre les unités «locales» des grands groupes. Les sites de production sont aujourd'hui en concurrence vis-à-vis du siège pour l'obtention de contrats de production. Au gré des contrats négociés, les activités sont déplacées par-delà les frontières; la force de travail d'un site est appelée pour partie à suivre le mouvement, pour partie à retrouver une autre affectation à l'intérieur ou à l'extérieur du groupe. La flexibilité obligée concerne donc de plus en plus de catégories professionnelles. L'économie actuelle caractérisée par la complexité des interdépendances pousse les entreprises à trouver de nouveaux comportements concurrentiels ou coopératifs, ou de type réticulaire: la gestion par les réseaux connaît un engouement soutenu. Le développement des entreprises en réseaux transnationaux contribue à hétérogénéiser et à segmenter le marché du travail. Ce sont bien les marchés du travail qui sont à analyser et les généralisations hâtives seraient erronées.

3. La flexibilité du marché du travail: une variable parmi d'autres de la performance des systèmes socio-économiques

Compte tenu de la réalité multidimensionnelle qui caractérise notre environnement, cette affirmation s'impose comme une évidence. Il n'empêche que

quel que soit le poids relatif des différentes variables socio-économiques et quelle que soit l'importance des interconnexions du marché du travail avec d'autres marchés (de fournitures de ressources ou d'écoulement des biens et services), une certaine flexibilité s'impose. Cependant, celle-ci n'est qu'une condition nécessaire mais non suffisante de la performance d'ensemble. Les marchés ne peuvent à eux seuls imposer leurs «lois» à la société; celle-ci a besoin de l'agora, c'est-à-dire d'un débat public¹⁵. «La démocratie relève de la participation de chacun au débat, dans la perspective de gouverner. Le capitalisme, lui, n'est qu'un système économique, héritier de l'histoire du commerce. Sa proposition principale est la conclusion d'une transaction entre différentes parties. Dans *La richesse des nations*, Adam Smith a bien tenté de montrer que ces transactions commerciales bilatérales menées par les individus au nom de leur propre intérêt pouvaient déboucher, dans certaines circonstances, sur le bien commun. Mais ce bien commun ne fait pas partie intégrante du capitalisme¹⁶.»

a. La flexibilité est liée à l'évolution des données socio-économiques et techniques, et donc inéluctable

Dans un monde où tout évolue, les systèmes sociaux doivent eux aussi évoluer, que ce soit d'une manière courante, incrémentale ou plus discontinue, avec des ruptures plus ou moins douloureuses. Mais il importe, pour la paix sociale, que cette évolution soit finalement «soutenable» au regard de la dignité humaine ou de l'efficacité du système qui implique un certain degré de cohésion sociale, donc un partage relativement équitable, «juste», ou pour le moins accepté, des efforts à fournir et des gains de prospérité à partager. Le coût de l'adaptation au changement global devrait en quelle que sorte être mutualisé, soit par un système de protection sociale, soit par des incitations diverses permettant de gérer le changement dans les meilleures conditions. Ce n'est pas, a priori, au niveau d'un facteur (le travail), jugé déterminant, et d'un marché, que la régulation du système social pourra valablement s'accomplir. Dans un système, c'est l'ensemble des variables influentes qui doit logiquement être pris en considération. De nos jours, on utilise assez volontiers les concepts de compétitivité ou de productivité «globales» (dans ce sens qu'elles «englobent» divers aspects), car dans un processus de production complexe où

15. Voir Amartya Sen, prix Nobel d'économie, *Le politique a toujours précédé l'économie*, entretien accordé par l'auteur au magazine *Enjeux*, janvier 2005, pp. 80-83.

16. *Ibid.*, p. 82.

intervient un grand nombre de variables liées par des externalités diverses et hors marché, le calcul de la productivité d'un seul facteur tel le «travail» ou le «capital fixe», ou encore le «capital immatériel» est bien aléatoire. Les évaluations comptables qui peuvent être faites en la matière ne livrent au mieux que des demi-vérités! Les évaluations de productivité partielles ne sont que des indicateurs partiellement fiables pour fonder une politique socio-économique et un projet de société.

Plus généralement, la flexibilité, entendue comme souplesse d'adaptation et aptitude à réagir à l'incertain dans un contexte turbulent, a besoin d'être définie et cadrée pour devenir un mode de fonctionnement acceptable et accepté par les personnes ou organisations concernées. Mais cette définition induit divers questionnements délicats:

- peut-on trouver un contenu normatif à l'exigence de flexibilité? Existe-t-il un niveau ou un taux de flexibilité économiquement optimal selon les cas de figure envisageables (secteur, région...)?
- la flexibilité doit-elle être appliquée à tous les marchés de ressources (travail, capital), ceux-ci pouvant être considérés comme complémentaires?

Le marché des capitaux est, lui, facilement flexible à la fois pour les montants de capitaux traités et les taux d'intérêt pratiqués. Il est même possible de parler d'efficience de ces marchés de capitaux. Le marché du travail l'est moins, par nature, les individus étant peu ou prou enracinés dans un territoire, dans un métier, dans une organisation productive, dans un groupe humain. Mais pour l'employeur cette ressource a l'avantage d'être plus divisible que le capital immobilier. Les individus sont susceptibles d'être gérés avec des variations à la marge, selon le tableau de charge, alors que le capital productif est plutôt fixe et donc avec des coûts constants quelle que soit la conjoncture du moment.

- La flexibilité doit-elle, ou non, s'appliquer à l'entreprise comme entité juridique, l'organisation en question pouvant devenir un acteur «sans domicile fixe» et donc influencer l'offre et la demande du marché du travail local?
- Comment définir un degré de flexibilité socialement souhaitable?

La réponse à cette question suppose que l'on soit capable de clarifier les besoins des acteurs socio-économiques et plus généralement leurs attentes. Quelles sont les attentes des acteurs concernés: employeurs, main-d'œuvre employée ou désirant l'être, pouvoirs publics (dont charges sociales et ressources dépendent directement du marché du travail)?

On aurait certainement tort d'imaginer que la flexibilité serait systématiquement recherchée par les uns ou rejetée par les autres. Il existe au contraire des marges de flexibilité souhaitables et souhaitées, étant entendu aussi que flexibilité du marché du travail (en tant que structure de régulation) et flexibilité du travail (en tant qu'activité) sont à distinguer.

Les mises en œuvre d'une politique de flexibilité, selon une série de variables pertinentes (secteur d'activité, sexe, âge, saisonnalité...) et plus généralement le fonctionnement du marché du travail sont à analyser de près et probablement à revoir. En effet, dans certains pays, ce marché du travail est régulé selon des principes contradictoires combinant choix individuels, négociations collectives, dispositifs administratifs et contraintes législatives. Le résultat est chaotique avec des logiques différentes qui viennent se catapulter et engendrer des blocages qui ont un coût de gestion direct et indirect énorme. Cette observation est valable au niveau des pays pris individuellement, a fortiori à l'échelle de l'entité européenne où nous nous plaçons. Les comparaisons de pays à pays sont intéressantes, mais il faut considérer avec prudence de possibles transpositions, notamment en raison de l'enracinement culturel des comportements sociaux.

Ce qui apparaît en revanche comme une vérité générale, c'est qu'une flexibilité du marché du travail non souhaitée produit une série de nuisances et de dommages. L'insécurité conduit au stress, à la peur ou à l'angoisse, à l'absentéisme, au manque de motivation, à la désorganisation, à des soucis de santé qui constituent des charges accrues à supporter par le système de protection sociale.

b. L'évolution est historiquement rythmée

L'évolution du système social peut s'opérer d'une manière plus ou moins brutale, politiquement «révolutionnaire» (radicale) ou «réformiste» (à l'intérieur du système considéré). En tout état de cause, les transitions d'un stade d'évolution vers un autre sont difficiles; elles ont un coût social et économique qu'il s'agit de minorer au mieux et de répartir équitablement, dans un laps de temps adapté («soutenable» en termes de capacités d'assimilation) et dans un contexte d'objectif légitime.

Cette évolution des systèmes sociaux ne se réalise certes pas selon des cycles réguliers, mais selon une succession de phases marquantes. En Europe, on peut relever des phases d'évolution qui privilégient tantôt les intérêts communs, de groupes, et tantôt les intérêts individuels. Cette alternance n'est pas indépendante, comme nous venons de le voir, des

modèles stratégiques d'entreprises en vogue, qui parfois privilégient outrageusement les intérêts financiers individuels et le principe de solvabilité, parfois participent généreusement à la reconnaissance du principe de solidarité. Elle est également dépendante de la philosophie politique mise en œuvre par le système politique en place, privilégiant tantôt une dominante essentiellement mercantile et tantôt des valeurs plutôt humanistes. En définitive ce sont des choix politiques qui orientent l'organisation des régimes de protection sociale contribuant à la réalisation de la cohésion sociale¹⁷.

En tout état de cause, et compte tenu d'un besoin de changement toujours renouvelé, l'organisation sociale en vigueur bute chemin faisant sur des effets indésirables au point de susciter des réactions d'opposition plus ou moins vives. Nous vivons à l'heure actuelle une phase assez confuse de contestation de l'existant et de quête fiévreuse d'autre chose (altermondialisme, montée en puissance de la société civile, etc.). L'appel à un nouveau paradigme sociétal, vers une nouvelle économie sociale de marché, humanisée, est perceptible¹⁸. Des ajustements sont à opérer en tenant compte de la réalité des faits, qui ne s'avèrent pas suivre un cours satisfaisant (voir I.2. *supra*), ainsi que des idées de cohésion sociale, et plus généralement de développement durable, qui gagnent en crédibilité.

c. Les ajustements intervenant sur le marché du travail ont besoin d'être complétés

On sait que la politique fiscale, la politique budgétaire et la politique monétaire constituent les piliers fondamentaux d'une politique macroéconomique au service du bien collectif; ils conditionnent la compétitivité d'un ensemble d'acteurs qui s'exprime sur les marchés internationaux (dans un contexte global ouvert) selon des modalités diverses (de prix, de rentabilité, de valeurs échangées...). Par le jeu des externalités, la compétitivité de telle ou telle unité (l'entreprise par exemple) n'est pas le reflet d'une stratégie purement individuelle, mais le reflet d'une série d'interactions orchestrées. Le marché du travail n'est donc qu'un des lieux où se reflète l'efficacité d'une politique plus générale. L'ajustement au changement, la régulation du système productif ne sauraient dès lors être organisés

17. Voir Urban, S., «The European Welfare State Under Pressure: Between European and Global Integration; Some critical issue», in *The European Union Review*, 10, 1, 2005, pp. 7-42.

18. Voir Conseil de l'Europe, *Engagement éthique et solidaire des citoyens dans l'économie: une responsabilité pour la cohésion sociale*, «Tendances de la cohésion sociale», n° 12, Editions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2004.

en s'appuyant d'une manière trop unilatérale et prépondérante sur la flexibilité du marché du travail (concept mis en exergue actuellement).

On peut aussi affirmer que la valeur relative de l'euro et du dollar (dépendant du marché des changes mais aussi de la politique de la Banque centrale européenne et des politiques macroéconomiques des pays membres, de même que de l'efficacité managériale des entreprises) est un des vecteurs importants du chômage et de l'emploi. Les politiques de l'emploi et d'efficacité globale du système socio-économique concerné ne devraient dès lors pas être exclues du champ d'attention de la Banque centrale européenne, comme le cadre institutionnel en vigueur le suggère.

L'élargissement de l'Europe fournit une belle occasion d'analyse critique de la politique européenne et des ambitions d'un espace recomposé. Actuellement, l'Europe tente le grand écart entre deux types de valeurs sociétales: une solidarité acceptée et mise en application, d'une part, une liberté sans trop de contrainte et une protection limitée, d'autre part. Mais cet effort fait mal! À l'est de l'Europe comme à l'ouest, hésitations et crispations s'expriment, sur un fond de violence et d'insécurité. La vision du futur est floue, elle sème langueur et inquiétude.

Il s'agit donc de réfléchir à des mesures susceptibles de dépasser ce stade de langueur. La variable «travail» tend à être privilégiée pour les besoins d'ajustement, mais le travail n'est pas seulement un facteur de production que l'on acquiert sur un marché (une «marchandise»), qui a un coût lié à sa productivité marchande. Il s'agit aussi d'un capital, le «capital humain» qui a une valeur en soi. La gestion de cette variable «travail» ou «capital humain» a également une valeur culturelle et sociétale considérable qui demande à être prise en considération. Les nouveaux membres de l'Union ont, comme tels, une histoire récente mais aussi un passé antérieur susceptible de véhiculer le respect de valeurs complémentaires à celles véhiculées à l'Ouest; on peut en particulier imaginer que le primat donné à la valeur patrimoniale de l'actionnaire (*shareholder's value*) est moins affirmé à l'Est que dans les pays capitalistes de l'Ouest qui n'ont pas connu d'interruption de régime. C'est donc une inflexion vers le respect de l'ensemble des parties prenantes du système (*stakeholders*) qui pourrait être donnée, voire une expression concrète plus dynamique de la «responsabilité sociale des entreprises». La ressource humaine des nouveaux adhérents se caractérise par des savoirs, des compétences et des expériences différentes de celles des membres plus anciens de l'Union; elles devraient pouvoir s'exprimer notamment sur le marché du travail. Mais cela suppose une volonté politique affichée à l'échelle européenne.

«La stratégie de Lisbonne doit se transformer en un pacte avec les travailleurs, les citoyens et les entreprises», affirment dans *Le Monde*¹⁹ G. Persson, Premier ministre suédois, N. Rasmussen, ancien Premier ministre danois, et J. Socratès, Premier ministre portugais. Seront-ils entendus? L'inertie de certains Etats membres dans l'application de la stratégie de Lisbonne jette une ombre sur le tableau qui voudrait être celui de l'Europe comme «zone économique la plus compétitive du monde». Il y a loin du discours incantatoire à la réalité²⁰! Mais il est sans doute bon de marteler des propositions déjà formulées et d'essayer de leur en adjoindre de nouvelles, pour surmonter ce que l'on peut appeler une «crise de la modernité».

4. Propositions pour surmonter une crise de la modernité

«L'Occident [L'Europe] a toujours été poussé en avant par deux forces conjointes: la volonté de connaître et la volonté de dominer», affirme Jean-Marie Domenach²¹. L'exposé même de la stratégie de Lisbonne laisse supposer que l'Europe a changé...; elle a perdu sa suprématie intellectuelle et politique, mais aspire à la reconquérir ou tout au moins à croire au progrès (plutôt qu'au choc destructeur des civilisations étudiées par Samuel Huntington). Avec quels moyens²²?

Trois aspects peuvent être évoqués ici: ils concernent les acteurs du marché du travail, les pouvoirs publics et la pensée politique en tant qu'élément de référence à un projet politique.

a. Surmonter la fragilité des acteurs du marché du travail

Le fonctionnement actuel du marché du travail souligne la fragilité des deux catégories d'acteurs majeurs sur ce marché: les travailleurs et les entreprises²³.

19. En date du 22 mars 2005, pp. 1 et 15.

20. La relecture du livre de Michel Crozier, *L'entreprise à l'écoute; Apprendre le management post industrie* (InterEditions), datant de 1989, donne à réfléchir. «Une révolution managériale est désormais indispensable», «La nécessité de nouveaux principes d'organisation», «La tentation du discours», «La résistance de la réalité humaine», «Une stratégie fondée sur la connaissance», «Le temps des innovateurs» sont des têtes de chapitre qui conservent quinze ans après toute leur actualité!

21. Domenach, J.-M., *Approches de la modernité*, Ed. Ecole Polytechnique/Ellipses, Paris, 1986.

22. Dans le cadre du présent rapport, il ne saurait être question que de quelques aspects d'une vaste question d'ensemble.

23. Voir Stiglitz, J., *Globalization and its Discontents*, John Wiley & Sons, Chichester, 2004.

Les *travailleurs* éprouvent des difficultés à s'adapter aux exigences de ce marché ainsi que cela est analysé dans d'autres documents de travail préparatoires au Forum 2005. La liberté de fonctionnement du marché, comme le souligne notamment Amartya Sen²⁴, conduit à privilégier la rationalité d'une transaction commerciale à court terme, et donc à accepter sans problème la précarité et l'exclusion des travailleurs demandeurs d'emploi.

Ces demandeurs d'emploi éprouvent par ailleurs de plus en plus de difficultés à intégrer le marché du travail, ainsi que l'attestent les statistiques du chômage en Europe. Cette situation est évidemment grave dans la mesure où l'emploi est tout à la fois, un vecteur d'insertion sociale (créateur de liens et de solidarité), une source de revenus (créateurs de flux de consommation et d'épargne/investissements au niveau macroéconomique, mais aussi d'autonomie et de reconnaissance au niveau individuel), et une source d'apprentissage et donc un élément de compétitivité future.

Au-delà des éléments quantitatifs (quantités/prix qui dominent le fonctionnement des marchés), il est important de donner davantage de poids à des variables qualitatives, bien plus fécondes et plus durables, qu'il s'agisse de la qualité des emplois ou de la qualité des compétences, voire de la qualité de la vie. A cet égard, on peut se référer par exemple aux travaux des RCRPP (Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques), plus particulièrement une étude publiée en décembre 2003 contenant une comparaison des milieux de travail au Canada, aux Etats-Unis et dans 15 pays membres de l'Union européenne, présentée en fonction de cinq dimensions de qualité des emplois: conciliation du travail et de la vie professionnelle; santé et bien-être; perfectionnement des compétences; continuité et sécurité d'emploi; satisfaction générale à l'égard des conditions de travail. Organisation du système éducatif et de formation, état d'esprit au regard du respect de la ressource humaine, intégration de la diversité des talents... deviennent alors des points cruciaux de l'efficacité du système socio-économique (et donc à développer!).

Les *entreprises* en tant qu'offreuses de travail et d'emplois plus ou moins stables, sont elles aussi dans une situation de fragilité existentielle par suite de la globalisation à l'échelle mondiale des marchés²⁵. Elles sont dès

24. Sen, A., *Un nouveau modèle économique; Développement, justice, liberté*, Odile Jacob, Paris, 2003.

25. Le terme «globalisation à l'échelle mondiale» met l'accent sur le fait que les marchés, les choix stratégiques et les activités opérationnelles des entreprises sont fortement interconnectés, alors que le terme «mondialisation» souligne essentiellement l'élargissement géographique du périmètre d'activité.

lors confrontées à une concurrence intensifiée qui ne relève pas seulement des forces de marché mais aussi de jeux d'influences politiques, extrêmement puissants dans certains secteurs d'activité (tels l'aéronautique, l'armement, les télécommunications, l'information).

Des contextes environnementaux mis en relation selon une philosophie néolibérale constituent par ailleurs une nouvelle donne territoriale et donc de relocalisations potentielles d'activités.

Enfin, la rapidité d'occurrence du progrès scientifique et des changements technologiques condamne les entreprises à intégrer constamment ces données et à les transformer en innovations concrètes, au prix d'investissements souvent lourds et avec un risque industriel élevé.

Au regard des travailleurs ou des entreprises, les pouvoirs publics ne sont pas destinés à freiner une évolution qui est profonde et générale, et donc inéluctable. Mais il leur revient un rôle important de «facilitateur» d'adaptation au changement.

b. Les pouvoirs publics «facilitateurs» de l'adaptation au changement

Ce rôle de facilitateur peut prendre deux aspects: stimuler les facteurs d'adaptation, d'une part, corriger ou aider à surmonter les effets collatéraux dommageables, d'autre part.

A l'égard des *travailleurs*, effectifs ou potentiels, les pouvoirs publics ont un rôle absolument essentiel à assumer: celui d'assurer une formation de qualité à tous les membres de la société. Cette formation de qualité ne consiste pas seulement à assurer à chaque citoyen un socle de savoirs indispensables, mais aussi des aptitudes à observer, écouter, analyser, raisonner, discuter, en acceptant de respecter les différences de points de vue entre membres de la société concernée ou entre membres représentatifs d'autres cultures. Richard Klimoski²⁶ aspire de ce point de vue à un «pluralisme intellectuel» qui inclut aussi l'approche méthodologique.

L'OCDE, dans le cadre d'études récurrentes conduites tous les deux ans (Programme international pour le suivi des acquis des élèves, PISA) dans les 40 pays membres de l'Organisation, auprès de jeunes âgés de 15 ans, révèle qu'il existe de grandes distorsions de compétences parmi cette population (qu'il s'agisse de connaissances en mathématiques, en lecture, de connaissances générales dans diverses disciplines, ou d'aptitudes à

26. Klimoski, R., «There is nothing as dangerous as a bad theory», *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 4, n° 1, mars 2005, p. 74. Article cité in *Academy of Management Journal*, vol. 4, 2005, p. 74.

poser et à résoudre des problèmes). Les pays les plus performants (en 2003) sont dans l'ordre la Chine de Hongkong, la Finlande, la Corée du Sud, les Pays-Bas, le Liechtenstein, le Japon, le Canada. La France n'apparaissant qu'en 16^e position, l'Allemagne en 19^e, l'Espagne en 26^e, l'Italie en 31^e. Il reste indiscutablement des progrès à faire dans le modèle culturel européen. A partir du moment où on souhaite éviter le gaspillage et le mauvais emploi du «capital humain» dans son ensemble (et admis comme extraordinairement précieux), il convient également d'assurer une formation générale et professionnelle gratuite pour tous. L'éducation nationale relève essentiellement du service public, et l'école ne saurait être assimilée à une entreprise, c'est-à-dire à une «boîte noire» transformant des *inputs* en *outputs* commercialisables afin d'assurer la maximisation de ses profits. La ressource humaine n'est pas une simple «marchandise».

La qualité de la formation de tous permet en fait le fonctionnement flexible du marché du travail, en l'occurrence la fluidité des flux d'entrée sur le marché, les possibilités de retrait temporaire, et une réintégration facilitée dans un laps de temps raisonnable. Si ce fonctionnement devait cependant présenter des difficultés particulières pour certains travailleurs (ou personnes aspirant à l'être), c'est logiquement aux pouvoirs publics que revient la tâche de prendre en charge, au moins partiellement, le coût de la reconversion professionnelle ou l'aide à des catégories de personnes incapables de réussir les modalités d'adaptation à un changement trop exigeant.

A l'égard des *entreprises* artisanales, industrielles ou de service, les pouvoirs publics devraient, à notre sens, concentrer en première urgence leur attention et leur action dans deux domaines: celui des modalités de développement et la pérennité existentielle (pour les entreprises familiales), et celui de la promotion de l'innovation.

Les entreprises ont tendance à rechercher les localisations les plus avantageuses à leur activité, et cette démarche est bien compréhensible en soi. Ces «localisations avantageuses» sont perçues comme telles en analysant plus particulièrement l'état des infrastructures, l'offre de services, les contraintes bureaucratiques, les régimes fiscaux ou de prélèvement obligatoires, la qualité de la force de travail, les polarisations (pôles de compétitivité, réseaux locaux, proximité d'entreprises motrices, facteurs d'entraînement liés aux laboratoires de recherche, facilités d'accès et de rayonnement...). Ces variables sont le reflet de volontés politiques et de pratiques de coopération entre les divers acteurs du corps social.

Au même titre que l'on évoque l'importance de «capital humain», il faut souligner l'importance du «capital entrepreneurial», en entendant par là une série d'éléments tels que la culture industrielle des salariés, la présence d'une élite managériale, la capacité d'oser, l'existence de systèmes productifs locaux (districts ou autres), les liens privilégiés tissés par ces entreprises avec des réseaux de clients, fournisseurs, centres de recherche, acteurs publics, etc.

En Europe, la grande majorité du tissu productif industriel et de service est constituée par des entreprises petites ou moyennes, à capital familial. Si ce capital productif est taxé fortement par des impôts sur les transmissions d'entreprises à des successeurs, ou par des impôts sur la fortune, ce capital est appelé dans un laps de temps très court à se déliter, à se décomposer avant de disparaître, ou à être cédé au plus offrant (souvent étranger, hors Union européenne). Ce sont ainsi d'innombrables milliards d'euros qui échappent chaque année à la gouvernance européenne. Ce sont aussi des milliers de postes de travail qui sont déplacés au loin. Certains impôts, à forte connotation idéologique, et qui résistent dès lors à toute modification intelligente faute de courage politique, le plus souvent de «mauvais impôts» en terme de rendement fiscal, de surcroît ont donc des effets ravageurs sur le marché du travail. On peut mentionner en outre que selon des études conduites dans différents pays européens il s'avère que les entreprises petites et moyennes ont bien davantage que les grands groupes anonymes le sens des responsabilités sociales (exprimée par exemple par une certaine stabilité territoriale et temporelle des emplois). Ce sont aussi elles qui créent le plus d'emplois. Mais elles ont besoin de reconnaissance et de soutien stimulant leur esprit d'entreprise.

Pour le deuxième champ d'influence des pouvoirs publics évoqué plus haut, c'est-à-dire l'innovation et la recherche, les responsabilités politiques sont également importantes, tant au niveau européen (affirmation de la stratégie de Lisbonne) qu'aux niveaux subsidiaires (nations, régions ou communes). Les encouragements ou soutiens sont à moduler en fonction du risque encouru et du caractère plus ou moins structurant des innovations. Les innovations à promouvoir ne sont pas seulement d'ordre technologique; elles concernent aussi les compétences professionnelles et les innovations organisationnelles. «L'emploi sera de moins en moins dans des activités déjà connues que dans la création de nouveaux métiers aux destins et aux contours incertains. [...] Dans une «économie de la connaissance», l'intensification de la compétition par l'innovation est inévitable et les compétences les plus utiles semblent toujours manquer. Dès lors, la compétition internationale et la croissance reposent moins sur

la circulation fluide des compétences existantes que sur la bonne gestion des apprentissages individuels et collectifs indispensables aux politiques d'innovation²⁷.»

c. *Un fil conducteur*

Un fil conducteur peut être trouvé en décryptant l'évolution des modèles industriels, tant macro que microéconomiques qui ont marqué l'histoire²⁸. Celle-ci nous apprend que tout développement socio-économique conduit à un changement organisationnel, c'est-à-dire à une rupture, à un nouveau paradigme. L'évolution socio-économique ne se réalise pas selon un processus linéaire, continu. L'analyse de la flexibilité se situe bien, elle aussi, dans ce cadre de tournant de l'histoire, aujourd'hui à la quête d'un nouvel humanisme, adossé au concept de subsidiarité, affirmée comme la pièce maîtresse d'un nouvel ordre.

Mais la flexibilité peut aussi être analysée comme une pratique jugée nécessaire pour assurer la survie d'un ordre organisationnel ancien, en l'occurrence une économie de marché débridée, livrée à la volonté impérialiste du plus fort²⁹. On voit donc se profiler l'idée d'un mauvais et d'un bon usage de la flexibilité. Admettons cependant que la flexibilité n'est ni bonne ni mauvaise en soi; tout dépend de l'usage que l'on en fait et des limites que l'on lui assigne.

Si on cherche à trouver des cycles exprimant la dynamique de la modernité, on peut mettre l'accent sur trois tendances majeures³⁰:

- celle du «siècle des Lumières», répudiant l'Ancien Régime, qui s'exprime à la fin du XVIII^e siècle avec la Révolution française et ses affirmations de progrès social dans le sens «Liberté, Égalité, Fraternité»;
- celle de la fin du XIX^e siècle, qui annonce la déroute de ces idéaux de progrès, de rationalité et de libéralisme, devant la montée des masses et des passions collectives (nationalisme, antisémitisme, fascisme, communisme...) et qui va engendrer deux guerres mondiales meurtrières;
- celle qui s'ouvre dans les années 1960, marquée par la retombée des idéologies de masse, le triomphe du privé sur le public et la critique radicale de l'humanisme.

27. Hatchuel, A., «Compétences et innovation», in *Le Monde*, 18 janvier 2005, p. VIII.

28. Velo, D., «The European Model of Society and the European Model of Enterprise: the Cosmopolitical Enterprise», in *The European Union Review*, vol. 9, n° 1, 2004, pp. 7-28.

29. Stiglitz, J., *Quand le capitalisme perd la tête*, Fayard, Paris, 2003, p. 406.

30. Selon Jean-Marie Domenach, *op. cit.*

Cette phase n'est pas terminée mais les aspirations à un nouvel humanisme, à un changement sociétal se font jour, avec une vigueur croissante, comme nous l'avons souligné antérieurement. Le balancier de l'histoire répond à une certaine logique et l'Europe paraît particulièrement bien placée pour accompagner ce mouvement, compte tenu des valeurs qu'elle défend (ou met à mal parfois!) depuis deux millénaires.

Cependant, des difficultés résident bien évidemment dans la conceptualisation de cette nouvelle phase historique, ainsi que dans l'organisation de la transition d'un ordre sociétal vers un autre, tout particulièrement dans un contexte de globalisation généralisée (économique, culturelle, scientifique, technique, etc.). C'est dire que le changement ne va pas être opéré du jour au lendemain et selon un schéma simple. Sans doute que beaucoup de lucidité et de souplesse d'adaptation (de la flexibilité?) seront nécessaires pour replacer l'homme au cœur d'un système socio-économique aujourd'hui « marchandisé » et « financiarisé ».

Chemin faisant, l'entreprise a changé de statut, passant de celui d'un corps intermédiaire, d'un agent parmi d'autres d'un système d'économie de marché reconnaissant le rôle de l'Etat comme agent arbitre et correcteur de dysfonctionnements ou de perversions, à celui de protagoniste d'un système prioritairement régi par les marchés et avec un minimum d'interférence de l'Etat. Dans le premier cas, l'entreprise assume une fonction de subsidiarité, dans un modèle libéral, dans le second elle peut être définie comme une « entreprise « multinationale³¹ » appliquant un libéralisme « radical ». Dans ce dernier cas l'entreprise est à la recherche d'une flexibilité du système elle aussi « radicale ». La multinationale met en œuvre une philosophie de domination de ses intérêts propres et essaye d'imposer aux autres acteurs du système socio-économique l'idée que la plupart des aspects de la vie sociale (l'éducation, la santé, les régimes de retraite ou d'assistance sociale...) doivent être gérés selon les principes qui régissent la gestion des entreprises.

Ce stade d'évolution devrait être dépassé et rénové. L'entreprise « cosmopolitique » serait représentative de cette évolution, reconnaissant à la fois le rôle de subsidiarité de l'organisation et la nécessaire participation de ses membres à la vie « publique ». Ce serait là une nouvelle expression de « démocratie économique ». Ce serait aussi une forme d'organisation combinant vocation internationale de l'entreprise, participation citoyenne, et mise en œuvre d'un nouvel humanisme plaçant l'homme au cœur du

31. Velo, D., *La grande impresa federale europea; Per una teoria cosmopolitica dell'impresa*, Giuffrè, Milan, 2004.

système (que ce soit au travail ou dans la vie sociale). Cette entreprise cosmopolitique, reconnaissant l'importance de sa vraie responsabilité sociale, pourrait être le creuset, ou un lieu de sédimentation, du progrès. Ce progrès suppose notamment que le travail ne soit plus seulement considéré comme un objet dont l'usage doit être maximisé par tous les moyens, mais comme un sujet de la plus grande valeur.

Cette évolution ne relève pas de l'utopie à partir du moment où le monde entre dans une économie de la connaissance; celle-ci ne peut se passer de la créativité des travailleurs, de leur participation à la création et à la diffusion des savoirs. Le modèle autoritaire «fordiste» (de Taylor) cède le pas au modèle participatif de Toyota. La participation est un facteur essentiel de mobilisation des énergies et de créativité. Elle permet aussi de renforcer les visions à long terme de l'entreprise plutôt que de les focaliser sur les exigences du court terme comme cela est possible par une application excessive de la flexibilité, devenant source de gaspillage et de déperdition de la ressource humaine.

Déjà au début du XIX^e siècle, Ricardo avait démontré que la rente était une création de «valeur» (de nos jours on pourrait penser à la *shareholders value*) et non pas une création de «richesse» qui, elle, suppose du travail et des idées, de l'innovation. Au début du XX^e siècle, Joseph Schumpeter, fortement remis à l'honneur ces derniers temps³², relance l'histoire de la croissance économique par les innovations et insiste sur le rôle décisif de l'entrepreneur. C'est donc bien le «capital entrepreneurial» (voir *supra*) qu'il s'agit d'accroître, et celui-ci n'est pas le fait de quelques hommes charismatiques seulement. La plupart des hommes (ou femmes) est capable de participer activement à la création de «richesse», c'est-à-dire de ressources nouvelles (susceptibles de réduire la pauvreté et d'assurer une meilleure qualité de vie à l'humanité), à condition de pouvoir évoluer dans un système adéquat, stimulant la capacité créative des individus tout en assurant aussi des liens de solidarité au sein de la société.

En termes différents, on peut affirmer qu'un des problèmes à résoudre de nos jours est celui de trouver le moyen de concilier flexibilité (pouvant conduire à l'exclusion) et participation (à vocation inclusive). La participation est un problème sociopolitique, la flexibilité une question de marché. La balance entre ces deux séries de forces devrait être définie selon un processus coopératif démocratique, respectant à la fois les exigences vitales de l'entreprise et celles d'une société respectueuse de la cohésion sociale.

32. Shionoya, Y. et Perlmann, M., *Schumpeter in the History of Ideas*, University of Michigan Press, Ann Arbor, 1994.

II – De la flexibilité à la cohésion sociale en passant par la finance

Pierre Salama¹

Introduction

La période actuelle diffère profondément de celle qui débute dans l'après-guerre et s'achève au début des années 1980. La croissance dans la plupart des pays européens est plus faible, la hausse des revenus du travail est en général encore plus modérée que celle du revenu national, la flexibilité s'accroît, et, sauf exception, le chômage stagne à un niveau élevé. La globalisation financière est plus complète que la globalisation commerciale et ses effets sont surtout plus immédiats. Les marchés financiers imposent aux entrepreneurs des contraintes de valorisation forte, ce qui est loin d'être sans conséquence sur les conditions de travail et de vie et, au final, sur la cohésion sociale.

L'objectif de ce papier est à la fois de montrer l'évolution de la flexibilité du travail et d'essayer de la comprendre, en ne se limitant pas à l'analyse des seuls marchés du travail et de l'emploi. Les nouvelles formes de domination dans le travail sont en effet le produit de plusieurs contraintes d'ordre technologique, social et financier.

1. Du côté des marchés du travail et de l'emploi

a. Rappel de quelques définitions

Le terme de flexibilité revêt des sens différents selon les auteurs. L'OCDE oppose la «flexibilité numérique» à la «flexibilité fonctionnelle». La première concerne toutes les formes quantitatives de la flexibilité, tant internes qu'externes à l'entreprise, et ont pour objet les salaires et l'emploi. La seconde est d'ordre plus qualitatif et a trait en fait à l'adaptabilité de la main-d'œuvre. Ces deux types de flexibilité entretiennent à l'évidence des rapports entre eux, mais il convient de les distinguer l'un de l'autre.

1. Economiste, professeur agrégé des universités, membre du CEPN-CNRS, directeur scientifique de la *Revue Tiers Monde* (<http://perso.wanadoo.fr/pierre.salama>).

On peut considérer par exemple que lorsque les entreprises préfèrent le long terme au court terme, elles privilégient la rétention de la main-d'œuvre et développent le marché primaire², c'est-à-dire interne à l'entreprise, ce qui les conduit à rechercher une flexibilité fonctionnelle de leur main-d'œuvre³.

2. Rappelons que le marché primaire est un marché du travail relativement protégé, contrairement au marché secondaire. Ce marché se caractérise par un lien relativement lâche entre le diplôme et la qualification qui peut être à l'origine de déclassements plus ou moins importants selon l'évolution de la conjoncture, l'existence d'une grille de qualifications, et donc des salaires, plus ou moins rigide, un rôle important accordé à l'ancienneté. Une grande entreprise peut faire coexister les deux marchés, notamment lorsqu'elle recourt à des contrats à durée déterminée (CDD) et lorsqu'elle fait appel à des officines offrant des emplois temporaires. On pourrait, à l'extrême, considérer que des salariés «non déclarés», travaillant «au noir» fassent partie du marché secondaire. C'est la manifestation d'une flexibilité, surtout quantitative, maximale parce qu'illicite. Remarquons cependant que l'existence du travail «au noir», relativement conséquente en Europe de l'Est, est peu importante dans nombre de pays européens. Enfin, lorsque les travailleurs «au noir» (non déclarés) sont des travailleurs indépendants, il est difficile de comparer leur statut à celui de salariés.

3. On considère souvent que le débat sur la flexibilité porte davantage aux Etats-Unis sur la flexibilité fonctionnelle qu'en Europe où il tend à être davantage centré sur la flexibilité quantitative, dans la mesure où la définition des postes de travail y est moins rigide et la flexibilité du marché du travail, tant des salaires que des emplois, y est moins développée en Europe qu'en Amérique. Notons cependant qu'avec la mise en place des 35 heures en France, la flexibilité quantitative s'est développée avec la renégociation des temps réels de travail au sein des entreprises avec l'élimination d'une série de «temps morts» (des pauses), de l'intégration d'une partie de la formation dans les RTT. L'externalisation croissante, par le «recentrage» sur le métier principal, a contribué elle à plus de flexibilité quantitative (mise en concurrence des travailleurs interne et des travailleurs «externes») mais aussi fonctionnelle (nouvelle organisation du travail non déduite mécaniquement des contraintes technologiques comme ont pu le montrer de nombreux travaux de sociologues et plus rarement d'économistes du travail. Sur ce point, voir par exemple le numéro spécial de la *Revue Tiers Monde*, dirigé par Hirata, Lautier et Salama: «Les transformations du travail», 154, 1998. Enfin, la menace de délocalisation («*outsourcing*») des établissements dans des pays où à la fois le coût horaire de la main-d'œuvre est plus faible, la gestion de la force du travail plus «libre» car insérée dans un code du travail laxiste, conduit à une «renégociation sous la contrainte» de la flexibilité quantitative (salaires et temps de travail) et qualitative (nouvelle organisation du travail) moins favorable aux travailleurs de ces établissements. Remarquons enfin que si ces délocalisations ont lieu principalement dans des entreprises utilisant des emplois peu qualifiés, l'évolution rapide de la formation des travailleurs dans les économies émergentes, surtout asiatiques, vers davantage de qualification fait qu'elles concerneront, dans un avenir proche, des entreprises de technicité de plus en plus élevée.

A cette classification, F. Michon (1987) préfère opposer la *flexibilité du capital*, correspondant à une action sur les tâches, à la flexibilité du travail. La première recouvre la flexibilité qualitative ou fonctionnelle mais aussi les pratiques de «leasing», de filialisation et de ce qu'on nomme «tertiarisation» ou encore «externalisation», c'est-à-dire recentrage et cession par vente de certaines activités. La seconde traite de la flexibilité des salaires, de la précarisation des emplois, de la liberté plus grande de licencier, de la flexibilité du temps de travail calculé au mois, voire à l'année. Il s'agit de deux modes complémentaires de flexibilité.

«Il s'agit dans un cas de flexibilité quantitative [...] Dans un autre de flexibilité qualitative, réponse aux modifications des goûts et préférences de la clientèle, au déplacement de la demande d'un type de produit à un autre. Les moyens de ces flexibilités ne paraissent pas semblables: l'emploi temporaire, les divers modes de flexibilité du temps de travail et la flexibilité des salaires d'une part, les systèmes de fabrication flexibles d'autre part [...] L'un ne variabilise l'activité de l'entreprise que pour mieux en variabiliser les coûts de fonctionnement et en particulier bien sûr les coûts en main-d'œuvre. On espère ainsi, par le transfert des coûts fixes en coûts variables, réduire les coûts unitaires de production et particulièrement bien sur les coûts en main-d'œuvre. L'autre cherche à faciliter le changement de fabrication, réduire l'investissement nécessaire au changement, réduire le coût fixe du changement afin de l'amortir sur des séries de fabrication plus restreintes: une autre façon de réduire les coûts unitaires.» (Michon, 1987, p. 10).

Cette dernière classification, bien que moins partagée par la majorité des économistes, paraît plus pertinente que la précédente. Elle ouvre la voie à une seconde clarification concernant la plus-value absolue. Celle-ci consiste à produire plus de valeur. Soit le temps de travail «réel» est prolongé, soit, et surtout, l'intensification du travail augmente par une augmentation des cadences. Dans le premier cas, les formes les plus anciennes consistaient à allonger la journée de travail, les formes plus modernes à diminuer la porosité du travail⁴ (Gollac, 2005). Dans le second cas, l'introduction de

4. Par une réduction des «temps morts», c'est-à-dire des pauses dans le travail, que celles-ci résultent de concessions – pauses café – ou bien d'inadéquations des différents segments d'une ligne de production entre eux, de flux «non tendus», grâce à un réaménagement du travail, enfin, à calculer le temps de travail par rapport à l'année plutôt qu'à la journée.

techniques nouvelles permet à la fois de diminuer la valeur des biens produits grâce à l'augmentation de la productivité du travail, mais aussi à redéfinir les tâches et à intensifier le travail par unité de temps, c'est-à-dire à produire plus de valeur⁵. Il s'agit alors de formes modernes d'exploitation de la force de travail qu'on peut opposer aux formes archaïques, parce qu'anciennes et limitées, d'allongement de la journée de travail. De ces deux cas de figure, il résulte une impression de «vitesse» croissante, un sentiment de stress, une augmentation du nombre de maladies nerveuses parmi les travailleurs soumis à une usure précoce de leur force et de leur capacité de travail.

5. L'intensification du travail se réfère aux mécanismes de plus-value absolue «moderne», par opposition à la plus-value archaïque liée à l'allongement du temps de travail. A un niveau conceptuel, elle est distincte de la plus-value relative bien que les deux se traduisent statistiquement, soit directement, soit indirectement, par une variation de la productivité du travail. Le champ de la première est microéconomique et signifie que dans un même temps de travail plus de biens et plus de valeur sont produits lorsque l'intensification augmente, soit par un accroissement des cadences, soit par une organisation du travail qui réduit les temps morts, soit par une flexibilité accrue de la force de travail lorsque les équipements s'y prêtent. Le champ de la seconde est macroéconomique même si son lieu d'application est l'entreprise. Dans une même journée de travail, on produit davantage de biens grâce à l'introduction de nouveaux équipements. La productivité du travail augmente donc. La valeur de chacun de ces biens baisse et la valeur du panier de biens nécessaires à la reproduction de la force de travail est réduite. Ce mécanisme de plus-value relative est difficile à distinguer de celui de la plus-value absolue lorsqu'on se limite à la lecture de l'évolution de la productivité du travail, car elles se traduisent toutes deux par une amélioration de la productivité du travail. La distinction est importante pour comprendre l'usure de la force de travail: l'intensification en hausse produit une fatigue prématurée, physique mais de plus en plus psychique aujourd'hui, ressentie comme une dégradation des conditions de travail, ce qui n'a pas nécessairement lieu lorsque le degré de technicité croît. Cependant, sans entrer dans cette discussion conceptuelle, dans la littérature récente on montre que le lien entre intensité et productivité n'est pertinent que si le travail est décomposable en opérations relativement homogènes: dans ce cas le lien entre production et effort est immédiat. Lorsque l'organisation du travail devient plus complexe, que des objectifs collectifs sont définis, le lien entre intensité et productivité est davantage dilué car la mesure de l'intensité individuelle est difficile à effectuer (Gollac, 2005).

b. Globalisation commerciale et nouvelles contraintes

La modernisation de l'appareil productif fait suite à l'ouverture croissante de ces économies et à l'introduction massive de biens d'équipement sophistiqués. Elle incite à des modifications substantielles de l'organisation du travail. Il faut cependant se défier d'une approche en terme de déterminisme technologique qui justifierait, au nom de la modernisation nécessaire, des bouleversements dans l'organisation du travail. On sait que des degrés de liberté dans le choix de cette organisation existent: il est fréquent d'observer qu'avec un même ensemble technologique on ait des modes d'organisation du travail différents entre filiales d'une même firme multinationale produisant un bien semblable, installées dans différents pays.

La nature des produits fabriqués intervient également dans l'organisation du travail et la recherche d'une flexibilité «fonctionnelle», dite encore qualitative, visant à une adaptabilité plus grande de la main-d'œuvre employée. On sait qu'à partir d'un certain niveau de pouvoir d'achat la demande change: les produits diversifiés tendent alors à l'emporter sur les produits standardisés. Les relations entre demande et offre se situent davantage en aval qu'en amont. La diversification de la demande et l'accent mis sur la qualité modifient la façon de concevoir la gestion des stocks et les délais de livraison.

L'organisation de la production change: les flux deviennent plus tendus et les stocks diminuent. L'organisation du travail tend alors à changer profondément: le travail prescrit est réduit, celui en équipe augmente en même temps que la polyvalence s'accroît. La précarité (Barbier, 2002, 2004), le travail annualisé, l'intensification et la compétence plutôt que la qualification augmentent. La particularité ici est que, l'investissement croissant peu par rapport aux années 1980, la réorganisation du travail, mais aussi les biens d'équipement technologiquement nouveaux jouent davantage dans l'augmentation de la productivité que l'augmentation elle-même de la formation brute de capital fixe.

Dans des conditions de concurrence avivée, la réduction des coûts unitaires du travail, faute d'investissements suffisants, passe de plus en plus par la recherche d'une flexibilité accrue de la force de travail, sans que celle-ci soit liée nécessairement à la nature des technologies utilisées. Et comme l'insuffisance d'investissement s'explique pour partie par des arbitrages en faveur des activités financières, le poids plus élevé que par le passé de la finance dans le bilan des entreprises donne plus de poids à la recherche d'une flexibilité plus grande du travail (voir *supra*).

Tableau 1 – Cadre synthétique des changements dans l'organisation du travail à partir d'une restructuration⁶

Organisations fordistes	Organisations flexibles «ohnistes»
1. Intensification de la division du travail	1. Intensification du rythme de travail
2. Travail prescrit	2. Plus grande participation des travailleurs dans l'organisation et le contrôle des processus
3. Système organisationnel rigide et centralisé	3. Plus grande responsabilisation des travailleurs
4. Autonomie personnelle du travailleur proche de zéro	4. Cellules, mini-fabriques, polyvalence et multifonctionnalité.
5. Travail répétitif et monotone	5. Fonctions exigeant une plus grande qualification.
6. Fonctions exigeant une qualification minimum	6. Organisation du travail sur la base d'équipes.
7. Organisation du travail: un poste-un homme-une tâche	7. Implication nécessaire des travailleurs avec l'entreprise
8. Implication faible des travailleurs dans l'entreprise	8. Réduction du taux de <i>turn-over</i> et de l'absentéisme
9. Taux de <i>turn-over</i> élevés et absentéisme	9. Réduction substantielle des indices de rejet.
10. Indices élevés de rejet	10. Réduction des conflits entre employeurs et travailleurs.
11. Conflits fréquents entre employeurs et travailleurs	

c. Une question : les contrats à durée déterminée (CDD) engendrent-ils de l'instabilité ?

La flexibilité revêt plusieurs sens, ce qui peut prêter à confusion, nous venons de le voir. Aussi, afin d'être précis, nous centrerons l'analyse plus particulièrement sur deux points: la tendance vers une plus grande flexibilité accroît-elle l'instabilité sur une longue période? Comment s'articulent les mouvements entre les différentes formes de contrat de travail (à durée déterminée et à durée indéterminée) et le chômage?

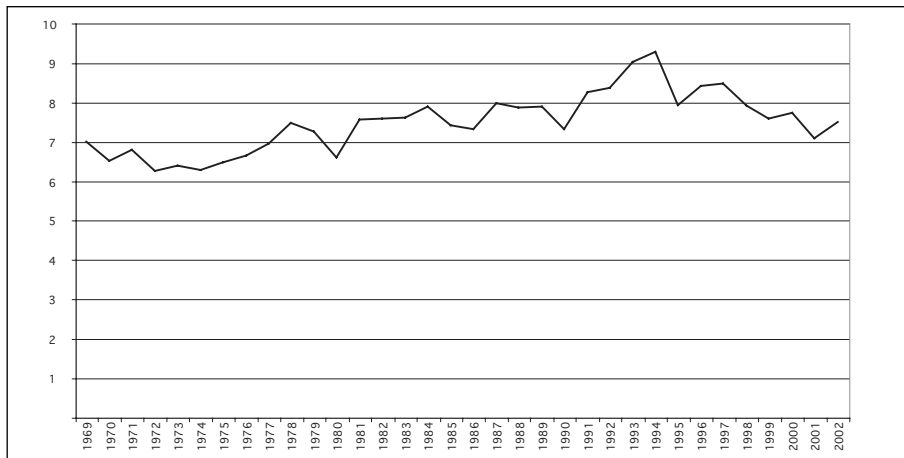
6. Il est évident, mais mieux vaut le rappeler, que ces formes d'organisation du travail concernent les grandes et moyennes entreprises et, de ce fait, excluent les petites entreprises. Une grande partie du monde du travail n'est donc pas concernée par le «ohnisme» et subit des formes de flexibilité beaucoup moins sophistiquées comme la forte précarité, et ce d'autant plus qu'elle est peu protégée étant très peu organisée. Ajoutons enfin qu'en ce qui concerne les grandes et les moyennes entreprises, une telle présentation présente «l'ohnisme» de manière quelque peu idyllique, notamment en ce qui concerne les points 7 et 10. Azkenazy (2005) note ceci: «La rotation des postes ne permet pas aux salariés de l'industrie et des services d'assimiler les règles de sécurité ou d'ergonomie, implicites ou explicites, et d'établir des stratégies personnelles de préservation, propres à chaque poste [...] plusieurs indicateurs laissent penser à des dysfonctionnements associés à des pratiques innovantes: tensions avec les collègues, la hiérarchie ou les clients, isolement, ou recevoir des ordres contradictoires.»

La tendance est-elle celle d'une plus grande flexibilité et par conséquent d'une plus grande instabilité à long terme ?

On pourrait penser a priori que la période récente se caractérise par une plus grande instabilité de l'emploi en France. De nombreuses études, notamment celle de Germe (2003), le montrent. Une analyse récente (L'Horty, 2004) conteste cette analyse. Parce qu'il s'agit d'un paradoxe et que l'argumentation nous semble solide, nous privilégierons cette étude et présenterons ici ses principaux résultats.

L'instabilité⁷ ne s'accroît pas en longue période (1969-2002) de manière structurelle, aussi bien pour les emplois publics que surtout pour les emplois privés. Sur cette période, on peut distinguer deux phases: l'une qui va jusqu'en 1993 où le risque de perdre son emploi croît et l'autre, depuis 1993, où ce risque diminue. Au sein de ces tendances, le risque de perdre son emploi varie en sens inverse de la conjoncture: lorsque celle-ci s'améliore, le risque diminue, lorsque la récession se manifeste, ce risque augmente. Les résultats obtenus en limitant le champ de l'analyse aux emplois salariés privés et sur une période plus courte (1982-2002) sont semblables: stabilité structurelle, fluctuation selon la conjoncture.

Graphique 1 – Risque de quitter l'emploi (1969-2002)



Source: enquêtes emploi, INSEE (tiré de L'Horty, 2004, p. 5).

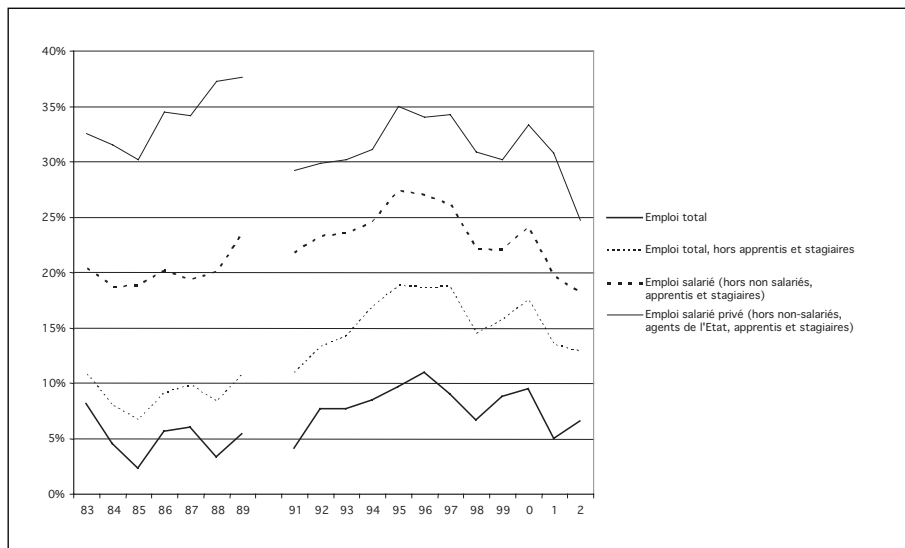
Champ: emploi total.

Méthode: exploitation des questions rétrospectives (situation au mois de mars de l'année précédant l'enquête).

Lecture: 7,5 % des actifs occupés en 2001 ont quitté l'emploi en 2002.

7. Mesurée par la part des personnes sans emploi parmi celles qui occupaient un emploi l'année précédente, en exploitant les questions rétrospectives et l'enquête en panel.

Graphique 2 – Ecart relatif de l'instabilité (1982-2002) selon les deux approches méthodologiques



Source: enquêtes emploi, INSEE (tiré de L'Horty, 2004, p. 8).

Champ: voir légende à droite du graphique.

Méthode: questions rétrospectives et exploitation de l'enquête en panel.

Lecture: le risque de quitter l'emploi mesuré par l'enquête Emploi en panel est 25 % plus faible que celui mesuré avec la question rétrospective en 2002 pour les salariés des secteurs privés.

Cette conclusion est cependant trop globale: il convient d'être un peu moins «macro» et chercher à analyser les mouvements au sein des différentes catégories. Dit autrement, ces résultats ne contredisent pas une hétérogénéité possible face au risque des différentes catégories. Une première observation: le risque de quitter son emploi varie selon l'âge: élevé pour les moins de 30 ans et les plus de 50 ans, bien qu'en baisse pour ces derniers (autre résultat inattendu...), moins élevé pour les salariés se situant dans la tranche d'âge 30-50 ans. L'ancienneté intervient également: les derniers embauchés sont les plus vulnérables⁸. Comme on pouvait s'y

8. En 2002, le risque de perdre son emploi est, pour les travailleurs ayant moins de cinq ans d'ancienneté, le double de celui correspondant aux travailleurs plus anciens.

attendre, le risque est corrélé à la qualification⁹. Ce qui est plus original est que l'écart observé dans le risque de perdre son emploi, de l'ordre de 50 %, entre travailleurs qualifiés et non qualifiés, n'augmente pas sur la période (1982-2002) et tend même à se réduire légèrement dans les années 1990. Enfin, il y a des écarts importants selon les secteurs d'activité: plus élevé dans les services aux personnes, élevé dans le commerce et les services aux entreprises, moins élevé enfin dans l'industrie, pour les salariés du secteur privé, avec une tendance légère à la convergence. Ainsi, l'ancienneté protège moins qu'auparavant et le risque de perdre son emploi augmente ces vingt dernières années, à l'inverse de l'âge élevé (plus de 50 ans). Mais la qualification continue de protéger les travailleurs d'une mobilité forcée et le risque de perdre son emploi ne s'accroît pas sur une longue période, même s'il fluctue de manière inversée avec la conjoncture.

On peut enfin et évidemment combiner les critères: les travailleurs qualifiés et appartenant aux catégories d'âge intermédiaire (30-50 ans) et ayant plus de cinq ans d'ancienneté ont 2 % de chances de quitter leur emploi d'une année sur l'autre, dans le secteur des services, mais aussi dans celui du commerce – services aux entreprises. A l'opposé, les jeunes, peu qualifiés, ayant une ancienneté inférieure à cinq ans, travaillant dans le secteur des services aux personnes, ont 20 % de chances de perdre leur emploi d'une année sur l'autre, soit 20 fois plus (L'Horty, 2004, p. 14). La mobilité des travailleurs est donc très différente selon les catégories sociales. L'Horty cite l'étude d'Amossé qui montre que 41 % des cadres travaillent dans la même entreprise depuis le début de leur carrière contre 5 % pour les

9. Nous verrons cependant que, dans le cas du Royaume-Uni, les personnes ayant peu de qualifications sont proportionnellement moins importantes que l'ensemble des personnes pour les emplois temporaires, ce qui n'est pas le cas en France et en Espagne. Ce paradoxe s'explique en partie par la protection moins élevée dont bénéficient les travailleurs possédant un contrat à durée indéterminée (voir Ortega, 2004, p. 11).

employés non qualifiés: bel exemple, s'il fallait en donner un, de l'existence de deux mondes séparés, du marché primaire et du marché secondaire¹⁰.

D'une manière générale, les travailleurs souffrant le plus du risque de perdre leur emploi bénéficient sur cette période d'une réduction de ce risque, à l'inverse de ceux qui étaient plus protégés et qui connaissaient un risque en augmentation. Le paradoxe est que le sentiment d'exclusion s'accroît, preuve s'il en est que ce sentiment n'est pas alimenté seulement par la mobilité imposée du travail, mais aussi des conditions de travail, du statut de ce travail, de l'intérêt de ce travail, et enfin du niveau de la rémunération, la pauvreté étant de plus en plus liée au travail.

*Comment la flexibilité est-elle liée à l'emploi
(qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée) et au chômage ?*

Analysant le cas de la France, D. Goux (2000) montre que les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à durée indéterminée (CDI) ne sont pas substituables, mais complémentaires. Goux établit quatre constats:

- les entreprises doivent adapter le volume de leur emploi selon les évolutions de la conjoncture et de leurs résultats, ces deux facteurs n'étant pas nécessairement liés;

10. Pour être un peu plus complet, il faudrait analyser le «déclassement». Celui-ci est défini par le différentiel qui peut exister entre les diplômés et la qualification réelle telle qu'elle est définie dans les grilles de classification des branches et des entreprises. Lorsque la récession arrive, le «choc macroéconomique» que subissent les entreprises les conduit à ajuster le volume d'emploi. L'ajustement s'effectuant plus facilement par les quantités que par les prix (salaires), les entreprises vont opérer des reports d'embauche. Les files d'attente sont alors propices au déclassement: les plus qualifiés ne seront embauchés que s'ils acceptent d'être déclassés, les moins qualifiés seront relégués en fin de liste, en queue de file. De cette manière, la productivité du travail pourra croître grâce au recrutement de surdiplômés, et le coût unitaire du travail baisser. De 1990 à 2000, on observe que les plus affectés par ce déclassement en France, parmi les jeunes de 18 à 29 ans, sont, par ordre décroissant, les détenteurs de diplômes du baccalauréat technique, de baccalauréats généraux et de brevets de techniciens, de second cycle. Les moins affectés sont ceux qui se situent aux deux extrêmes: détenteurs de diplômes de troisième cycle ou d'écoles d'ingénieurs, d'un côté, de CAP (certificat d'aptitudes professionnelles) et BEP (brevet d'études professionnelles) de l'autre (voir Gautié et Nauze-Fichet, 2000). Enfin, la propension au déclassement dépend aussi du marché auquel accède le travailleur cherchant un emploi. Il est par exemple plus difficile de quitter le monde des «petits boulots», précaires par essence et surtout conduisant à un déclassement prononcé, pour accéder au marché primaire plus stable où les perspectives de carrière peuvent limiter par la suite les effets du déclassement d'origine. Pour conclure sur ce point, le déclassement est souvent le prix à payer pour trouver un emploi pour un chômeur. Il peut être parfois très élevé et se traduire par une baisse des salaires réels, lorsque le système de protection des travailleurs est faible et la mobilité contrainte forte, comme le montre l'exemple des pays anglo-saxons (voir *supra*).

- l'essentiel de ces ajustements porte sur les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an. Ainsi, les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté connaissent un coefficient de variation¹¹ de 56,6 % contre 8,1 pour les autres. Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté représentent 10,9 % de la population salariée, mais leur volume varie de plus de 50 % en moyenne d'un mois sur l'autre;
- variable d'ajustement, les CDD sont également une voie de passage vers des emplois plus stables de type CDI;
- enfin, nombre de départs des salariés en CDD s'explique par le non-renouvellement de leur contrat, ce qui est moins coûteux qu'un licenciement s'ils avaient été en CDI, du point de vue de l'entreprise.

Ces résultats doivent être nuancés. L'étude comparée de la structuration des emplois, selon qu'ils sont à durée déterminée et à durée indéterminée, dans différents pays (Royaume-Uni, Espagne, France, voir Ortega, 2004) est riche d'enseignements. Si on suit Goux, nous devrions obtenir des résultats comparables en Espagne et au Royaume-Uni avec ceux observés en France, dans la mesure où ces pays, tout en étant différents, ne le sont pas suffisamment pour justifier de telles différences: leur niveau de développement est comparable, les contraintes internationales qu'ils subissent sont du même ordre. Or les résultats sont différents. Le CDD n'est donc pas essentiellement complémentaire au CDI comme Goux l'affirme, il est un peu plus que cela. Il est aussi l'expression des stratégies entrepreneuriales de recherche de flexibilité, différentes de pays à pays¹².

La proportion des salariés ayant un emploi temporaire de type CDD est plus faible au Royaume-Uni (6,7 %) qu'en France (14,5 %), et surtout qu'en Espagne (32 %) en 2000. On aurait pu s'attendre à un résultat différent dans la mesure où les politiques libérales ont plus de poids au

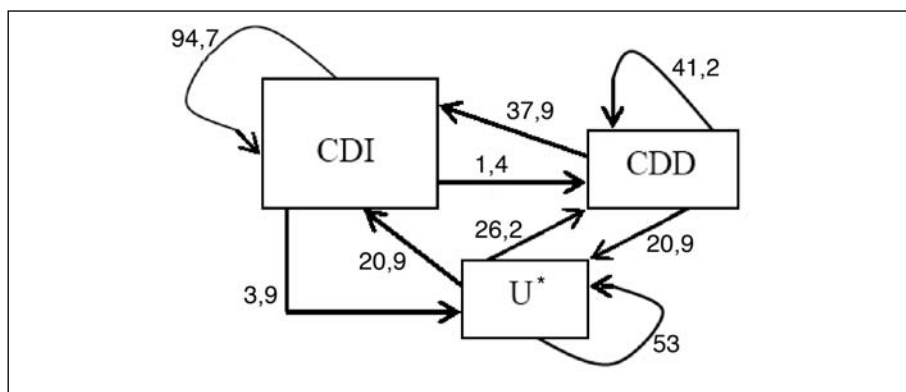
11. Déterminé par le rapport entre l'écart type et la moyenne, multiplié par 100.

12. C'est pourquoi il devient un peu «court» d'affirmer: «Taxer les CDD, ce ne serait pas taxer un stock d'emploi particulier et favoriser les autres, mais taxer les capacités d'ajustement de court terme des entreprises» (p. 309), dans la mesure où ces capacités d'ajustement varient de pays à pays selon les législations et les pratiques portant sur la flexibilité.

Royaume-Uni qu'en France¹³. L'écart est encore plus important s'agissant des travailleurs peu qualifiés (5,3 % contre 16,3 % et 36,6 % respectivement) selon Ortega (p. 11).

Lorsqu'on compare la situation des travailleurs résidant en France en 1996 et 1998, on observe que 41,2 % des CDD restent CDD deux ans plus tard, 37,9 % transforment leur contrat en CDI et peu plus de 20 % se retrouvent sans emploi. La différence avec les travailleurs possédant un CDI: 94,7 % restent en CDI deux ans plus tard, 1,4 % connaissent une détérioration de leur contrat de travail et passent en CDD, 3,9 % connaissent le chômage. Pour les chômeurs, plus de la moitié restent au chômage (voir figure 1, Ortega, p. 12).

Figure 1 – Probabilités de transition des travailleurs sur le marché du travail français (en %). Situation des individus en 1998 en fonction de leur situation initiale en 1996



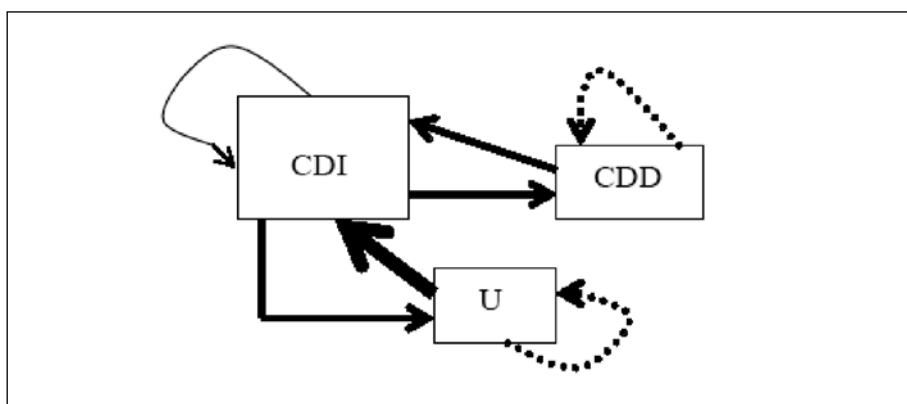
Source: OCDE, 2002, p. 163, à partir du Panel européen des ménages, cité dans Ortega, 2004.

*U: unemployed (sans emploi).

13. L'OCDE calcule un indice composite de protection de l'emploi. Cet indice inclut une série de variables dont la durée du préavis de licenciement, les indemnités versées, le type de définition du licenciement injuste et les indemnités correspondantes dans ce cas, la durée de la procédure de licenciement et les possibilités de réintégration. Cet indice est de 0,8 et de 0,3 pour les CDI et les CDD à la fin des années 1990 en Grande-Bretagne. Il est bien plus élevé dans le cas de la France (2,3 et 3,6) et de l'Espagne (2,6 et 3,5). Notons cependant que la protection faible pour les travailleurs bénéficiant d'un CDI explique en partie le coût moins élevé, en terme relatif, d'un emploi en CDI plutôt qu'en CDD en Grande-Bretagne et constitue ainsi un élément explicatif de l'importance relative des CDI dans ce pays par rapport à la France et à l'Espagne. Notons enfin que l'indicateur composite de protection de l'emploi est composé d'indicateurs relatifs exclusivement à la flexibilité numérique, ou encore quantitative, sans aucune référence aux conditions de travail liées à l'organisation du travail et donc au stress qui peut lui être associé comme nous l'avons vu.

Les relations entre les trois pôles sont différentes au Royaume-Uni et en Espagne. Les travailleurs résidant dans les îles britanniques ont une probabilité beaucoup plus élevée que les travailleurs résidant en France ou en Espagne de trouver directement un CDI, mais leur probabilité de devenir chômeur est également plus élevée, ou bien d'obtenir ensuite un CDD (voir figure 2, Ortega, *ibid.*, p. 13).

Figure 2 – Probabilités de transition des travailleurs sur le marché du travail britannique comparées aux probabilités sur le marché du travail français. Situation des individus en 1998 en fonction de leur situation initiale en 1996



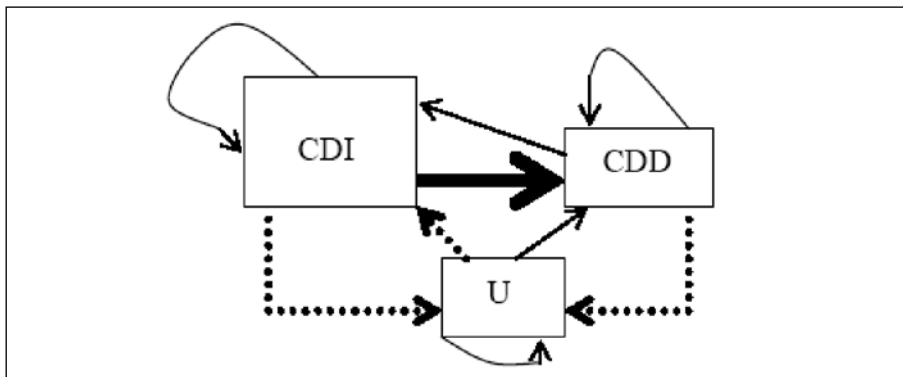
Les flèches à trait très épais continu (discontinu) indiquent des probabilités de transition supérieures (inférieures) de 100 % à celles observées dans le cas français. Les flèches à trait épais continu (discontinu) indiquent des probabilités de transition supérieures (inférieures) de 25 % à celles du cas français.

Source: OCDE, 2002, p. 163, cité dans *ibid.*

Cette probabilité plus élevée alimente un fort sentiment d'insécurité au Royaume-Uni, malgré un taux de chômage bas, comparé à celui de l'Espagne et de la France, en raison d'une chute des salaires après une période de chômage, qu'ils trouvent un nouvel emploi en CDD ou en CDI. A l'inverse, la probabilité pour un travailleur ayant un CDD de le conserver deux ans plus tard est plus faible qu'en France.

Les travailleurs résidant en Espagne ayant un contrat de type CDI ont une plus forte probabilité de connaître une détérioration de leur situation que les travailleurs résidant en France, mais une plus faible probabilité de se retrouver au chômage, de même pour les CDD (voir figure 3, *ibid.*, p. 13).

Figure 3 – Probabilités de transition des travailleurs sur le marché du travail espagnol comparées aux probabilités sur le marché du travail français. Situation des individus en 1998 en fonction de leur situation initiale en 1996



Source: OCDE, 2002, p. 163, cité dans *ibid.*

Lorsqu'on compare sur une période plus longue (1990-2000)¹⁴ les trois pays, on observe que pour des taux de croissance moyens du PIB qui ne sont pas fondamentalement différents (2 %; 1,7 % et 2,6 % pour le Royaume-Uni (RU), la France et l'Espagne respectivement), la situation de la France est proche de celle du RU pour les créations nettes d'emploi (1,7 % pour le RU et 1,6 % pour la France), mais très différente de celle de l'Espagne (5,6 %). Mais dans le cas du RU (et de l'Espagne), le taux net est le résultat d'une création brute et d'une destruction plus importante qu'en France. La mobilité – somme des créations brutes et des destructions – est donc plus importante en Espagne et au RU qu'en France (14,4 % 11,6 % et 9,1 % respectivement sur cette période selon les travaux de Gomez et Salvador repris par Ortega.

2. Du côté des marchés financiers et de leurs relations avec les différentes formes de flexibilité

On ne peut comprendre aujourd'hui l'essor et les formes nouvelles de la flexibilité du travail si on cantonne l'analyse au niveau du marché du travail et aux conditions d'emploi. Ce marché est en effet interconnecté aux

14. Et si l'on restreint l'analyse aux grandes et moyennes entreprises (plus de 15 travailleurs en France et au Royaume-Uni (RU), plus de 10 en Espagne), faute de données comparables, ce qui biaise quelque peu les résultats car la réallocation des travailleurs (création brute plus destruction) est plus importante en France qu'au RU pour les entreprises de moins de 20 salariés.

autres. Marché du travail, marché des biens, marché du capital sont en étroite relation et loin d'être indépendants les uns des autres. La période actuelle se caractérise également par une prédominance du marché du capital sur les autres. Celui-ci dicte en quelque sorte les conditions de rentabilité minimale requises dans le marché des biens, et par voie de conséquence la réalisation de ces conditions ne peut se réaliser que si le marché du travail et les formes d'emploi se plient à ces nouvelles exigences. Le poids plus élevé que par le passé de la finance dans le bilan des entreprises a ainsi des conséquences sur les formes de flexibilité et sur leur niveau. Il faut cependant se défier de tout déterminisme en la matière. Comme pour les relations entre la technologie et la flexibilité, ce serait une erreur d'établir une relation stable et croissante entre finance d'un côté et flexibilité de l'autre. La finance est en effet une variable qui joue un rôle de plus en plus important depuis les années 1990, mais il est difficile d'en mesurer avec précision les effets sur la flexibilité. Elle n'est, de plus, pas la seule: le poids des organisations syndicales, les formes et l'ampleur de la combativité, les rapports d'une manière générale au politique jouent également mais dans un contexte de plus en plus contraint par l'essor du financier et de ses exigences¹⁵.

a. La finance comprise comme un Janus

L'essor des activités financières n'est pas, par nature, parasitaire. D'une manière générale, les entreprises agissent dans un environnement macro-économique sur lequel elles ont en général peu de prise, et elles le font également dans un contexte d'information incomplète. La complexité de la production aujourd'hui augmente l'incertitude quant à la rentabilité des projets. La couverture de ces risques nouveaux conduit au développement de produits financiers également complexes. A ce titre, le marché financier peut permettre l'essor de technologies nouvelles et assurer par conséquent la conversion de l'appareil de production vers la fabrication de produits industriels de plus en plus sophistiqués, en créant des produits financiers adaptés au risque. Les exportations de produits complexes nécessitent non seulement l'intervention des banques et le montage d'un «package» financier complexe et original, mais aussi l'utilisation de produits financiers dits dérivés devant couvrir une série de risques dont celui

15. En l'état actuel des connaissances, ce serait prématuré de tenter une modélisation visant à tester le poids de chacune de ces variables, pour une raison simple: la définition des variables est très complexe. Comment mesurer la flexibilité sous toutes ces formes (quel indicateur composite), quels indicateurs peut-on prendre pour évaluer la financiarisation, l'évolution des techniques, la résistance des travailleurs, etc.?

du change. Ainsi, la complexification du marché financier est, dans une certaine mesure, la conséquence de la complexification de la production. Cette complexification financière prend son envol avec la libéralisation financière (décloisonnement, désintermédiation et déréglementation). Elle a certes un coût, mais permet un profit supérieur à ce coût. Le développement de la finance, l'essor de produits financiers sophistiqués permettent donc *in abstracto* le développement du capital, car le cycle du capital ne se déroule que si les activités financières permettent au capital productif d'être valorisé. L'essor du secteur industriel nécessite un développement plus que proportionnel du secteur financier en raison de la complexité croissante des produits et des risques accrus encourus.

Il y a basculement vers la «financiarisation» lorsque le développement de ces activités obéit davantage à l'attrait des nouveaux produits financiers pour eux-mêmes, plutôt qu'à l'objectif de diminuer des risques pris dans le financement du productif. Passé ce seuil, l'aspect parasitaire de la finance peut devenir important. La financiarisation est le seuil à partir duquel le financier, plus lucratif que le productif, se développe aux dépens de ce dernier. Le secteur financier semble alors s'autonomiser du secteur productif. Comme Janus, la finance a deux faces: un côté vertueux lorsqu'elle facilite l'accumulation, un côté parasitaire lorsqu'elle se fait à son détriment. Ces deux faces coexistent, l'une l'emportant sur l'autre et *vice versa* selon les périodes, l'environnement macroéconomique (distributions des revenus, types d'insertion dans l'économie monde, rapports avec les économies développées et les marchés financiers internationaux).

Les voies et les moyens par lesquels la finance impose ses impératifs au productif sont diverses et se combinent différemment selon les secteurs et la conjoncture:

- soit il s'agit d'un *trade-off*, l'entreprise investissant de plus en plus dans des produits financiers et réduisant relativement son effort dans l'investissement dans la production;
- soit, plus souvent, elle subit des contraintes de rentabilité extrêmement élevées de la part de ses actionnaires principaux – lesquels peuvent être des fonds d'investissement dont l'objectif est à court terme d'obtenir des gains en nette progression – et doit verser à ces actionnaires des dividendes conséquents. Si elle ne parvient pas à élever ses gains, son cours en bourse baisse et elle se trouve en péril. Qu'il baisse ou s'élève, son cours devient l'objet de spéculations qui, contrairement à ce qu'on pourrait penser, ne constituent pas un jeu à somme

nulle. La contrainte financière est dès lors telle que certaines entreprises cotées en bourse décident de quitter ce marché financier, celui-ci leur coûtant davantage qu'il ne leur apporte;

- soit à partir d'un endettement massif dans le cadre des fusions absorptions; ces dernières ont été particulièrement importantes ces quinze dernières années. L'endettement contraint fortement les entreprises à rechercher un taux de rentabilité élevé répondant aux exigences nouvelles de la finance. Si l'entreprise ne parvient à atteindre ses performances, sa capitalisation boursière baisse et le ratio endettement sur capitalisation se détériore, ce qui la situe dans un «cercle vicieux» et accentue en retour les contraintes d'une progression rapide de ses gains, d'une réduction de ses dettes, fût-ce au détriment de ses investissements à long terme et de son activité de recherche, pour briser ce cercle. Comme nous le verrons, l'investissement insuffisant et la contrainte de valorisation constituent une équation difficile dont la solution réside dans la capacité de l'entreprise à réduire la progression des salaires, à obtenir une baisse absolue de la masse salariale en jouant sur l'emploi, à imposer davantage de flexibilité fonctionnelle afin à la fois d'obtenir une progression rapide de la productivité du travail décrochée de l'évolution des salaires.

Lorsque le côté vertueux de la finance l'emporte sur le côté parasitaire, les activités financières peuvent être comprises comme «indirectement productives». Le développement de la finance est alors d'autant plus vertueux qu'il génère une augmentation des patrimoines fictifs quand la croissance de la capitalisation boursière est importante: l'augmentation de ces patrimoines fictifs accroît la propension à consommer des ménages et offre de ce fait un champs supplémentaire à la valorisation du capital productif, ce qu'on a pu observer aux Etats-Unis durant la présidence Clinton. Nous sommes ainsi loin d'une interprétation unilatérale concevant la relation finance-industrie uniquement du point de vue de la ponction des profits industriels opérée par la finance. Le taux d'investissement augmente et avec lui l'endettement, facilité par la hausse de valeurs détenues par les entreprises et l'augmentation de leur capitalisation boursière¹⁶.

16. Cet endettement finance certes une partie de la hausse de l'investissement, mais il est provoqué essentiellement par l'achat d'actifs à des prix élevés lors des processus de regroupement. Dans ce cas, l'essor de la finance favorise une augmentation du taux de croissance.

Lorsque les actifs achetés subissent une dévalorisation brutale, due à une chute des cours en bourse, l'endettement, confronté à cette décapitalisation des actifs, devient un obstacle majeur à la poursuite «normale» de l'activité, le service de la dette devenant très difficile à assumer dans ces nouvelles conditions. Une telle situation provoque une chute des cours de la société, rendant encore plus difficile ce service. On entre alors dans un cercle vicieux auto-entretenu. L'effet sur l'investissement est immédiat: ralentissement, vente d'actifs à bas prix, licenciements et progression faible des salaires. C'est ce qu'on a pu observer lors du premier mandat du Président Bush aux Etats-Unis, mais aussi en France et dans la plupart des pays européens, avec les conséquences négatives de l'effondrement des bourses de valeur sur l'investissement, la recherche, les salaires et l'organisation du travail plus flexible, notamment dans les secteurs de nouvelles technologies comme les télécommunications.

b. L'actionnaire plutôt que le salarié et ses conséquences sur la flexibilité

Dans le contexte de volatilité prononcée des marchés financiers, la financiarisation des entreprises a trois effets liés. Le premier concerne la lutte entre le capital financier et le capital industriel, le second la distribution des revenus, le troisième enfin, et surtout, la flexibilité. Ce que nous allons voir.

Premièrement, l'essor de la finance dans l'industrie se traduit par une modification du partage des profits en faveur de la finance. La hausse de la part des profits dans la valeur ajoutée, conséquence directe des contraintes plus élevées imposées à la valorisation du capital, alimente surtout l'«appétit» du capital financier et souvent la part des profits qu'il reste au capital industriel est insuffisante pour augmenter le taux de formation brute de capital fixe dans l'industrie de manière conséquente dans les pays européens. On a donc un triple mouvement: hausse de la part des profits financiers dans l'ensemble des profits, hausse des profits, mais profits industriels nets en régression relative. Ce triple mouvement alimente une opposition d'intérêts entre entrepreneurs industriels et financiers, au point que certains groupes industriels cherchent à se libérer de ces contraintes par un départ de la bourse. Cette opposition n'est pas sans effet sur l'opposition plus classique entre le monde du capital et celui du travail, comme nous le verrons.

Deuxièmement, la financiarisation des entreprises conduit à une tendance à la bipolarisation des revenus, laminant une fraction des couches moyennes au profit des couches hautes, très nette aux Etats-Unis et au Royaume-Uni.

Le régime de croissance à dominante financière, mis en place dans les années 1990, tend en effet à produire une modification de la structure des revenus en faveur des 5 à 10 % les plus riches de la population. Les 5 à 10% de la population la plus aisée connaissent une augmentation de la part de leurs revenus par rapport au revenu total, les 30 % qui suivent se caractérisent par un écartèlement de leurs revenus: ceux dont le revenu est le plus élevé suivent l'évolution des 10 % supérieurs, mais à une vitesse moins forte que ces derniers, les autres connaissent un processus d'appauvrissement relatif. Une fraction importante des couches moyennes perd de l'importance et la société se rapproche de celle du début du XX^e siècle. C'est cette société que fréquentait Gatsby – héros du roman de Fitzgerald – qui, ainsi que le rappelle Krugman, était une société caractérisée par un nombre important d'emplois de service, employés par les 5 à 10 % les plus riches de la population. Ce «*come back*» manifeste une régression sociale importante. Elle est une rupture avec la cohérence de la société fondée en partie sur l'essor des couches moyennes. Elle est de nature à fragiliser la cohésion sociale.

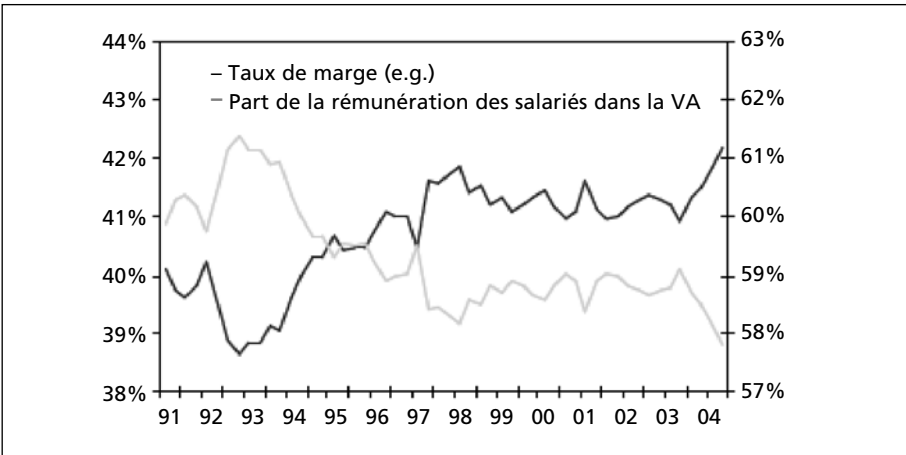
Avant de revenir sur ce point important, notons qu'avec cette distorsion dans la distribution des revenus il est logique que la structure des dépenses soit affectée. Plus précisément, les dépenses ostentatoires des couches hautes augmentent, favorisant un essor prononcé du prix des services (restauration, hôtellerie, immobilier surtout), plus rapide que la hausse de l'indice des prix, de l'épargne parfois. Celle-ci se réfugie dans des fonds qui n'alimentent pas ou peu l'investissement, au point où, paradoxe du système mis en place, les marchés financiers ont tendance à «coûter» davantage aux entreprises non financières qu'ils ne leur rapportent d'argent frais pour l'investissement et que nombre d'entreprises non financières songent aujourd'hui à abandonner leur cotation en bourse. La priorité donnée d'une part aux spéculateurs, d'autre part aux actionnaires, a un coût.

Troisièmement, la financiarisation des entreprises tend à déconnecter l'évolution des salaires réels de la productivité du travail et à précipiter des modifications dans l'organisation du travail au sein des entreprises. En ce sens, elle constitue une rupture avec les régimes de croissance de l'après-guerre.

La déconnection salaire-productivité s'explique par l'importance croissante de la part des profits financiers dans les profits totaux des entreprises. Sur une période relativement longue, on peut observer une chute sensible de

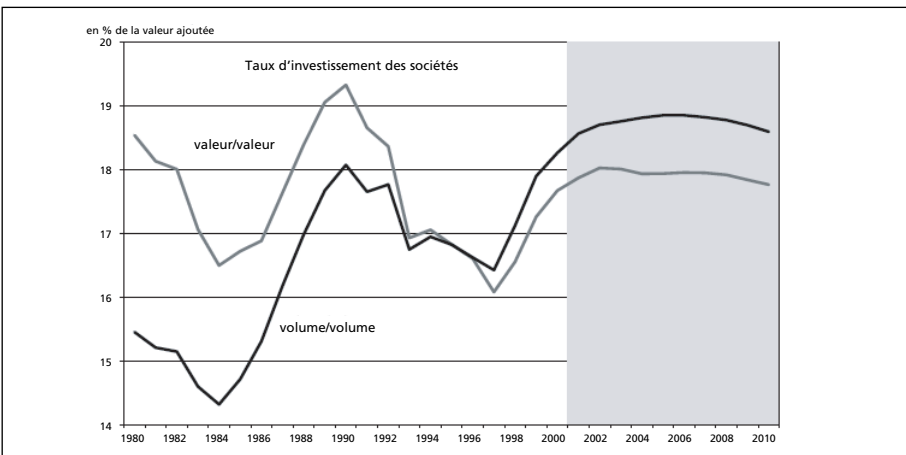
la part des salaires dans la valeur ajoutée et une volatilité prononcée des investissements, ainsi qu'on peut le voir dans les graphiques 3 et 4:

Graphique 3 – Evolutions des salaires dans la valeur ajoutée et du taux de marge en Europe



Source: Eurostat. Calculs: BNP Paribas.

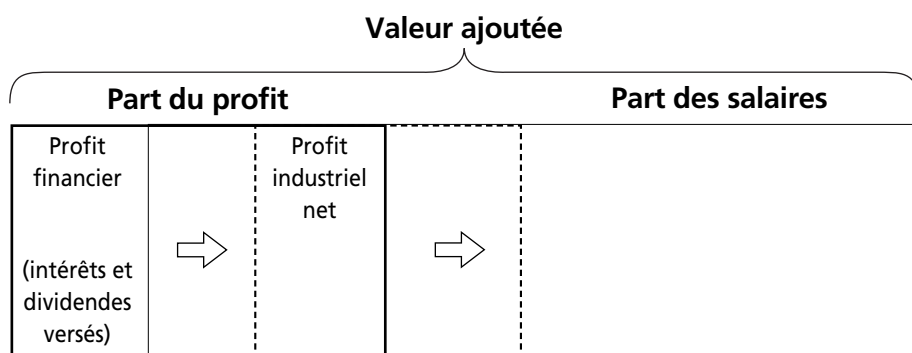
Graphique 4 – Taux d'investissement en valeur et en volume en France



Source: Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), 2005.

L'augmentation de la part des profits dans la distribution des revenus n'a pas profité en général à l'investissement. Le taux d'investissement est soit resté globalement stable, soit a décliné légèrement sur une longue période, avec cependant une volatilité prononcée. Ainsi, la croissance du PIB, en moyenne faible, est obtenue à partir d'une croissance de l'investissement soit parallèle, soit légèrement inférieure à celle de la valeur ajoutée. L'augmentation des profits dans la valeur ajoutée a donc servi surtout à financer la dette des entreprises et à verser aux actionnaires des dividendes en forte augmentation.

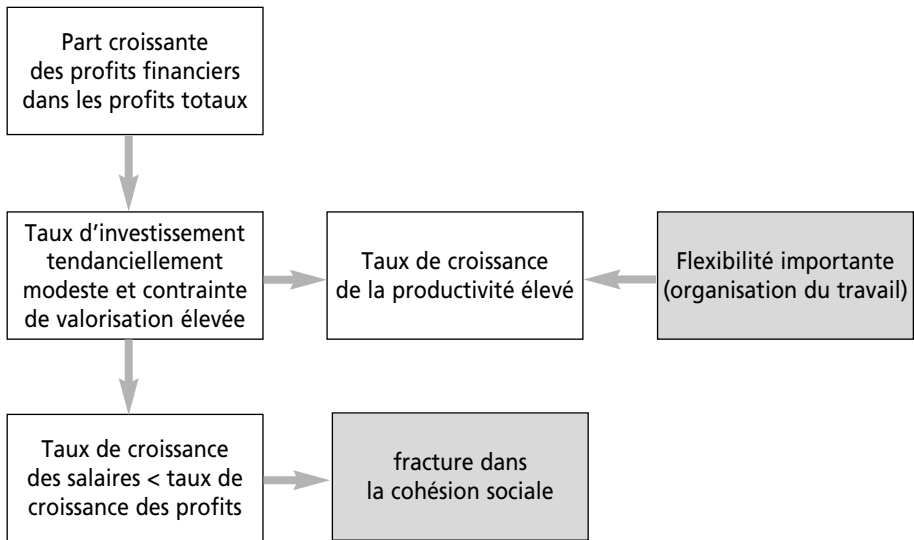
Graphique 5 – Evolution de la structure de la valeur ajoutée



La croissance, même faible, n'est donc pas le résultat d'une hausse du taux d'investissement. La hausse des profits dans la valeur ajoutée ne constitue donc pas «les investissements de demain», pour reprendre une formule désormais célèbre. Elle est la précondition pour que les revenus financiers s'accroissent.

Cependant, les profits croissants ne sont pas exclusivement le résultat d'une «modération» salariale et d'une chute de leur part dans la valeur ajoutée. La croissance même modeste et les profits en hausse résultent d'une amélioration à la fois de la productivité du travail et de l'efficacité du capital. Et celle-ci n'est obtenue qu'à partir d'une flexibilisation accrue, tant numérique que fonctionnelle. On ne peut donc analyser la flexibilité du travail en se limitant à l'étude des marchés du travail et de l'emploi. Les nouvelles modalités de leur fonctionnement s'expliquent par une nouvelle logique de valorisation d'ensemble caractérisant des régimes de croissance de plus en plus sous dominante financière. Avec cette nouvelle logique, il ne suffit pas que les salaires augmentent peu, mais il faut aussi que la flexibilité s'accroisse et alimente une augmentation de la productivité du travail à l'origine d'une hausse des profits dans la valeur ajoutée.

Graphique 6 – La fracture dans la cohésion sociale



Cette hausse de la part des profits dans la valeur ajoutée permet une «coexistence» au sein des profits entre les profits financiers et les profits industriels. Les profits industriels ne peuvent alors se maintenir ou augmenter dans la valeur ajoutée que si la part des salaires dans la valeur ajoutée est fortement réduite. Pour comprendre la logique de ce nouveau mode de croissance, il faut dérouler le film à l'envers. Partir des contraintes qu'imposent les marchés financiers, déduire les conditions du maintien des profits industriels tant au niveau de la chute des salaires dans la valeur ajoutée que de la flexibilité accrue du travail. Le jeu n'est donc plus à deux, entre le monde du capital et le monde du travail. Il est à trois, au sein du «monde du capital», entre le capital financier et le capital industriel, puis avec le «monde du travail». On a pu l'observer en 2004, de manière caricaturale en France, avec la perte de pouvoir d'achat d'un côté, l'explosion des profits et de la distribution des dividendes aux actionnaires de l'autre. Au point que le chef économiste de la banque Ixis n'hésite pas à écrire que «le capitalisme est en train de s'autodétruire» (*Libération*, 3 mars 2005). Sans partager nécessairement cette conclusion, force est d'observer que lorsque la finance tend à dominer, la flexibilité tend à croître et la cohésion sociale à faiblir, dans un premier temps. Ce temps peut être plus ou moins long et les effets en terme d'exclusion, de diminution du «lien social» considérables, mais il est possible aussi

que la croissance reprenant, le chômage diminuant, ces effets puissent être plus ou moins difficilement inversés, et ce d'autant plus que de nombreux autres facteurs interviennent dans ce «retour» vers une cohésion sociale plus conséquente.

Conclusion : qu'en est-il de la cohésion sociale ?

Pris dans la contrainte néolibérale des années 1990, dans un contexte de plus en plus internationalisé, l'Etat accomplit avec difficulté ses fonctions (école, santé, justice...) et laisse souvent le marché développer les inégalités¹⁷, sans établir suffisamment de contre-feux à l'exclusion sociale en augmentation, avec la constitution de ses villes et quartiers ghettos où la misère morale et économique augmente et la désespérance croît. La pauvreté, l'exclusion, n'est plus concentrée dans le non-emploi, elle se développe dans l'emploi, et plus particulièrement avec les emplois précaires. La difficulté d'obtenir un salaire décent, la fatigue due à la flexibilité accrue, le désintérêt face au travail en contradiction avec l'enrichissement des tâches promis accentuent l'impression que deux ou trois mondes coexistent, au-delà des discours portant sur l'intégration, l'appartenance à une unité. La désespérance de couches de plus en plus larges de la population peut conduire celle-ci à chercher refuge dans des issues communautaristes à base religieuse, elles-mêmes sources probables de perte de cohésion sociale, de fragmentation accentuée de la société et de violence accrue. L'accès différencié aux droits est alors perçu par des exclus, et ceux dont la situation se détériore, comme la manifestation d'un rejet de la part de ceux qui leur apparaissent comme des nantis. Le renfermement paraît être une issue pour une minorité, la violence vis-à-vis des autres mais aussi vis-à-vis de soi-même (autodestruction de son environnement propre déjà pauvre en services publics et sociaux). Une morale «flexible» se met alors en place dans une partie de la jeunesse exclue, à la suite de l'altération des modèles de référence, dont les effets destructeurs sur la cohésion sociale peuvent être importants.

Devant les manifestations du désarroi social, opposer le travail, quel qu'il soit, et l'imposer aux avantages procurés par les allocations chômage à des chômeurs soupçonnés de fainéantise et de parasitisme, développer la répression plutôt que la prévention sont des voies de plus en plus recherchées et présentées comme les seules efficaces. Derrière la politique répressive se dégage une philosophie attribuant à l'Etat du «*welfare*» la responsabilité

17. La tendance à la bipolarisation des revenus peut être «cachée» par une stabilité du coefficient de Gini, la courbe de Lorentz étant déformée dans ses extrêmes.

principale de la montée de la criminalisation. Cet Etat serait en effet permissif, décourageant le travail, l'effort, et «excusant» la violence par l'insuffisance des dépenses sociales. Il s'agit donc de culpabiliser le pauvre¹⁸ et d'imposer une mutation du «*welfare*» au «*workfare*» en obligeant les pauvres à travailler plutôt que d'espérer une aide sociale. Les pauvres qui ne désireraient pas travailler et seraient tentés par la violence pour assurer leur survie, à défaut d'une aide sociale, devraient être punis, et c'est ainsi qu'on passerait d'une atrophie délibérée de l'Etat social à une hypertrophie voulue de l'Etat pénal. On voit combien ce débat entre prévention et répression est loin d'être neutre et que derrière des questions qui peuvent apparaître comme techniques (plus de dépenses sociales, plus de répression), il y a au final un débat sur le choix de société.

Une société ne peut se concevoir que dans son mouvement, ses mutations. La cohésion sociale, parce qu'elle est un processus, est de ce fait continuellement remise en question. Lorsque ce mouvement se fait de manière qui peut apparaître comme arbitraire et injuste par une fraction importante de la population, alors la cohésion sociale sort affaiblie, fracturée.

Il est possible de limiter ces fractures si ce mouvement est compris, accepté. Pour qu'il le soit, encore faut-il qu'il y ait participation, responsabilisation et non diktat. Plus de flexibilité ne va pas donc nécessairement à l'encontre de la cohésion sociale si celle-ci est négociée et non imposée, si elle n'a pas pour seul objectif que progresse la satisfaction des actionnaires et des financiers au détriment du travail. Ce n'est que lorsque la flexibilité est imposée, qu'elle n'est pas négociée – pour des raisons fortement influencées par les intérêts de la finance – que les inégalités croissent et que les revenus du travail augmentent peu, alors que ceux de la finance explosent, qu'elle mine de l'intérieur la cohésion sociale. Et c'est parce qu'aujourd'hui la flexibilité recherchée est peu négociée, voire imposée, dans nombre de pays européens – conséquence en partie de la domination du financier sur le productif –, qu'elle est source de perte de cohésion sociale et qu'elle la mine de l'intérieur. Mais c'est aussi parce que la cohésion sociale ne peut être appréhendée que dans son mouvement qu'on peut considérer que ce processus n'est pas linéaire. Les luttes que peuvent générer à la fois la

18. Selon R. Herrnstein, psychologue à Harvard et auteur d'un livre à succès, *The Bell Curve*, la criminalité est le produit d'une dépravation mentale et morale qu'on rencontre surtout chez ceux ne bénéficiant pas d'un QI élevé, c'est-à-dire principalement les pauvres. Il ne sert donc à rien de réduire les inégalités «fondées sur la nature» par des politiques sociales.

recherche de flexibilité et les «indécences» révélées des inégalités sont aussi constitutives de cohésion sociale possible, grâce à une prise de conscience accrue de ceux qui se battent.

La cohésion sociale ne peut être comprise que dans son mouvement. Une phase de baisse de la cohésion sociale peut être suivie d'une phase de consolidation, si toutefois la croissance, les revenus et surtout l'emploi sont de nouveau au rendez-vous. La baisse n'est donc pas irrémédiable. La réduction massive du chômage, la hausse du pouvoir d'achat, la crainte réduite de perdre son emploi et les perspectives de carrière améliorées peuvent faire suite à une atteinte sévère aux «acquis» du monde du travail. La flexibilité imposée, source de perte de cohésion sociale, se transforme alors en son contraire et devient une flexibilité acceptée en raison des bénéfices obtenus en terme d'amélioration du niveau de vie. Ce retournement constitue souvent un argument pour légitimer davantage de flexibilité dans les pays où celle-ci n'a pas atteint les niveaux comparables à ceux obtenus dans les pays connaissant aujourd'hui un quasi-plein emploi, une hausse des salaires réels... Et c'est là où l'économie ne saurait faire l'économie de l'éthique: est-ce que parce qu'une option favorisant davantage de flexibilité, au risque de fragiliser fortement la cohésion sociale, peut être efficace économiquement à terme qu'on doit accepter le sacrifice d'une génération de travailleurs soumis dans un premier temps à des emplois de plus en plus précaires, peu payés, indécents, ou faut-il préférer jouer la carte de la négociation afin de faire accepter une flexibilité nécessaire, au risque de perdre en efficacité dans l'immédiat, mais au bénéfice de préserver la cohésion sociale?

Bibliographie

Askenazy, Ph., «Partage de la valeur ajoutée en rentabilité du capital en France et aux Etats-Unis: une réévaluation», in *Economie et statistique*, 363, 364, 365, INSEE, 2003.

Askenazy, Ph., «Sur les sources de l'intensification», voir *Revue économique*, 56 (2), 2005, pp. 217-236.

Barbier, J.-C., «A survey of the Use of the Term *précarité* in French Economics and Sociology», document de travail, 19, 2002. Texte disponible sur Internet <http://www.cee.-recherche.fr>; «A Comparative Analysis of "employment Precariousness" in Europe», document de travail, mimeo; «Citizenship, Flexibility and the diversity of approaches to activating social protection in Europe», document de travail, mimeo, Conseil de l'Europe, 2004.

BNP Paribas, «Allemagne: vers une flexibilité accrue du marché du travail», novembre 2004.

Gautié, J. et Nauze-Fichet, E., «Déclassement sur le marché du travail et retour au plein emploi», in *Plein Emploi*, Conseil d'analyse économique, 30, 2000.

Germe, J.-F., «Les mobilités professionnelles: de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires», rapport de l'atelier «Mobilités professionnelles» du groupe «Prospective des métiers et qualifications», La Documentation française, Paris, 2003, p. 126 et suivantes.

Gollac, M., «L'intensité du travail, formes et effets», in *Revue économique*, 2005.

Goux, D., «La place des CDD et des CDI dans le fonctionnement du marché du travail», in *Plein Emploi*, Conseil d'analyse économique, 30, 2000.

Hirata, H., Lautier, B. et Salama, P., «Les transformations du travail», in *Revue Tiers Monde*, 154, PUF, 1998.

L'Horty, Y., «Instabilité de l'emploi: quelles ruptures en tendance?», document de travail, in *Les papiers du CERC*, 1, 2004.

Michon, F., «Temps et flexibilité, le temps de travail dans le débat sur la flexibilité», in *Cahiers économiques de Bruxelles*, 1987.

Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), «Pressions dominées: perspectives 2004-2005 pour l'économie mondiale», in *Revue de l'OFCE*, 91, 2005.

Ortega, J., «Le marché du travail français dans (ou à travers) le mirage britannique et espagnol», document de travail, in *Les papiers du CERC*, 2, 2004.

Plihon, D., «L'émergence du capitalisme actionnarial», in *Ecoflash*, 154, 2001.

B – Flexibilité, précarité de l’emploi et coûts sociaux

I – Les coûts sociaux de la précarité de l’emploi : bien-être psychologique et vie familiale

*Brendan J. Burchell*¹

Introduction

Entre 1975 et 2000, les pays développés ont été confrontés à une plus grande précarité de l’emploi. De nombreuses causes expliqueraient cette augmentation, notamment les chocs pétroliers des années 1970 et l’intensification des échanges mondiaux et de la concurrence dans les années 1980 et 1990. On a beaucoup spéculé sur les conséquences économiques de cette précarité et quelques études ont même été réalisées sur le sujet (Aaronson et Sullivan, 1998). Parmi les effets positifs possibles, on peut citer une plus grande flexibilité du travail et compétitivité, et une relative stabilisation des salaires. Mais l’objet du présent rapport est d’examiner plutôt les conséquences sociales pour les individus et leur famille de l’inquiétude massivement ressentie par les salariés au sujet de l’avenir de leur emploi. La conclusion est que la précarité de l’emploi a un coût social considérable qu’aucun pays ne peut se permettre d’ignorer.

Les marchés du travail de tous les pays industrialisés ont connu des bouleversements importants au cours de ces deux dernières décennies avec comme caractéristique récurrente majeure la diminution de la sécurité des employés (OCDE, 1997, 2003). Ce rapport pose trois questions principales relatives à la précarité de l’emploi du point de vue de la psychologie sociale. Premièrement, la précarité de l’emploi est-elle source de stress et, dans l’affirmative, qui est affecté par le stress et pourquoi? Deuxièmement, quel effet la précarité de l’emploi a-t-elle sur la motivation et l’attitude des employés (deviennent-ils plus disciplinés et travailleurs ou moins motivés et satisfaits)? Troisièmement, quelles répercussions la précarité de l’emploi a-t-elle sur les relations personnelles et familiales, en dehors du lieu de travail?

1. Le présent document s’appuie sur un document publié en 2000 pour l’Employment Policy Institute, coécrit par Jane Nolan et Ines Wichert. Des études récentes en la matière ont été menées par Daiga Kamerade. Je tiens également à remercier Ilona Alexander pour son aide lors de la publication.

Dans les années 1970 et 1980, les responsables politiques, les universitaires et les médias étaient surtout préoccupés par la nouvelle répartition du travail et la montée brutale et dramatique du chômage. De nombreuses études ont été menées sur la misère humaine engendrée par le chômage (Warr, 1987; Feather, 1990). Depuis une vingtaine d'années, cependant, l'attention se porte progressivement sur des changements liés à la précarité de l'emploi moins visibles mais peut-être plus profonds et en définitive plus préjudiciables. Actuellement, de nombreuses études internationales établissent un lien entre la précarité de l'emploi et son coût pour l'individu et le système social. Le présent rapport décrit et fait la synthèse de ces travaux.

Le sentiment de précarité ressenti par les salariés varie considérablement d'un pays à l'autre. Le rapport de l'OCDE sur la précarité de l'emploi dans les *Perspectives économiques 1998* compare les chiffres des employés inquiets pour leur travail. D'après l'indice de précarité de l'emploi fondé sur les réponses des employés à quatre questions en 1996 (exemple: «L'avenir de mon entreprise est-il une source d'inquiétude fréquente?» et «Dans quelle mesure êtes-vous sûr de votre emploi?»), les 21 pays interrogés ont totalisé une moyenne de 44 mais plusieurs pays ont enregistré un résultat nettement supérieur, par exemple le Japon (56), le Royaume-Uni (54), la France (53) et les Etats-Unis (52).

Notons qu'aux fins du présent article il s'agit d'analyser non pas la stabilité objective du marché du travail (mesurée, par exemple, par la rotation du personnel ou les titularisations) mais la perception qu'ont les salariés du risque de perdre leur emploi ou certaines fonctions de leur emploi auxquelles ils attachent de l'importance. Comme je l'ai montré précédemment (Burchell, 2002), il arrive que des salariés restent en poste plus longtemps par sécurité et pour préserver leur ancienneté et leurs droits aux indemnités de licenciement. En outre, plusieurs analyses sur les emplois à durée déterminée et indéterminée ou les renouvellements de personnels (par exemple OCDE, 1997) ont révélé que, souvent, sur les marchés du travail où les emplois permanents sont relativement nombreux, l'insécurité perçue n'en est pas moins élevée, sans qu'il y ait vraiment un lien de causalité. Cette insécurité subjective peut toutefois être liée à d'autres types d'insécurité objective, concernant par exemple les salaires, le temps de travail et d'autres questions professionnelles avancées par Standing (1999) et Greenhalgh et Rosenblatt (1984).

Certaines études ont tenté de corrélérer les caractéristiques objectives des marchés du travail au bien-être psychologique des salariés. La première

tentative de ce type a été effectuée par Dooley, Rook et Catalano (1987). Ils ont interrogé 4 000 salariés américains chargés de famille. La sécurité de l'emploi perçue par les salariés était fortement liée à leur bien-être psychologique (d'après une liste de symptômes). Toutefois, ils sont allés au-delà de ces éléments et ont procédé à une estimation approximative de la précarité de l'emploi perçue par chaque salarié en fonction de la croissance ou de la contraction de l'emploi dans la ville de chaque répondant à l'époque de l'enquête. Il a été établi une corrélation; elle est, certes, moins évidente que la corrélation avec le sentiment subjectif de précarité de l'emploi, mais c'est peut-être dû à une erreur de mesure.

Preuss et Lautsch (2002) ont découvert que le sentiment de précarité réduisait à la fois la satisfaction professionnelle et la motivation personnelle. Ils n'ont toutefois constaté ce lien qu'avec des évaluations subjectives de la précarité et non avec les politiques formelles adoptées par certaines entreprises dans le but de réduire le sentiment de précarité.

Clark et Postel-Vinay (2005) ont abordé la question différemment en étudiant la relation entre la législation sur la protection de l'emploi (LPE), la générosité des prestations de chômage et l'ampleur du sentiment de sécurité de l'emploi dans ces pays. Ils sont parvenus à la conclusion suivante: les prestations de chômage relativement généreuses augmentent la sécurité subjective de l'emploi, ou plutôt la législation sur la protection de l'emploi (LPE) augmente le sentiment de précarité de l'emploi; ce qui est quelque peu surprenant, car si la législation sur la protection de l'emploi vise apparemment à rassurer les salariés en dissuadant les employeurs de licencier, comme le font remarquer les auteurs, cette législation les dissuade aussi d'embaucher, et en définitive elle peut avoir un effet négatif sur la sécurité de l'emploi. Il se peut aussi que cette relation soit fautive puisque les gouvernements ont recours à la LPE pour contrer la hausse de la précarité. Par ailleurs, les mesures législatives de protection de l'emploi sont très diverses, certaines ayant des effets bénéfiques sur le sentiment de précarité, d'autres des effets négatifs.

Tous ces éléments indiquent que la perception subjective de la précarité résulte de changements objectifs du marché du travail sans que l'on sache clairement de quels changements il s'agit. D'après ces quelques éléments, il semble que le taux de chômage, ou peut-être son évolution, soit important tout comme le niveau des allocations de chômage, mais que la LPE est plutôt négativement corrélée à la sécurité de l'emploi.

De Ruyter et Burgess (2003) ont examiné le paradoxe observé au Royaume-Uni et en Australie où le sentiment de précarité a augmenté malgré la baisse du chômage. Ils en sont arrivés à la conclusion que même si les personnes se sentent moins menacées par le risque de chômage, d'autres types d'insécurité sont apparus. Selon eux, le sentiment d'insécurité le plus répandu est lié à l'imprévisibilité accrue du temps de travail (davantage de personnes travaillent un petit nombre ou un grand nombre d'heures), au déclin de l'influence des syndicats et à l'augmentation des inégalités salariales:

«L'emploi devient de plus en plus fragmenté et ambigu, les mécanismes de représentation et d'écoute voient leur rôle décliner, la situation de ceux qui sont en bas de l'échelle salariale ne progresse pas véritablement, la durée du temps de travail des salariés à plein temps s'allonge et devient asociale, et le travail s'intensifie. Tandis que le nombre d'emplois et la quantité de travail ne cessent d'augmenter, la qualité semble diminuer.» (De Ruyter et Burgess, 2003, p. 230)

Les auteurs avancent que les tentatives des gouvernements pour accroître la flexibilité des marchés du travail ont conduit à un transfert des pouvoirs des employés aux employeurs, et donc à une diminution de la sécurité de l'emploi.

1. Evolution des taux de précarité de l'emploi

Les statistiques sur la précarité de l'emploi sont plus nombreuses aux Etats-Unis que dans tout autre pays industrialisé puisque les mêmes questions sur ce thème ont été posées à treize reprises lors de l'Enquête sociale générale entre 1977 et 1996. L'échantillon moyen d'environ 10 000 personnes permet d'avoir une série d'images de la population active américaine au cours de ces vingt dernières années. L'OCDE a dû utiliser des données nettement moins fiables pour pouvoir effectuer des comparaisons internationales et il est fort probable que ses données soient faussées (Burchell, 2002). L'analyse d'Aaronson et Sullivan (1998) sur les données de cette Enquête sociale générale est très utile et révélatrice. Tout d'abord, peu d'éléments indiquent une forte hausse de la précarité au cours de ces deux dernières décennies, malgré l'attention accrue accordée à ce sujet par les médias et les revues spécialisées. Cependant, tout porte à croire que les victimes de la précarité de l'emploi ne sont plus tout à fait les mêmes. En règle générale, jusque dans les années 1970, la précarité touchait principalement les cols bleus, les minorités ethniques et les non-diplômés. Au milieu des années 1990, cette polarisation s'est atténuée ou a totalement disparu.

Plusieurs analyses réalisées dans d'autres pays sur la composition de la population active en situation de précarité ont abouti à des conclusions similaires et même plus extrêmes. Des données britanniques révèlent par exemple que la situation des travailleurs qualifiés, catégorie professionnelle la plus sûre en 1986, est devenue la plus précaire en 1997. Il est également démontré qu'au Royaume-Uni les taux agrégés de précarité de l'emploi entre le milieu des années 1980 et le milieu des années 1990 ont peu évolué (Burchell, 2002). Une nette augmentation a toutefois été observée entre le début des années 1970 et le milieu des années 1980, période qui correspond aux chocs pétroliers et à l'augmentation massive du chômage entre 1979 et 1982, au début de l'ère Thatcher (Burchell, 1999; Felstead, Green et Burchell, 1998).

Tandis que les écarts en matière de précarité entre différentes catégories professionnelles sont moins flagrants, des données récentes recueillies en Espagne indiquent que les travailleurs peu qualifiés restent plus exposés à la précarité de l'emploi. Ainsi, Borell, Muntaner, Benach et Artazcoz (2004), à partir d'un échantillon stratifié de résidents barcelonais, ont établi l'existence de différences statistiquement encore importantes en matière de précarité de l'emploi selon les classes sociales (définies dans cette étude par la propriété et le contrôle des moyens de production). Les travailleurs non qualifiés et semi-qualifiés, ainsi que les travailleurs spécialisés, étaient plus exposés à la précarité. Näswall et De Witte (2003) font également état d'écarts similaires entre différents groupes. Ils montrent qu'en Belgique, aux Pays-Bas, en Italie et en Suède les travailleurs manuels, âgés, occasionnels ou peu qualifiés sont plus exposés à la précarité. Malgré un parti pris certain dans l'interprétation de ces données (Burchell, 2002), les *Perspectives de l'emploi 2003* de l'OCDE (OCDE, 2003) continuent de défendre l'idée que la perception subjective de la précarité de l'emploi s'est développée entre 1986 et 1997 dans bon nombre d'Etats membres de l'OCDE même si la «précarité objective de l'emploi» ou la stabilité du marché du travail (durée de la titularisation, baisse de salaire après une perte d'emploi) est restée quasiment inchangée.

Toutefois, nul ne peut ignorer l'augmentation réelle de l'insécurité objective de l'emploi dans certains pays européens au cours de ces dernières années. En France, par exemple, le risque de perte d'emploi involontaire, surtout dans les entreprises qui comptent un nombre important de travailleurs spécialisés dans la recherche et développement et d'utilisateurs de nouvelles technologies, a augmenté depuis dix ans (Givord et Maurin, 2004). De même, la précarité de l'emploi a augmenté en Espagne entre 1987 et 2003 (FEACVT, 2004). Les analyses des données britanniques

menées par Green en 2003 révèlent en revanche une réduction du sentiment de précarité entre 1997 et 2002 qui correspond à la baisse du chômage au Royaume-Uni durant cette période.

Il est peut-être plus difficile d'expliquer pourquoi, au cours de ces dernières années, le sentiment de précarité est resté très répandu ailleurs malgré la baisse du chômage et pourquoi il demeure relativement faible au Royaume-Uni et aux Etats-Unis. Ces éléments semblent indiquer que la l'insécurité de l'emploi n'est pas simplement un phénomène passager lié au cycle économique et au chômage, mais qu'elle s'est stabilisée à des niveaux supérieurs à ceux atteints au cours des trois décennies qui ont suivi la seconde guerre mondiale. L'augmentation de l'insécurité malgré la baisse du chômage peut être imputable à une plus grande insécurité des revenus. Nickell, Jones et Quintini (2002) indiquent que même si la probabilité que les individus perdent leur emploi au Royaume-Uni n'a pas augmenté depuis les années 1980 (sauf pour les travailleurs non manuels peu instruits), l'insécurité quant aux revenus augmente. Les coûts du chômage (c'est-à-dire la probabilité d'être contraint d'accepter un emploi moins rémunéré) ont augmenté depuis les années 1980, notamment pour les travailleurs âgés et les travailleurs hautement qualifiés. De plus, pour près de 30 % des travailleurs permanents, la probabilité de vivre une chute de leur salaire réel de 10 % a augmenté. L'augmentation de l'insécurité des revenus ne concerne pas uniquement les secteurs en déclin.

Tous les éléments considérés jusqu'ici concernaient les pays à économie de marché sur plusieurs décennies. Toutefois, les changements les plus extrêmes en matière d'insécurité de l'emploi se sont produits dans les économies en transition où la sécurité de l'emploi a laissé place au chômage de masse et à une incertitude prolongée quant à leurs économies. Les effets de l'insécurité de l'emploi sont encore plus extrêmes dans ces pays et se traduisent notamment par une baisse de la fécondité et de l'espérance de vie des hommes. Cependant, peu d'études systématiques ont été menées sur les différents effets de la précarité de l'emploi sur les coûts sociaux de ces transitions.

2. Précarité de l'emploi et bien-être psychologique

De nombreuses études ont été menées à l'échelon international sur les effets de la précarité de l'emploi sur la santé et le bien-être psychologique des personnes. Dans cette partie, nous passerons en revue ces études internationales, puis nous étudierons le stress engendré par la précarité de l'emploi et examineront les modérateurs d'ordre démographique, social,

professionnel et personnel qui agissent face à l'insécurité de l'emploi. Enfin, nous aborderons brièvement les stratégies de gestion du stress envisageables dans ce contexte.

Voyons d'abord les effets de la précarité de l'emploi sur le bien-être psychologique, que Van Vuuren *et al.* (1991) définit comme une expression générale désignant un certain nombre d'états émotionnels et cognitifs, y compris la santé mentale, la joie et la satisfaction procurée par le travail et la vie. La détresse psychologique peut se manifester par un sentiment accru d'anxiété ou de dépression, un sentiment d'inutilité, un manque de confiance en soi et une insatisfaction vis-à-vis de soi-même et de son environnement (Warr, 1987). Dans le cadre des études sur l'insécurité de l'emploi, le bien-être psychologique est mesuré en fonction de plusieurs échelles et indicateurs relevés par la personne. Citons notamment le questionnaire de santé GHQ (*General Health Questionnaire*), les évaluations de la satisfaction procurée par le travail et la vie, et les évaluations globales de la santé comme le questionnaire sur la santé SCL-90-R (SCL: *Symptom Checklist*). Ces échelles permettent de mesurer les symptômes de l'anxiété et de la dépression comme la perte de sommeil liée à l'angoisse, la déprime, le sentiment que la vie est une lutte, la perte de confiance en soi et l'incapacité à faire face aux problèmes. Elles n'abordent pas la santé par rapport au travail ou à toute autre situation spécifique mais constituent plutôt des évaluations hors contexte de l'état de santé général. Elles ont été validées par rapport à d'autres évaluations, qu'il s'agisse d'entretiens avec des médecins ou de statistiques sur la mortalité (les personnes qui totalisent un score élevé dans ces évaluations sont plus exposées à un risque de décès prématuré que celles situées dans la tranche «normale»). Le questionnaire GHQ est le système d'évaluation le plus répandu dans le domaine de la recherche sur la psychologie organisationnelle.

La plupart des études dans ce domaine sont menées dans un cadre où la précarité de l'emploi est conceptualisée comme étant la source de stress (*stressor*) qui peut conduire au stress qui, à son tour, peut provoquer des tensions (*strains*) d'ordre psychologique, physiologique ou comportemental. Les récentes définitions du stress sont fondées sur une approche psychologique qui conceptualise le stress comme: «[...] le rapport particulier de la personne à son environnement qui, selon elle, éprouve ou dépasse ses capacités et compromet son bien-être» (Lazarus et Folkman, 1984). Ces modèles psychologiques du stress sont désormais unanimement reconnus (Cox, 1993).

a. Démonstration transversale des effets de la précarité de l'emploi sur le bien-être psychologique

La plupart des études sur les effets de la précarité de l'emploi sur le bien-être psychologique sont de nature transversale et démontrent une relation négative entre la précarité de l'emploi et le bien-être psychologique. Ainsi, plus le sentiment de précarité augmente, plus le bien-être psychologique diminue. Sur un échantillon de 201 salariés (dont environ la moitié sont des hommes) de deux entreprises manufacturières américaines, Kuhnert *et al.* (1989) ont notamment constaté que le sentiment de précarité accentue la dépression, l'anxiété, l'obsession compulsive et la colère-hostilité, complique les relations personnelles et favorise les affections somatiques comme les maux de tête, les douleurs, l'incapacité d'agir et la fragilité. La précarité de l'emploi a également des effets négatifs sur la satisfaction professionnelle (Lim, 1996), divers troubles psychosomatiques (van Vuuren *et al.*, 1991), l'humeur (Barling and Kelloway, 1996) et les troubles du sommeil (Mattiasson *et al.*, 1990), et, plus récemment, Tivendell et Bourbonnais (2000) ont établi un lien étroit entre les tendances névrotiques et l'insécurité de l'emploi.

Dans le cadre d'une récente étude menée auprès de 141 hommes et 185 femmes employés par 20 entreprises du Royaume-Uni, Burchell, Ladipo et Wilkinson (2002), conformément aux résultats ci-dessus, ont constaté que l'augmentation de l'insécurité, évaluée par exemple à partir de la question « Craignez-vous d'être licencié? », se traduit par une dégradation de la santé psychologique telle qu'évaluée d'après le GHQ, une diminution de l'affect positif et une augmentation de l'affect négatif sur le lieu de travail.

Toutes ces études sont fondées sur différents groupes professionnels et ne sont pas représentatives de l'ensemble de la population active. En Grande-Bretagne, le *British Household Panel Study* (BHPS) propose un échantillon représentatif à grande échelle. C'est une enquête longitudinale menée auprès d'environ 5 000 foyers britanniques choisis au hasard, au sein desquels tous les adultes ont été interrogés sur plusieurs aspects de leur vie professionnelle lors de cinq séries de collectes de données entre 1990 et 1995. Dans le cadre de l'analyse des données du BHPS, Burchell (1997) indique que, pour chacune des cinq séries de collectes de données, il existe un lien positif très important entre la satisfaction procurée par la sécurité de l'emploi et le bien-être psychologique, comme le confirme le GHQ. Il existe bel et bien un lien entre la baisse de la satisfaction procurée par la sécurité de l'emploi et la dégradation de l'état de santé, même

après correction par des variables démographiques et autres aspects de la satisfaction professionnelle. Toutefois, Burchell constate que le lien entre la satisfaction procurée par la sécurité de l'emploi et le bien-être psychologique est moins évident chez les femmes employées à temps partiel et que les répondants plus qualifiés sont davantage sensibles à la précarité de l'emploi. Cela signifie que quand les personnes interrogées plus qualifiées se sentent en sécurité, leur état de santé est meilleur que celui des personnes moins qualifiées, mais que, dans le cas contraire, leur état de santé est moins bon.

L'étude transversale ne permet toutefois pas d'établir de relation de cause à effet. Tandis qu'il est communément admis que l'augmentation de l'insécurité de l'emploi provoque une dégradation du bien-être psychologique, on peut aussi affirmer que la dégradation du bien-être psychologique accentue la perception subjective de la précarité. Le salarié concerné peut redouter (à tort ou à raison) de figurer parmi les prochains licenciés, à cause de la dégradation de son état de santé. Cependant, un nombre croissant d'études longitudinales vient confirmer les conclusions des études transversales susmentionnées. L'une d'entre elles, l'étude Whitehall II réalisée au Royaume-Uni par Ferrie *et al.* (1995), présente un intérêt particulier car elle constitue une «expérience naturelle», les données de référence ayant été collectées pendant une période de sécurité de l'emploi tandis que les nouvelles données l'avaient été lors d'une période de précarité de l'emploi consécutive à des projets de privatisation. Dans cette étude, Ferrie *et al.* ont examiné les effets de la précarité de l'emploi auprès de 10 308 fonctionnaires londoniens. Les premiers éléments de cette enquête indiquent que les employés des services en voie de privatisation (à leur insu) se sentaient globalement mieux que ceux des autres services. Mais après l'annonce des projets de privatisation et de licenciements éventuels, les employés concernés ont fait part d'une dégradation générale de leur état de santé par rapport aux employés non concernés par les plans de privatisation. Cette dégradation était importante en termes d'état de santé général ressenti, de symptômes présentés au cours des deux dernières semaines, de problèmes de santé rencontrés l'année précédente (importants chez les hommes) et de symptômes autoévalués (importants chez les femmes).

Kinnunen, Feldt et Mauno (2003) ont utilisé un modèle de corrélation temporelle sur un an auprès d'un échantillon de Finlandais pour étudier la relation de cause à effet entre l'estime de soi et l'insécurité de l'emploi. Au lieu de ne trouver qu'un lien unidirectionnel, ils ont découvert un lien décalé dans le temps entre insécurité et estime de soi. D'une part, une

plus grande insécurité est un signe avant-coureur de la baisse de l'estime de soi et, d'autre part, la baisse de l'estime de soi est le signe avant-coureur d'une augmentation du sentiment d'insécurité. Les résultats se sont donc avérés peu concluants au regard des mécanismes de cause à effet, mais ils ont révélé que la diminution de l'estime de soi pouvait favoriser la précarité de l'emploi.

Les études longitudinales permettent non seulement de confirmer l'étude transversale mais aussi d'examiner les effets de la précarité chronique de l'emploi, lorsque la précarité dure pendant une période prolongée, parfois plusieurs années. Dans une certaine mesure, le stress nuisible est probablement plus fréquent en cas de diminution soudaine et inattendue de la sécurité de l'emploi et les employés devraient s'adapter progressivement à la précarité de l'emploi sans qu'il y ait de conséquences négatives pour leur santé et leur bien-être. On pourrait aussi toutefois penser, d'après les modèles actuels de stress, qu'une précarité forte et persistante va certainement provoquer des maladies compte tenu de la capacité limitée des individus, au fil du temps, à maîtriser le facteur de stress (Lazarus et Folkman, 1984).

L'étude empirique révèle que c'est précisément le cas: une situation de précarité prolongée augmente le mal-être psychologique. Heaney *et al.* (1994), en étudiant les effets de la précarité de l'emploi auprès d'un échantillon de 207 individus, principalement des salariés américains (hommes) de l'industrie automobile, a constaté que la précarité chronique de l'emploi laissait présager une évolution de la satisfaction professionnelle et des symptômes physiques au fil du temps, et surtout les effets d'une la précarité de l'emploi possible en permanence. En outre, Burchell (1997), en s'appuyant sur les données du BHPS, a remarqué que le bien-être des personnes en situation de précarité continuait à se dégrader pendant cette période, situation que l'on ne retrouve pas chez les chômeurs dont le bien-être tend à atteindre son plus bas niveau et à se stabiliser ou même à s'améliorer légèrement après six mois (voir également Dekker et Schaufeli, 1995).

Les conclusions des études transversales et longitudinales sont l'illustration parfaite que, dans certaines circonstances, l'emploi peut engendrer également un stress, si ce n'est plus important que le chômage, qui s'avère néfaste pour la santé et le bien-être psychologiques (Warr, 1987; Dooley et Catalano, 1988). Ferrie *et al.* (1995, p. 1269) concluent en ces termes: «La précarité croissante de l'emploi, due à l'évolution de la nature des relations professionnelles, peut renforcer le mal-être de la population en général, au-delà des effets directs du chômage.»

b. Pourquoi le sentiment de la précarité de l'emploi est-il si stressant ?

Parmi les caractéristiques qui définissent la précarité de l'emploi figurent l'incertitude et l'ambiguïté (Barling et Kelloway, 1996; Heaney *et al.*, 1994; Joelson et Wahlquist, 1987; Jacobson, 1987; Roskies et Louis-Guerin, 1990). Lazarus et Folkman (1984) évoquent le stress causé par l'«incertitude des événements» qu'ils définissent comme la «probabilité qu'un événement se produise». Une incertitude accrue peut avoir des effets paralysants sur le processus d'adaptation. Warr (1987) soutient ce point de vue en indiquant que la prévisibilité est importante dans ce contexte car elle permet d'anticiper la nature et le calendrier des événements potentiellement nuisibles. L'ambiguïté ou le manque de clarté d'une situation peut réduire la sensation de contrôle d'une personne et renforcer son sentiment d'impuissance. Ne sachant pas à quoi s'attendre, les employés en situation de précarité sont dans l'incertitude. L'incapacité de contrôler la situation empêche l'employé de combattre le sentiment de précarité (Dekker et Schaufeli, 1995). En situation de précarité, la capacité restreinte de prévoir et de contrôler sa vie peut renforcer le stress provoqué par cette situation (Burchell, 1994). Joelson et Wahlquist (1987, p. 179) décrivent l'expérience de 20 travailleurs suédois des chantiers navals menacés de licenciement comme suit: «C'est une période d'agonie plus ou moins douloureuse. Des rumeurs circulent quant aux éventuelles décisions et actions. Aucune information fiable n'est disponible. Il faut se décider à chercher un nouvel emploi ou non. Parfois, il y a trop peu de choses à faire. Votre cœur balance entre l'espoir et le désespoir.» Ils sont arrivés à la conclusion qu'en raison de l'incertitude prolongée, la phase anticipatoire (période de précarité) était perçue comme la phase la plus pénible de la période de chômage.

Dekker et Schaufeli (1995) soulignent que la certitude quant à la situation professionnelle, même si c'est la certitude désagréable d'être licencié, est moins néfaste pour le bien-être psychologique des travailleurs qu'une situation prolongée de précarité. L'incertitude d'un événement en soi, c'est-à-dire la probabilité subjective qu'il se produise, peut être une source d'anxiété et de tension plus importante que l'événement lui-même (Lazarus et Folkman, 1984). On enregistre un nombre élevé et croissant d'études indiquant que l'anticipation ou la préoccupation de la perte future d'un emploi est une expérience aussi traumatisante que le chômage (Roskies *et al.*, 1993).

Jacobson (1987) a identifié un autre facteur: contrairement au chômage, la précarité de l'emploi a une visibilité sociale minimale, ce qui signifie que,

à moins d'être sûr de perdre son emploi de façon imminente, l'employé concerné espère continuer à travailler normalement. Le travailleur en situation de précarité peut donc n'avoir aucun statut particulier et aucune possibilité d'exprimer son mécontentement ou de chercher assistance, ce qui peut renforcer son stress.

En outre, toute menace sur l'emploi pèse également sur les «facteurs [importants] de développement de l'identité» (Joelson et Wahlquist, 1987), comme l'organisation d'activités régulières et la structuration de la journée en périodes de travail et de repos, le contact et le relationnel avec autrui sur le lieu de travail et la définition du statut personnel. Kuhnert et Palmer (1991), après une étude de l'influence de certaines caractéristiques intrinsèques et extrinsèques de l'emploi sur les perceptions de la précarité de l'emploi auprès d'un échantillon de 56 hommes et 48 femmes employés dans le secteur public aux Etats-Unis, ont constaté que globalement, les caractéristiques intrinsèques de l'emploi (satisfaction intrinsèque procurée par le travail, implication professionnelle ou motivation professionnelle intrinsèque) constituaient de meilleurs indices que les facteurs extrinsèques (satisfaction salariale, conditions de travail, par exemple). Ils sont arrivés à la conclusion que la menace de perdre son emploi est plus forte que la menace de la sécurité financière des travailleurs et peut surtout être considérée comme une menace de leur sentiment identitaire. Cette étude, associée aux conclusions de deux précédentes études (Kuhnert *et al.*, 1989; Kuhnert et Vance, 1992), a conforté Kuhnert et d'autres collègues dans leur idée que les individus qui se définissent essentiellement par leur emploi ont plus de risques de voir leur santé et leur bien-être se dégrader quand ils ont le sentiment que leur emploi est menacé. Ainsi, l'emploi en tant que facteur de développement de l'identité est de toute évidence fondamental.

Enfin, en période d'instabilité économique et de précarité de l'emploi, des conditions de travail globalement mauvaises sont tolérées en l'absence d'autres alternatives professionnelles. De telles conditions renforcent le stress engendré par la précarité de l'emploi. De longues journées de travail, des conditions difficiles et des tâches professionnelles de qualité médiocre accentuent le stress (Sutherland et Cooper, 1988).

c. Modérateurs des réactions à la précarité de l'emploi

Il existe maintenant une documentation considérable sur les modérateurs face à la précarité de l'emploi, en d'autres termes les facteurs qui aident certains individus à mieux affronter la précarité de l'emploi que d'autres.

Les études des différences en fonction du sexe, de l'âge, de la personnalité et des réseaux de soutien dépassent le cadre du présent article, mais celles menées sur la façon dont certaines entreprises s'en sortent mieux sont importantes pour rechercher de nouvelles politiques de lutte contre les effets néfastes de la précarité de l'emploi.

Kuhnert et plusieurs de ses collègues (Kuhnert *et al.*, 1989) ont réalisé une étude sur le lien entre la précarité de l'emploi perçue et la santé des employés dans deux entreprises manufacturières américaines. Pour ce faire, ils se sont appuyés sur une évaluation multidimensionnelle de la précarité de l'emploi ressentie sur cinq sous-niveaux (intérêt de l'entreprise pour l'employé; permanence de l'emploi; résultats professionnels; croissance et stabilité de l'entreprise; perspectives à long terme) et sur une évaluation globale de la santé des employés sur quatre sous-niveaux (dépression, anxiété, sensibilité interpersonnelle et somatisation qui correspond à des troubles somatiques telles que les maux de tête et autres). L'étude des données de l'évaluation globale a révélé l'existence d'un lien entre la précarité de l'emploi et le bien-être psychologique des employés des deux entreprises. Elle n'a en outre révélé aucune différence importante entre les évaluations globales de la précarité de l'emploi ressentie et de la santé des employés des deux entreprises.

Toutefois, l'étude plus détaillée des données et l'examen approfondi des caractéristiques des différents sous-niveaux, au moyen d'une analyse de corrélation canonique, ont permis de dégager des résultats différents pour les employés des deux entreprises. Au sein de la première entreprise, la variable canonique de la précarité de l'emploi a principalement été définie en fonction du sous-niveau des résultats professionnels et mise en relation avec la santé des employés qui se manifestait essentiellement par la dépression, la susceptibilité entre le personnel et les troubles somatiques. Au sein de la seconde entreprise, la variable canonique de la précarité de l'emploi a principalement été définie par les perspectives à long terme, la permanence de l'emploi et la croissance de l'entreprise, et a été mise en relation avec la santé des employés, essentiellement caractérisée par la dépression. Les caractéristiques des employés ont été évaluées et jugées identiques dans les deux entreprises, tandis que la stratégie de gestion et le climat organisationnel ont été jugés différents. La première entreprise était traditionnelle et bureaucratique et la seconde était gérée conjointement par la direction et les employés. Kuhnert *et al.* sont donc arrivés à la conclusion que des facteurs organisationnels comme le mode de gestion et le climat organisationnel sont susceptibles d'atténuer le lien entre précarité de l'emploi et bien-être. L'importance de la culture et du climat

organisationnels a également été mise en valeur par le modèle de précarité de l'emploi de Greenhalgh et Rosenblatt (1984) selon lequel la culture organisationnelle joue sur le sentiment d'impuissance des employés. Leurs travaux montrent l'importance potentielle des facteurs structurels de l'emploi qui, à ce jour, n'ont quasiment pas été pris en compte dans l'étude sur la précarité de l'emploi.

d. Gestion du stress en situation de précarité de l'emploi

Après avoir démontré les effets néfastes de la précarité de l'emploi, il convient à présent d'évoquer rapidement les solutions à mettre en œuvre pour réduire le stress qu'elle engendre. Comme il a été dit précédemment, les aspects les plus stressants de cette situation sont l'incertitude et l'ambiguïté qui l'accompagnent. De même, le sentiment de conserver le contrôle dans une situation de stress a été jugé important. Barling et Kelloway (1996) affirment qu'en cas de précarité de l'emploi le fait d'informer les salariés sur les critères de licenciement peut atténuer les effets négatifs et améliorer le sentiment de chacun quant à sa capacité à maîtriser son environnement professionnel. Ashford *et al.* (1989) insistent également sur l'importance de la communication en affirmant que les entreprises doivent prendre des mesures pour informer précisément leurs employés sur les perspectives futures et réduire ainsi la précarité de l'emploi. Les dirigeants doivent donc établir des normes destinées à encourager les employés à s'informer ou à demander une assistance pour résoudre des problèmes et partager leurs inquiétudes. Mais encourager la recherche d'informations ne diminuera le sentiment d'insécurité que si l'information adéquate existe effectivement.

Dans la même veine, Kuhnert et Palmer (1991) insistent sur l'importance d'une bonne communication. Ils se réfèrent à une précédente étude de Kuhnert et Lahey (1988) qui ont constaté que les employés dans les entreprises confrontées au licenciement par manque de travail préféreraient connaître les motifs de ces décisions et en être avertis par leurs responsables pour pouvoir évaluer, ce qui était primordial pour eux, leur propre position au sein de l'entreprise. La citation suivante d'un employé du secteur financier extraite d'une étude récente de Burchell *et al.* (1999) illustre parfaitement ce désir d'information:

«Concernant la précarité, il est préférable d'améliorer la communication entre les différents niveaux hiérarchiques pour informer les employés sur la situation réelle, plutôt que de laisser des rumeurs et des bribes d'informations se propager. Je pense qu'il est plus utile de mettre en œuvre une politique ouverte de communication.»

Les stratégies exposées ici s'appuient sur des entretiens réalisés avec des employés qui ont fait l'expérience de la précarité ou ont été élaborées à partir des conclusions selon lesquelles l'incertitude, l'ambiguïté et le manque d'informations en période de précarité provoquent un stress. Toutefois, l'efficacité de ces stratégies n'a pas été testée dans le cadre d'études dites d'intervention qui emploient des tests systématiques avant et après intervention pour évaluer l'efficacité de celle-ci. Malheureusement, ces études sont rarement évoquées dans les études consacrées au stress professionnel et, actuellement, totalement absentes des études sur la précarité de l'emploi.

3. La précarité de l'emploi a-t-elle une influence sur la perception du travail et sur la motivation professionnelle ?

De nombreux exemples attestent des efforts déployés par les employeurs pour tenter d'accroître la motivation de leurs salariés, d'améliorer leurs résultats ou de renforcer leur implication en jouant de la sécurité de l'emploi. Toutefois, aucun consensus ne permet de savoir s'il y a des relations positives, négatives ou non linéaires entre la précarité de l'emploi et les résultats de l'évaluation de ces critères. Les économistes partent de l'hypothèse que la menace du licenciement est l'un des principaux instruments dont disposent les employeurs pour contrer les mauvais résultats, et les effets prétendument positifs de la privatisation ou de la réduction des effectifs ne manquent pas d'être soulignés pour appuyer cette thèse. À l'inverse, un certain nombre d'entreprises du Royaume-Uni, telles que United Distillers, Blue Circle et Welsh Water, ont récemment offert à leurs salariés une plus grande sécurité d'emploi en vue d'améliorer la productivité (Guest, 2000). L'objectif de cette partie est, premièrement, de déterminer laquelle de ces deux hypothèses concurrentes est la plus valable et, deuxièmement, d'examiner les travaux récents qui ont étudié le lien entre la précarité de l'emploi et la perception du travail par les salariés.

Les effets de la précarité de l'emploi sur la performance individuelle d'un salarié peuvent se manifester au moins de deux manières. D'une part, il peut y avoir un lien direct par exemple lorsqu'un salarié décide de travailler davantage pour améliorer ses chances de conserver son emploi (ou inversement, de travailler moins car il estime que sa relation avec son employeur actuel est sans avenir). D'autre part, des effets indirects peuvent également être constatés puisque la précarité de l'emploi est une source de stress ou d'insatisfaction, qui à son tour peut faire augmenter ou baisser la productivité. Après examen des publications qui montrent l'existence d'un lien entre la précarité de l'emploi et le stress, on constate que les effets de ce stress sur la performance des salariés ne sont pas

clairs. En effet, certaines théories établissent un lien positif entre le stress et la précarité de l'emploi si les facteurs de stress représentent un défi ou servent de motivation. À l'inverse, les facteurs de stress peuvent avoir des effets négatifs sur les résultats. Si ces deux théories sont vraies, cela signifie qu'à petite dose le stress peut améliorer les résultats, mais qu'à forte dose il a alors des effets négatifs: il s'agit d'un exemple typique de relation en u inversé.

Abramis (1994) a étudié les relations entre facteurs de stress, tensions, performances et précarité de l'emploi, et en faisant des essais sur les relations à la fois linéaires et non linéaires, il est allé plus loin que les autres chercheurs. Sur un échantillon d'employés américains, il a mesuré les facteurs de stress (caractère ambigu ou conflictuel des fonctions, précarité de l'emploi), les tensions (insatisfaction professionnelle, anxiété, dépression, etc.) et les performances (à la fois humaines et techniques, par le biais d'une autoévaluation et d'une évaluation par un «tiers significatif»). Ses conclusions laissent entendre que les relations entre, d'une part, les facteurs de stress et, d'autre part, les mesures des tensions et des performances étaient linéaires et négatives. En d'autres termes, moins les facteurs de stress sont nombreux, meilleurs sont les résultats. Toutefois, s'il avait inclus d'autres facteurs de stress positifs (tels que des délais impératifs ou des exigences élevées), ses conclusions auraient pu être différentes. Il est intéressant de noter que la précarité de l'emploi a des corrélations négatives avec toutes les mesures des performances des salariés et des corrélations positives avec l'insatisfaction, l'anxiété et la dépression. Toutefois, étant donné qu'il s'agit uniquement d'une étude transversale, nul ne peut affirmer avec certitude que la précarité de l'emploi est à l'origine des mauvaises performances des salariés: il se peut également que les employés peu performants aient conscience que leurs mauvais résultats peuvent les conduire à la perte de leur emploi.

La plupart des autres études sur le lien direct entre la précarité de l'emploi et les performances des employés aboutissent à des conclusions similaires. Ainsi, l'étude menée par Armstrong-Stassen (1993) sur des ouvriers canadiens confrontés à la fermeture d'une usine avec transfert de certains emplois dans d'autres usines, a révélé une corrélation modérée entre la sécurité de l'emploi perçue et l'autoévaluation du niveau de performances. Rosenblatt et Ruvio (1996) ont également constaté une relation en réalisant une étude sur un échantillon d'enseignants israéliens: bien que les résultats fussent encore fondés uniquement sur l'autoévaluation, il y avait peu de corrélation, ce qui indiquait un effet extrêmement faible.

Au lieu de mesurer les performances de façon directe, plusieurs études se sont appuyées sur le point de vue personnel des employés sur leur emploi en termes de satisfaction professionnelle, d'implication dans l'entreprise (Davy *et al.*, 1997) et d'esprit d'entreprise (Feather et Rauter, 2004). Une grande partie de ce travail a porté plus spécifiquement sur les effets du licenciement, en particulier sur les « survivants », à savoir les salariés qui ont conservé leur emploi. A partir de recherches similaires menées aux Etats-Unis (Brockner, 1992; Brockner *et al.*, 1985, 1986), Horsted et Doherty (1995) ont interrogé 170 employés dans les services financiers, secteur dans lequel une grande partie des principaux employeurs ont entrepris un « ajustement des effectifs » au moyen de vastes programmes de licenciement. Ils ont constaté une baisse de motivation, de moral, de confiance et de dévouement, et une hausse du stress, du scepticisme, de la colère et de l'amertume: ils ont qualifié ce phénomène de « syndrome du survivant ».

Les recherches de Brockner (1992) ont abouti à des conclusions similaires bien que l'auteur ait insisté sur le fait que les conséquences des programmes de licenciement dépendaient de la façon dont ils étaient gérés. En général, les entreprises ont apporté aux individus qui bénéficiaient de mesures de « réinsertion » une assistance sous la forme d'une orientation et de conseils professionnels, mais elles ont ignoré les survivants. Pourtant, en tenant les survivants informés et en leur démontrant que le programme de licenciement était bien géré et surtout équitable, Brockner estime qu'il est possible d'améliorer la motivation de ce groupe. Brockner *et al.* (1992) ont également découvert une relation non linéaire et en *u* inversé entre la sécurité de l'emploi et les efforts déployés dans le travail en étudiant un échantillon de salariés (survivants de licenciements précédents) d'une chaîne de magasins de distribution aux Etats-Unis. Les employés qui avaient les niveaux de précarité professionnelle les plus élevés et les plus faibles déployaient le moins d'efforts dans leur travail, tandis que pour les employés avec un niveau moyen de précarité professionnelle les efforts déployés étaient relativement importants.

L'étude menée par Hallier et Lyon (1996) sur des cadres britanniques menacés de licenciement dresse un tableau plus élaboré. Ils ont sélectionné un échantillon de 42 hommes en contactant une agence pour l'emploi à la suite d'une annonce de licenciements imminents et ont réalisé cinq entretiens semi-structurés séparés avec chaque cadre sur une période de douze mois. Les premiers entretiens ont été réalisés juste après que les cadres eurent reçu leurs préavis de licenciement. Cette période était caractérisée par un choc profond, même si les cadres avaient connaissance de la mise en place d'un programme de « réduction des effectifs »

et que bien souvent leurs subalternes avaient été concernés par des programmes de licenciement. Ces cadres ont également entrepris des recherches pour savoir quelle personne avait choisi de supprimer leur poste. Ils ont fréquemment exprimé du ressentiment, de l'amertume, de la colère et de l'incrédulité durant cette période, et se sont longuement interrogés sur la confiance qu'ils avaient accordée à leur employeur. En fin de compte, leur état psychologique dépendait, selon leurs dires, de leur avenir sur le marché du travail. Certains ont bénéficié d'un sursis grâce à l'obtention d'un autre poste au même niveau hiérarchique; d'autres ont été rétrogradés au rang d'ingénieur (souvent aux côtés de leurs anciens subalternes); certains ont bénéficié de mesures de «réinsertion», mais ont rapidement retrouvé un emploi; et d'autres sont restés au chômage pendant plusieurs mois. Dans tous les groupes, excepté ceux qui ont obtenu un autre poste de direction, ces personnes se sont longuement interrogées sur la confiance qu'ils tenaient pour acquise dans leurs relations avec leurs employeurs. La plupart avaient l'impression que jamais ils ne retrouveraient des niveaux d'implication professionnelle aussi élevés qu'auparavant (voir également Hallier, 2000).

Les études relatives à l'héritage de confiance des survivants des programmes de licenciement sont donc rares et suggèrent qu'il s'agit d'une relation complexe. Il serait inapproprié de généraliser à partir d'un petit nombre d'études fondées sur des autoévaluations et portant sur différents types d'employés, mais il est important d'envisager la possibilité que la précarité du marché du travail puisse rompre la relation tacite qui existe entre employeur et employé. Différentes traditions au sein des sciences sociales soulignent l'importance de la nature des accords tacites qui régissent les relations de travail et il est fréquemment avancé que la violation de ces accords par une baisse de la sécurité de l'emploi peut entraîner des effets négatifs imprévus. Par exemple, Alogoskoufis *et al.* (1995), en s'opposant à une déréglementation de la sécurité de l'emploi comme méthode de lutte contre le chômage, prétendent que la sécurité de l'emploi augmente les perspectives en matière de décisions d'investissements spécifiques à un poste et encourage ainsi le développement de la formation et du capital humain. De même, dans les publications institutionnelles ou dans les documents traitant du coût financier de la transaction travail/salaire, la coopération, qui se manifeste plus facilement dans la relation de travail traditionnelle et qui peut être opposée à d'autres types de transactions de marché, est souvent considérée comme la véritable raison d'être des entreprises (Hodgson, 1995). Une fois que cette relation a perdu de sa permanence relative, sa nature même peut en être affectée.

Cette relation entre employeur et employé a également été conceptualisée d'une autre manière, à savoir comme un «contrat psychologique» (Rousseau, 1998; Guest, 2000). L'employé prend un engagement envers l'entreprise, bien au-delà de tout ce qui pourrait être spécifié dans un contrat de travail. En retour, l'employé attend une certaine réciprocité de la part de l'employeur, notamment que l'employeur s'occupe de son employé bien au-delà du minimum légal. C'est par le biais de relations fondées sur une grande confiance que les bons employeurs ont réussi à améliorer leurs résultats. Mais lorsque les attentes des employés vis-à-vis de la sécurité de leur emploi diminuent, la nature de leur contrat psychologique est remise en question de même que la confiance sur laquelle repose le contrat. Cela peut se révéler particulièrement important pour les gens de métier qui sont généralement responsables non seulement du suivi de leur propre productivité et de leur propre qualité, mais encore de leurs propres normes éthiques.

L'esprit d'entreprise est un autre moyen de mesurer de façon indirecte les résultats des employés. Feather et Rauter (2004) ont constaté que les enseignants vacataires, dans une situation de précarité professionnelle plus élevée, étaient plus susceptibles d'avoir l'esprit d'entreprise (qui consiste notamment à ramener du travail chez eux, rester tard ou aider leurs collègues) que ceux qui se sentaient en sécurité. Bien que les auteurs affirment que l'esprit d'entreprise dont font preuve certains employés peut s'expliquer par l'espoir d'une promotion, il peut également être dû au fait que les employés en situation de précarité ont tendance à répondre aux attentes de la société.

La relation entre la sécurité de l'emploi et les performances de l'employé n'a pas été seulement étudiée du point de vue de l'employé. Burchell, Ladipo et Wilkinson (2002) ont également interrogé les cadres sur les effets des réductions d'effectifs sur la motivation et le moral. La plupart d'entre eux ont constaté que les économies escomptées des programmes de licenciement n'avaient pas été réalisées en raison des effets perturbateurs qu'ils avaient exercés sur la motivation et le moral du personnel restant. Un cadre dirigeant employé dans une entreprise de service public a même déclaré que les licenciements avaient porté un double coup à l'efficacité de son entreprise: d'une part, à cause de ses effets négatifs sur la motivation des employés et, d'autre part, en raison du temps considérable que les cadres hiérarchiques devaient désormais passer à rassurer les employés, à écouter leurs peurs et à organiser des réunions supplémentaires du personnel, ce qui réduisait le temps dont ils disposaient pour effectuer leurs autres tâches de gestion.

En effectuant des entretiens avec des salariés de trois organisations différentes, Charles et James (2003a) ont découvert que la précarité professionnelle passée et présente peut encourager les employés à s'impliquer dans leur travail. Toutefois, dans le même temps, cette précarité est démotivante et engendre une attitude plus «instrumentalisante» du travail (le travail n'est considéré ni comme un centre d'intérêt ni même comme un domaine important dans la vie). Par conséquent, les employés en situation de précarité professionnelle s'accrochent à leur emploi, mais ne sont pas suffisamment motivés pour s'impliquer davantage. En outre, si les employés ont été au chômage, ils ont le sentiment que l'implication et les efforts ne seront pas récompensés et sont donc moins prêts à déployer des efforts en vue d'obtenir de meilleurs résultats. Charles et James (2003a) démontrent que les travailleurs qui pensent maîtriser la situation et croient à la récompense des bons résultats professionnels sont moins démotivés par la précarité professionnelle que ceux qui pensent ne pas dominer la situation.

Au niveau de l'employeur, des études prouvent également que les pratiques «irréprochables» en matière de gestion des ressources humaines (comme une plus grande sécurité de l'emploi) sont adoptées par des entreprises concernées par la croissance économique continue et qui investissent dans la recherche-développement et les nouvelles technologies (Michie et Sheehan, 1999).

4. Précarité de l'emploi et vie de famille

Comme nous l'avons vu précédemment, la précarité de l'emploi peut avoir des effets sur le bien-être psychologique d'un individu et sur ses résultats professionnels; dans un souci de clarté, une grande partie des recherches est axée sur le travailleur isolé. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que les gens sont plus que de simples employés et qu'ils font partie de communautés plus vastes chargées de responsabilités et d'investissements à la fois d'ordre civique et financier. Ces recherches démontrent invariablement l'importance d'une interaction réussie entre emploi, famille, amis et loisirs pour le bien-être psychologique général (Haworth, 1997; Kahn, 1981). Cette partie sera principalement axée sur les interactions particulières qui existent entre la précarité de l'emploi et la vie de famille. Dans un premier temps, nous tenterons de définir les familles et la façon dont elles sont perçues par les femmes et les hommes, puis nous exposerons quelques théories et concepts utilisés pour rendre compte des liens entre le travail et la famille. Enfin, nous examinerons les éléments mettant en évidence les effets de la précarité de l'emploi à la fois sur les relations conjugales et sur les interactions parents-enfants.

Alors, comment définir la famille en ce début de nouveau millénaire? Il a toujours existé différentes formes de famille. Mais cette diversité est souvent évaluée par rapport à la «famille modèle» des feuilletons des années 1950, à savoir un père blanc de classe moyenne qui gagne l'argent du ménage, une mère femme au foyer et leurs deux enfants. Toutefois, à titre d'exemple, aux Etats-Unis en 1996, 64 % des enfants afro-américains, 37 % des enfants latino-américains et 26 % des enfants blancs vivaient dans une famille monoparentale avec, en général, une femme comme chef de famille. Aujourd'hui, de plus en plus de mères travaillent à l'extérieur (généralement à temps partiel), un nombre croissant de personnes vivent seules, les familles sont plus petites que dans le passé et les gens font des enfants plus tard ou n'en ont pas du tout. De plus en plus de personnes cohabitent avant le mariage (ou ne se marient pas) et le nombre de divorces a augmenté de façon constante dans les années 1970 et 1980 avant de se stabiliser au milieu des années 1990 (Bureau américain du recensement, 1997). Toutefois, même si aujourd'hui la famille de type nucléaire n'est pas un modèle très répandu, d'aucuns se prononcent toujours en faveur de la répartition traditionnelle du travail entre hommes et femmes. Dans la plupart des pays occidentaux, les femmes sont encore vivement encouragées à assumer leurs rôles familiaux, surtout lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. D'après Pleck (1993), bien que les hommes participent davantage à l'éducation des enfants et aux tâches domestiques que dans le passé, ils n'assument pas autant que les femmes les aspects pratiques de la vie familiale car ils sont soumis aux exigences du travail rémunéré. Nous verrons ici que l'adhésion à la distribution «traditionnelle» du travail au sein du foyer peut parfois exacerber le stress lié à la précarité de l'emploi.

La plupart des recherches menées sur l'interface travail/famille sont généralement axées sur les retombées psychologiques d'expériences professionnelles négatives au sein de la famille. Les retombées peuvent être positives comme négatives et agir dans un sens ou dans l'autre, à savoir de la famille vers le travail ou bien du travail vers la famille. On utilise parfois un autre concept: la «compensation» qui suppose que, d'une certaine manière, ce qui manque à une personne dans son travail peut être compensé par des activités extraprofessionnelles (Zedeck, 1992). Bien que les termes «retombées» et «compensation» soient utiles pour établir une distinction, leur utilisation peut, en raison de leur caractère radical, obscurcir les processus sous-jacents de «transfert» d'expérience d'un domaine de vie vers un autre. Greenhaus et Beutell (1985) laissent entendre que ce transfert peut se dérouler de trois manières différentes. Premièrement, par

définition le temps total passé au travail réduit le temps et l'énergie disponibles pour la famille, ce qui peut provoquer des conflits. Deuxièmement, les facteurs de stress d'origine professionnelle peuvent être préoccupants en dehors du travail et la tension psychologique peut détériorer les relations familiales. Troisièmement, un comportement considéré comme convenable dans une situation peut ne pas l'être dans d'autres. Par exemple, la distance émotionnelle nécessaire sur le lieu de travail n'est pas adaptée dans les relations avec les enfants. Plus récemment, Hughes *et al.* (1992) ont élaboré des modèles conceptuels axés sur le rôle des caractéristiques spécifiques d'un emploi, y compris la précarité de l'emploi, et sur les résultats au niveau de la famille.

Malgré la complexité que représente la définition de formes de familles et la nécessité d'établir un cadre conceptuel plus élaboré sur l'interface travail/famille, les recherches sur l'interaction entre la précarité de l'emploi et les relations familiales n'ont été envisagées que sous deux angles: les effets de la précarité sur les relations conjugales et ses effets sur les relations parents-enfants. Les effets de la précarité de l'emploi sur les familles non conformes au stéréotype «nucléaire» n'ont pas été examinés. De même, rares sont les travaux sur la précarité professionnelle des femmes et son impact sur les interactions parents-enfants. Quelques études portent explicitement sur les effets de la précarité de l'emploi sur les relations entre les parents; en revanche, rares sont celles qui portent sur le caractère ethnique et la précarité de l'emploi. Ces lacunes attestent probablement des références et valeurs appliquées par les universitaires au processus de recherche. Malheureusement, l'objectif de ce rapport, qui porte sur l'examen des études disponibles, n'est pas de rétablir ce déséquilibre. La richesse des études qui ont déjà été entreprises peut au moins contribuer à faire la lumière sur les expériences familiales des individus qui sont confrontés à la précarité professionnelle au quotidien.

a. Vie conjugale

Tout d'abord, comme le suggèrent certaines études menées en Espagne, la précarité de l'emploi peut constituer un indice important pour déterminer l'âge du premier mariage. Golsh (2003), après avoir analysé les données fournies par l'Enquête européenne sur le budget des ménages pour l'Espagne, a établi que les hommes espagnols de plus de 30 ans dans une situation de précarité professionnelle élevée sont moins susceptibles de se marier, notamment s'ils ont un emploi temporaire. En ce qui concerne les femmes, il ne semble pas y avoir de corrélation entre la précarité professionnelle et la probabilité de se marier pour la première fois.

Charles et James (2003b) ont démontré que les hommes perçoivent la précarité professionnelle comme une grave menace de leur identité en tant que soutien de famille, même si le bien-être financier de la famille n'est pas affecté:

«L'homme gagne l'argent du ménage. Cela fait partie de notre éducation. Lorsqu'il n'a pas d'emploi, l'homme n'est pas seulement confronté à la précarité professionnelle: il se sent moins homme.» (Charles et James, 2003b, p. 257)

Moss et Brannen (1987) soulignent que les hommes comme les femmes sont souvent contraints à se conformer à des comportements appropriés à leur sexe et qu'ils peuvent rencontrer des difficultés psychologiques lorsque leur rôle traditionnel est menacé. Dans cette étude, la précarité était perçue comme une menace envers l'identité première des hommes, à savoir celle de subvenir aux besoins du ménage. En effet, les femmes mariées actives interrogées avaient l'impression que le niveau de précarité professionnelle de leur époux, et non le leur, était à l'origine de la baisse de leur satisfaction conjugale et familiale. De nombreuses autres études ont indiqué que les épouses vivaient les sources de stress professionnelles de leurs époux comme des éléments déstabilisants sur le plan psychologique (voir Rook *et al.*, 1991). Cela s'explique notamment par le fait que, souvent, les hommes comptent beaucoup sur leurs épouses pour leur apporter un soutien affectif. Cette «prise en charge» peut parfois se révéler très stressante, notamment lorsque l'époux subit un stress professionnel accru. Certains éléments laissent également penser que l'empathie d'une femme envers son mari est telle qu'elle vit souvent les déceptions de son époux comme s'il s'agissait des siennes (Riley et Eckenrode, 1986; Belle, 1987). Mauno et Kinnunen (2002) ont affirmé qu'il n'existait qu'un lien modeste entre la précarité professionnelle ressentie par les conjoints. Toutefois, ils ont découvert qu'il existait une interaction entre la précarité financière et la précarité professionnelle perçues, ce qui signifie que si l'un des conjoints est dans une situation de précarité financière élevée, la précarité professionnelle de son conjoint est plus élevée.

Toutefois, d'autres recherches montrent que les époux également peuvent considérer la précarité professionnelle de leur épouse néfaste à leur satisfaction conjugale. Larson *et al.* (1994) ont étudié un échantillon aléatoire stratifié constitué de 111 couples dont au moins l'un des deux conjoints travaillait sur un campus universitaire américain soumis à des restrictions budgétaires. D'après leurs conclusions, la précarité de l'emploi engendrait une baisse du bien-être psychologique et de la satisfaction conjugale, non seulement chez l'employé mais également chez son conjoint. A l'aide de

méthodes d'autoévaluation, ils ont découvert que le stress des hommes était profondément lié à un ajustement à la baisse de leur vie maritale (par exemple accords sur le budget familial), à un manque de clarté des rôles (par exemple accord sur les responsabilités familiales) et à une diminution de l'affection (par exemple montrer de l'intérêt pour son épouse). Chez les femmes, toutes ces questions jouaient un rôle important, mais elles y ajoutaient le manque de communication, les difficultés à résoudre les problèmes et les changements de comportement (par exemple le «non-respect des règles habituelles»). Ainsi, les femmes ressentent une plus grande insatisfaction conjugale que leurs maris. D'autres éléments relatifs aux effets de la précarité professionnelle sur les employés ont été apportés par une étude réalisée sur 500 travailleurs manuels et non manuels peu qualifiés en Finlande (Kinnunen et Mauno, 1998). Dans ce groupe, les niveaux modérés de précarité professionnelle ont entraîné une hausse des efforts déployés par les participants dans le travail, aboutissant ainsi à un plus grand nombre de conflits famille/travail qu'auparavant. Cela s'est vérifié à la fois chez les employés masculins et féminins. Les chercheurs expliquent ce phénomène par les attentes sociales existant en Finlande, à savoir que les hommes et les femmes doivent s'impliquer à égalité sur le lieu de travail, et par conséquent on est en droit de penser que les conflits touchent autant les deux sexes.

De nombreuses études semblent négliger les mécanismes psychologiques spécifiques par lesquels la précarité professionnelle engendre des conflits familiaux. Toutefois, les recherches de Barling et Macewen (1992) montrent que la précarité professionnelle peut avoir des effets particuliers sur les relations conjugales. À l'aide de méthodes d'autoévaluation utilisées sur un échantillon aléatoire constitué de 180 couples mariés au Canada, dont au moins l'un des deux conjoints était salarié, ils ont découvert que la précarité professionnelle n'avait aucun effet direct sur la satisfaction conjugale, mais qu'elle était fortement corrélée à une baisse de la concentration (réponse cognitive). De même, cette baisse de la concentration était liée à la dépression, à une diminution de la satisfaction conjugale, à une diminution de la satisfaction sexuelle (réponse affective) et à une augmentation de l'agression psychologique (réponse comportementale). Cette étude est intéressante car elle commence à dévoiler les aspects particuliers du bien-être psychologique et des relations familiales sur lesquels la précarité professionnelle a une influence. De ce point de vue, cette étude est donc unique.

Les éléments de recherche examinés démontrent clairement que la précarité professionnelle interfère avec les relations entre conjoints. Certains

éléments prouvent également que la précarité professionnelle joue un rôle dans les divorces. A l'aide de données tirées de 943 entretiens réalisés dans le cadre d'une enquête menée au Royaume-Uni en 1986, Lampard (1994) a découvert qu'en cas de situation professionnelle précaire au moment du mariage, le risque de divorce était accru. Lampard n'en explique pas précisément la raison, son principal intérêt portant sur le lien entre le chômage des hommes et le divorce. Néanmoins, il laisse entendre que comme le stress psychologique lié à la précarité professionnelle peut être similaire au stress engendré par le chômage (voir Burchell, 1994), il se peut que l'augmentation du stress soit à l'origine de l'augmentation du risque de divorce. Evidemment, Lampard n'a pas la naïveté d'en déduire que la précarité professionnelle et le chômage sont des déclencheurs universels de ruptures conjugales. Il confirme l'avis de la multitude de publications qui démontrent que souvent le chômage des hommes, sur lequel porte la majorité des recherches, a un effet uniquement perturbateur sur les couples dont les relations étaient médiocres avant que l'un des conjoints ne soit au chômage (Mattinson, 1988).

En effet, les recherches menées aux Etats-Unis à la fois avant et après la grande dépression de 1930 indiquent que la présence de certaines caractéristiques familiales, comme la capacité d'adaptation, la cohésion et la volonté d'assumer des rôles familiaux non traditionnels, peuvent en fait protéger les familles de la tension engendrée par ces périodes d'incertitude économique et de chômage. Cette recherche longitudinale a porté sur 185 enfants californiens nés dans les années 1920-1921 jusqu'à leurs 60 ans. Réalisé à l'aide de questionnaires, et, pour les premières années, d'entretiens avec les parents, l'enquête de Liker et Elder (1983) indique que les familles plus rigides dans leur perception de la répartition des tâches au sein du foyer sont plus susceptibles de connaître une rupture conjugale lorsque le mari est dans une situation professionnelle instable. Plus récemment, Hughes et Galinsky (1994) ont étudié un échantillon composé de 523 salariés d'une importante entreprise américaine employés à temps plein et mariés. Cela leur a permis de découvrir que la forte pression des objectifs de production à atteindre associée à la précarité professionnelle engendre des tensions conjugales, en particulier lorsque le conjoint participe peu aux tâches ménagères. Une fois encore, ces études démontrent la profonde interdépendance entre le travail et la vie de famille; elles soulignent également que l'équité perçue de la répartition des tâches entre hommes et femmes est un facteur important de joie de vivre.

Toutefois, le manque de soutien dans le foyer n'est pas le seul élément qui exacerbe la tension liée à la précarité professionnelle. Les lieux de travail

hostiles y contribuent également. Galinsky et Bond (1996) ont examiné des données tirées d'autoévaluation concernant un échantillon représentatif à l'échelle nationale de 2 958 employés américains. Dans cette étude, les parents qui se sortaient le moins bien d'environnements précaires et à forte pression étaient ceux qui avaient des lieux de travail hostiles et dont les supérieurs comme les collègues étaient indifférents à leurs responsabilités familiales. Toutefois, les lieux de travail ne sont pas tous intrinsèquement hostiles aux familles. Dans l'Etude nationale sur les mutations de la main-d'œuvre (*National Study of the Changing Workforce*), programme de recherche qui examine des échantillons représentatifs de la main-d'œuvre américaine tous les cinq ans, Bond *et al.* (1997) affirment que, dans l'ensemble, les lieux de travail américains sont un peu plus favorables qu'il y a vingt ans. Malheureusement, ces mêmes études confirment également que les emplois sont de moins en moins sûrs et comportent plus d'exigences. Par conséquent, les chercheurs en concluent qu'aujourd'hui il est plus difficile d'atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle que dans le passé.

Cette tendance peut être une mauvaise nouvelle non seulement pour les employés et leurs familles, mais également pour les employeurs. D'après Bailyn *et al.* (1996), les pratiques professionnelles qui rendent difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille constituent souvent un frein à la productivité. Leurs résultats, fondés sur une étude longitudinale de trois sites Xerox aux Etats-Unis, ont permis de conclure que lorsque les cultures de forte pression sur les équipes de vente ont été activement remises en cause, les résultats professionnels et la joie de vivre se sont effectivement améliorés. Toutefois, ces programmes n'ont été efficaces que si les employés jugeaient que les chefs et cadres supérieurs leur apportaient un soutien continu et faisaient preuve d'implication. Bailyn *et al.* soulignent que la conception répandue dans l'entreprise qui consiste à faire du travail et de la famille deux domaines distincts et antagonistes est non seulement préjudiciable au bien-être des employés et de leurs familles, mais également aux résultats des entreprises.

b. Relations parents-enfants

Il apparaît très clairement que la précarité professionnelle détériore les relations conjugales. Elle peut également être un facteur important dans la décision de devenir parents et avoir une influence sur les relations entre parents et enfants. Certains éléments indiquent qu'il existe un lien entre la précarité professionnelle et la probabilité d'avoir un premier enfant chez les jeunes employés. Chez les hommes en situation de faible précarité

professionnelle, la probabilité d'avoir un premier enfant est plus faible, alors que c'est l'inverse pour les femmes. En effet, les femmes qui sentent qu'elles ont un emploi stable sont plus susceptibles de devenir mères (Golsh, 2003). Toutefois, cette relation peut être différente dans d'autres pays où la répartition des rôles par sexe est moins traditionnelle qu'en Espagne, pays d'où proviennent ces conclusions.

La précarité professionnelle peut également être néfaste aux relations entre parents et enfants, et avoir une influence sur les valeurs professionnelles de l'enfant dans sa vie future. Barling (1990) affirme que, si la précarité professionnelle diminue le bien-être psychologique, elle peut par la suite gêner la capacité d'interaction des parents avec leurs enfants et avoir ainsi une influence à la fois sur le comportement de l'enfant et sur sa perception du travail à l'avenir. D'après Lim et Leng Loo (2003), la précarité professionnelle du père est corrélée de façon positive au style parental autoritaire. Les pères en situation de précarité professionnelle élevée étaient plus susceptibles d'être autoritaires avec leurs enfants et moins sensibles à leurs besoins. La relation était inverse chez les mères. Par ailleurs, seule la précarité professionnelle des mères et non celle des pères était corrélée de façon négative à l'autonomie des enfants. À son tour, l'autonomie des enfants était positivement liée à leur perception du travail. En outre, cette étude montre qu'il existe une forte relation entre la précarité professionnelle des parents et la perception de cette insécurité par les enfants. La perception de la précarité professionnelle des parents est à son tour liée négativement à la perception de leur efficacité par les enfants.

Dans une étude portant sur des enfants de dix écoles élémentaires canadiennes, Stewart et Barling (1996) ont utilisé des méthodes d'autoévaluation en vue d'étudier les effets de la précarité professionnelle du père sur le comportement des enfants. Alors que les résultats ont montré que la précarité professionnelle n'avait aucun effet direct sur le style d'éducation parentale ou sur le comportement des enfants, la précarité professionnelle était corrélée de manière négative à la satisfaction professionnelle. Dans leur conclusion, Stewart et Barling font référence à d'autres études d'après lesquelles la faible satisfaction professionnelle des pères engendrait des problèmes de comportement et d'hyperactivité chez les enfants (Barling, 1986). D'autres chercheurs ont établi des liens plus forts entre la précarité professionnelle et les questions parentales. Voydanoff et Donnelly (1986) ont affirmé que la précarité professionnelle des pères était liée de manière positive au nombre de problèmes perçus par les mères chez leurs enfants. Et d'après Margolis et Farran (1984), qui ont

mené une étude sur les pères américains employés dans le secteur manufacturier, le risque de maladie des enfants dont les pères avaient un emploi précaire était plus élevé (mesuré à l'aide d'autoévaluations parentales) que celui des enfants dont les pères se sentaient moins menacés professionnellement. D'après Kelly *et al.* (1985), cette relation est indirecte dans la mesure où la tension économique peut entraîner des problèmes de santé chez les parents, qui à leur tour peuvent avoir des effets sur le bien-être physique des enfants.

Des conclusions pertinentes ont été tirées des études menées à partir de questionnaires pendant la grande dépression de 1930. D'après ces études, durant cette période, l'implication des hommes dans l'éducation des enfants a chuté (La Rossa et Reitzes, 1993). L'une de ces études portait sur 111 familles et leurs enfants (nés en 1928-1929) jusqu'à la fin des années 1970. Les pères confrontés à la précarité professionnelle et à une tension économique au cours des années 1930 ont exercé une discipline parentale trop permissive, ce qui a entraîné des problèmes de comportement et des accès de colère chez leurs enfants. Par ailleurs, ces pères ont eu tendance à rejeter davantage leurs filles que leurs fils, surtout s'ils trouvaient ces dernières laides. Les filles de ces hommes semblaient avoir des aspirations professionnelles plus faibles que les autres filles (Elder *et al.*, 1984, 1986). Bien que ces conclusions soient intéressantes, il faut éviter de généraliser à partir d'un échantillon aussi petit, opportuniste et peu représentatif. Néanmoins, des effets générationnels identiques ont été découverts plus récemment. L'étude de Barling *et al.* (1998) sur 134 étudiants de premier cycle canadiens (alors âgés de 18 ans) démontre que les étudiants qui s'identifiaient fortement à leur père, en situation de précarité professionnelle au milieu des années 1980, avaient moins de convictions «humanistes» du travail et croyaient moins à l'épanouissement par le travail que les étudiants dont le père avait eu un emploi stable. Aucun effet n'a été constaté pour les mères. Barling *et al.* (1999) ont également relevé des résultats universitaires plus faibles parmi les 120 étudiants de premier cycle canadiens qui considéraient que leurs parents avaient un emploi instable. Cette relation était atténuée selon le degré d'identification des enfants avec leurs parents. Ces études montrent la manière subtile dont la précarité professionnelle des parents peut se répercuter sur le bien-être de la prochaine génération et sur sa perception du travail.

Pour résumer les recherches présentées dans cette partie, de nombreux éléments prouvent que la précarité professionnelle peut avoir des effets néfastes sur un certain nombre d'aspects de la vie familiale, y compris des effets à long terme sur les enfants. Toutefois, nous ne disposons pas d'études

longitudinales satisfaisantes de la plupart de ces effets, c'est pourquoi les conclusions des recherches individuelles sur les mécanismes de cause à effet ne sont pas aussi probantes que celles des autres études. Cela dit, leur poids combiné donne davantage de raisons d'inquiétude que de satisfaction.

5. Conclusions et implications politiques

Aux fins du présent rapport, nous avons consulté une vaste documentation qui établit une corrélation entre la précarité de l'emploi et les problèmes de bien-être des salariés, et les problèmes qu'ils posent pour leur employeur et leur famille. Globalement, les études examinées ici montrent incontestablement que la précarité de l'emploi nuit gravement au bien-être des individus et de leur famille dans les sociétés industrialisées modernes. A la lumière de ces observations, les sociétés soucieuses de la santé et de la qualité de vie de leurs employés et de leur famille doivent prendre en considération plusieurs implications politiques. Si une législation sur l'environnement est nécessaire pour préserver le bien commun contre les pollueurs, la législation sociale est nécessaire pour protéger l'environnement social contre les employeurs qui tentent d'optimiser leur propre bénéfice en laissant dans leur sillage des coûts humains qui n'apparaissent pas dans leur bilan. Quel type de mesures peut-on prendre pour inverser la dérive vers une moindre sécurité de l'emploi et les coûts sociaux connexes qu'elle engendre?

a. Que peuvent faire les dirigeants ?

Les études indiquent que certaines mesures peuvent être prises et sont déjà mises en œuvre par certains dirigeants pour protéger leurs employés contre les effets négatifs de la précarité. Ces mesures incluent une bonne communication, l'établissement d'accords crédibles sur la sécurité de l'emploi et une couverture sociale. Cependant, nombre d'employeurs et de dirigeants ont le sentiment qu'à long terme ils ne seront pas en mesure de protéger leurs employés contre les «forces du marché» extérieures à l'entreprise. Ils ont la possibilité de modifier les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) pour faire face à certains problèmes de précarité de l'emploi, mais ils ne disposent plus d'aucune solution à long terme si la relation à long terme entre l'employeur et l'employé devient incertaine.

b. Réglementation du marché du travail

Le meilleur moyen pour que la législation sur le marché du travail puisse porter sur la sécurité de l'emploi est de limiter le droit des employeurs de

licencier à leur guise, d'amener les économies moins réglementées à des marchés du travail mieux réglementés. Les entreprises exerçant leur activité dans ces économies doivent franchir plusieurs obstacles avant de pouvoir licencier leurs employés, notamment de plus longues périodes de préavis, des consultations plus approfondies avec les représentants du personnel, des indemnités de licenciement et des indemnités pour licenciement abusif élevées, des droits de réinsertion plus importants, les demandes d'autorisation par les autorités locales et l'élaboration de plans sociaux. En l'absence de ce type de mesures, le licenciement risque de ne plus être utilisé simplement comme une solution aux problèmes de récession et de baisse des carnets de commandes, mais comme une méthode habituelle de réduction des coûts et de gonflement des bénéfices. Toutefois, la réglementation du marché du travail peut également entamer la volonté des employés de chercher du travail, notamment des emplois permanents.

Une autre façon d'agir légalement sur les conditions d'emploi est d'avoir recours à la législation relative à la santé et la sécurité au travail. Certaines entreprises ont pratiqué si souvent le licenciement pour gonfler leurs bénéfices qu'inévitablement le stress provoque chez leurs employés des effets indésirables, comme s'ils avaient été exposés à des produits chimiques nocifs sur leur lieu de travail. Actuellement, dans de nombreux pays, il est fréquent que des employés qui manifestent des troubles graves de la santé dans le cadre de ces conditions de travail poursuivent leur employeur en justice pour manquement à leur devoir de mise en place d'un environnement de travail sain. Toutefois, cette menace juridique n'aura probablement qu'un effet limité sur une menace aussi omniprésente que la précarité de l'emploi qui pèse sur la santé.

c. Dispositifs de sécurité

L'un des aspects qui échappe à l'entreprise et qui peut avoir un véritable effet sur le sentiment de précarité des employés est la mise en place de dispositifs de sécurité destinés aux personnes qui se retrouvent sans emploi. Si les gouvernements créent délibérément les conditions d'un marché du travail «dynamique» qui exposent les employés au risque de chômage au nom de la flexibilité, il leur incombe clairement de minimiser l'impact économique de la perte d'emploi sur les employés en versant des revenus de substitution décents. Cela implique d'abandonner la philosophie sociale qui consiste à «punir la victime», très répandue de part et d'autre de l'Atlantique ces dernières années, pour privilégier les dispositifs de sécurité qui sont les prérequis de la prise de risques dans le cadre professionnel, considérée comme vertueuse par les employés flexibles. L'étude

de Clark et Postel-Vinay confirme la corrélation entre l'augmentation des prestations de chômage et la baisse du niveau de précarité de l'emploi.

d. Représentation indépendante efficace

Pour atténuer les effets de la précarité de l'emploi, une étude sur ce sujet (Burchell, Ladipo et Wilkinson, 2002) suggère d'améliorer la communication, de mieux représenter les employés et de leur donner effectivement voix au chapitre – ces fonctions sont déjà remplies par les syndicats indépendants traditionnels. Beaucoup d'entreprises ont tenté d'atteindre ces objectifs dans le cadre de leur propre structure interne, notamment par des cercles de qualité ou des associations salariales. Toutefois, nombre de ces structures manquent souvent de crédibilité vis-à-vis des employés pour lesquels elles sont contrôlées par les employeurs. Lorsque les employeurs sont soumis à une pression telle pour surexploiter leur ressource la plus précieuse – leur force de travail –, il est indispensable, pour la stabilité à long terme de toutes les parties, de veiller à ce que les employés participent effectivement aux discussions sur les normes de travail et les pratiques locales.

e. Réglementation du capital

En Grande-Bretagne et aux Etats-Unis, l'un des thèmes récurrents évoqués parmi les craintes des employés sur l'avenir de leur emploi est la menace constante des fusions et acquisitions. Il est désormais d'usage que les entreprises cherchent à réaliser des bénéfices en profitant des opportunités d'acquisitions, tout en se prémunissant contre les actions hostiles d'autres sociétés. Face à ce type de pressions extérieures, les dirigeants sont nombreux à vouloir améliorer les conditions de travail de leurs employés, mais ils se sentent impuissants face à la «force majeure» des marchés financiers. Ce type de relation entre le capital et les entreprises cotées en bourse n'est toutefois pas le seul. Ainsi, en Allemagne et au Japon, les actionnaires sont plus étroitement liés aux stratégies de l'entreprise par le biais d'obligations sociales et légales. De plus, il est peu probable que la volatilité du capital au Royaume-Uni et aux Etats-Unis soit profitable à la croissance et à la stabilité économiques à long terme; la plupart des fusions et acquisitions ne produisent pas les bénéfices escomptés – les seuls gagnants sont les acteurs des marchés financiers. A la lumière des effets néfastes causés aux personnes et à leur famille décrits dans le présent rapport, il y a matière à rétablir l'équilibre des forces pour privilégier les employés au lieu du capital. Le temps n'est plus où la seule croissance économique était l'objectif suprême des gouvernements;

désormais, il est évident que les pays les plus industrialisés présentant les taux de croissance économique les plus élevés ne sont plus des «eldorados» en termes de santé ou de qualité de vie (Marmot, 2004; Wilkinson, 1996). Cette situation en appelle à des changements fondamentaux mais elle est également un test pour connaître l'importance accordée au bien-être des salariés et à la stabilité de leur famille.

f. Utiliser de nouvelles formes d'emploi pour associer flexibilité et sécurité

D'après Capelli et Neumark (2004), la flexibilité numérique externe (le fait d'avoir recours à des travailleurs occasionnels), essentiellement responsable de la précarité de l'emploi, peut être remplacée par des systèmes flexibles internes aux entreprises. Pour établir une flexibilité interne, il faut disposer d'une main-d'œuvre très qualifiée et motivée, capable d'exécuter une multitude de tâches. La flexibilité des tâches plutôt que la flexibilité du nombre d'employés peut donc être la clé de la compétitivité d'une entreprise. Pour atteindre cet objectif sur un marché du travail local, une autre solution serait d'avoir recours à des «réservoirs d'emplois» qui mettent en partage les employés entre plusieurs entreprises. D'autres études approfondies sur les systèmes d'emploi alliant flexibilité et emploi ou sécurité de l'emploi devraient, on l'espère, trouver d'autres exemples de meilleures pratiques où des situations profitables à tous ont été négociées pour optimiser les avantages de la sécurité pour les employés, tout en assurant une flexibilité aux employeurs.

Bibliographie

Aaronson, D. et Sullivan, D. G., «Recent trends in job displacement», in *Chicago Fed. Letter*, 136, Federal Reserve Bank of Chicago, 1998.

Abramis, D. J., «Relationship of job stressors to job performance: linear or an inverted-U.», in *Psychological Reports*, 75, 1, Pt. 2, 1994, pp. 547-558.

Alogoskoufis, G., Bean, C., Bertola, G., Cohen, D., Dolado, J. et Saint-Paul, Gilles, *Unemployment, Choices for Europe: Monitoring European Integration*, 5, CEPR, Londres, 1995.

Armstrong-Stassen, M., «Production workers' reaction to a plant closing: the role of transfer, stress, and support», in *Anxiety, Stress and Coping*, 6, 1993, pp. 201-214.

Armstrong-Stassen, M., «Coping with transition: a study of layoff survivors», in *Journal of Organizational Behavior*, 15, 1994, pp. 597-621.

Ashford, S. J., Lee, C. et Bobko, P., «Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test», in *Academy of Management Journal*, 32, 1989, pp. 803-829.

Bailyn, L., Fletcher, J., Harvey, M., Kolb, D. et Rappaport, R., *Rethinking Life and Work: Toward a Better Future*, Ford Foundation, New York, 1996.

Barling, J., «Fathers' work experiences, the father-child relationship, and children's behavior», in *Journal of Occupational Behavior*, 7, 1986, pp. 61-66.

Barling, J., *Employment, Stress, and Family Functioning*, John Wiley & Sons, Chichester, 1990.

Barling, J., Dupre, K. E. et Hepburn, C. G., «Effects of parents' job insecurity on children's work beliefs and attitudes», in *Journal of Applied Psychology*, 83, 1998, pp. 112-118.

Barling, J. et Kelloway, E. K., «Job insecurity and health: the moderating role of workplace control», in *Stress Medicine*, 12, 1996, pp. 253-259.

Barling, J. et Macewen, K. E., «Linking work experiences to facets of marital functioning», in *Journal of Organizational Behavior*, 13, 1992, pp. 573-583.

Barling, J., Zacharatos, A. et Hepburn, C., «Parents' job insecurity affects children's academic performance through cognitive difficulties», in *Journal of Applied Psychology*, 84, 1999, pp. 437-444.

Belle, D., «Gender differences in the social moderators of stress», in Barnett, C., Beiner, L. et Baruch, G., *Gender and Stress*, Free Press, New York, 1987.

Bond, J., Galinsky, E. et Swanberg, J., *The 1997 National Study of the Changing Workforce*, Families and Work Institute, New York, 1997.

Brockner, J., «Managing the effects of layoffs on survivors», in *California Management Review*, 34, 2, 1992, pp. 9-28.

Brockner, J., Davy, J. et Carter, C., «Layoffs, survivors' guilt, motivation, affective and attitudinal consequences», in *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 36, 2, 1985, pp. 113-127.

Brockner, J., Greenberg, J., Brockner, A., Bortz, J. et Carter, C., «Layoffs, equity theory, and work performance: further evidence of the impact of survivors' guilt», in *Academy of Management Journal*, 29, 2, 1986, pp. 373-384.

Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F. et Dewitt, R. L., «Layoffs, job security, and survivors' work effort: evidence of an inverted-U relationship», in *Academy of Management Journal*, 35, 2, 1992, pp. 413-425.

Burchell, B. J., «The Prevalance and Redistribution of Job Insecurity and Work Intensification», in Burchell, B., Ladipo, D. et Wilkinson, F., *Job insecurity and work intensification*, Routledge, Londres, 2002, pp. 61-76.

Burchell, B. J., «The unequal distribution of job insecurity, 1966-1986», in *International Review of Applied Economics*, 13, 3, 1999, pp. 437-458.

Burchell, B. J., «Job security and psychological well-being: preliminary analyses of the British Household Panel Survey», document destiné à être présenté à l'occasion du JRF Work and Opportunity Workshop, 16-17 octobre 1997.

Burchell, B. J., «The effects of labour market position, job insecurity, and unemployment on psychological health», in Gallie, D., Marsh, C. et Vogler, C., *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford University Press, Oxford, 1994.

Burchell, B. J., Day, D., Hudson, M., Ladipo, D., Mankelow, R., Nolan, L., Reed, H., Wichert, I. et Wilkinson, F., «Job insecurity and work intensification: flexibility and the changing boundaries of work», in *Joseph Rowntree Foundation Report*, 1999.

Burchell, B., Ladipo, D. et Wilkinson, F., *Job insecurity and work intensification*, Routledge, Londres, 2002, pp. 61-76.

Bureau américain du recensement, *Statistical Abstract of the United States, 117^e édition*, US Government Printing Office, Washington DC, 1997.

Capelli, P. et Neumark, D., «External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses», in *Industrial Relations*, 43, 1, 2004, pp. 148-182.

Charles, N. et James, E., «Gender and work orientations in conditions of job insecurity», in *British Journal of Sociology*, 54, 2, 2003a, pp. 239-257.

Charles, N. et James, E., «The Gender Dimensions of Job Insecurity in a Local Labour Market», in *Work, Employment and Society*, 17, 3, 2003b, pp. 531-552.

Clark, A. et Postel-Vinay, F., «Job Security and Job Protection», document de travail, PSE, Paris, 2005.

Cox, T., «Stress research and stress management – putting theory to work», in *HSE Contract Research Report*, 61, 1993.

Davy, J. A., Kinicki, A. J. et al., «A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions», in *Journal of Organizational Behavior*, 18, 4, 1997, pp. 323-349.

De Ruyter, A. et Burgess, J., «Growing Labour Insecurity in Australia and the UK in the Midst of Job Growth: Beware the Anglo-Saxon Model», in *European Journal of Industrial Relations*, 9, 2, 2003.

Dekker, S. W. A. et Schaufeli, W. B., «The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: a longitudinal study», in *Australian Psychologist*, 30, 1995, pp. 57-63.

Dooley, D. et Catalano, R., «Recent research on the psychological effects of unemployment», in *Journal of Social Issues*, 44, 1988, pp. 1-12.

Dooley, D. Rook, K. et Catalano, R., «Job and non-job stressors and their moderators», in *Journal of Occupational Psychology*, 60, 1987, pp. 115-132.

Elder, G. H., Caspi, A. et Van Nguyen, T., «Resourceful and vulnerable children: family influences in stressful times», in Silbereisen, R. K., Eyferth, K. et Rudinger, G., *Development as Action in Context: Problem Behavior and Normal Youth Development*, Springer Verlag, New York, 1986.

Elder, G. H., Liker, J. et Cross, C., «Parent-child behavior in the Great Depression: life course and intergenerational influences», in Baltes, P. B. et Brim, O. G., *Life-span, Development and Behavior*, 6, Academic Press, New York, 1984.

FEACVT, «Job Insecurity is Still High in Spain», 22 novembre 2004, extrait le 7 décembre 2004 sur le site <http://www.eurofound.ie/ewco/2004/11/ES0411NU01.htm>

Feather, N. T., *The Psychological Impact of Unemployment*, Springer Verlag, New York, 1990.

Feather, N. T. et Rauter, K. A., «Exploring Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values», in *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 3, 2004, pp. 281-298.

Felstead, A., Burchell, B. et Green, F., «Insecurity at work: is it getting worse?», in *New Economy*, septembre 1998.

Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, S. A. et Marmot, M., «Self-reported Job Insecurity and Health in the Whitehall II study: Potential Explanations of the Relationship», in *Social Science & Medicine*, sous presse.

Ferrie, J., Shipley, M. J., Marmot, M.G., Stansfeld, S. et Smith, G., «Health effects of anticipation of job change and nonemployment: longitudinal data from the Whitehall 11 study», in *British Medical Journal*, 311, 1995, pp. 1264-1269.

Galinsky, E. J. et Bond, J. T., «The role of employers in addressing the needs of employed parents», in *Journal of Social Issues*, 52, 1996, pp. 111-136.

Givord, P. et Maurin, E., «Changes in job security and their causes: An empirical analysis for France, 1982-2002», in *European Economic Review*, 48, 3, 2004, pp. 595-616.

- Golsh, K., «Employment Flexibility in Spain and Its Impact on Transitions to Adulthood», in *Work, Employment & Society*, 17, 4, 2003, pp. 691-718.
- Greenhalgh, L. et Rosenblatt, Z., «Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity», in *Academy of Management Review*, 9, 3, 1984, pp. 438-448.
- Greenhaus, J. H. et Beutell, N. J., «Sources of conflict between work and family roles», in *Academy of Management Review*, 10, 1985, pp. 76-88.
- Guest, D., «Management and the insecure workforce», in Salmon, J. et Heery, E., *The Insecure Workforce*, Routledge, Londres, 2000, pp. 140-154.
- Hallier, J., «Security Abeyance: Coping with the erosion of job conditions and treatment», in *British Journal of Management*, 11, 2000.
- Hallier, J. et Lyon, P., «Job insecurity and employee commitment: managers' reactions to the threat and outcomes of redundancy selection», in *British Journal of Management*, 1996, pp. 107-123.
- Haworth, J. T., *Work, Leisure and Well-Being*, Routledge, Londres, 1997.
- Heaney, C. A., Israel, B. A. et House, J. S., «Chronic job insecurity among automobile workers: effects on job satisfaction and health», in *Social Science and Medicine*, 38, 1994, pp. 1431-1437.
- Hodgson, G. M., «Corporate culture and evolving competencies: an old institutionalist perspective on the nature of the firm», document présenté à l'occasion du séminaire du CBR, Cambridge, 8 mars 1995.
- Horsted, J. et Doherty, J., «Survivors' syndrome survey», Cranfield Human Resources Centre, Working Transitions Working Paper, 1995.
- Hughes, D. et Galinsky, E., «Work experiences and marital interactions: elaborating the complexity of work», in *Journal of Organizational Behavior*, 15, 1994, pp. 423-438.
- Hughes, D., Galinsky, E. et Morris, A., «The effects of job characteristics on marital quality: specifying linking mechanisms», in *Journal of Marriage and the Family*, 54, 1992, pp. 31-42.
- Jacobson, D., «A personological study of the job insecurity experience», in *Social Behaviour*, 2, 1987, pp. 143-155.

Joelson, L. et Wahlquist, L., «The psychological meaning of job insecurity and job loss: results of a longitudinal study», in *Social Science and Medicine*, 25, 1987, pp. 179-182.

Kahn, R. L., *Work and Health*, Wiley, New York, 1981.

Karasek, R. et Theorell, Y., *Healthy Work Stress: Productivity and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York, 1990.

Kelly, R. F., Sheldon, A. W. et Fox, G. L., «The impact of economic dislocation on the health of children», in Boulet, J., Debritto, A. M. et Ray, S.A., *Understanding the Economic Crisis*, université du Michigan, Ann Arbor, 1985.

Kinicki, A. J., «Personal consequences of plant closings: a model and preliminary test», in *Human Relations*, 38, 1985, pp. 197-212.

Kinnunen, U., Feldt, T. et Mauno, S., «Job Insecurity and Self-esteem: Evidence from Cross-lagged Relations in a 1-year Longitudinal Sample», in *Personality and Individual Differences*, 35, 3, 2003, pp. 617-632.

Kinnunen, U. et Mauno, S., «Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland», in *Human Relations*, 51, 1998, pp. 157-177.

Kuhnert, K. W. et Lahey, M. A., «Technological innovation and its impact on employee well-being», 1988, document présenté à l'occasion de la réunion nationale de la Operations Research Society of America/Institute for Management Science, Washington DC, 2003.

Kuhnert, K. W. et Palmer, D. R., «Job security, health, and the intrinsic and extrinsic characteristics of work», in *Group and Organization Studies*, 16, 1991, pp. 178-192.

Kuhnert, K. W., Sims, R. R. et Lahey, M. A., «The relationship between job security and employee health», in *Groups and Organization Studies*, 14, 1989, pp. 399-410.

Kuhnert, K. W. et Vance, R. J., «Job insecurity and moderators of the relation between job insecurity and employee adjustment», in Quick, J. C., Murphy, L. R. et Hurrell, J., *Stress and Well-Being at Work*, American Psychological Association, Washington, 1992.

La Rossa, R. et Reitzes, D. C., «Continuity and change in middle-class fatherhood, 1925-1939: the culture-conduct connection», in *Journal of Marriage and the Family*, 55, 1993, pp. 455-468.

Lampard, R., «An examination of the relationship between marital dissolution and unemployment», in Gallie, D., Marsh, C. et Vogler, C., *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford University Press, Oxford, 1994.

Larson, J. H., Wilson, S. M. et Beley, R., «The impact of job insecurity on marital and family relationships», in *Family Relations*, 43, 1994, pp. 138-143.

Lazarus, R. S. et Folkman, S., *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer Verlag, New York, 1984.

Liker, J. et Elder, G. H., «Economic hardship and marital relations in the 1930s», in *American Sociological Review*, 48, 1983, pp. 87-105.

Lim, V. K. G., «Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support», in *Human Relations*, 49, 1996, pp. 171-193.

Lim, V. K. G. et Leng Loo, G., «Effects of Parental Job Insecurity and Parenting Behaviors on Youth's Self-efficacy and Work Attitudes», in *Journal of Vocational Behavior*, 63, 1, 2003, pp. 86-98.

Margolis, L. H. et Farran, D. C., «Unemployment and children», in *International Journal of Mental Health*, 13, 1984, pp. 107-124.

Marmat, M., *Status syndrome*, Bloomsbury, London, 2004

Mattiasson, I., Folke, L., Nilsson, J. A. et Theorell, T., «Threat of unemployment and cardiovascular risk factors: longitudinal study of quality of sleep and serum cholesterol concentrations in men threatened with redundancy», in *British Medical Journal*, 301, 1990, pp. 461-466.

Mattinson, J., *Work, Love and Marriage: The Impact of Unemployment*, Duckworth, Londres, 1988.

Mauno, S. et Kinnunen, U., «Perceived Job Insecurity Among Dual-earner Couples: Do Its Antecedents Vary According to Gender, Economic Sector and the Measure Used?», in *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 3, 2002, pp. 295-314.

Michie, J. et Sheehan, M., «HRM practices, R and D expenditure, and innovative investment: evidence from the UK's 1990 Workplace Industrial Relations Survey (WIRS)», in *Industrial and Corporate Change*, 8, 2, 1999, pp. 211-234.

Moss, P. et Brannen, J., «Fathers' employment», in Lewis, C. et O'Brien, M., *Reassessing Fatherhood: New Observations on Fathers and the Modern Family*, Sage, Londres, 1987.

Näswall, K. et De Witte, H., «Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables», in *Economic and Industrial Democracy*, 24, 2, 2003, pp. 189-215.

Nickell, S., Jones, P. et Quintini, G., «A Picture of Job Insecurity Facing British Men», in *Economic Journal*, 112, 476, 2002, pp. 1-27.

OCDE, «La précarité de l'emploi progresse-t-elle dans les pays de l'OCDE?», in *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 1997, pp. 129-160.

OCDE, *Perspectives de l'emploi 2003 de l'OCDE. Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, OCDE, 2003.

Orthner, D., «Families in transition: changing values and norms», in Day, R., Gilbert, K., Settles, B. et Burr, W., *Research and Theory in Family Science*, ITP, Londres, 1995.

Pleck, J. H., «Are "family-supportive" employer policies relevant to men?», in Hood, J. C., *Men, Work, and Family*, Sage, Californie, 1993.

Preuss, G. A. et Lautsch, B. A., «The Effect of Formal Versus Informal Job Security on Employee Involvement Programs», in *Relations Industrielles-Industrial Relations*, 57, 3, 2002, pp. 517-541.

Riley, D. et Eckenrode, J., «Social ties: costs and benefits with differing subgroups», in *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1986, pp. 770-778.

Rook, K., Dooley, D. et Catalano, T., «Stress transmission: the effect of husband's job stressors on the emotional health of their views», in *Journal of Marriage and the Family*, 53, 1991, pp. 165-177.

Rosenblatt, Z. et Ruvio, A., «A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers», in *Journal of Organizational Behavior*, 17(SISI), 1996, pp. 587-605.

Roskies, E. et Louis-Guerin, C., «Job insecurity in managers: antecedents and consequences», in *Journal of Organizational Behavior*, 11, 1990, pp. 345-359.

Roskies, E., Louis-Guerin, C. et Fournier, C., «Coping with job insecurity: how does personality make a difference?», in *Journal of Organizational Behavior*, 14, 1993, pp. 617-630.

Rousseau, D. M., «Why workers still identify with organisations», in *Journal of Organizational Behavior*, 19, 1998, pp. 217-233.

Spector, P., «Using self-report questionnaires in OB research: a comment on the use of a controversial method», in *Journal of Organizational Behavior*, 15, 1994, pp. 385-392.

Standing, G., *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Macmillan, Londres, 1999.

Stewart, W. et Barling, J., «Fathers' work experiences effect children's behaviors via job-related affect and parenting behaviors», in *Journal of Organizational Behavior*, 17, 1996, pp. 221-232.

Sutherland, V. J. et Cooper, C. L., «Sources of work stress», in Hurrell J. J. Jr., Murphey, L. R., Sauter, S. L. et Cooper, C. L., *Occupational Stress: Issues and Developments in Research*, Taylor & Francis, Londres, 1988.

Tivendell, J. et Bourbonnais, C., «Job insecurity in a sample of Canadian civil servants as a function of personality and perceived job characteristics», in *Psychological Reports*, 87, 2000, pp. 55-60.

Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D. et Hartley, J., «Employees' reactions to job insecurity», in Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. et Van Vuuren, T., *Job Insecurity: Coping With Jobs at Risk*, Sage, Londres, 1991.

Voydanoff, P., «Economic distress and family relations: a review of the eighties», in *Journal of Marriage and the Family*, 52, 1990, pp. 1099-1115.

Voydanoff, P. et Donnelly, B., «Economic distress and mental health: coping strategies and social supports», rapport soumis à l'Office of Program Evaluation and Research, Ohio Department of Mental Health (cité dans Voydanoff, 1990), 1986.

Warr, P., *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford University Press, Oxford, 1987.

Wilkinson, R. G., *Unhealthy Societies: The Afflictions of Inequality*, Routledge, Londres, 1996.

Zedeck, S., «Introduction: exploring the domain of work and family concerns», in Zedeck, S., *Work, Families, and Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 1992.

II – Comment la flexibilité affecte-t-elle la cohésion sociale ?

Le modèle de l'arbre du Conseil de l'Europe revisité

Ton Wilthagen¹ et Mijke Houwerzijl²

Introduction : cohésion sociale et flexibilisation du marché du travail

Nul ne saurait envisager l'existence d'une société sans cohésion sociale. Cependant, la cohésion sociale n'est pas «un état de fait» statique et stable. Selon les termes employés par le Conseil de l'Europe, «la cohésion sociale est la capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, à réduire le plus possible les disparités et à éviter la polarisation» (Conseil de l'Europe, Stratégie pour la cohésion sociale, 2004). Cette définition laisse entendre que la cohésion sociale ne peut être atteinte et établie une fois pour toutes, qu'il faut au contraire la (re)créer continuellement. Le cours de l'évolution d'une société peut tester les limites de sa capacité à réduire les inégalités. La flexibilisation du marché du travail est l'une de ces tendances qui pourrait détériorer la cohésion sociale. L'adoption d'une perspective spécifiquement centrée sur la cohésion sociale est aussi innovante que nécessaire, car elle complète d'autres perspectives, telles que l'approche centrée sur la dimension sociopsychologique (voir, par exemple, Sennett, 1998). Dans le présent chapitre, nous nous attacherons à évaluer systématiquement les menaces que la flexibilisation du marché du travail fait peser sur la cohésion sociale et à voir comment combiner flexibilité du travail et sécurité de l'emploi afin de garantir la cohésion sociale, ou en d'autres termes, comment définir les bonnes et meilleures pratiques.

1. Le paradigme flexibilité-sécurité et la «flexicurité»

Dans l'économie mondialisée qui est la nôtre, il est de plus en plus nécessaire de trouver un équilibre entre la flexibilité requise par les entreprises

1. Professeur titulaire de la faculté de droit de l'université de Tilburg (Pays-Bas), spécialisé dans les aspects institutionnels et juridiques du marché du travail. Directeur du programme international de recherche sur la «flexicurité» et directeur du programme de recherche politique générale de l'Institut de recherche sur le travail (OSA), également à l'université de Tilburg (<http://www.tilburguniversity.nl/flexicurity>).

2. Avocat et directeur de recherches au sein du programme de recherche international sur la flexicurité, au département de droit social et de politique sociale de la faculté de droit de l'université de Tilburg (Pays-Bas). E-mail: m.s.houwerzijl@uvt.nl.

et la protection adéquate des travailleurs. Par chance, les travailleurs, à titre individuel, pourraient eux aussi avoir à gagner à plus de flexibilité, mais souvent, les types de flexibilité recherchés ne coïncident pas.

En matière de sécurité, la situation est entièrement inversée: les travailleurs sont les parties les plus intéressées, mais le patronat a également besoin de sécurité. Ici aussi, les intérêts en matière de sécurité des travailleurs et des employeurs ne sont pas (nécessairement) les mêmes. Les rapports entre les différentes formes de flexibilité et de sécurité attirent sur eux l'attention. Ces rapports sont désignés par l'expression «paradigme flexibilité-sécurité» (Wilthagen et Tros, 2004), pour souligner l'interrelation entre ces deux objectifs, puisque de nombreuses sociétés, en particulier européennes, se sont donné pour objectif de les viser ensemble.

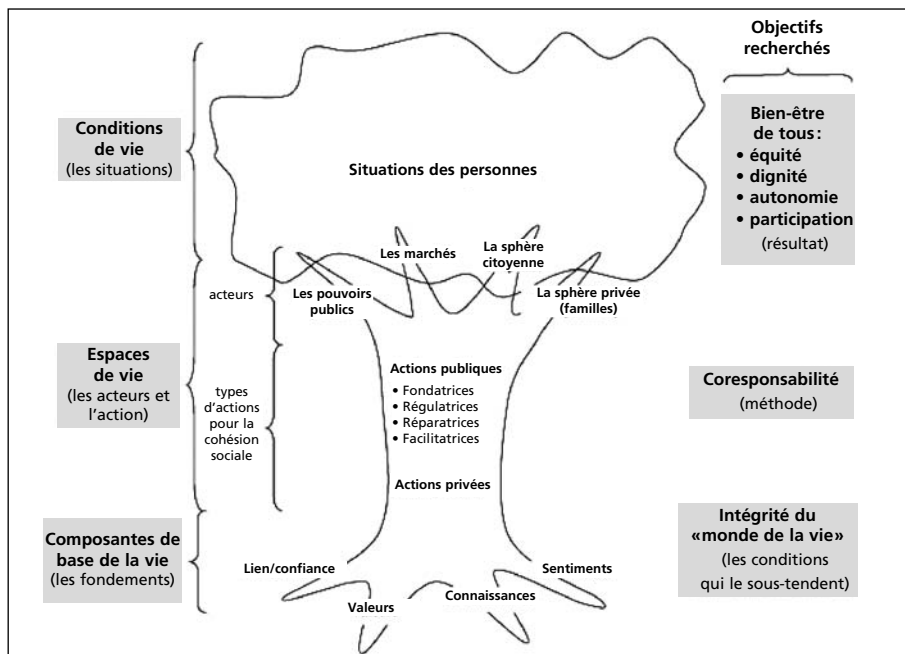
Le terme de «flexicurité» est souvent employé à propos d'idées, de situations ou de politiques favorisant un compromis «gagnant/gagnant» qui combinent ces deux dimensions. Les politiques ayant pour objet délibéré d'améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité sont des politiques de «flexicurité» (Wilthagen, 1998, Wilthagen et Rogorowski, 2002, Wilthagen et Tros, 2004).

La «flexicurité» est également considérée comme un «état» souhaitable sur le marché du travail, comme une combinaison équilibrée alliant, d'une part, un haut niveau de flexibilité (quant à l'emploi et au lieu de travail), et d'autre part la sécurité (de l'emploi et la sécurité sociale). De sorte que l'on rencontre deux définitions de la flexicurité: l'une soulignant l'idée d'augmenter la flexibilité et la sécurité simultanément, et l'autre soulignant l'idée d'équilibrer flexibilité et sécurité. L'expérience acquise dans plusieurs pays montre, cependant, qu'en pratique, il existe différents types et modèles de «flexicurité».

2. Utilisation du «modèle de l'arbre» de la cohésion sociale du Conseil de l'Europe

Avec son projet de Forum 2005 sur la cohésion sociale intitulé «Concilier la flexibilité du travail avec les valeurs de la cohésion sociale», la Division du développement de la cohésion sociale du Conseil de l'Europe relève le défi qui consiste à créer de nouveaux cadres politiques dans ce domaine. Dans le présent article nous employons la grille d'analyse du Conseil de l'Europe dite du «modèle de l'arbre», afin de mettre en évidence l'impact de la flexibilité (et de la précarité) sur la cohésion sociale.

Modèle de l'arbre du Conseil de l'Europe



Ce modèle distingue :

- les composantes de base de la vie, ou en d'autres termes les valeurs fondamentales;
- les espaces de vie/acteurs et actions, ou en d'autres termes les méthodes (privées, publiques ou privées/publiques); et
- les conditions de vie/situations, que l'on peut également désigner par les effets³.

A ce dernier niveau, quatre effets majeurs se dessinent; c'est ce qu'il est convenu d'appeler les quatre dimensions du bien-être, à savoir l'équité, la dignité, l'autonomie et la participation. Ainsi, nous disposons d'un modèle dynamique qui permet de mettre en relation les valeurs fondamentales qui, par le biais de l'intervention de méthodes, d'actions et d'acteurs, sont censées avoir des effets distincts.

Le modèle de l'arbre offre un nouvel angle d'analyse des liens entre flexibilité et sécurité en modelant son impact sur les différents niveaux de la

3. Conseil de l'Europe, *Guide méthodologique pour l'élaboration concertée des indicateurs de la cohésion sociale*, Editions du Conseil de l'Europe, juin 2005.

société et donnant ainsi une image complète et inclusive du problème. Le modèle dynamique ainsi créé pourrait, dans un premier temps, être utilisé pour décrire, analyser et comparer différentes politiques dans différents pays. Pour élaborer et tester ce modèle, des cas de flexibilisation et des mesures de «flexicurité» provenant de plusieurs pays pourraient être sélectionnés et analysés. Ainsi, pour analyser une loi nouvelle ou récente, une première étape pourrait consister à identifier les principaux objectifs et valeurs fondamentales sous-tendant le texte, qui sont indiqués dans différents documents. L'étape suivante pourrait consister à examiner les principales procédures et méthodes employées dans la conception et la mise en œuvre desdites mesures. Troisièmement, l'on pourrait examiner les effets (mentionnés ci-dessus) de ces dernières. Bien entendu, la législation et les politiques supranationales, de même que les conventions collectives sectorielles et les conventions internes aux entreprises, pourraient également être analysées et «testées». De cette manière, les différences de modalités et d'effets de la flexibilisation pourraient être balisées et évaluées (voir, par exemple l'étude publiée par Jager *et al.* en 2004 sur les mécanismes mis en place dans plusieurs pays).

Dans cette première tentative d'établir un lien entre la flexibilité de la main-d'œuvre et la conception de la cohésion sociale développée par le Conseil de l'Europe, nous nous sommes référés à la célèbre loi néerlandaise sur la flexibilité et la sécurité (ainsi qu'à son contexte général et son passé parlementaire) pour en faire une étude de cas. Cette loi, en vigueur depuis 1999, tente de trouver un équilibre entre la flexibilité du marché du travail d'une part et, d'autre part, la sécurité du travail (ou de l'emploi). Le présent document se présente ainsi: sous les titres 4, 5 et 6 nous examinerons et évaluerons cet exemple néerlandais de politique de «flexicurité» sous l'angle de la cohésion sociale, à l'aune des trois niveaux du modèle de l'arbre du Conseil de l'Europe. Les «valeurs fondamentales», ou composantes de base de la vie, sont le point de départ de l'analyse, les «acteurs et leurs actions», c'est-à-dire les méthodes, sont l'objet de l'étape suivante et pour finir, titre 6, nous décrivons les «conditions de vie», ou les effets obtenus. Sous le titre 7, nous évaluerons notre essai de description à l'aide du modèle de l'arbre. Certaines conclusions sont tirées, et nous terminerons sur l'ébauche du deuxième domaine dans lequel le modèle de l'arbre pourrait se révéler utile, à savoir l'élaboration d'un «critère de cohésion sociale» ou d'une «check-list» du Conseil de l'Europe, dans une perspective plus normative, destinée à évaluer a priori ou a posteriori les politiques et les mesures proposées ou en vigueur.

3. Les objectifs de la loi néerlandaise sur la flexibilité et la sécurité, et les valeurs fondamentales la sous-tendant

a. Contexte de cette loi

Depuis les années 1980, le marché du travail néerlandais se caractérise par une flexibilité et une diversification croissantes. L'on observe toujours plus de variété et de flexibilité au niveau des horaires de travail, des salaires, des descriptions de poste, des lieux de travail, des types de contrat de travail et des termes de ces contrats. Dans une certaine mesure, ce développement des relations salariales atypiques est mû par la demande croissante d'une partie de la main-d'œuvre, plus individualiste et émancipée, désireuse de combiner avec plus de souplesse les sphères professionnelles et privées. Mais la principale force motrice poussant dans le sens de la flexibilisation des relations salariales est, à n'en pas douter, le fait (économique) qu'une entreprise moderne doit être «dégraissée» et flexible. Pour rester compétitive dans l'économie mondialisée, les entreprises doivent pouvoir s'adapter facilement et rapidement à une évolution technologique et internationale constante. C'est pourquoi l'adaptabilité de la main-d'œuvre est considérée comme une condition absolument essentielle.

Comme dans d'autres pays, les débats sur l'emploi flexible et les contrats de travail atypiques se sont focalisés sur la nécessité et les limites de la flexibilisation du marché du travail⁴. L'influence croissante de l'évolution économique internationale sur le marché du travail néerlandais est une cause générale de cette flexibilisation. L'ouverture des marchés nationaux à la compétition régionale (au sein de l'Union européenne) et mondiale (OMC), et les flux de capitaux poussent les pays occidentaux à flexibiliser le marché du travail pour demeurer compétitifs. La «rigidité» du droit du travail néerlandais, en particulier en matière de licenciement, a été identifiée comme la cause la plus concrète et directe de l'intérêt croissant pour les contrats de travail flexibles, et plus précisément pour la fourniture de main-d'œuvre par des agences d'intérim. Comparé à la précarité des contrats de travail flexibles, les travailleurs bénéficiant d'un contrat de travail normal jouissent d'un degré élevé de protection. C'est pourquoi, aux Pays-Bas, des débats récurrents portent sur le mécanisme de licenciement instauré par la loi et la réglementation. Ce pays est doté d'un double

4. L'on trouvera un exposé plus détaillé sur les origines du concept de «flexicurité», l'application de cette stratégie aux Pays-Bas et sa pertinence à l'égard de la théorie des marchés du travail en transition dans le document publié en 1998 par Wilthagen.

régime juridique du licenciement, qui, de plus, est de nature préventif. Les employeurs doivent soit adresser une demande d'autorisation au service public pour l'emploi (CWI, *centrum voor werk en inkomen*) avant la délivrance de tout préavis de licenciement, soit introduire une requête auprès des juridictions inférieures afin de demander la résiliation du contrat de travail «pour des motifs sérieux». Depuis les années 1980, le régime de l'autorisation de licenciement est dénoncé comme formant l'une des principales «entraves au marché», comme un facteur majeur de rigidité et d'immobilisme. Toutefois, ces critiques n'ont, à ce jour, jamais été étayées par la recherche empirique (voir Mayes et Soteri, 1994, et Bertola, 1990).

Avant la seconde moitié des années 1990, les positions des organisations patronales et des syndicats semblaient inconciliables sur la question de la flexibilité. Le patronat demandait plus de flexibilité contractuelle et juridique, alors que les syndicats s'opposaient à la précarisation du travail et demandaient l'amélioration du statut des travailleurs «flexibles». Résultat, la plupart des recommandations de la Fondation néerlandaise du travail (*Stichting van de Arbeid*, STAR) et du Conseil socio-économique (*Sociaal-Economische Raad*, SER) concernant la révision de la législation en matière de licenciement, la flexibilité et le statut juridique des travailleurs «flexibles» divergeaient également (voir, par exemple, la recommandation du SER sur les contrats de travail flexibles, n° 91/19, 20 septembre 1991).

La Fondation néerlandaise du travail est un organisme central consultatif de conseil, créé à la fin de la seconde guerre mondiale (1945; voir Windmuller, 1969). Elle est composée des représentants des principales confédérations patronales et syndicales. Contrairement au Conseil socio-économique tripartite, qui conseille également le gouvernement, aucun membre ou représentant du gouvernement ne siège au sein de la fondation.

b. Une nouvelle approche : flexibilité et sécurité

Une nouvelle vision de la flexibilité du marché du travail et de la sécurité/précarité a été adoptée à la fin de l'année 1995, lorsque Ad Melkert, ministre néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi (parti travailliste), s'est donné pour objet délibéré, dans une note intitulée «Flexibilité et sécurité» (*Nota Flexibiliteit en Zekerheid*, 1995, n° 24 543), d'établir un équilibre entre flexibilité et sécurité (sociale). A la recherche d'un consensus autour d'un compromis «gagnant/gagnant», il a établi un lien entre les deux termes de l'équation politique: augmentation de la flexibilité des relations salariales tout en maintenant un niveau suffisant de protection pour les travailleurs. La note contient un ensemble coordonné de bases

de réflexion et de propositions visant à modifier la protection contre le licenciement garantie aux salariés liés par des contrats conventionnels, abolir le système des autorisations pour les agences d'intérim (TWA) ayant des activités de placement et renforcer le statut juridique des travailleurs intérimaires, dont les rapports avec leur agence doivent être considérés, par principe, comme établissant un contrat de travail conventionnel. Il importe d'observer ici que les mesures de flexibilité et de sécurité mises en avant par le Gouvernement néerlandais portent avant tout sur le statut juridique du salarié. Les Pays-Bas proposent en ce sens plusieurs modifications de la loi sur le licenciement actuellement en vigueur. Ces propositions sont principalement les suivantes:

- réduction de la période de préavis;
- mises à l'épreuve d'une durée maximale variable, selon le type de contrat de travail;
- définition du contrat liant une agence d'intérim et un travailleur intérimaire comme étant un contrat de travail; et
- assouplissement de la réglementation sur les contrats à durée déterminée, afin qu'ils soient renouvelables par deux fois sans préavis de licenciement pendant une durée maximale de trois ans.

Avec le recul, il apparaît que cette note a enclenché un processus qui devait aboutir à l'adoption de la loi de 1998 sur la flexibilité et la sécurité.

Quels sont les objectifs et les valeurs fondamentales à l'œuvre dans cette loi néerlandaise? Le ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi n'a pas expressément entériné le concept de «flexicurité⁵». Il était cependant admis dans la note qu'il convenait d'infléchir le droit du travail dans le sens d'une compétition économique internationale accrue entre entreprises, de l'individualisation et de l'émancipation de la main-d'œuvre et de la «révolution» des technologies de l'information, riche de conséquences. Une réforme du droit du travail a été recommandée, pour contribuer à trouver un nouvel équilibre entre les acteurs présents sur le marché du travail moderne. Donc, la flexibilité et la sécurité doivent progresser de concert, et le processus de flexibilisation du travail doit se poursuivre d'une

5. Toutefois, c'est au cours de cette même période d'automne 1995 que le terme de «flexicurité» est apparu dans les cercles politiques. Le sociologue Hans Adriaansens, membre du Conseil scientifique sur la politique gouvernemental (WRR), l'a employé dans des discours et des entretiens. Wilthagen l'a repris et modifié dans une note d'orientation destinée au Wissenschaftszentrum Berlin (Wilthagen, 1998).

manière responsable et équilibrée pour toutes les parties. Des relations salariales équilibrées, solides mais flexibles, sont, aux yeux du gouvernement, la clé pour obtenir un marché du travail économiquement compétitif et socialement sûr.

c. Les valeurs fondamentales sous-tendant la nouvelle approche

Ainsi, l'objectif visé au travers de ces propositions sur la flexibilité et la sécurité était de parvenir à un marché du travail économiquement compétitif et socialement sûr. Sous l'angle des composantes de base de la vie (ou des valeurs fondamentales) de ces nouveaux objectifs, combinant une approche sociale et économique, nous retrouvons des thèmes familiers, tel que l'importance croissante des facteurs économiques dans les politiques de l'emploi. Le point de mire habituel de la législation du travail, exclusivement focalisé sur la protection (sécurité) des travailleurs contre les forces du marché, se heurte, depuis les années 1980, à la nécessité de combattre le chômage. Les propositions concernant la flexibilité-sécurité relèvent ce défi et révèlent un déplacement du centre d'intérêt de la législation du travail, avec une nouvelle tentative de rendre cette législation compatible avec l'efficacité économique. Ce changement de «paradigme» est devenu possible parce que, dans une certaine mesure, il coïncide avec une tendance plus culturelle à l'individualisation dans la société, et donc aussi sur le marché du travail. Toutefois, la nouvelle approche doit fonctionner dans les limites imposées par la justice sociale, la solidarité. Comme nous l'avons vu, de nombreuses personnes travaillant dans un cadre d'emploi flexible sont confrontées à une grande précarité de l'emploi et des revenus. Quand le niveau d'incertitude, ou de précarité, est trop élevé, la question bien connue de la justice sociale ressurgit. Le niveau de base de la protection des travailleurs individuels ou des groupes vulnérables de travailleurs est en danger. A cet égard, le concept de «travail décent» élaboré par l'OIT mérite d'être mentionné. Comme le souligne l'OIT, ce qui importe, ce n'est pas seulement le nombre d'emplois créés dans une société, c'est aussi la qualité intrinsèque de ces emplois et la juste rémunération du travail, ainsi que la pérennité des emplois créés⁶.

6. Voir les rapports sur le site <http://www.ilo.org>. Par exemple, le Rapport 1(A), intitulé: «La pénurie de travail décent: un défi mondial», Genève, juin 2001. Voir aussi le numéro spécial de l'*International Labour Review*, 142, 2, 2003, sur la «Mesure du travail décent».

Les propositions concrètes relatives à la «flexicurité» contenues dans la note de 1995 peuvent être considérées comme une tentative visant à tenir compte de l'évolution économique mondiale, et en même temps à restaurer ou maintenir la cohésion sociale de la société néerlandaise. La cohésion sociale ne règne dans une société que si la majorité de ses citoyens sont convaincus que règne la justice sociale. Ils doivent avoir l'impression de vivre dans une société dont les normes, en matière de répartition des revenus et d'accès à l'emploi, sont équitables. Tout cela peut se résumer à un droit fondamental au travail (à l'emploi) et à un certain niveau de revenu (revenu minimum/salaire minimum) (voir Van der Heijden et Noordam, 2001). Ainsi seulement obtiendrons-nous une société inclusive, dans laquelle nul individu et nul groupe n'est (ou ne se sent) exclu. Des économistes éminents tel que Sen (1999) reconnaissent l'importance économique de la cohésion sociale, comme fondement de la prospérité économique. Cette évaluation est conforme aux vues de sociologues tels que Sennett, Fukuyama et Putnam, qui soulignent la valeur du «capital social».

Sous l'angle juridique, il nous suffira d'examiner les origines du droit du travail et de la sécurité sociale. La justice sociale, en tant que préalable de la cohésion sociale, a toujours été le moteur du développement du droit du travail et du droit de la sécurité sociale (qui sont souvent considérés ensemble comme formant «le droit social»). Van der Heijden et Noordman distinguent, parmi les composantes de base de la vie ou les valeurs fondamentales, la responsabilité, l'assurance d'un niveau minimum de revenus (*bestaanszekerheid*), la protection, la solidarité, la non-discrimination et la participation. Si, en droit social, ces valeurs fondamentales sont garanties par des méthodes de droit public et de droit privé, et si elles sont respectées, nous pourrions dire que nous vivons dans une société où règne la justice sociale, et donc la cohésion sociale.

4. Quels acteurs et quelles actions ont joué un rôle dans l'élaboration et l'adoption de la loi sur la flexibilité et la sécurité ?

Si l'on se penche sur le deuxième niveau du modèle de l'arbre du Conseil de l'Europe, nous devons définir les acteurs et les actions qui jouent (ou ont joué) un rôle dans l'adoption de la loi néerlandaise sur la flexibilité et la sécurité. Ensuite, nous analyserons le contenu de cette loi et les «actions» qui ont suivi son adoption pour chercher à savoir s'ils étaient conformes à l'objectif, qui était d'améliorer à la fois la flexibilité et la sécurité.

a. Histoire parlementaire et procédure d'adoption

Bien entendu, le gouvernement et le parlement ont joué un rôle clé dans la procédure d'adoption de cette loi. Mais la possibilité qu'ont eue d'autres acteurs de jouer un rôle aussi (voire plus) important est parfaitement illustrée par l'histoire du passage de cette loi devant le parlement. Une brève description de cette phase s'impose.

Comme indiqué plus haut, ce processus a été initié en 1995 par une note du ministre des Affaires sociales et de l'Emploi. Au cours de la préparation de cette note, l'avis de plusieurs conseils consultatifs a été pris (auprès de la Fondation néerlandaise du travail, du Conseil socio-économique et du Conseil pour l'émancipation (*Emancipatieraad*). Cependant, la coalition gouvernementale néerlandaise de l'époque (aujourd'hui connue sous le nom de première «coalition violette», réunissant les partis travailliste, libéral et socio-libéral) n'a pu parvenir à un accord sur les propositions concernant la flexibilité et la sécurité contenues dans la note. Ensuite, il a officiellement été demandé à la fondation de se prononcer sur certains aspects des propositions. La Fondation néerlandaise du travail est l'un des principaux acteurs de l'économie «consultative» néerlandaise, également connue aujourd'hui sous le nom de «modèle du polder» (Visser et Hemerijck, 1997). Cette institution est célèbre pour sa stratégie de négociations à somme positive. Aux yeux des travailleurs comme des employeurs, la recherche de stratégies et de compromis «gagnant/gagnant» est la mission première de la fondation.

Au début des années 1990, les partenaires sociaux commençaient à sortir d'une mauvaise passe (Van Bottenburg, 1995). Comme indiqué, jusqu'en 1996, les organisations patronales et syndicales étaient très divisées sur la question de la flexibilité. Dans sa note, Ad Melkert, ministre des Affaires sociales et de l'Emploi, a franchi une étape importante pour sortir de cette impasse. La note sur la flexibilité et la sécurité (deuxième chambre, 1995-1996, n° 24 543) a été soumise aux partenaires sociaux en décembre 1995. En avril 1996, la Fondation du travail a publié une recommandation unanime, qui coïncidait largement avec l'analyse et les bases de réflexion du gouvernement («Flexibilité et sécurité», 3 avril 1996, n° 2/96). Cependant, la fondation a présenté un ensemble coordonné de propositions alternatives sur certains points importants.

Le gouvernement a beaucoup apprécié l'unanimité réunie autour de cette recommandation et considéré qu'il s'agissait là d'un accord historique,

qui allait grandement contribuer à l'instauration de relations salariales harmonieuses. Il a donc adopté la quasi-totalité des propositions de la fondation, y compris celles qui reposaient sur des points de vue différents de ceux contenus dans la note ministérielle. Toutes ces propositions ont été incorporées à deux projets de loi, soumis au parlement le 7 mars 1997: le projet de loi sur la flexibilité et la sécurité (n° 25 263) et celui concernant l'affectation de personnel par le biais d'intermédiaires (n° 25 264, ci-après le WAADI), qui prévoyait l'abolition des autorisations requises pour créer une agence d'intérim (TWA).

Après la publication de ces lois en 1997, parmi l'enthousiasme et l'euphorie ambiants, des voix se sont élevées pour critiquer le nouvel équilibre proposé entre flexibilité et sécurité. En outre, au sein de la première chambre, certains groupes se sont déclarés déçus du fait que le ministre ne semblait pas vouloir créer un comité de spécialistes indépendants, composé de représentants issus d'un large spectre de partis politiques, et chargé de conseiller le gouvernement sur la réforme juridique du licenciement. Lorsqu'il a compris que la première chambre s'apprêtait à ajourner le débat de ce projet de loi, le ministre a finalement fait droit à cette demande et créé ce comité, chargé de faire rapport en 2000. La première chambre a alors adopté ledit projet de loi le 12 mai 1998.

La procédure d'adoption et l'histoire parlementaire de cette loi offrent un exemple typique de coordination entre corporations. Il est clair que les principaux acteurs de ce mécanisme de coordination sont le gouvernement, les organisations patronales et les syndicats ouvriers (par le biais des conseils consultatifs au sein desquels ils sont représentés). S'il est vrai qu'en l'occurrence, c'est le gouvernement qui a pris l'initiative, le succès des négociations entre partenaires sociaux a certainement été décisif. Ensuite, les deux chambres du parlement n'ont plus eu à jouer qu'un rôle de second plan, quoique la première chambre ait tenté d'accroître au maximum sa participation à ce processus de «poldérisation».

b. Application pratique de la loi: les acteurs et leurs actions

La nouvelle législation est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1999. Ses principales caractéristiques figurent, sous forme résumée, dans le tableau ci-après. Les aspects liés à la flexibilité sont inscrits dans la colonne de gauche et ceux liés à la sécurité, dans la colonne de droite.

Tableau 2 : Principaux aspects de la loi néerlandaise sur la flexibilité et la sécurité

Flexibilité	Sécurité
<ul style="list-style-type: none"> • Ajustement du régime des contrats à durée déterminée: à l'issue de trois contrats consécutifs, ou lorsque la durée totale des contrats consécutifs est d'au moins trois ans, mise en place d'un contrat à durée indéterminée (auparavant, le contrat devenait permanent après un seul renouvellement du contrat à durée déterminée). • L'ouverture des agences d'intérim n'est plus soumise à autorisation et la durée maximale de l'emploi temporaire (auparavant six mois) a été abolie. • La durée du préavis de licenciement est désormais, en principe, d'un mois, et peut aller jusqu'à quatre mois (auparavant six mois). • La durée de la procédure de notification de licenciement auprès du Service public pour l'emploi (Centrum voor werk en inkomen, CWI) a été raccourcie; en cas de licenciement économique, les travailleurs ne sont plus tenus de remplir un formulaire standardisé pour notifier leur opposition à la décision de licenciement pour justifier leur demande d'indemnité de chômage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Introduction de deux présomptions de légalité qui renforcent la position des travailleurs atypiques (concernant l'existence d'un contrat de travail et le nombre d'heures de travail contractuel); la présomption d'existence d'un contrat de travail est renforcée. • Droit minimale à la rémunération de trois heures de travail pour les travailleurs de garde chaque fois qu'ils sont de garde. • Réglementation du risque de non-paiement du salaire en cas d'absence de travail pour le travailleur de garde: la période pendant laquelle l'employeur peut faire valoir qu'il n'a pas à verser le salaire correspondant aux heures chômées a été réduite à six mois. • Le contrat liant un travailleur intérimaire et une TWA est considéré comme un contrat de travail ordinaire; pendant les 26 premières semaines d'emploi, l'agence et l'employé bénéficient d'une certaine marge de liberté dans l'établissement et la rupture de la relation salariale. • La durée maximale réglementaire de la période d'essai (c'est-à-dire la période de deux mois pendant laquelle l'employeur et l'employé sont également libres de résilier le contrat) ne pourra être prolongée; par contre, elle sera réduite dans les contrats à durée déterminée de courte durée.

Ces mesures devraient avoir pour effet, d'une part, de flexibiliser le marché du travail en assouplissant la législation sur le licenciement et sur la création d'agences d'intérim, et, d'autre part, d'améliorer la sécurité des personnes ayant un emploi flexible. Toutefois, techniquement, ces mesures ne contribuent pas à simplifier le droit du travail néerlandais. De plus, il convient de faire observer que par le biais des conventions collectives il peut être dérogé à un certain nombre de ces dispositions: celles figurant dans le Code civil (c'est le cas de la plupart d'entre elles), qui ne sont pas pleinement obligatoires.

Cette loi a des conséquences majeures, aussi bien pour les agences d'intérim que pour les personnes qu'elles emploient. Elle prévoit une amélioration des droits des travailleurs intérimaires progressive et proportionnelle à leur ancienneté dans une agence donnée. En même temps, l'obligation d'obtenir une autorisation pour créer une agence d'intérim a été abolie, ce qui supprime l'une des distinctions entre ces agences et les autres employeurs.

Aux Pays-Bas, les agences d'intérim sont beaucoup plus présentes sur le marché de l'emploi que dans les autres économies européennes. En 1983, 5,8 % de la main-d'œuvre néerlandaise était employée par une agence d'intérim, contre 7,6 % en 1990; en 1994, 10,9 % des Néerlandais travaillaient pour une telle agence. A l'époque, il s'agissait principalement d'affectations de courte durée: 47,3 % duraient moins de deux semaines, et seulement 3 % dépassaient le seuil des 11 mois. Sous l'angle de la cohésion sociale, il est intéressant de noter qu'en 1994 environ un quart des demandeurs d'emploi placés par les agences d'intérim appartenait à la catégorie (vulnérable) des personnes difficiles à employer. Ainsi, ces agences remplissent des fonctions habituellement dévolues aux agences publiques pour l'emploi.

Que des agences de travail temporaire puissent établir des contrats à durée indéterminée peut paraître paradoxal. Cependant, cette combinaison est l'un des dispositifs clés de la loi sur la flexibilité et la sécurité.

c. Les conventions collectives dans le secteur des agences d'intérim

L'examen du contenu de la première convention collective du secteur des agences d'intérim permet de pousser plus loin l'analyse. La principale disposition institue un «système à quatre phases» destiné à améliorer les droits des travailleurs en fonction de leur ancienneté dans une agence. Ainsi, après 26 semaines de placement par l'agence, les travailleurs ont le droit d'accéder au régime de pensions de retraite de l'agence, mais aussi

l'agence est tenue de s'enquérir de leurs besoins de formation professionnelle. Ensuite, après six mois de plus, ils se voient proposer un contrat à durée déterminée. A l'issue d'une période totale de 18 mois de travail pour une agence, et de 36 mois pour plusieurs agences, le contrat à durée déterminée avec l'agence d'intérim est automatiquement converti en contrat à durée indéterminée. Les droits et les devoirs des travailleurs temporaires sont plus clairement énoncés par écrit qu'avant 1999. En particulier, le droit de participer à un régime de pensions à l'issue des six premiers mois de travail pour une agence d'intérim constitue une remarquable avancée sous l'angle de la cohésion sociale.

Doté de sa propre convention collective, le secteur des agences d'intérim avait atteint le stade de la maturité. Mais en raison du caractère atypique de ce secteur, la convention collective posait des problèmes de chevauchements. Quelle convention collective appliquer aux travailleurs intérimaires: celle du secteur de l'utilisateur des services de l'agence (employeur réel) ou celle de l'agence d'intérim (employeur intermédiaire)? La question a été débattue au niveau national par les partenaires sociaux au sein de la Fondation néerlandaise du travail, et a débouché, en octobre 2001, sur un accord contenant un certain nombre de recommandations sur l'étendue du champ d'application des négociations et sur les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs intérimaires.

Afin d'éviter une concurrence déloyale entre travailleurs temporaires et titulaires, et pour régler le problème du chevauchement des conventions des agences d'intérim avec celles des autres secteurs, la fondation a proposé des définitions précises du champ d'activité économique couvert par les différentes conventions. Comme cette solution ne préservait pas de tous les problèmes potentiels, la fondation a également invité à la plus grande précision dans la description des éléments inclus dans la définition des activités des agences d'intérim. Cette description est issue des suggestions de l'Association des patrons d'agence d'intérim (ABU); les agences sont classées dans deux catégories, selon qu'elles sont spécialisées (ou principalement spécialisées) dans un secteur ou qu'elles sont, en principe, généralistes. Lorsqu'une convention collective sectorielle a force de loi (c'est-à-dire lorsque son champ d'application légal a été étendu à l'ensemble d'un secteur par décret), elle doit également s'appliquer aux travailleurs des agences d'intérim qui opèrent exclusivement (ou principalement) dans ce secteur. En revanche, une agence d'intérim est en droit de rémunérer ses travailleurs intérimaires suivant les normes établies dans la convention collective des agences d'intérim (ayant force de loi) si son premier domaine d'activité est de placer des travailleurs dans différents secteurs.

d. La deuxième convention collective du secteur des agences d'intérim

La situation économique a sensiblement évolué au lendemain de la signature de la première convention collective de 1999. Entre 1995 et 2001, les Pays-Bas ont connu une période de prospérité, marquée par des taux de chômage (officiels) très bas, un marché de l'emploi à flux tendu et une croissance économique soutenue. En 2001, la situation s'est dégradée, le chômage a augmenté, la croissance économique est entrée en phase de stagnation autour de zéro et la productivité a également diminué. Sur la foi de recherches (Colard *et al.*, 2001), certaines recommandations ont été publiées à propos de la nouvelle convention collective, portant en particulier sur la poursuite de la différenciation des conditions de travail; en effet, la main-d'œuvre temporaire est très hétérogène (de l'étudiant occasionnel au travailleur intérimaire habitué qui n'utilise pas les services de l'agence d'intérim pour «rebondir»). Le «système à quatre phases» et les dispositions relatives aux salaires étaient jugés trop complexes et pas suffisamment transparents.

La deuxième convention collective du secteur des agences d'intérim est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2004. Sa période de validité est de cinq ans. Le résultat le plus frappant de ces longs mois de négociation est peut-être l'extension de 52 à 78 semaines de la durée du travail temporaire (phase A), contrebalancée par une augmentation de salaires. Désormais, au-delà de 26 semaines de travail auprès de la même agence, les travailleurs intérimaires bénéficieront du même taux de rémunération que les salariés de l'entreprise cliente. La nouvelle convention modifie le compromis en matière de «flexicurité»: la flexibilité numérique externe a été renforcée:

- en prolongeant la période pendant laquelle un travailleur intérimaire peut être licencié sans préavis si l'entreprise cliente de l'agence cesse de recourir aux services dudit travailleur (c'est ce qu'il est convenu d'appeler la «clause d'agence»);
- en prolongeant la période pendant laquelle les employeurs peuvent établir des contrats à durée déterminée.

L'autre aspect de l'accord est caractérisé par:

- l'amélioration de la sécurité du revenu pour les travailleurs temporaires par l'application (au bout de six mois de travail) des conditions professionnelles et salariales de l'entreprise cliente de l'agence (au lieu des conditions fixées dans la convention collective du secteur des agences d'intérim);
- l'octroi aux travailleurs intérimaires de droits plus concrets et personnalisés en matière de formation.

En fait, l'on pourrait dire que le statut des travailleurs intérimaires se rapproche de la norme, puisque leurs conditions de travail sont désormais assez semblables à celles des travailleurs «réguliers». Les entreprises clientes se contentent de payer un peu plus (à l'agence), pour prix du gain de flexibilité (externe) obtenu en employant les travailleurs intérimaires de l'agence. L'organisation patronale, l'ABU, et les trois syndicats ayant participé aux négociations sont enthousiasmés par cette nouvelle convention collective.

e. Dernières observations concernant les acteurs et leurs actions au cours de la phase de mise en œuvre

Malgré les problèmes considérés ci-dessus, le processus de discussion et de consultation sur le contenu et les conséquences de la loi de 1998 sur la flexibilité et la sécurité progressait de manière assez satisfaisante. Comme un certain nombre de dispositions légales permettait des dérogations en renvoyant aux conventions collectives, il n'est pas surprenant que les partenaires sociaux aient joué un rôle important dans la rédaction de la loi. Le gouvernement est uniquement intervenu dans le secteur de l'éducation pour inciter les partenaires à parvenir à un compromis. Quoiqu'au début de l'année 1999 l'Association des patrons d'agence d'intérim et les syndicats aient semblé camper sur leurs positions, ils ont réussi à éviter des conflits graves et sont mêmes parvenus à définir leur propre politique de «flexicurité» dans leur première convention collective. Le climat économique très favorable a sans doute été un facteur extrinsèque important. Que les mêmes acteurs soient parvenus à une transaction similaire sur la flexibilité en concluant une nouvelle convention collective dans le secteur des agences d'intérim en septembre 2003 n'était donc pas chose aisée.

5. Effets de la loi à la lumière des quatre dimensions du bien-être

a. Définition des effets

Les effets sont au centre du troisième niveau du modèle de l'arbre du Conseil de l'Europe. Quatre effets majeurs figurent dans le modèle de l'arbre: équité, dignité, autonomie et participation. Ceux-ci relèvent clairement de la distinction établie depuis les années 1990 par le syndicat néerlandais FNV entre flexibilisation «active» et «passive». La flexibilisation active répond (aussi) aux besoins de flexibilité des travailleurs, par

exemple au besoin de combiner un travail rémunéré avec d'autres responsabilités, alors que la flexibilisation passive est imposée unilatéralement sans tenir compte des intérêts des travailleurs⁷.

Bien entendu, il convient d'articuler les notions d'équité, de dignité, d'autonomie et de participation pour les rendre fonctionnelles dans le contexte du paradigme flexibilité-sécurité. L'équité pourrait, hypothétiquement, être reliée à l'accès (égal pour tous) aux facilités et aux droits; la dignité est une garantie fondamentale concernant l'impact de la flexibilisation sur le travail et la vie privée de la personne; l'autonomie et la participation sont au cœur de la position des travailleurs dans les procédures et les processus de flexibilité et de flexibilisation.

A propos du dernier point: sous les titres 4 et 5, nous avons vu que les travailleurs avaient indirectement participé à la procédure d'adoption et de mise en œuvre de la loi sur la flexibilité et la sécurité, puisqu'ils étaient représentés par leurs syndicats. Ce document n'a pas pour objet de traiter du droit de participation ou de codétermination des travailleurs intérimaires dans le cadre de leurs relations salariales. Ce droit existe aux Pays-Bas, au niveau des agences et de leurs clients (au bout de vingt-quatre mois), et ils seront renforcés par la nouvelle loi sur la codétermination actuellement débattue au parlement.

Pour analyser les autres effets, nous avons examiné trois évaluations de la loi et de la première convention collective sur les TWA (une nouvelle évaluation officielle va bientôt commencer). Toutefois, ces évaluations n'ont pas spécifiquement mesuré le bien-être des travailleurs flexibles, et elles pourraient ne pas avoir pris en compte suffisamment de facteurs pour donner une image complète des effets mentionnés dans le modèle de l'arbre.

b. L'évaluation de la loi à l'aune du modèle de l'arbre

La première évaluation était surtout un «instantané». Publiés en avril 1999, les résultats de cette enquête faisaient état des premiers effets de la loi sur la flexibilité et la sécurité. Ils étaient à la fois positifs et décevants. Le sondage d'opinion, conduit auprès de 1 300 employeurs (dont des agences d'intérim) et 1 500 travailleurs flexibles, dont 1 000 travailleurs temporaires, a été effectué immédiatement après l'entrée en vigueur de la loi. Il a révélé

7. Ronald Fahlbeck (1998, pp. 65-66) emploie les termes de flexibilisation «agressive» et «défensive», et explique que les origines de l'évolution vers la flexibilité sont à rechercher du côté des travailleurs, et non des employeurs.

des impressions mitigées parmi les employeurs et leurs représentants, confrontés à la nécessité de considérer les conséquences de la nouvelle législation, de la mettre en pratique et de réorganiser leurs procédures administratives (Grijpstra *et al.*, 1999). Environ 80 000 salariés sous contrat de travail flexible ont bénéficié des dispositions de cette loi. Parmi les effets positifs, mentionnons l'octroi de contrats permanents à 35 000 travailleurs de garde et à 10 000 travailleurs temporaires. Mais ce sondage a également révélé que pour 45 000 travailleurs flexibles, ces mesures avaient eu des conséquences néfastes.

Côté négatif, des travailleurs de garde n'ont pas été appelés à travailler, et des travailleurs placés par les agences d'intérim ont été licenciés sommairement avant le 1^{er} janvier 1999. En outre, de nombreux contrats de travail conclus incluaient des «clauses échappatoires», en particulier dans les secteurs de la santé, du commerce de détail et de la restauration. Un tiers des employeurs sondés étaient favorables à la nouvelle loi, 20 % étaient sans opinion et presque la moitié (47 %) lui étaient opposés. La nouvelle législation était mieux connue parmi la direction des agences d'intérim que parmi les autres employeurs, quoique ces derniers soient décrits comme étant dotés des connaissances adéquates. Elle était aussi assez familière aux travailleurs: 64 % des travailleurs intérimaires et 75 % de l'ensemble des travailleurs flexibles se sont déclarés informés. Cela pourrait être considéré comme un effet positif sous l'angle de l'«équité».

La deuxième évaluation, effectuée au cours de la deuxième année d'application de la loi, a révélé que, du fait de son introduction, on observait un mouvement global du travail temporaire vers l'emploi stable (De Klaver *et al.*, 2000). Environ 145 000 contrats temporaires existants ont été convertis en nouveaux contrats temporaires et près de 72 000 contrats temporaires ont été convertis en contrats à durée indéterminée. Au total, 86 000 contrats temporaires n'ont pas été reconduits. Les contrats de 25 000 travailleurs de garde n'ont pas été reconduits, 93 000 autres travailleurs de garde soit se sont mis au service des agences d'intérim, soit travaillent dans le cadre de contrats horaires ou à durée déterminée.

A la différence des résultats de la première évaluation, les opinions favorables parmi les employeurs (y compris les TWA) et les travailleurs flexibles enregistrées la deuxième année dominaient les critiques. La moitié des employeurs interrogés au cours de la deuxième évaluation avait une opinion favorable de cette loi (contre un tiers en 1999). Toutefois, les patrons des TWA étaient moins impressionnés, puisqu'un tiers seulement d'entre eux lui était favorable (contre un quart d'entre eux en 1999). Les travailleurs flexibles ne risquaient guère d'attribuer à cette loi un effet

négatif sur leurs relations salariales. Les chercheurs en ont conclu que les entreprises et les travailleurs s'habituèrent aux nouvelles règles. Celles-ci étaient assez bien connues, mais il demeure important de continuer à fournir des informations aux personnes qui participent aux négociations collectives et aux individus (De Klaver *et al.*, 2000).

Les résultats de la troisième évaluation (Van den Toren *et al.*, 2002) étaient largement conformes aux précédents. Première observation, la proportion des travailleurs flexibles a diminué entre 1998 et 2000 (de 9,8 % à 7,7 % de la population active), surtout en raison de la diminution du nombre des travailleurs de garde. En fait, la situation de flux tendu sur le marché de l'emploi a limité les opportunités de recourir aux nouvelles possibilités offertes par le travail flexible. Les employeurs ont préféré recourir aux heures supplémentaires et aux horaires aménagés pour améliorer la flexibilité de leurs entreprises. La possibilité de reconduire les contrats à durée déterminée semblait être l'élément de la nouvelle loi le plus largement employé. Un quart des travailleurs intérimaires estimaient que la loi sur la flexibilité et la sécurité avait amélioré leur statut légal. La présomption de loi introduite semblait avoir eu un effet dissuasif, car les contrats étaient rédigés différemment, en termes plus appropriés. Dans une minorité de cas (environ 10 %), lorsque des personnes ont travaillé plus longtemps que le temps stipulé dans leur contrat, elles ont dû faire appel en excipant de la présomption de loi. Cependant, de nombreux travailleurs flexibles ont fait savoir qu'ils ne comptaient pas sur ces présomptions parce qu'ils souhaitaient conserver leur propre flexibilité à l'égard de l'employeur. Ici, nous observons clairement un effet d'«autonomie».

Contrairement à ce qu'espérait le législateur en matière de garantie salariale pour les travailleurs de garde, un sixième des employeurs a affirmé ne pas payer les trois heures minimales garanties, et un tiers des travailleurs de garde ont déclaré ne pas être payés conformément à la loi. Nous pouvons considérer ce point comme négatif, sous l'angle de l'«équité».

Les travailleurs intérimaires étaient très au fait du «système à quatre phases»; la moitié d'entre eux a indiqué que les agences les tenaient informés de la phase dans laquelle ils se trouvaient, et ce point est à noter du côté des effets positifs sur l'«équité». La majorité (90 %) des agences d'intérim a instauré un régime de pensions de retraite pour ses travailleurs intérimaires, et plus de la moitié d'entre eux a indiqué avoir souscrit un fonds de pension. Il s'agit là sans doute d'un gain de «dignité» important, car le droit à une pension de retraite aura un effet, à long terme, sur le bien-être du travailleur. L'on pourrait également parler de conséquence favorable à l'«équité». Les travailleurs intérimaires en phases 1 et 2 ont également

droit à des indemnités journalières, et ceux en phases 3 et 4 ont droit au paiement (par l'agence) des jours de congé maladie⁸. Cependant, un tiers d'entre ces derniers n'était pas au courant de ce droit, et un quart des travailleurs n'ont pas touché d'indemnités quand ils ont été malades. Les personnes en phases 3 et 4 semblaient avoir plus de problèmes que celles en phases 1 et 2. Ici, l'impact sur l'«équité» (accès seulement théorique) et la «dignité» semble négatif.

La plupart des travailleurs flexibles ayant dû abandonner leur emploi contre leur gré n'ont pas reçu d'indemnité chômage. La principale raison de cet état de fait est qu'ils n'en ont pas fait la demande, parce qu'ils ont aussitôt retrouvé un emploi ou parce qu'ils s'attendent à en retrouver un prochainement. Le plus souvent, lorsqu'une demande d'indemnisation a été refusée, c'est parce que l'employeur était légalement tenu de continuer à verser le salaire du demandeur. Les services sociaux étaient désormais plus attentifs à cette obligation de poursuivre le versement du salaire: les travailleurs étaient renvoyés à leurs employeurs, mais, ainsi, beaucoup ont renoncé à obtenir gain de cause. Cela a clairement affecté la protection des revenus des travailleurs flexibles, de même que l'«équité» et la «dignité» nécessaires à leur bien-être.

c. Observations provisoires concernant les effets de la loi

Les trois évaluations ci-dessus étayaient l'idée selon laquelle la loi sur la flexibilité et la sécurité a eu un effet général favorable à l'«équité» et la «dignité» nécessaires au bien-être des travailleurs flexibles. Toutefois, si l'on en juge par les observations faites par certains employeurs (l'agence d'intérim Start) et d'autres acteurs à propos des résultats des trois évaluations, il semblerait que la nouvelle loi affecte différemment les différentes catégories de travailleurs temporaires. Apparemment, les effets indésirables liés au fait que les TWA ne souhaitent pas employer durablement leurs travailleurs sont surtout ressentis par les personnes les moins éduquées, en particulier depuis l'inversement de la tendance économique en 2001. La situation n'a guère changé pour les travailleurs hautement spécialisés ou très demandés; dès avant l'entrée en vigueur de cette loi, ces personnes se voyaient déjà souvent offrir des contrats à durée indéterminée par les agences d'intérim (mais aussi, bien sûr, par d'autres entreprises). Ainsi, les agences d'intérim considèrent souvent le second groupe comme un investissement attrayant et le premier comme «utile» seulement dans

8. Il s'agit d'une obligation légale généralisée pour tous les employeurs néerlandais pendant la première année de maladie, et bientôt pendant les deux premières années.

des secteurs sans avenir aux besoins cycliques, ce qui, encore une fois, réduit au minimum la sécurité de l'emploi, des revenus (et de la retraite!) de ces personnes. Sous l'angle de la cohésion sociale (surtout en matière d'«équité» et de «dignité»), ces conclusions sont bien évidemment préoccupantes. Cependant, il faut admettre que la loi sur la flexibilité et la sécurité n'a jamais prétendu offrir une solution miracle au problème des segments les plus difficilement employables du marché du travail. Tous les travailleurs flexibles ne peuvent pas automatiquement être titularisés par les agences d'intérim. A cet égard, il convient de rappeler que cette loi a été rédigée dans un contexte de prospérité économique et de pénurie croissante de main-d'œuvre sur le marché du travail, où même la main-d'œuvre la plus vulnérable était demandée. Quand la loi est entrée en application, les perspectives économiques s'assombrissaient rapidement. Dans ces circonstances, les groupes les moins attrayants sont toujours les premiers à se retrouver à nouveau sans emploi.

Il est encore trop tôt pour juger des effets à long terme de la nouvelle législation. Cette mesure se révélera-t-elle cruciale pour créer des cadres plus durables, favorisant la flexibilité du marché du travail tout en maintenant, ou mieux, en améliorant la sécurité? La deuxième convention collective des agences d'intérim nous donne des raisons d'être optimiste. La convention conclue reflète l'idée selon laquelle les agences d'intérim doivent aspirer à être de «bons employeurs», traitant les travailleurs flexibles comme les autres travailleurs, dans la mesure du possible, et leur assurant une formation et un encadrement adéquats. Si la conjoncture économique redevient favorable, comme la main-d'œuvre vieillit toujours rapidement, nous pensons que la loi aura un effet durablement positif sur le bien-être des travailleurs flexibles (amélioration de la sécurité, de l'équité et de la dignité parmi les groupes les plus vulnérables). Les effets actuels de la loi reflètent, au moins partiellement, les fins recherchées, qui consistaient à s'assurer que les travailleurs temporaires sont «placés et mis en valeur» plutôt qu'«utilisés et abusés».

6. Dernières observations concernant la loi néerlandaise sur la flexibilité et la sécurité sous l'angle du modèle de l'arbre du Conseil de l'Europe

Dans la présente étude, nous avons analysé la loi néerlandaise sur la flexibilité et la sécurité sous l'angle de la cohésion sociale. Cette perspective, au cœur de la mission et de l'expertise du Conseil de l'Europe, éclaire ces questions d'un jour nouveau. La plupart des analyses sont conduites sous

l'angle des sciences économique, administrative et/ou politique, des relations industrielles ou dans une perspective strictement juridique, alors que le modèle de l'arbre du Conseil de l'Europe tend à donner une image plus globale et complète du problème. Nous avons utilisé ce modèle pour analyser un exemple de politique de flexibilité-sécurité en termes de composantes de base de la vie et de valeurs fondamentales (point 4), de méthodes (point 5) et d'effets (point 6).

Parvenus au terme de cette «phase d'essai», nous pouvons conclure que le modèle de l'arbre permet effectivement de décrire le contexte historique, le contenu et le mode opératoire de la loi sur la flexibilité et la sécurité. En poussant un peu plus loin la métaphore de l'arbre, nous pourrions décrire cette loi comme un arbrisseau au milieu d'une forêt plus que centenaire (le marché du travail moderne), puisque la graine de cet arbre a été plantée voilà neuf ans seulement. En regardant de plus près les racines de cet arbrisseau (les fondements ou valeurs fondamentales), nous découvrons qu'il a été planté précisément dans le but de mieux abriter une zone vulnérable, dénudée de la forêt (la majorité vulnérable du groupe des travailleurs dits flexibles) des rayons brûlants du soleil (la globalisation et l'évolution technologique), tout en laissant filtrer une douce lumière. Ainsi, pour l'essentiel, cet arbre a été planté pour contribuer à restaurer ou à préserver la cohésion (sociale) de la forêt. Que dire de la poussée de ce jeune plan (acteurs/actions)? Il a fallu environ trois ans pour le planter (1996-1998), à cause de la méthode de coordination entre corporations employée, qui consistait à consulter tous les principaux experts en foresterie avant de décider du mélange de graines à préférer (ce n'était pas nécessairement le choix optimal). Quand l'arbre a enfin été mis en terre en 1999, la phase de croissance et de survie dans la vie quotidienne de la forêt a commencé. Ce processus a principalement été conduit par les inspecteurs locaux des forêts (les partenaires sociaux du secteur des agences d'intérim), par le biais du processus des négociations collectives. A ce stade, l'aptitude de l'arbre à s'adapter à des modifications climatiques brutales (la conjoncture économique) était clairement démontrée par la conclusion de la deuxième convention collective du secteur; les parties gagnaient toutes deux la partie. L'arbre est âgé de 5 ans aujourd'hui, et les experts ont déjà pu examiner ses fruits (les effets) à trois reprises. Au début, les principaux acteurs étaient très partagés sur la qualité de sa floraison et de ses fruits, mais après quelque temps, des avis largement favorables se sont exprimés sur les potentialités de cet arbre encore jeune.

Laissons là un instant la métaphore de l'arbre. Les documents politiques qui sont à la base de la loi néerlandaise sur la «flexicurité» montrent clairement que le compromis entre les différentes formes de flexibilisation est le résultat d'un choix explicite, dûment considéré. Il s'agissait de renforcer la flexibilité numérique externe (légère réduction de la protection contre le licenciement dans les contrats de travail standard, libéralisation audacieuse du marché du travail temporaire), tout en offrant une sécurité aux segments vulnérables du marché de l'emploi (plus de sécurité de l'emploi et amélioration de l'employabilité en faveur des travailleurs intérimaires et des autres travailleurs atypiques tels que les travailleurs de garde). De plus, en ce qui concerne les acteurs et leurs actions, on peut, sans risque de se tromper, affirmer que cette loi n'aurait jamais vu le jour sans une stratégie de compromis «gagnant/gagnant») et sans les efforts conjoints des partenaires sociaux tant au niveau central (la Fondation néerlandaise du travail) qu'au niveau sectoriel (les conventions collectives du secteur des agences d'intérim). Enfin, après que, dans un premier temps, des voix critiques se sont élevées à l'encontre de cette loi, son introduction est désormais largement saluée comme ayant eu des conséquences réellement favorables. En d'autres termes, il y a eu des effets positifs sur le bien-être des travailleurs flexibles, marqués par un renforcement des valeurs d'équité et de dignité, mais il convient aussi d'indiquer qu'un groupe semble privilégié par rapport à un autre. Les effets de cette loi sur l'autonomie et la participation des travailleurs flexibles sont trop imperceptibles pour être évalués.

A l'issue de l'étude d'un «arbre» unique, il est trop tôt pour se prononcer sur la question de savoir si le modèle de l'arbre pourrait aussi servir de modèle à vocation normative, comme une liste de contrôle destinée à analyser les politiques et les projets de loi de flexibilisation, un modèle semblable à la «Liste de contrôle de la qualité de la réglementation» et aux principes de réforme de la réglementation de l'OCDE. Pour obtenir un ensemble coordonné de critères normatifs à partir du modèle de l'arbre, il conviendra de hiérarchiser l'importance relative accordée aux valeurs fondamentales, aux méthodes et aux effets. Le modèle est déjà orienté en faveur des valeurs fondamentales et des effets. Cela implique qu'à l'avenir les débats porteront certainement sur les méthodes à employer pour atteindre ou protéger la cohésion sociale au cours du processus de flexibilisation. Nonobstant, en conduisant d'autres études de cas, l'on pourrait obtenir une «forêt» dynamique, vibrante de vie, dans laquelle l'arbre pourrait aussi servir de modèle comparatif (descriptif et normatif) destiné à analyser un certain nombre de politiques dans un certain nombre de pays.

Bibliographie

Bertola, G., «Job Security, Employment and Wages», in *European Economic Review*, 34, 1990, pp. 851-886.

Colard, R. B. A. et al., *Schakels voor een nieuwe CAO*, NEI, Rotterdam, 2001.

Conseil de l'Europe, *Stratégie pour la cohésion sociale*, Strasbourg, 2004.

De Klaver, P. M., Klein Hesselink, D. J. et Miedema, E. P., *Ervaringen met en effecten van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Tweede meting*, ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, La Haye, 2000.

Fahlbeck, R., *Flexibilisation of Working Life: Potentials and Challenges for Labour Law. An International Analysis*, Juristförlaget i Lund, Lund, 1998.

Fukuyama, F., *The Great Disruption*, Profile Books, Londres, 1999.

Grijpstra, D. H. et al., *Eerste ervaringen met de wet Flexibiliteit en Zekerheid*, Research voor Beleid/TNO Arbeid, Leyde, 1999.

Jager, A., Wallace, C. et Haas B., *Work and Flexibility in Europe. A comparative study in labour market flexibility in eight EU and candidate countries*, ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, La Haye, 2004.

Mayes, D. G. et Soteri, S., *The Right of Dismissal and Labour Flexibility*, OSA (Working Document 121), La Haye, 1994.

Pennings, F. J. L., *Flexibilisering van het sociaal recht*, Kluwer, Deventer, 1996.

Putnam, R., *Bowling alone*, Simon and Schuster, New York, 2000.

Sen, A., *Development as Freedom*, Alfred A. Knopf, New York, 1999.

Sennett, R., *Corrosion of Character*, Norton, New York, 1998.

Van Bottenburg, M., *Aan den Arbeid! In de wandelgangen van de Stichting van de Arbeid, 1945-1995*, Bert Bakker, Amsterdam, 1995.

Van der Heijden, P. F. et Noordam, F. M., *De waarde(n) van het sociaal recht. Over beginselen van sociale rechtsvorming en hun werking*, NJV Preadvies, Deventer, 2001.

Van den Toren, J. P., Evers G. H. M. et Commissaris, E. J., *Flexibiliteit en zekerheid. Effecten en doeltreffendheid van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid*, ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, La Haye, 2002.

Visser, J. et Hemerijck, A., «*A Dutch Miracle*»: *Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press, Amsterdam, 1997.

Visser, J., Wilthagen, T., Beltzer, R. et Koot-van der Putte, E., «The Netherlands: from atypicality to typicality», in Sciarra, S., Davies, P. et Freedland, M., *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, pp. 190-223.

Wilthagen, T., *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?*, WZB Discussion Paper FS I, Berlin, 1998, pp. 98-202.

Wilthagen, T. et Rogowski, R., «Legal Regulation of Transitional Labour Markets», in Schmid, G. et Gazier, B., *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, Cheltenham, 2002, pp. 233-273.

Wilthagen, T. et Tros, F., «The concept of "flexicurity": A new approach to regulating employment and labour markets», in *Transfer, European Review of Labour and Research*, 10, 2, été 2004, pp. 166-186.

Windmuller, J. P., *Labor Relations in the Netherlands*, Cornell University Press, Ithaca, 1969.

PARTIE II – VERS LA RÉCONCILIATION: ÉLÉMENTS CLÉS PERMETTANT DE RAPPROCHER LA FLEXIBILITÉ DE LA COHÉSION SOCIALE

A – Vers une flexibilité socialement cohésive

I – Quelle flexibilité pour qui ? Comment concilier des intérêts divergents ?

Aris Accornero

Introduction

Jadis, «*frangar non flectar*» («plutôt rompre que plier») était une noble devise qui faisait de l'inflexibilité une vertu. Elle opposait la force, la virilité, la stabilité à la faiblesse, la féminité, l'instabilité. Pour David Riesman, cette mentalité est le propre des personnalités «autodirigées» («*self-directed*») de la première révolution industrielle et de l'époque victorienne. Le modèle industriel de production et de consommation de masse – qu'on appelle le taylorisme-fordisme – avait besoin de cette rigidité.

Quelques décennies plus tard, ce modèle montre des signes de faiblesse, à cause précisément de sa rigidité. Une nouvelle idée apparaît: la diversification de l'offre par la «personnalisation» des biens. Depuis, les entreprises, contraintes de faire face à une variabilité sans précédent de la demande, s'attachent à gagner en flexibilité en adoptant les structures et les modes de gestion qui leur permettent de «dégraissier» leurs effectifs et de fonctionner à petite échelle. Les avancées des technologies de l'information et de la communication, le processus de mondialisation, facilitent et encouragent cette mutation.

On assiste ainsi à un renversement surprenant des valeurs: la rigidité cède le pas à la flexibilité. Le moteur de ce changement est un nouveau modèle connu sous le nom de «postfordisme». Les employeurs attendent dorénavant plus de flexibilité de la part de leurs salariés. Dans certains cas, cette nécessité objective de flexibilité rencontre un besoin identique – pas nécessairement formulé – chez les salariés, même si, par ailleurs, elle va à l'encontre du besoin de stabilité.

Ce débat a souvent été faussé par une polarisation excessive sur l'antagonisme «flexibilité contre rigidité». L'idée est simple: celui qui impose la flexibilité peut rester rigide. En d'autres termes, le perdant est celui qui devient flexible, le gagnant celui qui impose sa rigidité. On reste ainsi dans la logique de la personnalité «autodirigée». Cependant, la conception des relations entre flexibilité et rigidité ne saurait se comparer à un jeu à somme nulle, dans la perspective classique de la lutte des classes; elle doit prendre en compte les divers intérêts en jeu dans la flexibilité. L'analyse des relations de travail doit donc se penser désormais en termes d'opposition, non plus «flexibilité contre rigidité», mais «flexibilité contre stabilité».

L'organisation de la production est plus souple aujourd'hui qu'elle ne l'a jamais été et, de ce fait, plus efficiente, ce qu'elle doit aux employeurs autant qu'aux salariés. C'est le patronat qui a changé le premier, et il serait faux d'affirmer qu'il a campé sur des positions rigides tout en imposant la flexibilité au salariat. La flexibilité peut sembler inégalement répartie et exiger une redistribution entre patronat et salariat, mais le modèle post-fordiste soumet l'un et l'autre aux mêmes pressions. Cette situation va durer plusieurs décennies. Patronat et salariat n'auront d'autre choix que de s'adapter.

La grande mutation qui s'opère aujourd'hui dans le monde du travail n'est pas très différente des transformations qui ont marqué jusqu'ici l'histoire moderne. La première, celle de la révolution industrielle en Angleterre au XIX^e siècle, a vu l'apparition de ce que les Anglais appellent les *sweatshops*, du travail en usine et de sa mécanisation; la seconde, intervenue aux Etats-Unis au XX^e siècle, a conduit au taylorisme-fordisme, au travail à la chaîne, à la production de masse et à la spécialisation des tâches. D'éminents spécialistes se sont inquiétés des conséquences de ces deux mutations sur les perspectives de l'emploi: au XIX^e siècle, beaucoup d'entre eux craignent une fragmentation des tâches; au XX^e siècle, on redoutait le caractère aliénant du travail. Les scénarios les plus catastrophiques ne se sont certes pas réalisés, mais le monde du travail a connu de profonds changements.

La mutation à laquelle nous assistons aujourd'hui trouve son origine dans le postfordisme, qui institue la «production au plus juste» et le travail flexible en réponse aux commandes passées par des consommateurs et exécutées à «flux tendu». De nombreuses personnes – et d'éminents spécialistes – craignent à présent que ce changement ne conduise à un accroissement de la précarité. Ce risque est-il réel? Quels problèmes fondamentaux pose-t-il?

1. Types et degrés de la flexibilité du travail

La tendance générale à accroître la flexibilité – inhérente au postfordisme – ne sera ralentie que par quelques vestiges du taylorisme-fordisme. Le cadre général de la flexibilité du travail se modifie, à commencer par la flexibilité des tâches, qui est l'élément caractéristique du nouveau modèle et le fondement de toute autre forme de flexibilité. Elle se caractérise essentiellement par son opposition au principe premier du taylorisme-fordisme: une personne, une tâche. Loin de cette approche extrêmement spécialisée et restrictive, le postfordisme exige des salariés qu'ils élargissent et/ou enrichissent leurs compétences; la flexibilité leur permet donc d'améliorer leurs savoirs et de s'investir davantage dans l'entreprise (les spécialistes parlent de «modèle japonais»).

La flexibilité des tâches résulte surtout d'une réduction de la distance et des barrières entre les cadres et les salariés; cette situation entraîne de nouvelles pressions sur les salariés, désormais tenus d'être plus autonomes, proactifs et plus consciencieux que jamais. Et plus «féminins» aussi. En somme: plus flexibles dans leurs comportements et leurs performances. Tel est le climat qui règne aujourd'hui.

Dans le postfordisme, les employeurs doivent donc traiter leurs salariés comme des personnes et faire appel à leur potentiel professionnel et non plus voir en eux des individus interchangeables. Ils doivent encourager les travailleurs à diversifier leurs qualifications, plutôt que leurs tâches. Pour cela, il faut jeter les bases de l'«adaptabilité», axe de la stratégie européenne de l'emploi qui s'applique *au sein* des entreprises et pas seulement *entre* les entreprises – et adopter le concept connexe d'«employabilité» (dans ce nouveau contexte, le concept de «flexibilité des tâches» est peut-être plus approprié et plus actuel que celui de «flexibilité fonctionnelle»).

Il y a de fortes chances pour que la flexibilité des tâches encourage le travailleur à s'investir; dans ces conditions, les politiques nationales doivent inciter les employeurs à reconnaître, à certifier et à récompenser la polyvalence des uns et des autres, à encourager leurs salariés à étendre la gamme de leurs compétences et à profiter des stages de formation et des occasions d'apprendre. De bonnes relations de travail sont nécessaires pour atteindre ces objectifs.

Il existe deux autres grands types de flexibilité: la flexibilité du temps de travail, qui consiste à réaménager et à augmenter ou réduire les horaires de travail, et la flexibilité de l'emploi qui consiste à répartir et à accroître ou réduire l'effectif des salariés (et quelquefois à inciter à une mobilité géographique). Les formes d'emploi sont ici sans importance. En effet,

les deux types de flexibilité – celle du *temps* de travail et celle de l'*emploi* – sont nécessaires, qu'il s'agisse de contrats à durée déterminé (CDD) ou à durée indéterminée (CDI), c'est-à-dire, d'emploi temporaire et d'emploi permanent, même si l'Union européenne considère ce dernier comme la «norme» (il est du reste exact qu'il concerne la grande majorité des emplois). Les durées du travail n'ont aucune importance: la flexibilité du temps de travail et celle de l'emploi sont nécessaires pour le travail à temps partiel comme pour le travail à temps plein. La flexibilité peut donc s'appliquer à quatre types d'emplois:

- permanent, à plein temps;
- permanent, à temps partiel;
- temporaire, à plein temps;
- temporaire, à temps partiel;

C'est dans la proportion des deux premiers types d'emploi (qui, en général, réunissent plus des quatre cinquièmes de tous les salariés) que se situe la principale différence entre pays européens. Sur le marché du travail italien en 2003, la ventilation est la suivante:

- permanent, plein temps: 83,8 %;
- permanent, temps partiel: 6,3 %;
- temporaire, plein temps: 7 %;
- temporaire, temps partiel: 2,9 %.

La flexibilité du temps de travail et celle de l'emploi dépendent avant tout de la fluctuation de la demande, l'une et l'autre contribuant à produire une «main-d'œuvre résiliente» dans une «entreprise qui respire» («*Breathing Company*»). Etant donné que la flexibilité du temps de travail peut résoudre en partie le problème de la flexibilité de l'emploi, et inversement, les deux approches présentent une forte complémentarité: avec la même structure de qualifications, plus le temps de travail des salariés est flexible et moins l'emploi requiert de flexibilité. Les employeurs peuvent recourir temporairement à la première stratégie, à la seconde, ou aux deux. Cependant, l'impact est différent au niveau de l'entreprise: la flexibilité du temps de travail est plus fréquente dans les grandes entreprises, et celle de l'emploi dans les moyennes et petites entreprises.

Les deux types de flexibilité ont des répercussions sociales différentes: la flexibilité de l'emploi peut, par exemple, générer des périodes de chômage ou des baisses de salaires, ce qui est généralement impossible avec la flexibilité du temps de travail. Si ce postulat est correct, il ne faut pas oublier qu'au niveau national la flexibilité du temps de travail concerne

un nombre beaucoup plus élevé de salariés que la flexibilité de l'emploi. La première peut donc avoir des conséquences beaucoup plus vastes, la seconde des conséquences beaucoup plus graves. Comme les deux sont complémentaires et que l'une et l'autre peuvent contribuer à la réussite des politiques pour l'emploi, on aurait tort de ne s'intéresser qu'à la flexibilité de l'emploi.

La flexibilité du temps de travail et la flexibilité de l'emploi ont en commun de ne tenir aucun compte des principes industriels fondamentaux du passé. En effet, quand les employeurs introduisent des horaires de travail plus complexes, plus variables – allant beaucoup plus loin que le travail posté et les heures supplémentaires – ou exigent une flexibilité de l'emploi encore plus poussée, ils abandonnent la régularité, l'uniformité et la stabilité qui étaient indispensables dans l'ère de la production de masse pour maintenir la régularité et la fiabilité du travail salarié. Cette évolution, accompagnée de niveaux plus élevés d'instruction, explique pourquoi, à l'époque du postfordisme, le besoin de flexibilité se fait aussi sentir chez les salariés.

a. De la flexibilité du temps de travail

L'un des plus anciens types de flexibilité du temps de travail, peut-être le premier à l'heure du postfordisme, est la possibilité accordée aux salariés de modifier le début et la fin de leur journée de travail, afin de récupérer le temps perdu dans les embouteillages et autres situations de ce genre. La journée de travail flexible, entorse étonnante aux horaires rigides, a été initialement introduite par de grandes entreprises et réservée uniquement aux cadres – une marque de distinction sociale en somme. Nombre d'entreprises ont depuis lors introduit les horaires à la carte, quelquefois avec une personnalisation considérable des heures de travail.

En outre, les «banques d'heures» permettent aux salariés d'accumuler des heures travaillées ou heures supplémentaires pour les échanger ultérieurement contre des compléments de congé; les calendriers coordonnés au niveau de l'entreprise, qui permettent aux salariés de «réserver» leurs temps de travail préférés; et les calendriers de congé à formules multiples, qui permettent de scinder ou de répartir les périodes de vacances. Le travail à temps partiel offre maintes possibilités d'améliorer la flexibilité du temps de travail (et la flexibilité de l'emploi, comme on le verra plus loin).

La flexibilité du temps de travail dépend davantage des besoins et de la demande des salariés que la flexibilité de l'emploi, raison pour laquelle certaines entreprises essaient de l'améliorer pour donner satisfaction à

leur personnel. Malheureusement, la majorité des entreprises – ne parlons pas des plus petites – ne parviennent pas encore à répondre à une nécessité aussi fondamentale que la journée de travail flexible, en raison des contraintes physiques de production ou des rigidités de l'organisation du travail.

Les horaires «à la carte» devraient toujours concilier la flexibilité nécessaire aux employeurs avec l'équilibre de la vie professionnelle et familiale des salariés. Cependant, leurs besoins et leurs intérêts ne coïncident pas toujours. Par exemple, dans les familles où plusieurs personnes travaillent – ce qui est de plus en plus souvent le cas – toute modification des horaires d'un membre de la famille peut poser des problèmes aux autres membres. Par conséquent, il devient très important de faire connaître en temps voulu les changements d'horaires. Toutefois, il est indéniable que salariés et employeurs ont besoin d'avoir des horaires de travail aussi stables que possible et aussi flexibles que nécessaire pour satisfaire à la fois l'entreprise et la personne. Il en va de même pour les travailleurs indépendants.

L'instauration de nouveaux régimes de temps de travail n'est pas chose facile, notamment quand les conflits d'intérêt entre salariés sont plus nombreux qu'entre salariés et employeurs, ce qui est également le cas pour le travail posté. Il est possible de négocier des ajustements temporaires en procédant à des échanges de vues informels entre les intéressés, et de répartir avec un maximum d'équité l'impact sur les familles.

Il est plus aisé de trouver de bonnes solutions lorsque les salariés définissent eux-mêmes, de préférence avec le soutien du syndicat et/ou l'encouragement de leurs employeurs, des critères ou des priorités acceptables par toutes les personnes concernées. Cette méthode peut concourir à équilibrer le travail et la vie familiale, surtout quand les membres de la famille passent d'un cycle de vie à un autre. Il est également indubitable que le temps de travail partagé peut concilier, au moins partiellement, flexibilité du travail et stabilité de l'emploi. Bien entendu, cette solution s'applique aussi aux entreprises où la perspective d'un dégraissage massif vient d'être bloquée par la décision combien amère de travailler plus longtemps pour un salaire plus bas. Même dans une situation aussi difficile, la flexibilité des horaires joue un rôle de tout premier plan.

Afin de concilier des intérêts divergents, il importe que les syndicats et la direction négocient des conventions collectives, formelles ou informelles, et élaborent des plans d'aménagement individuels lorsque de nouveaux systèmes de flexibilité sont adoptés. Avec les conventions collectives en matière de temps de travail et/ou d'horaires, les salariés n'ont pas le sentiment d'avoir été exclus des prises de décision. Ces pratiques courantes

dans les moyennes et grandes entreprises devraient par conséquent être étendues à autant d'entreprises que possible par le biais de politiques équitables de participation du personnel. Puisque ces pratiques s'inscrivent dans la tendance des horaires de travail plus étalés et plus personnalisés, elles pourraient avoir parmi d'autres effets positifs celui de renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise et d'encourager les salariés à s'investir – ce qui est plus simple lorsque les salariés ont un bon degré d'instruction et que les relations de travail sont relativement harmonieuses.

Il serait utile que les partenaires sociaux et les autorités administratives locales s'entendent pour trouver le meilleur moyen de concilier l'aménagement des horaires flexibles et les horaires des transports publics ou privés, dimanche compris. L'optimisation des régimes horaires, tant dans l'entreprise que dans son environnement, est encore plus importante dans des domaines homogènes sur le plan économique, car elle concourt à améliorer la productivité et à réduire les risques et la crainte de perdre son emploi.

L'Union européenne pourrait envisager d'étendre la flexibilité à d'autres types de temps de travail, en introduisant, par exemple, le congé pour stage de formation continue et le congé parental, déjà adoptés par certains gouvernements. Cependant, il peut être difficile à ce niveau de trouver des solutions acceptables par tous, et, lorsqu'on y parvient, elles ne mobilisent qu'un soutien mitigé. La proposition de la Commission européenne de modifier la Directive 2003/88 pour redéfinir la notion de «temps de travail ordinaire» se heurte à de vives objections de la part des organisations de salariés et d'employeurs.

Le réaménagement de la journée, de la semaine et de l'année de travail entraîne un déclin certain de l'uniformité du temps de travail dans les industries traditionnelles. Les horaires de travail sont moins synchronisés qu'auparavant. Ils sont aussi étonnamment diversifiés dans la même branche, le même domaine et la même entreprise ou au sein d'un même atelier, bureau ou point de vente. Les horaires de la semaine de travail ne sont pas les seuls susceptibles de fluctuer au cours d'une année: les semaines de travail aussi peuvent être plus courtes du fait de l'allongement de la journée de travail, et celle-ci peut, à son tour, être raccourcie par la réduction des pauses ou du temps accordé pour le déjeuner.

Concilier des besoins et des intérêts différents peut appeler des solutions inattendues, comme la journée de travail écourtée, qui illustre l'importance des problèmes de transport et la tendance à la «restauration rapide». Les horaires du travail à temps partiel peuvent aussi s'étendre «horizontalement»

(quatre journées de cinq heures par semaine) ou se télescoper «verticalement» (deux journées de 10 heures durant un week-end).

Ces nouveaux schémas montrent à quel point le travail et les travailleurs sont en train de changer, par rapport aux horaires de la production de masse du passé industriel. Il est désormais plus difficile pour les salariés de synchroniser leurs temps de loisirs, ce qui pourrait nuire aux notions traditionnelles de solidarité des travailleurs, aux relations avec autrui et même à la convivialité, et donc restreindre l'espace du temps social.

Il est vrai que les horaires de la production de masse étaient plus imposés que négociés, tandis qu'aujourd'hui les arrangements en matière de flexibilité peuvent ouvrir la voie à de nouvelles solutions et à la création de réseaux permettant de mettre en œuvre de nouveaux systèmes d'allocation du temps et de l'emploi favorables à la cohésion sociale. Les répercussions de ces tendances sont, par exemple, le mouvement du «*slow food*» et l'apparition de nouvelles solutions en matière de loisirs, comme les voyages de «dernière minute» ou à «prix réduits».

Si l'amélioration de la flexibilité du temps permet des horaires de travail moins uniformes, alors ces nouveaux aspects sont susceptibles d'offrir des perspectives de conciliation ou d'équilibrage des intérêts employeurs/employés ou, au moins, de présenter des avantages et des inconvénients pour les deux parties. On peut généralement en dire autant de la flexibilité des tâches, essentiellement parce que ces deux types de flexibilité sont aménagés et décidés sur le lieu de travail.

Il n'en va pas de même à l'extérieur, sur le marché du travail.

b. De la flexibilité de l'emploi

Grâce à la flexibilité du temps de travail, le travail est plus dissocié et plus dispersé qu'autrefois. Nous sommes donc plus habitués que par le passé à voir des gens qui travaillent à n'importe quel moment, tous les jours et partout. La disparition des gigantesques usines, que l'on appelait parfois les «cathédrales du travail», et le taux de chômage trop élevé ne semblent pas conduire à la «fin du travail». Même ceux qui ne souhaitent ou ne veulent pas d'une «société active en permanence» peuvent se réjouir de ce changement, dès lors qu'il se révèle apte à préserver ou à restaurer la cohésion sociale.

Comme nous l'avons vu, la flexibilité de l'emploi, c'est-à-dire la flexibilité qui consiste à répartir davantage le travail, est nécessaire pour les employeurs comme pour les salariés, mais sa dynamique sociale est complexe. Elle

permet essentiellement aux premiers d'adapter l'effectif de leur personnel aux conditions du marché et aux orientations de l'entreprise, et aux seconds d'améliorer leurs compétences et/ou à faire progresser leur carrières au sein de l'entreprise ou d'une entreprise à l'autre. Examinons successivement chacun de ces aspects.

Du côté des employeurs, la flexibilité de l'emploi ne signifie pas simplement liberté d'embaucher et de licencier, mais possibilité de recruter et de maintenir l'effectif exact de personnes dotées des compétences dont l'entreprise a besoin à moyen terme. En règle générale, c'est aussi une solution pour les entreprises qui ont temporairement besoin d'un travailleur supplémentaire, doté de compétences qui soit existent déjà dans l'entreprise, soit ne sont nécessaires que ponctuellement, soit encore n'existent pas en interne. Dans n'importe lequel de ces trois cas, l'entreprise prévoit qu'elle n'aura besoin de ce travailleur que pour un temps limité et qu'en tout état de cause, si elle devait en avoir besoin plus longtemps que prévu, elle sait qu'elle pourrait renouveler le contrat de travail venu à expiration. Les employeurs peuvent aussi jouer sur la flexibilité de l'emploi indirectement en externalisant ou en sous-traitant une partie des tâches et/ou activités de l'entreprise. Certains employeurs envisagent même de sous-traiter la gestion des ressources humaines.

La flexibilité de l'emploi peut aussi être utile aux employeurs qui ont besoin d'un travailleur autonome ou d'un personnel spécialisé pour travailler côte à côte ou en partenariat avec le personnel en place. La flexibilité de l'emploi peut même être intéressante pour ceux qui prévoient de faire appel à un travailleur supplémentaire mais ignorent encore à quel moment.

Pour les employés, la flexibilité de l'emploi ne se résume pas à passer d'un emploi à un autre; elle consiste aussi à acquérir de nouvelles compétences, améliorer leurs acquis et tirer un enseignement de chacun des postes successivement occupés. En général, la flexibilité de l'emploi est une solution pour les salariés permanents qui essaient de faire une carrière professionnelle, soit en accumulant des expériences dans la même entreprise, soit en combinant des expériences acquises dans différentes entreprises. Cependant, à certains égards, la flexibilité de l'emploi peut aussi être un avantage pour le travailleur autonome, car lui aussi peut se constituer une base de compétences et intégrer dans son savoir professionnel les leçons qu'il a tirées de chacun des emplois qu'il a occupés.

Lorsqu'un salarié pèse le pour et le contre, au moment de décider s'il va garder son emploi ou en prendre un autre, et de choisir entre stabilité et flexibilité, il prend en compte sa situation présente et la compare aux

conditions offertes par d'autres employeurs. Dans tous les cas, l'employé doit être capable de prendre des risques. L'anecdote qui suit en est l'illustration: Richard Sennett craint que la flexibilité de l'emploi n'induisse une «corrosion du caractère», mais il donne un conseil astucieux – «Vous avez avantage à démissionner avant ...» – à un certain nombre d'ingénieurs d'IBM qui se plaignaient du fait que leur licenciement était déjà décidé. En d'autres termes, la flexibilité est un problème mais aussi une solution.

De telles décisions sont souvent prises après avoir été négociées avec le présent et/ou le futur employeur et, de toute façon, elles ne sont mises en œuvre qu'après un préavis. Ce genre de flexibilité de l'emploi n'est ni étrange ni rare. En dépit des taux de chômage, la mobilité du travail est élevée dans plusieurs pays européens; de nombreux travailleurs changent d'emploi dans les zones économiquement homogènes, ce qui implique généralement une mobilité locale. En Europe, la mobilité du travail à longue distance est plus problématique, notamment dans les pays comptant un nombre élevé de propriétaires.

Les cas de mobilité volontaire ne sont pas forcément «négatifs», même s'ils peuvent présenter des inconvénients pour l'entreprise. On peut en dire autant des licenciements justifiés. En revanche, d'autres types de comportement peuvent être considérés comme de la flexibilité négative: par exemple, quand un salarié demande une augmentation de salaire ou une promotion en relation avec une modeste extension de ses responsabilités, ou quand un employeur ou un cadre qui n'attache aucune importance au sort d'un travailleur temporaire qui a été employé à plusieurs reprises par l'entreprise concernée.

En somme, employés et employeurs peuvent avoir à faire face à des choix analogues mais opposés: garder ou licencier un travailleur, garder ou quitter un emploi. Mais cette situation est rare, la flexibilité «positive» étant généralement possible pour les deux parties. C'est le cas, par exemple, d'un travailleur capable et désireux d'accepter une nouvelle tâche provisoire dont il veut tirer le maximum pour accroître ses connaissances et améliorer ses compétences, ou celui d'un employeur ou d'un cadre qui peut et veut voir dans un travailleur temporaire un salarié permanent potentiel.

2. Travail et travailleurs flexibles

a. Travail flexible...

Comme nous venons de le voir, les employeurs peuvent avoir besoin de proposer divers emplois flexibles. Pour ce faire, ils disposent d'une vaste gamme de contrats de travail, allant bien au-delà du travail à temps

partiel traditionnel: CDD, temporaire, intérimaire, contrat d'apprentissage, d'insertion, de travail à la demande, d'emploi partagé, de location de main-d'œuvre, etc. – tous peuvent être considérés comme des contrats non standard. Dans certains pays européens, l'employeur a le choix entre de nombreuses modalités d'emploi; il peut même externaliser des emplois sur une base permanente.

C'est seulement depuis une vingtaine ou une trentaine d'années que les règles et pratiques en vigueur sur les marchés du travail européens permettent d'améliorer la flexibilité de l'emploi; jusque-là, les mesures nécessaires n'étaient que partiellement autorisées et parfois interdites. La réglementation du travail restrictive et protectrice était caractéristique du taylorisme-fordisme du XX^e siècle et de la production de masse. Elle a conduit à:

- un cadre de travail socio-anthropologique pour lequel la famille type de la classe ouvrière était censée avoir à sa tête un homme pourvu d'un emploi permanent à plein temps, subvenant aux besoins de la famille: c'est le «modèle du gagne-pain familial»;
- une sorte d'accord socio-économique entre les syndicats et les grandes entreprises, selon lequel on échangeait la stabilité de l'emploi côté salarié contre la stabilité du travail côté employeur: c'est le «compromis fordiste-keynésien».

Des décennies durant, jusqu'à l'avènement du postfordisme, on a considéré que le modèle du gagne-pain familial et le compromis fordiste-keynésien allaient de soi, ils ont donc influencé les politiques sociales. Au lendemain de la seconde guerre mondiale, cette position a culminé dans une période considérée comme l'«âge d'or du capitalisme», à l'époque où les pays européens étaient près de réaliser le plein emploi.

L'offre de travail à temps partiel est un exemple typique des répercussions de cette approche démodée qui concerne à la fois la flexibilité de l'emploi et celle du temps de travail. Pendant une vingtaine ou une trentaine d'années, dans certains pays, notamment ceux qui connaissaient un fort chômage, on a critiqué le travail à temps partiel et son introduction a été retardée avant d'être finalement légalisée. Cette attitude venait principalement de l'idée qu'un emploi à temps partiel n'était pas un véritable emploi, et qu'il était donc essentiellement réservé aux femmes. Un emploi à horaires réduits était socialement dévalorisant et indigne d'un travailleur masculin. Travailler à mi-temps revenait à se déprécier.

On retrouve dans cet argument la conviction implicite que les femmes n'apprécient guère les emplois à temps partiel et ne les acceptent que

faute de pouvoir mieux faire dans une conjoncture où il y a pénurie d'emplois à temps plein. Aujourd'hui, au contraire, la plupart des spécialistes du monde du travail reconnaissent que l'emploi à temps partiel généralise l'emploi féminin. En outre, des enquêtes indiquent qu'un nombre croissant de femmes préfèrent, par choix, travailler à temps partiel. Le pourcentage de femmes qui disent préférer le travail à temps partiel en raison de leurs responsabilités familiales varie considérablement selon le pays européen. En tout état de cause – et cela est très important – le travail à temps partiel génère plus de travail qu'on ne pourrait le penser, qu'il s'agisse de travail rémunéré, non marchand ou bénévole.

D'une manière générale, le préjugé à l'encontre des contrats non standard repose sur l'idée qu'ils sont diamétralement opposés aux contrats standard qui peuvent/doivent être garantis à vie, comme par le passé. Cela revient à dire qu'il y a de mauvais et de bons emplois. Cette attitude n'est guère surprenante, car la peur de la précarité encourage la conviction selon laquelle le passé était le paradis. Cependant, il faut bien reconnaître que beaucoup de salariés restaient dans le même emploi et dans la même entreprise faute de mieux. Cette situation a profité à quelques-uns, mais pas à tous. Aujourd'hui, les jeunes n'apprécieraient guère la perspective de passer toute leur vie active dans une même entreprise ou dans un même emploi.

Des peurs plus spécifiques ont leurs racines dans le sentiment que l'emploi non standard est en train d'évincer l'emploi standard. En fait, après une augmentation importante dans les années 1990, le rapport entre les deux semble s'être stabilisé depuis quelques années. L'enquête du Panel des ménages de la Communauté européenne indique qu'entre 1995 et 2001 la proportion des emplois temporaires est passée de 6 à 9 %. A son tour, l'enquête d'Eurostat sur la main-d'œuvre montre qu'entre 2000 et 2003 le pourcentage moyen de l'emploi à temps déterminé a baissé. Jusqu'ici, la grande peur de la précarité de l'emploi n'est donc pas corroborée. (Certains observateurs pensent que le nombre de contrats non standard est un indicateur du nombre de travailleurs non standard, ce qui est faux par définition: presque tous les travailleurs non standard ont plus d'un contrat par an.)

Notons que le phénomène souvent décrit du travail à la chaîne a peut-être engendré des craintes d'*aliénation* du travailleur, mais que ce genre de travail n'a jamais touché plus de 10 à 15 % de la main-d'œuvre employée sur chaque site. Ce pourcentage n'est pas différent de celui des emplois temporaires observés dans l'Union européenne. En outre, les enquêtes sociologiques et les prévisions annuelles officielles confirment qu'employeurs et cadres n'ont pas besoin d'un apport de personnel temporaire de plus

de 20 % (le fait que le Gouvernement espagnol ait été obligé de réduire ses mesures de dérégulation du marché du travail à la suite de l'accroissement fantastique des CDD est éloquent). Si nous parlons d'une entreprise standard, réelle (non virtuelle), cela veut dire qu'il n'y a pas que des limites économiques, organisationnelles et même matérielles à la flexibilité de l'emploi, mais aussi des «limites sociales», pour emprunter cette expression à Fred Hirsch.

b. ...et travailleurs flexibles

Cependant, les conséquences de la flexibilité de l'emploi sont moins acceptables, semble-t-il, que celles de la flexibilité du temps de travail. La flexibilité de l'emploi ouvre deux perspectives:

- il existe un risque marqué, mais tout à fait évitable, de créer un groupe stable – certains parlent de «sous-classe» – de travailleurs qui n'ont jamais eu que des emplois temporaires dans des entreprises différentes. C'est la perspective ouverte par le modèle d'emploi noyau/contingent ou noyau/périphérique, bien que la définition du concept ne se réfère en général qu'à une seule entreprise;
- il existe aussi une probabilité moins marquée, mais quasi certaine, de discontinuité dans la vie professionnelle de chacun, c'est-à-dire qu'il n'y aurait plus d'emploi à vie. C'est l'avènement de l'«homme flexible» décrit par Richard Sennett.

La première perspective est inquiétante parce que les salariés temporaires et les travailleurs occasionnels pourraient se retrouver piégés dans une marginalisation, parfois irréversible, sur le marché du travail, dans la collectivité et la société. Ce risque s'exprime dans la presse, la littérature et le cinéma. Si un tiers des entreprises environ utilisent le CDD (non compris les saisonniers), le modèle d'emploi noyau/périphérique concerne surtout les autres cas. L'exemple typique est celui du travailleur embauché par le biais d'une agence d'intérim juste le temps d'une mission nécessaire à une entreprise donnée.

Cependant, il convient de noter qu'un cinquième à un quart de l'effectif de la main-d'œuvre temporaire est recruté après avoir réalisé plusieurs «missions» pour une même entreprise. Chaque «mission» devient une période d'essai pour l'employeur et l'employé. Notons également qu'environ un tiers des missions sont refusées parce qu'elles sont insuffisamment rémunérées ou que le lieu de travail est trop éloigné.

En revanche, il est plus discutable de s'appuyer sur le modèle noyau/contingent selon lequel les salariés exécutants des activités périphériques pour une entreprise donnée sont employés de manière permanente par une autre entreprise, parfois plus importante, quand bien même la première dispose

de sa propre main-d'œuvre permanente, et même s'il ne s'agit que d'une coopérative de femmes de ménage. Pour autant, toutes les entreprises (sauf peut-être les entreprises virtuelles) essaient de conserver un noyau dur d'employés.

Il ressort d'enquêtes portant sur l'expérience individuelle que le rythme de transition sur le marché du travail décroît rapidement après quatre ou cinq emplois, et que beaucoup de travailleurs trouvent un emploi permanent après huit à dix emplois temporaires. Il y a donc très peu de chances qu'un travailleur ne puissent trouver un emploi permanent pour la bonne raison que ces emplois – comme nous le verrons plus loin – tendent à devenir moins stables que par le passé. De surcroît, n'oublions pas que certains travailleurs ne souhaitent pas avoir un emploi permanent, tout au moins à un stade ou un autre de leur vie; c'est le cas aussi des travailleurs ayant une compétence particulière, et qui sont des «contingents» ou périphériques, par définition.

Ne sous-estimons pas la seconde perspective, car d'ici quelques décennies elle pourrait entraîner une augmentation significative de la mobilité du travail et une baisse de l'emploi permanent (en d'autres termes, moins de personnel interne et plus de travailleurs externes). Ce risque ne menace pas seulement les travailleurs sous CDD, mais aussi les titulaires de CDI; autant dire que l'emploi standard permanent est dans la ligne de mire. Sans être particulièrement nocive mais avec des effets importants, cette conséquence de la flexibilité de l'emploi pourrait conduire à une convergence de marchés du travail aussi différents que ceux des pays de l'Union européenne et ceux des Etats-Unis. (Selon l'American Bureau of Labor Statistics, la durée moyenne de l'emploi – critère de mesure de la sécurité de l'emploi – ne semble pas décliner.)

Du fait d'une discontinuité accrue dans les carrières et dans la vie professionnelle, tous les travailleurs, temporaires et permanents, se retrouvent plus souvent sur le marché du travail; pour certains, c'est une perspective plus effrayante que l'impact historique de la mécanisation et du progrès technologique. En outre, la transition vers le modèle postfordiste perturbe non seulement les marchés et les cycles économiques, mais aussi les processus intensifs auxquels les entreprises doivent faire face dans un contexte de compétitivité mondialisée: mobilité du monde de l'entreprise (naissance et mort de l'entreprise), «dégraissage», délocalisation, fragmentations, ruptures, fusions et acquisitions. Précisons à ce sujet que des entreprises sont créées chaque jour, mais que la plupart d'entre elles ont sans doute une vie brève. Tous ces facteurs rendent le marché du travail plus difficile pour les salariés et les sans-emploi. On observe par ailleurs un déclin du marché dans le secteur du recrutement collectif, car les employeurs préfèrent

embaucher en face à face. Quant aux travailleurs, ils deviennent de plus en plus sélectifs dans leur recherche d'emploi et la demande semble d'autant plus compliquée – sinon «atomisée» – malgré le nombre croissant d'organismes privés, parallèlement aux agences pour l'emploi.

Cela pourrait expliquer la faible proportion de recrutements par voie électronique, tout au moins dans les grands pays, et la proportion élevée et surprenante de personnes qui trouvent un emploi par le bouche à oreille. La réforme du marché du travail devrait déboucher sur des réglementations et des mesures en adéquation avec les conséquences réelles de la transition vers le postfordisme, qui engendre de nouveaux besoins chez ceux qui sont sans emploi, comme chez ceux qui en ont un.

3. Optimiser la flexibilité pour tous

À l'heure actuelle, la qualité du travail est généralement meilleure qu'elle ne l'était par le passé, sur le double plan ergonomique et professionnel. À cet égard, personne ne devrait regretter le temps où des employeurs déclaraient à leurs employés: «vous n'êtes pas payés pour penser». Aujourd'hui, ils sont nombreux à dire: «la qualité dépend de vous». Alors que les salariés apprécient l'amélioration qualitative du travail (en particulier les plus âgés qui ont connu des conditions très différentes), nombre de salariés croient ou craignent que la protection du travail ne décline. Meilleure qualité, protection réduite: c'est une contradiction réelle du modèle postfordiste. Il est par exemple surprenant que certains pays européens aient récemment assoupli leur marché du travail en créant de nouveaux types de contrat sans qu'il y soit fait la moindre référence à la sécurité sociale. Ainsi, le point qui fâche aujourd'hui est, semble-t-il, la flexibilité. Hier, c'était la rigidité.

Un scénario ou même une impression de précarité de l'emploi trouble non seulement les salariés, leurs familles et leurs communautés (en particulier les travailleurs appartenant à des communautés immigrées), mais aussi les employeurs et les entreprises qui s'efforcent avant tout de maintenir et même de générer un sentiment de loyauté chez les employés auxquels ils tiennent, au lieu de les déstabiliser par un processus sans fin de recrutement et de licenciement. Pourtant, les emplois temporaires sont nécessaires et la discontinuité dans un parcours professionnel est inévitable. Quant à la construction de l'identité professionnelle et sociale d'un individu, elle se fera grâce à un parcours comportant plus d'emplois, plus de tâches et même plus d'activités salariées que par le passé.

Néanmoins, beaucoup de travailleurs temporaires éprouvent des difficultés à louer un appartement ou obtenir un prêt immobilier; d'autres estiment qu'il est plus sage de retarder le moment de se marier ou d'avoir des enfants.

Il est difficile pour bon nombre de femmes travaillant à mi-temps d'obtenir des heures supplémentaires à la demande. En outre, les travailleurs permanents ont parfois le plus grand mal à se rendre quotidiennement à leur nouveau lieu de travail; d'autres ne peuvent suivre leur entreprise qui a décidé d'aller s'installer ailleurs. Il existe toute une série de problèmes susceptibles de rendre socialement inacceptable tout CDD. Face à cette situation, le Gouvernement français a introduit des mesures pour aider les salariés à obtenir un prêt immobilier.

Dans ces conditions, comment atténuer le risque que fait courir la précarité de l'emploi et le sentiment d'instabilité? Que faire pour maintenir la flexibilité du travail, comment l'optimiser? Michel Didier et d'autres économistes avec lui recommandent «de faire en sorte que la flexibilité du marché du travail soit compatible avec un besoin essentiel de stabilité sociale». Ce qu'il faut, c'est un mélange de couverture sociale – à travers la sécurité sociale – et de culture sociale capable d'accepter des normes et des pratiques de flexibilité de l'emploi et de faire de la flexibilité une valeur authentiquement partagée.

Il est fondamental pour la flexibilité qu'elle s'accompagne d'une culture appropriée (et non pas d'une idéologie), comme Alain Supiot le fait remarquer, car elle a des répercussions sociales à la fois positives et négatives (et non pas positives ou négatives comme les idéologies tendent à le faire croire). Il en est de même de la rigidité car, si elle a ses inconvénients, elle a aussi ses avantages; on l'a vu au XX^e siècle, où elle a eu des effets à la fois positifs et destructeurs. La flexibilité et la rigidité sont toutes deux nécessaires et devraient être combinées en un mélange résilient. Elles suivent l'une comme l'autre des cycles sociaux et historiques et ne sauraient être perçues comme stables ou indéfiniment en voie de croissance ou de disparition (par exemple, après les attentats terroristes du 11 septembre, les Etats-Unis se sont durcis ou, comme certains le disent, sont devenus une société plus rigide).

La flexibilité aussi a ses «limites sociales», pour citer Fred Hirsch, entre autres, mais elle peut se muer en une valeur «à visage humain» susceptible d'être réglementée ou négociée chaque fois que les partenaires sociaux et la société voient en elle une occasion à saisir. Elle est la conséquence la plus directe du nouveau modèle de production et de consommation, modèle plus adaptable et volontariste que l'ancien et, par conséquent, plus utile et favorable à la convivialité.

La flexibilité est donc une nécessité susceptible d'ouvrir de nouveaux créneaux. Elle peut surtout inciter les salariés à prendre en main la gestion de leur carrière, privilège auparavant réservé à une minorité. Cependant, la réponse à l'anxiété ne consiste pas à mettre la flexibilité constamment en avant et à en magnifier les vertus. Ce n'est pas une panacée, car elle a des coûts socio-économiques et exige des investissements du même ordre (un bon exemple en est le télétravail qui, du fait de ses coûts sociaux et économiques, est devenu un symbole beaucoup plus qu'un multiplicateur de flexibilité).

Il convient que la flexibilité s'accompagne d'un cadre adéquat en matière de sécurité sociale. Il ne peut s'agir du système européen classique de l'Etat providence, qui met davantage l'accent sur la stabilité de l'emploi que sur la flexibilité du marché. Ce qui importe, c'est d'instaurer un nouveau système adapté aux conditions d'emploi du postfordisme. Pour obtenir ce mélange souhaitable de flexibilité du travail et de stabilité, il faut que la sécurité sociale repose sur deux principes généraux simples. Du fait que la flexibilité pose un problème pour toutes les sociétés européennes et que l'Union européenne a pour objectif de préserver la domination du modèle d'emploi «normal»:

- encourager la flexibilité souhaitée: il n'est pas juste que ceux qui souhaitent être plus flexibles, ou ceux qui en supportent le poids à leur corps défendant, soient pénalisés au lieu d'être, en quelque sorte, favorisés. Les travailleurs qui ont rempli à plusieurs reprises, par exemple, des emplois temporaires ou des «missions» pour la même entreprise devraient bénéficier non seulement de prestations de chômage durant leurs périodes d'inactivité, mais aussi être remboursés d'une partie de leurs cotisations à leur pension de retraite. Après trois ou quatre périodes d'emploi, on devrait leur garantir au plus vite la stabilisation de leur situation (comme aux Pays-Bas), ainsi que des droits d'ancienneté quand il s'agit d'une embauche pour un emploi permanent. Les travailleurs temporaires devraient être aidés quand ils ont besoin d'un prêt immobilier ou de tout autre genre de prêt; les banques pourraient, par exemple, leur accorder des crédits à des conditions avantageuses ou un «prêt d'honneur». Tout cela pourrait se faire par le biais de négociations collectives ou d'accords conclus entre les syndicats et les employeurs, sans négliger l'apport législatif. A titre de mesure de soutien, les entreprises qui offrent des CDI à leurs travailleurs temporaires ou à ceux qui n'ont pas encore accédé à un emploi permanent, après huit ou dix emplois temporaires, pourraient bénéficier d'un crédit d'impôt;

- garantir la continuité sociale: il est indispensable de garantir aux travailleurs une continuité sociale de citoyenneté tout au long de leur vie professionnelle discontinuée. Les périodes de transition étant des moments cruciaux, aucun travailleur ne devrait perdre son statut ou ses droits – comme l’explique Ralf Dahrendorf – simplement à cause de ses changements d’emploi. Il faut qu’à cette fin la loi garantisse aux travailleurs, en toute égalité, des droits fondamentaux comme les droits liés à l’ancienneté et à la protection sociale: prestations de chômage et cotisations de pension de retraite, et ce quel que soit le régime des contrats de travail, standard ou non standard, qui s’applique.

Les services publics, les agences privées, les organismes de partenariat et les institutions d’assurance sociale devraient s’efforcer d’aider les salariés à faire face au processus de transition, à évaluer leur chance d’obtenir un autre emploi, à certifier leurs mouvements entre chaque emploi ou leurs périodes de formation, à combler les périodes d’inactivité par des activités d’apprentissage et à faire en sorte que les périodes d’emploi dans une même entreprise soient reconnues et regroupées en une seule carrière, du point de vue des assurances. Toute transition d’un travailleur quel qu’il soit devrait laisser une «trace citoyenne». Dans la perspective d’un parcours de vie post-fordiste, c’est là le droit fondamental qui doit être garanti pour assurer une couverture adéquate en matière de sécurité sociale.

Il va sans dire que tous les pays européens devraient avoir un «revenu de base» conditionnel pour tous, un revenu minimum versé en tant que ressource «ultime» ou «de survie».

4. La famille et la vie professionnelle

Les conséquences du système de flexibilité du travail vont beaucoup plus loin que les marchés et les entreprises, du fait que toute la famille est concernée: c’est la face cachée du système, mais elle joue un rôle bien réel. Aucune conciliation entre la flexibilité de l’emploi et la cohésion sociale n’est possible sans compatibilité entre la vie familiale et la vie professionnelle, et aucune compatibilité de cette sorte ne saurait fonctionner sans faire appel à d’autres types de travail, payés ou bénévoles, sur le marché ou hors marché, dans le cadre du domicile familial et en dehors.

Malheureusement, cet aspect est souvent ignoré, même s’il existe de nombreuses solutions au problème (et des besoins aussi). Cette face cachée du système est bien entendu extrêmement complexe; c’est pourquoi certains plans de «flexicurité» préfèrent ne pas en tenir compte. Cependant, sa contribution sociale est essentielle parce qu’elle agit comme une sorte

de facteur de conciliation – même si elle est rarement perçue comme telle – et qu'elle contribue parfois à réconcilier les membres de la famille.

La famille ou le microcontexte familial sont concernés à la fois par la flexibilité du temps de travail et celle de l'emploi (mais non par la flexibilité des tâches). Encore faut-il reconnaître que, dans ce contexte, la flexibilité du temps de travail demande davantage d'ajustements ponctuels que la flexibilité de l'emploi; par ailleurs, la flexibilité de l'emploi est couverte par la sécurité sociale tandis que celle du temps de travail ne l'est pas. L'interaction des changements d'emploi au sein d'une famille est typique de ce que nous avançons: par exemple, lorsqu'un membre de la famille trouve un emploi permanent, permettant ainsi à un autre membre de la famille de quitter un emploi temporaire, ou encore lorsqu'un membre perd son emploi permanent, obligeant ainsi les autres à chercher un travail, permanent ou temporaire (une personne seule, sans famille, n'aura certainement pas ce genre de problème.)

Ces situations, dépendantes de la démographie familiale et de la structure professionnelle, peuvent revêtir les formes les plus variées. On ne saurait oublier la fonction sociale de la famille sur le marché du travail, aspect sous-jacent bien connu au niveau microphénoménologique. Il n'y aura peut-être pas de répercussions sur la famille si le mari quitte son emploi pour en prendre un meilleur – mieux payé, comportant plus de responsabilités, plus proche de chez lui, etc. – mais l'impact peut être beaucoup plus prononcé quand une femme mariée décide de chercher un emploi à temps partiel et le trouve, quand un fils entre en apprentissage à la fin de ses études, quand une fille se retrouve sans travail après deux CDD.

N'importe lequel de ces exemples de flexibilité de l'emploi peut devenir un événement familial important, à commencer par le niveau économique (c'est pourquoi il ne faudrait jamais examiner un exemple de flexibilité de l'emploi en laissant de côté le contexte familial). Les parents et les enfants peuvent être concernés, mais aussi les parents plus éloignés et les personnes extérieures à la famille. Les familles des travailleurs doivent affronter ensemble ces événements parce que le revenu familial dépendra des choix qu'ils auront faits. Les décisions peuvent être prises par les seuls parents ou par tous les membres de la famille en âge de travailler et avoir une incidence sur la quantité de travail disponible sur le marché, formellement ou informellement; plus rarement, elles peuvent entraîner un retrait du marché du travail. Ce sont des décisions contraignantes qu'il faut examiner et planifier sérieusement en famille avant d'entrer sur le marché du travail. En somme, les familles peuvent faire beaucoup pour concilier vie familiale et flexibilité de l'emploi.

Une meilleure solution (sinon la meilleure) pour accroître ou réduire la quantité de travail sur le marché est l'emploi à temps partiel, temporaire ou permanent, qui dans tous les cas améliore la flexibilité du temps de travail et celle de l'emploi. Puisque ce type d'emploi est plus répandu chez les femmes que chez les hommes, même dans les pays européens où le marché du travail est moderne, ou a fait l'objet de réformes, il faut en conclure que la flexibilité de l'emploi dépend surtout des femmes. Elles sont moins réticentes que les hommes en matière de flexibilité, mais ont plus de contraintes du fait de leur sexe.

Le travail à temps partiel a montré à quel point les interactions entre les individus concernés par la flexibilité de l'emploi sont complexes, à quel point la proportion d'activité féminine dépend de décisions prises par des femmes mariées employées à temps plein, en congé de maternité, et combien ces décisions dépendent à leur tour de la structure et des nécessités de la vie familiale: la femme reprendra-t-elle son emploi, demandera-t-elle un temps partiel, cherchera-t-elle un autre emploi (même dans l'économie souterraine), ou se retirera-t-elle du marché du travail?

A part la dernière option, ce genre de décision peut générer une quantité équivalente de travail domestique. Travail rémunéré d'une assistante maternelle pour garder les enfants et d'une femme de ménage, travail non rétribué d'une grand-mère ou d'un grand-père, travail hors marché, parfois bénévole, dans le secteur des soins de santé et services occasionnellement rendus par les voisins. De surcroît, la répartition des contrats à temps partiel et temporaires contribue à répartir la quantité d'emplois disponibles sur un plus grand nombre de travailleurs.

Ces contributions à l'emploi dans sa globalité montrent également l'importance de la réglementation de l'emploi à temps partiel, qui devrait compenser la rigidité exigée des employés (lesquels ne souhaitent sûrement pas faire des heures supplémentaires), et la rigidité requise par les employeurs qui ne souhaitent sans doute pas que leur personnel quitte leur emploi. (Pour les personnes qui travaillent à leur compte et dont les horaires sont moins standardisés, le travail à temps partiel ne comporte presque aucune contrainte mais est tout aussi important.)

La flexibilité du temps de travail demande, nous venons de le voir, beaucoup plus d'ajustements et de compromis que la flexibilité de l'emploi. Au sein d'une famille, elles dépendent du nombre des membres de la famille qui ont un emploi et des horaires de chacun. Un changement temporaire du temps de travail d'un seul membre – par exemple plusieurs journées d'heures supplémentaires ou l'obligation de travailler le samedi, une période de

travail posté nocturne, une modification de l'heure d'arrivée et de départ du travail – peut perturber la routine d'un individu, le mode de vie familial, et susciter des conflits d'intérêt comparables à ceux qui surgissent entre employés et employeurs.

Les conséquences peuvent devenir insupportables s'il s'agit de changements se prolongeant sur de longues périodes, par exemple quand les heures de travail hebdomadaire fluctuent considérablement tout au long de l'année ou quand une entreprise décide de passer de la journée de travail courte à une semaine de travail courte, ou inversement. Quoi qu'il en soit, les adultes de la famille ont besoin d'un équilibre entre la synchronisation et la désynchronisation de leurs horaires, et d'une répartition équitable des tâches familiales. S'il est vrai que l'on peut s'adapter à des variations d'horaires occasionnelles (en demandant, par exemple, à des membres de la famille d'aller chercher les enfants à l'école, de s'occuper des personnes âgées, de faire le ménage, les courses, etc.), en revanche des changements plus durables nécessiteront sans doute d'autres formes d'aide, privées ou publiques.

En définitive, les effets de la flexibilité de l'emploi sur les individus et les familles sont si complexes qu'il paraît difficile de trouver des solutions universelles pour la concilier avec la vie familiale. Il faut poursuivre ce but, qui ne réclame pas nécessairement de droits ou de mesures législatives définis, pour que la flexibilité devienne socialement acceptable et incite les individus et les familles à y contribuer. Trois lignes directrices sont donc à recommander:

- le modèle d'emploi pour les familles européennes et la société devraient se fonder sur une majorité de CDI;
- les familles de travailleurs où personne ne bénéficie d'au moins un CDI devraient être considérées comme «à risque»;
- les femmes responsables d'une famille de plus de trois personnes devraient avoir un emploi à plein temps.

Pour ce qui est de la flexibilité du temps de travail, l'accent devrait être mis sur le rôle des relations de travail dans l'entreprise pour trouver des solutions, par exemple faire concorder les horaires d'un employé avec ceux d'un autre membre de sa famille. Quant à la flexibilité de l'emploi, les autorités administratives, agences pour l'emploi, syndicats (ou partenaires sociaux), organismes d'assistance et réseaux de proximité chargés de conseiller et d'aider les familles des salariés (pas uniquement le travailleur) ont tous un rôle à jouer pour gérer des situations comme celles qui viennent d'être évoquées.

Conclusion

La troisième grande mutation que connaît actuellement l'histoire du travail aggravera-t-elle la précarité de l'emploi? L'expérience de la précédente mutation nous enseigne que les prophéties les plus sombres des spécialistes du monde du travail ne se sont pas réalisées. Sans doute parce que ceux-ci ont sous-estimé les effets positifs des législations nationales, des politiques gouvernementales, des relations de travail et de la solidarité entre les travailleurs. Les résultats du postfordisme dépendent aussi de ces institutions et des forces de régulation.

Un compromis postfordiste est-il concevable, et sous quelle forme? Se bornera-t-il à confirmer les tendances générales actuelles et impliquera-t-il une forme d'échange: moins de stabilité de l'emploi pour le salarié contre moins de stabilité du temps de travail pour l'employeur? Dans l'affirmative, le compromis ne serait pas très brillant. Il serait préférable d'opter pour une réforme de l'ancien modèle de protection sociale; qui partirait de la caractéristique essentielle du modèle de travail postfordiste, à savoir que l'employeur encourage la participation du salarié.

C'est là que devrait se situer le nouveau compromis social entre le capital et le travail, dans un échange entre qualité du travail et participation du salarié. Dans ce scénario, toutes les parties prenantes pourraient bénéficier d'une situation plus équilibrée et concilier flexibilité de l'emploi et stabilité. En outre, un scénario de ce genre irait dans le sens de la Stratégie européenne pour l'emploi, qui insiste à juste titre sur l'importance des connaissances et de la participation pour améliorer la performance de l'Union européenne en termes d'emploi et de compétitivité.

Bibliographie

Accornero, A., «Are we going toward a society of "activity" or "work" ?», in *Labour*, 6, 2, 1992.

Accornero, A., «Il sindacato nella società flessibile», in Ferrante, G., *Il futuro del sindacato*, Ediesse, Rome, 1986.

Accornero, A., Altieri, G. et Oteri, C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, Rome, 2001.

Barbier, J.-C. et Nadel, H., *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Flammarion, Paris, 2000.

Barker, K. et Christensen, K., *Contingent work. American employment relations in transition*, Industrial Labor Relations Press, Ithaca (N.Y.), 1998.

Beers, T. M., «Flexible schedules and shift work. Replacing the "9-5" workday?», in *Monthly Labor Review*, 123, 6, 2000.

Carré, F., Ferber, R. A., Golden, L., Herzenberg, R. A., *Non-standard work. The nature and challenges of changing employment arrangements*, Industrial Relations Research Association, Champaign (Ill.), 2000.

Carrieri, M., Damiano, C. et Ugolini, B., *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Ediesse, Rome, 2005.

Castel, R., *L'insicurezza sociale*, Einaudi, Turin, 2004.

CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*, National Council of Economy and Labour, Rome, 2003.

Commission européenne, *Employment in Europe 2004*, Luxembourg, 2004a.

Commission européenne, *Report of the High-Level Group on the future of social policy in an enlarged European Union*, Luxembourg, 2004b.

Didier, M., *Des idées pour la croissance*, Economica, Paris, 2003, p. 136.

Dore, R., *Taking Japan seriously. A Confucian perspective on leading economic issues*, Stanford University Press, Stanford (Calif.), 1987.

Ebbinghaus, B. et Manow, P., *Comparing welfare capitalism: social policy and political exchange in Europe, Japan, and the Unites States*, Routledge, Londres, 2001.

Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijck, A. et Myles, J., *Why we need a New Welfare State*, Oxford University Press, Oxford, 2002.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *A new organization of time over working life*, Bureau des publications officielles de la Commission européenne, Luxembourg, 2003.

Fallick, B. C., «Part-time work and industry growth», in *Monthly Labor Review*, 122, 3, 1999.

Fullin, G., *Vivere l'instabilità del lavoro*, il Mulino, Bologne, 2004.

Hirsch, F., *Social limits to growth*, Harvard University Press, Cambridge (Mass.), 1978.

Jürgens, U., Malsch, T. et Dohse, K., *Breaking from Taylorism. Changing forms of work in the automobile industry*, Cambridge University Press, Cambridge, 1993.

Lavie, J.-P., Horiuchi, M. et Sugeno, K., *Work in the global capitalism*, International Institute of Labour Studies, Genève, 2004.

Marglin, S. A. et Schor, J. B., *The Golden Age of capitalism. Reinterpreting the postwar experience*, Clarendon Press, Oxford, 1990.

Moen, P., *It's about time. Couples and careers*, Industrial Labor Relations Press, Ithaca (N.Y.), 2003.

Nardone, T., Veum, J. et Yates, J., «Measuring job security», in *Monthly Labor Review*, 120, 6, 1997.

OCDE, *Employment Outlook*, OCDE, Paris, 2004.

OCDE, *Flexible working time. Collective bargaining and government intervention*, OCDE, Paris, 1995.

Riesman, D., *The lonely crowd. A study of the changing American character*, University of Yale Press, New Haven (Conn.), 1950.

Samek Lodovici, M. et Semenza, R., *Il lavoro part-time. Anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, Angeli, Milan, 2004.

Sennett, R., *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*, W.W. Norton, New York, 1999.

Supiot, A., *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Paris, 1999.

Tilly, C., *Half a job. Bad and good part-time jobs in a changing labor market*, Temple University Press, Philadelphie, 1996.

Tronti, L., Ceccato, F. et Cimino, E., «Measuring atypical jobs. Levels and Changes», in *Rivista di Statistica Ufficiale*, IV, 1, 2003.

Waterman, R. H. jr, Waterman, J. A. et Collard, B. A., «Toward a career-resilient workforce», in *Harvard Business Review*, 72, 4, 1994.

II – Dispositifs de «flexicurité»

Ute Klammer¹

Introduction : idées clés et définition du concept de «flexicurité»

La diversité du monde du travail est sans précédent. La «flexibilité» est non seulement l'une des demandes clés des employeurs, elle figure également en bonne place sur la liste des souhaits des employés – quoique dans une mesure souvent différente. Néanmoins, les demandes d'une plus grande flexibilité sont souvent formulées en termes vagues et pâtissent d'un manque de distinction entre les diverses formes. Pour approfondir davantage le débat, il est judicieux de se reporter à un modèle des types de flexibilité développé par l'OCDE dans les années 1980.

a. Types de flexibilité

Le modèle de l'OCDE établit une distinction entre la flexibilité externe et interne, cette dernière étant elle-même subdivisée en flexibilité interne quantitative et flexibilité interne fonctionnelle:

- *la flexibilité externe quantitative* est le terme employé pour décrire l'ajustement quantitatif de la main-d'œuvre réalisé par les entreprises (licenciements et éventuels réemplois, recours aux CDD et à l'intérim);
- *la flexibilité interne quantitative*, pour sa part, repose sur l'ajustement du temps de travail des employés par le biais de budgets-temps ou de réductions du temps de travail (pour protéger les emplois), méthodes utilisées en Allemagne par exemple par le constructeur automobile VW avec l'introduction de la «semaine de 28,8 heures». Contrairement à une situation de flexibilisation externe (réductions de personnel), le nombre d'employés reste constant;
- *la flexibilité interne fonctionnelle* consiste à réagir aux changements des exigences de production ou de service en aménageant les systèmes d'organisation du travail et en jouant de la polyvalence des employés. Cette stratégie d'adaptation vise à permettre le déploiement des salariés à divers postes de travail pour répondre aux demandes fluctuantes du marché. Ce type de flexibilisation est aussi souvent un préalable indispensable au bon fonctionnement de la flexibilité interne quantitative.

1. Ute Klammer, professeur à l'université des sciences appliquées de Niederrhein, Allemagne (ute.klammer@hs-niederrhein.de).

b. «Flexicurité» – une seule idée, mais des approches différentes axées sur la combinaison de la flexibilité et de la sécurité

La prise de conscience du défi majeur que représente la combinaison de la flexibilité et de la sécurité pour la vie privée et professionnelle dans le futur, et pour les mesures d'accompagnement des politiques sociales et d'emplois, a fait naître un débat sur la «flexicurité» – à l'origine aux Pays-Bas et au Danemark dans les années 1990, et plus récemment en Allemagne et dans d'autres pays européens². Selon le consensus général, l'objectif de la «flexicurité» est de faire jaillir un nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité et d'offrir ainsi une alternative à la politique fondée sur la seule dérégulation – et une alternative au maintien des réglementations rigides actuelles en matière de législation du travail et de politique sociale. Parallèlement toutefois, il n'existe encore aucune définition internationale normalisée de la «flexicurité». Dans le débat actuel aux Pays-Bas par exemple, l'avis prédominant est que les politiques ne devraient être dites «de flexicurité» que si elles renforcent simultanément la flexibilité et la sécurité (sociale) des personnes concernées. Cette opinion se reflète dans divers textes législatifs promulgués aux Pays-Bas dans les dernières années – tels que la «loi sur la flexibilité et la sécurité» de 1998 (*«Flex-Wet»*), dont l'objectif est de promouvoir des relations de travail flexibles, mais qui contient également des dispositions sur la protection contre le licenciement, les périodes d'essais et d'autres facteurs, et offre ainsi un niveau minimal de protection aux personnes soumises à des relations d'emploi flexibles. Elle se reflète également dans le débat scientifique néerlandais sur la «flexicurité» (par exemple Wilthagen, 2001, Wilthagen et Tros 2004). Au Danemark, le discours sur la «flexicurité» est principalement axé sur la mobilité sur le marché de l'emploi (Braun, 2002; Madsen, 2003, 2004). La situation danoise est caractérisée par une protection particulièrement faible contre le licenciement, associée à des prestations de chômage extrêmement élevées (qui, en fonction du salaire du chômeur dans son dernier emploi, peuvent atteindre 90 % de ce salaire). Dans le débat allemand, le concept de «flexicurité» est employé dans un sens plus large. Il porte sur les divers degrés de flexibilisation et les méthodes pertinentes permettant d'assurer cette flexibilisation. Au niveau macro, par exemple, l'élément central est le développement de relations de travail «atypiques» et la façon

2. Pour une vue d'ensemble des différentes discussions nationales et des concepts de «flexicurité» dans les pays de l'Union européenne, voir le volume sur «Flexicurity: Conceptual issues and political implementation in Europe» du journal *TRANSFER* (10, 2, été 2004), coordination assurée par l'auteur de ce document en collaboration avec Maria Jepsen, ETUI.

dont ces relations sont régies par la législation du travail et de protection sociale; il prend également en compte le soutien accordé aux transitions (de relations de travail «plus flexibles» à «plus stables»). Au niveau de l'entreprise, l'attention porte essentiellement sur les diverses stratégies de flexibilisation interne et leurs implications (par exemple aménagement du temps de travail, salaires/traitements ou employabilité de la main-d'œuvre) et sur celles de flexibilisation externe (par exemple au travers de licenciements, d'externalisation, etc.). Quel est l'impact des différentes formes de flexibilisation sur les salariés et les entreprises? Ces formes constituent-elles véritablement des alternatives? Au niveau micro des salariés, les questions clés ont trait aux besoins en temps et en soutien de divers groupes de salariés en liaison avec l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée – ainsi qu'aux nouveaux risques couverts pour l'instant de manière inadéquate par le système d'assurance sociale et à ceux résultant de l'autoexploitation de ceux que l'on appelle les «salariés-entrepreneurs³».

Pour qu'une analyse de la flexibilité et de la sécurité soit complète, elle ne doit pas se limiter à la perspective de l'entreprise, mais tenir compte également d'un facteur «vie». La flexibilité façonne de plus en plus les styles de vie privée – au travers du déclin du pouvoir cohésif du mariage, par exemple. Seule la prise en compte de l'interaction entre la flexibilité dans le monde du travail et la flexibilité dans la sphère privée permet d'évaluer correctement la flexibilité au travail et de l'enraciner dans le contexte du concept de «flexicurité». C'est pourquoi la «flexicurité» est non seulement un sujet de politique de l'emploi, mais également de politique de la famille, dans la mesure où la politique familiale doit être adaptée à des modèles familiaux plus souples et des cheminements de vie individuels.

En attendant, l'idée d'une (meilleure) conciliation entre flexibilité et sécurité a été reprise dans les publications officielles de la Commission européenne. Bien que ces publications n'emploient généralement pas (encore) le terme de «flexicurité» proprement dit, l'idée sous-jacente à la «flexicurité» – la recherche d'un nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité – est fréquemment évoquée. Dans les Lignes directrices pour les politiques de l'emploi

3. «Salarié-entrepreneur» est un terme utilisé pour décrire un nouveau type de salarié qui commercialise sa capacité de travail de sa propre initiative et qui, tout en étant au plan formel un salarié, assume des risques qui incombent traditionnellement aux entrepreneurs. Les sociologues du travail débattent de la notion de «salarié-entrepreneur» depuis la fin des années 1990 (Voß et Pongratz, 1998).

des Etats membres de l'Union européenne pour 2003, l'équilibre entre flexibilité et sécurité est considéré comme un objectif essentiel:

«L'instauration d'un juste équilibre entre flexibilité et sécurité contribuera à soutenir la compétitivité des entreprises, à augmenter la qualité et la productivité du travail et à faciliter l'adaptation des entreprises et des travailleurs aux changements économiques.» (Conseil de l'Union européenne, 2003, paragraphe 12)

En conséquence, le rapport de la Commission européenne «Emploi en Europe 2003» contient un chapitre sur «Flexibilité, sécurité et qualité du travail» (Commission européenne, 2003, chapitre 4).

Certains aspects de publications plus récentes de la Commission font allusion à une perspective qui n'a, pour l'instant, joué qu'un rôle mineur dans le débat sur la «flexicurité»: celle «d'organisation du temps sur la durée de la vie». Reprenant des concepts tels que l'apprentissage tout au long de la vie et le vieillissement actif, les lignes directrices 2003 stipulent que «cette démarche implique la mise en œuvre de stratégies nationales globales suivant une approche basée sur le cycle de vie» (Conseil de l'Union européenne, 2003, paragraphe 15)⁴.

Quelle que soit l'ampleur des formes spécifiques de relations d'emploi flexibles et d'interruptions d'emploi, et indépendamment des personnes affectées et des effets produits – la perspective à long terme est essentielle pour étudier les moyens d'atteindre la flexibilité d'un point de vue social. Pour les personnes concernées, le caractère précaire des relations de travail «atypiques» ou des interruptions de carrière est fonction, entre autres, du cumul de leurs survenances et de leur durée tout au long de la vie de l'individu.

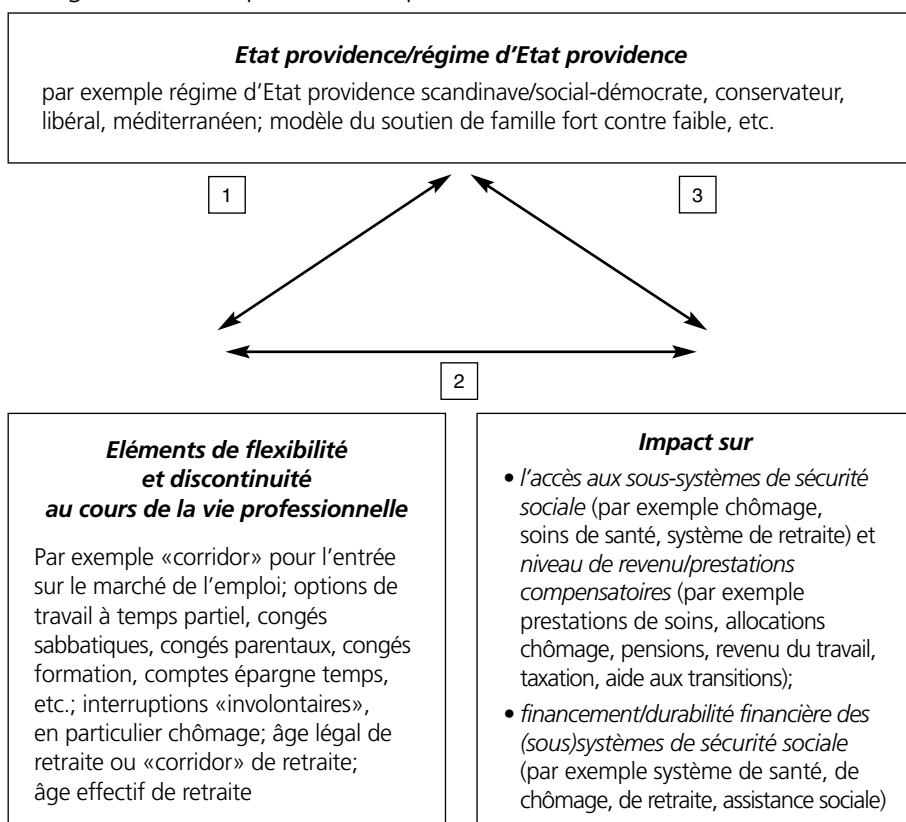
La suite du document reprend ces idées et approfondit certains aspects de la «flexicurité» dans la perspective du cours d'une vie dans son entier. Le point central sera la protection accordée au travail flexible – rémunéré ou non – dans divers modèles européens d'Etat providence. Pour ce faire, il convient à la fois d'élargir et de resserrer le concept de «flexicurité». Il est élargi dans la mesure où l'analyse porte sur les effets dynamiques à long terme de la flexibilité et de la sécurité. Seule l'intégration de la dimension temporelle à l'analyse permet de mettre en évidence l'impact de la

4. La perspective de «l'organisation du temps sur la durée de la vie» n'est pas nouvelle; elle a joué un rôle important dans le débat sur le marché de l'emploi et les questions de sécurité sociale depuis les années 1960. Elle bénéficie depuis peu d'un regain d'intérêt dans le contexte des changements démographiques, du changement des modèles de travail tout au long de la vie et des discussions sur une nouvelle organisation du temps au cours de la vie professionnelle (voir Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003).

flexibilité et de la discontinuité (par exemple une accumulation de changements de travail, changements de temps de travail et/ou des périodes de chômage). Le thème central est resserré dans la mesure où il est axé sur le développement de l'employé/de l'individu au cours du temps et sur les systèmes de sécurité sociale, ce qui implique la non-prise en compte systématique de la perspective des employeurs. Nous partons néanmoins du principe qu'une réorganisation de la «sécurité» au cours de la vie est un préalable indispensable à l'employabilité de la main-d'œuvre et que les employeurs en tireront profit eux aussi.

1. Régimes d'Etat providence, flexibilité au cours de la vie professionnelle et sécurité sociale – Relations générales

Les relations entre flexibilité (en tant que flexibilité-discontinuité au cours de la vie professionnelle de l'individu) et sécurité sociale diffèrent d'un pays à l'autre. Le champ de l'analyse peut être décrit sous la forme d'un triangle, comme représenté ci-après.



Source: illustration personnelle.

2. Intégration au marché du travail au cours de la vie professionnelle – Éléments factuels pour différents régimes de l'Etat providence

Les divers régimes européens d'Etat providence présentent de nos jours des différences notables en termes d'intégration au marché du travail de la population au cours de la vie professionnelle⁵. Ce constat découle directement de la notion de flexibilité et de sécurité au cours de la vie professionnelle des individus (voir figure ci-dessus).

Les pays de l'Union relevant du régime de l'*Etat providence scandinave* (Suède, Danemark, Finlande, et dans une certaine mesure les Pays-Bas) connaissent une forte intégration au marché du travail de la main-d'œuvre masculine, mais aussi féminine, tout au long de la vie professionnelle (taux d'emploi de 75 % de l'ensemble des citoyens entre 15 et 64 ans). Cette intégration s'accompagne d'un taux de chômage relativement bas⁶. Une forte proportion des jeunes (15-24 ans) est intégrée au marché de l'emploi, notamment au Danemark et aux Pays-Bas. En Suède, au Danemark et en Finlande, moins d'un ménage sur cinq dispose d'un revenu unique. A l'exception des Pays-Bas, les taux d'emplois à temps partiel sont modérés et il s'agit en général «d'emplois à temps partiel long». S'agissant des facteurs institutionnels, des dispositifs de congés généreux et une offre étendue de services publics de garde d'enfants facilitent à l'évidence le maintien des femmes sur le marché du travail. Au sein de l'Union des Quinze, le Danemark et la Suède sont à la pointe en matière de services publics de garde de jeunes enfants (moins de 3 ans). Tous les pays scandinaves proposent, à la suite des congés de maternité, des systèmes de congés parentaux allant de 13 semaines aux Pays-Bas à 18 mois en Suède. Les parents jouissent par ailleurs d'une certaine flexibilité dans le choix du moment où ils souhaitent prendre leurs congés parentaux (par exemple jusqu'au huitième ou neuvième anniversaire de l'enfant) et peuvent combiner congé parental et travail à temps partiel. Une autre particularité des Etats providence scandinaves (notamment la Suède, le Danemark) est l'incitation des pères à profiter des congés parentaux (par exemple au travers de journées ou de mois des «papas»). Ils proposent d'autre part des arrangements permettant de prendre des congés pour faire face aux «urgences», par exemple pour soigner un enfant malade ou à l'occasion

5. L'analyse suivante se limite à «l'ancienne» Union de 15 membres. Toutes les informations de cette section font référence à des données de 2002-2003. Les sources sont: BMGS, 2003, Bielenski, Bosch et Wagner, 2001, EIRO-online, 2003, Commission européenne, 2000, 2003, OCDE, 2001, Plantenga et Koopmans, 2002.

6. En Finlande, le chômage est plus élevé et le taux d'emploi légèrement plus bas.

du décès d'un membre de la famille, ainsi que des dispositifs de retrait du marché du travail (réglementés à différents niveaux), grâce auxquels les travailleurs peuvent bénéficier d'un congé pour suivre une formation ou pour raisons personnelles⁷. Les horaires à la carte et autres systèmes de temps de travail flexible y sont largement répandus et en fin de vie professionnelle, l'âge effectif de la retraite y est relativement élevé, comparativement à la plupart des autres pays de l'Union. Un fort pourcentage des personnes de 55-65 ans reste en activité (notamment en Suède).

Sur la base des indicateurs analysés, les facteurs suivants semblent caractériser l'intégration de la population au marché du travail dans le modèle de l'Etat providence scandinave: un nombre élevé d'heures de travail rémunérées tout au long de la vie professionnelle des deux sexes, avec une entrée précoce et une sortie tardive du marché de l'emploi, des taux modérés de travail à temps partiel, un accent particulier mis sur le travail à temps partiel long, et une forte continuité, en dépit de quelques options de retrait temporaire du marché de l'emploi pour assurer gardes et soins, ou suivre des formations. Comparativement à d'autres types d'Etat providence, cela implique une répartition relativement égale du travail rémunéré entre les sexes, les divers groupes d'âge ou les membres de la famille. S'agissant du contexte institutionnel, des dispositifs de retraite généreux et flexibles et un secteur public très développé, offrant des services sociaux tels que l'aide à la garde des enfants, permettent aux deux sexes de rester sur le marché du travail. D'autres facteurs importants contribuent à cette situation, dont un système fiscal individualisé qui ne favorise pas (ou peu) le modèle du soutien de famille masculin, et des prestations de sécurité sociale universalistes (tout au moins certaines) reposant sur la notion de citoyenneté. Toutefois, certaines de ces caractéristiques s'appliquent avant tout au Danemark et à la Suède, les Pays-Bas combinant des options de retraite et des prestations universalistes à des services publics peu développés et un appui continu au modèle (modifié) du soutien de famille.

En analysant les pays habituellement décrits comme *Etats providence conservateurs/corporatistes* (Allemagne, France, Belgique, Autriche et Luxembourg)⁸, certaines différences par rapport aux Etats scandinaves sautent aux yeux. En moyenne, la proportion de la population en âge de travailler et exerçant effectivement une activité professionnelle y est nettement moins élevée. En Allemagne, France et Belgique, le fort taux d'exclusion par le chômage est un facteur déterminant. En matière d'âge,

7. Au Danemark, les systèmes de congés sabbatiques ont été réduits dans les années 1990 lorsque la pénurie de main-d'œuvre a commencé à poser problème.

8. Dans certains classements, les Pays-Bas sont également intégrés à ce groupe.

les jeunes commencent en moyenne leur vie professionnelle plus tard et les travailleurs âgés font valoir leurs droits à la retraite plus tôt. Ces deux traits sont typiques notamment en Belgique, en France et au Luxembourg. De plus, les taux d'emploi des femmes sont bien inférieurs à ceux des Etats providence scandinaves; en Allemagne, France et Belgique, ils ne dépassent pas 60 %, alors qu'en Suède et au Danemark ils sont supérieurs à 70 %. Lorsqu'elles vivent en couple, entre un quart (Belgique) et un tiers (Autriche, Allemagne) de l'ensemble des femmes ne sont pas actives sur le marché de l'emploi. Là encore, à l'évidence, certains traits de l'Etat providence et du cadre réglementaire favorisent cette intégration/exclusion du marché du travail au cours de la vie de l'individu. Un ensemble de facteurs de rejet et d'attraction contribue au travail à temps partiel et aux périodes d'interruption du travail chez les femmes. Les systèmes de congés parentaux permettant de quitter le marché de l'emploi pour une période pouvant aller jusqu'à trois ans par enfant (Allemagne, France, Autriche) favorisent cette situation et se combinent à une offre limitée de services publics de garde de jeunes enfants, notamment en Allemagne et en Autriche (mais pas en France et en Belgique). Si des aménagements flexibles du temps de travail sont assez répandus (par exemple les comptes épargne temps en Allemagne), quitter le marché du travail semble parfois être la seule solution permettant aux femmes de réconcilier vie privée et vie professionnelle. Pour les femmes, une autre option fréquemment mise en œuvre est le travail à temps partiel: le taux d'emploi à temps partiel des femmes en Allemagne, Belgique ou Autriche (pas en France) est légèrement plus élevé qu'en Suède et au Danemark. Par contre, il est important de noter que dans les pays continentaux, contrairement aux pays nordiques, il s'agit souvent d'emplois à temps partiel court. L'inactivité, ou une activité marginale des femmes mariées, est compensée par des prestations dérivées des systèmes de sécurité sociale et une imposition commune des revenus, notamment en Allemagne. S'agissant de l'intégration en terme d'âge, on peut estimer que le niveau relativement élevé de réglementation du marché du travail et la protection contre les licenciements pour le noyau dur de la main-d'œuvre contribuent (parmi d'autres facteurs tels que la longue durée des études) à une entrée tardive des jeunes sur le marché de l'emploi. Concernant les départs précoces à la retraite des travailleurs âgés, un fort niveau de démarchandisation au travers de prestations de sécurité sociale a pour effet une exclusion précoce de la main-d'œuvre: les travailleurs âgés qui perdent leur emploi peuvent en général prétendre à des prestations de chômage pour une période relativement longue et les systèmes de préretraite continuent de soutenir une sortie précoce du marché de l'emploi (par exemple en Allemagne).

Ce que l'on a coutume d'appeler les *Etats providence libéraux* (dans l'Union des Quinze: le Royaume-Uni et l'Irlande) sont caractérisés par leur bas niveau de démarchandisation au travers des prestations de sécurité sociale, d'où une obligation plus forte de gagner sa vie par une participation continue au marché du travail tout au long de la vie professionnelle. Les options de sortie pour assurer soins et gardes ou d'autres systèmes d'interruption de l'activité professionnelle sont relativement peu nombreux. La participation des hommes au marché du travail est élevée, alors que les taux d'emploi des femmes sont nettement plus faibles qu'en Suède ou au Danemark. En Irlande notamment, beaucoup de femmes ne travaillent pas. Comme le révèle l'analyse des ménages, le partage traditionnel des rôles reste prédominant en Irlande: dans les ménages en âge de travailler, près d'une femme sur deux n'est pas active sur le marché de l'emploi. Les femmes britanniques sont bien plus souvent actives au plan économique, mais elles optent de préférence pour des emplois à temps partiel généralement court. Contrairement aux Etats providence conservateurs, cette situation n'est pas imputable à un soutien financier important accordé au modèle de soutien de famille. Elle découle d'une stratégie commune d'adaptation aux besoins personnels en temps, par exemple pour assurer une garde ou des soins: le niveau de prestation de services publics de garde d'enfants de 3 ans et plus (ce n'est pas le cas pour les plus jeunes) est nettement inférieur à la moyenne européenne. Concernant la répartition du temps de travail par groupes d'âge, les caractéristiques suivantes sont identifiables: au début de la vie professionnelle – chez les jeunes – l'intégration au marché de l'emploi est plus forte que dans les Etats providence conservateurs, alors qu'à la fin de la vie professionnelle le départ à la retraite intervient généralement plus tard que dans les Etats providence conservateurs. Dans ces pays, les plus jeunes terminent en moyenne leur scolarité et leur formation professionnelle plus tôt que dans certains pays conservateurs, et les systèmes de sécurité sociale (par exemple le «*New Deal*» britannique) sont axés sur l'intégration des jeunes au marché de l'emploi. Pour les travailleurs âgés, les options de retraite précoce sont très limitées en raison des dispositifs de pension existants et du bas niveau des prestations servies aux personnes âgées. Dans l'ensemble, le modèle de l'Etat providence libéral révèle aussi que le temps de travail rémunéré est principalement réservé aux hommes (à l'instar du modèle de l'Etat providence conservateur, mais contrairement au modèle scandinave), alors que la concentration des heures de travail sur les tranches d'âge moyen, «l'heure de pointe de la vie» est moins marquée (contrairement au modèle de l'Etat providence conservateur, mais comme le modèle scandinave).

S'agissant des *Etats providence dits méditerranéens*, plusieurs études ont montré qu'à bien des égards le Portugal est extrêmement atypique, notamment en ce qui concerne le niveau (élevé) et la continuité de la participation des femmes au marché de l'emploi féminin et le modèle de genre prévalent. Pour ce qui est des trois autres pays méditerranéens (Italie, Espagne, Grèce), les caractéristiques suivantes sont à noter: les personnes occupant un emploi rémunéré représentent moins de 60 % des personnes en âge de travailler, taux par conséquent bien inférieur à celui des trois autres régimes d'Etat providence. Cette situation est principalement due au faible taux d'emploi des femmes (42-44 %, selon le pays). Le chômage joue un rôle très important dans l'exclusion du marché de l'emploi sur un plan général et plus particulièrement pour les femmes: dans les trois pays, le taux de chômage des femmes atteint pratiquement le double de celui des hommes. Le chômage touche aussi fortement les jeunes dans les trois pays, le taux d'emploi de la tranche d'âge des 15-24 ans est nettement sous la moyenne (seulement 26-33 %, selon le pays), et très inférieur au taux moyen d'emploi des jeunes dans les Etats providence libéraux et scandinaves. En fin de vie professionnelle, le tableau est identique à celui des pays conservateurs: seule une faible proportion des citoyens entre 55 et 65 ans continue d'exercer une activité professionnelle – bien moins que dans les pays libéraux ou scandinaves. De plus, les départs à la retraite sont plus précoces que dans ces deux régimes d'Etat providence

Comme cela a souvent été relevé (par exemple Bettio et Villa, 1998), les pays méditerranéens restent caractérisés par un modèle de genre relativement traditionnel. Le système de protection repose dans une large mesure sur la famille, et notamment sur les femmes en tant que prestataires de soins. A ce jour, les services publics de garde d'enfants sont assez développés en Italie et en Espagne pour les enfants de 3 ans ou plus, mais ils sont nettement sous la moyenne en Grèce et particulièrement faibles dans *tous* les pays méditerranéens pour les enfants de moins de 3 ans. Tous ces pays proposent quelques options de retrait du marché de l'emploi pour un congé parental ou pour assurer des soins d'urgence (enfant malade, ou en Italie et en Grèce en cas de maladie ou de décès d'un membre adulte de la famille), mais elles sont limitées, compte tenu du bas niveau de prestation de services publics. Les modèles de temps de travail flexible, réglementés par des conventions collectives, ont récemment pris de l'ampleur, du moins en Italie et en Espagne. Les options de travail à temps partiel font néanmoins toujours défaut. Seuls environ 15 % de l'ensemble des femmes occupant un emploi (moins de 10 % en Grèce) travaillent à temps partiel. Cette situation conduit à une scission marquée entre les femmes: les plus jeunes ou les célibataires sans enfant

travaillent en principe à temps complet alors qu'une forte proportion des mères de famille est économiquement inactive, même si ce n'est que temporairement: près de 50 % des femmes vivant en couple et en âge de travailler (et en Espagne 60 %) n'exercent pas d'activité professionnelle. En résumé, le modèle Etat providence méditerranéen présente quelques similitudes avec les Etats providence conservateurs en ce qui concerne la concentration du travail rémunéré sur les hommes dans la fleur de l'âge. Concernant l'exclusion des femmes et des jeunes travailleurs, ce trait est encore plus visible dans les pays méditerranéens. Contrairement à la situation dans le modèle conservateur, on note une concentration accrue du temps de travail des femmes: en raison d'une forte discontinuité au cours de la vie professionnelle des femmes vivant en ménage (essentiellement les mères de famille), les mères/femmes non célibataires sont victimes d'une inégalité grandissante dans l'intégration au marché de l'emploi par rapport aux autres femmes.

Comme le montre l'analyse, les types communs de régime d'Etat providence présentent des spécificités en matière de niveau et de continuité de l'inclusion et de l'exclusion du marché du travail pour les divers groupes d'âge et les deux sexes. On peut estimer que certaines disparités sont imputables à des facteurs institutionnels de «flexicurité» tels que l'existence d'options de congés et une législation de protection de l'emploi.

La section suivante examine certains des facteurs institutionnels pertinents. L'analyse est axée sur la perspective de l'individu, son accès à certaines branches de sécurité sociale et les prestations auxquelles il peut prétendre (à court terme et à long terme) pour s'adapter à la flexibilité et à la discontinuité. Nous étudierons trois groupes de facteurs susceptibles d'avoir un impact sur l'itinéraire professionnel⁹:

- a. les interruptions de carrière, consécutives par exemple au chômage ou au recours à des dispositifs de congés;
- b. les heures de travail réduites, notamment le travail à temps partiel long ou court; et
- c. des systèmes de temps de travail flexible, par exemple les comptes épargne temps.

9. Cette partie du document repose sur une analyse institutionnelle menée par l'auteur en 2003-2004 pour le compte d'un projet de recherche international au nom de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin: «Une nouvelle organisation du temps au cours de la vie professionnelle» (rapport de recherche à venir).

3. Interruptions de carrière, modifications du temps de travail, revenus et sécurité sociale des individus dans différents Etats membres de l'Union européenne

Les interruptions de carrière des individus (par exemple pour cause de chômage ou de congé parental), les horaires de travail réduits (comparativement à un poste à temps plein) et les contrats de travail avec répartition flexible du temps de travail sur une période plus longue peuvent influencer directement ou indirectement sur l'accès du travailleur à la sécurité sociale et sur le niveau des prestations.

a. La protection sociale des personnes présentant des interruptions dans leur carrière professionnelle (chômage, congés pour soins et garde, périodes d'inactivité, retraite anticipée)

Les interruptions de carrière peuvent avoir des motifs très divers. Elles peuvent résulter du recours à une possibilité de congé existante (par exemple congé maternité ou parental, congé pour assurer des soins, congé formation ou sabbatique, au cours de la vie professionnelle). Elles peuvent également être la conséquence de la prolongation de «l'inactivité» au-delà de ces dispositifs, souvent sans lien avec la dispense de soins ou la garde, par exemple lorsque les femmes restent en-dehors du monde du travail après un congé parental, ou qu'elles abandonnent leur activité professionnelle pour s'occuper d'un membre âgé de leur famille. Les interruptions peuvent aussi être liées au chômage ou résulter d'une entrée tardive sur le marché de l'emploi ou d'une retraite précoce, comparativement à ce qui est considéré comme un tracé de carrière «normal».

En terme d'options de protection sociale et de revenu tout au long de la vie professionnelle, l'incidence et la durée des interruptions de carrière diffèrent grandement selon les groupes socio-économiques au sein d'un même pays et entre les pays. La couverture est fonction de facteurs tels que la mesure dans laquelle l'interruption en question est considérée comme la conséquence d'un risque social qui nécessite une protection sociale, ou d'une activité socialement bénéfique (non marchande) qui mérite une protection collective. Autre facteur important: l'interruption est-elle considérée comme volontaire ou non. Au final, la notion d'interruption de carrière suppose un concept normatif de vie active complète – qui ne se reflète souvent pas dans la pratique. Cette norme peut varier d'un pays à l'autre, comme le montrent clairement les écarts en matière d'âge légal de la retraite.

Le chômage est l'une des interruptions de travail les plus couramment acceptées en tant que risque social et « involontaire¹⁰ ». Bien que la définition du chômage varie selon les pays et, par ailleurs, que les récentes réformes du marché de l'emploi dénotent une tendance à redéfinir (et restreindre) l'idée du chômage, pratiquement tous les pays offrent à ce jour des prestations en espèces en couverture des périodes de chômage. A l'exception des Etats providence libéraux (Royaume-Uni et Irlande), où sont servies des prestations forfaitaires, l'ensemble des pays de l'Union des Quinze propose des prestations calculées sur le revenu, au moins durant la première phase de chômage. Comparativement à d'autres interruptions, la sécurité de revenu en cas de chômage est de ce fait relativement bien régie, bien que dans certains pays elle ne soit plus assurée au même niveau qu'il y a quelques années. Quelques différences importantes entre les pays et les sous-groupes de main-d'œuvre méritent d'être mentionnées. Ces différences concernent les critères ouvrant droit à l'assurance-chômage et à des prestations liées aux revenus. Parfois le droit à l'assurance-chômage est limité aux personnes occupant certains postes, excluant par exemple les indépendants ou les soi-disant « pseudo »-indépendants, ou les personnes occupant de « petits emplois ». Si dans certains pays – comme la France – même les travailleurs effectuant de petits emplois à temps partiel ont droit à l'assurance-chômage, d'autres pays restreignent ce droit à certains groupes de travailleurs à temps partiel. La Suède en est un bon exemple, les personnes effectuant des petits emplois à temps partiel durant moins de 12 heures par semaine étant exclues du système. Autre exemple, en Allemagne le seuil pour pouvoir prétendre à l'assurance-chômage est fixé à 400 euros par mois. Ces réglementations peuvent être considérées comme des obstacles à une répartition plus flexible du temps de travail tout au long de la vie professionnelle. Une autre barrière peut être l'exigence d'une longue période de contribution à l'assurance préalable au chômage, associée notamment à la prise en compte d'une courte période de référence au cours de laquelle cette exigence doit être satisfaite¹¹.

10. La notion de chômage « involontaire » prête à de nombreuses controverses dans les rangs des économistes et des politiques, et il ne faut pas oublier que le chômage peut également être volontaire, par exemple en cas de chômage frictionnel. Néanmoins, l'idée originale qui sous-tend l'assurance-chômage collective était la perception du chômage en tant que risque auquel les travailleurs étaient (et sont) involontairement exposés. Dans de nombreux pays (par exemple le Danemark, la Grèce, l'Espagne, la France, le Luxembourg et la Suède) la nature « involontaire » du chômage est encore explicitement mentionnée comme l'une des conditions pour pouvoir bénéficier des prestations chômage.

11. Exemple: en France, les conditions pour bénéficier de l'assurance (6 mois au cours des 22 mois précédents) sont plus faciles à remplir que celles du Luxembourg (26 semaines au cours de l'année précédente), les conditions de l'Allemagne et du Danemark (52 semaines au cours des 3 années précédentes) sont plus simples à satisfaire qu'en Autriche (52 semaines au cours des 2 dernières années).

Le niveau et la durée maximale des prestations de chômage dépendent dans la plupart des pays de l'historique professionnel du travailleur. Un autre facteur important pour la durée de versement des prestations de chômage est l'âge du chômeur (par exemple au Danemark, en Grèce, en Allemagne mais tout particulièrement en Grèce, où la durée dépend exclusivement de l'âge). Alors que le premier critère fait référence à l'idée d'équivalence (entre les contributions individuelles et les droits qui en résultent), le second critère suit une autre logique, reflétant les chances moindres offertes aux chômeurs plus âgés par le marché du travail dans beaucoup de pays. Dans la perspective de la vie professionnelle dans son ensemble, le chômage est de ce fait mieux protégé en fin de carrière dans bon nombre de pays. En considérant les variations nationales en matière de durée maximale de prestations chômage (de quelques mois, par exemple quatre pour certains groupes de travailleurs assurés en Espagne, jusqu'à une durée illimitée, notamment en Belgique), il devient évident que beaucoup de périodes de chômage ne sont pas couvertes par des prestations en espèces en dépit de l'existence de systèmes d'allocation chômage, et que ce chômage peut ainsi menacer non seulement les aménagements du temps des individus, mais aussi leurs revenus tout au long de leur vie. Redevenir admissible suppose en général une nouvelle période d'emploi. Dans certains pays (par exemple la Suède), la participation à des programmes actifs du marché de l'emploi peut permettre de satisfaire les critères requis. Dans d'autres (par exemple en Allemagne), cet «effet de va-et-vient» a été limité au cours des dernières années. Des mesures actives de recherche d'emploi sont souvent devenues un préalable à l'admissibilité aux transferts financiers au cours du chômage (comme dans les programmes du «New Deal» britannique ou dans le système danois, où la période de chômage après laquelle l'activation est obligatoire a été réduite à plusieurs reprises). Si les jeunes qui rencontrent des difficultés à pénétrer le marché de l'emploi n'ont souvent qu'un accès limité aux prestations en espèces en cas de chômage, plusieurs pays (par exemple la France, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, l'Allemagne) ont axé des programmes actifs spéciaux du marché du travail sur ce groupe. S'agissant des prestations en espèces, en règle générale les interruptions de travail pour cause de chômage sont mieux protégées lorsqu'elles interviennent plus tard dans la vie professionnelle et après une plus longue période d'emploi.

Dans les pays où la protection sociale repose étroitement sur une assurance légale (en particulier les pays conservateurs, par exemple l'Allemagne et la France), l'inscription au chômage donne en général accès au système de soins de santé et au système de retraite. Dans ce dernier, les droits à

la retraite sont également constitués au cours de la période de chômage, bien qu'à un degré moindre. Dans les pays où certains traitements médicaux sont accordés à l'ensemble de la population (par exemple en Suède pour ce qui est du régime scandinave, au Royaume-Uni comme représentant du régime libéral ou en Espagne pour le régime méditerranéen), la classification des interruptions de travail est moins importante, car les droits fondamentaux aux soins de santé ne sont pas affectés par le statut d'emploi et la classification des interruptions. Il en va de même du droit à la retraite de base accordé à tout citoyen (par exemple dans le régime néerlandais ou danois) et pour les systèmes garantissant une pension minimale aux personnes âgées dans le besoin (par exemple la nouvelle «*garantipension*» suédoise, la «*pensión de jubilación no contributiva*» espagnole ou la «*category D retirement pension*» britannique). Néanmoins, lorsque les pensions minimales reposent sur un certain nombre d'années de cotisation (comme le «*minimum vieillesse*» en France, «*il trattamento minimo*» en Italie ou – avec des exigences limitées – le «*Basic State Pension/Category A Retirement Pension*» en Grande-Bretagne), les périodes de chômage comptent en général au titre du délai de carence requis.

Bien que la protection sociale pour les périodes de chômage semblent bien assurée comparativement à d'autres interruptions de carrière, il convient de signaler néanmoins que cela ne concerne que la plupart des systèmes légaux de premier pilier¹². Concernant les systèmes de second pilier (pensions professionnelles), le chômage pose en général un problème pour la constitution des droits à la retraite. C'est tout particulièrement le cas dans les pays où les systèmes de second (et de troisième) pilier occupent une place importante (par exemple au Royaume-Uni).

Comparativement au chômage, les systèmes de congés sont généralement bien moins protégés. Cela ne s'applique toutefois pas aux congés maternité: dans la plupart des pays, de fortes prestations sont servies en remplacement du salaire au cours du congé maternité (par exemple 80 % en Italie, 90 % au Royaume-Uni et au Danemark, et 100 % en Allemagne et en France). La sécurité de l'emploi est garantie, la couverture par les systèmes légaux de santé et de retraite ne subit aucune conséquence

12. Le terme «système de premier pilier» est employé pour décrire les systèmes de base légaux de la sécurité vieillesse (par exemple l'assurance-retraite nationale), alors que les «systèmes de second pilier» sont des systèmes de retraite professionnels, obligatoires ou volontaires, qui viennent compléter le premier niveau de retraite. Le «troisième pilier» couvre l'épargne retraite privée, etc.

négative de par la durée du congé maternité¹³. Sous l'angle de la vie professionnelle, aucun problème ne peut survenir en matière de couverture de la sécurité sociale au cours du congé de maternité, mais des difficultés peuvent provenir de la répartition des coûts: lorsque les employeurs ont à supporter une grande part des coûts, leur comportement en matière de recrutement peut en être influencé et restreindre les chances des jeunes femmes sur le marché de l'emploi, avec un impact potentiel sur l'ensemble de leur futur parcours professionnel. Au Danemark, les partenaires sociaux ont récemment (2004) décidé de créer un fonds de maternité financé collectivement pour éviter ces conséquences.

Les périodes subséquentes de congés parentaux sont couvertes à un degré moindre, même si de nombreux pays accordent des possibilités de congé qui vont au-delà de la directive de l'Union sur le congé parental. Seuls quelques rares pays européens (par exemple la France, le Luxembourg, l'Allemagne) servent des prestations en espèces et, lorsque c'est le cas, ces prestations sont généralement limitées aux personnes disposant de certains antécédents de travail, elles sont soumises à des conditions de ressource et le niveau maximal ne compense pas le salaire. La Suède, où le congé parental est obligatoirement assuré en tant que «risque social» et où est servi un salaire de substitution équivalant à 80 % du salaire, est une exception en Europe. Un autre problème vient de ce que les systèmes de congés parentaux existants n'offrent pas toujours la garantie de l'emploi, même s'ils donnent droit à des prestations en espèces (par exemple en France).

La couverture pour les soins dispensés à des personnes âgées est encore plus limitée. Au jour d'aujourd'hui, un droit légal d'interrompre son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne âgée n'existe que dans un nombre très limité de pays européens (par exemple la Suède, les Pays-Bas). Par ailleurs, ce droit est parfois restreint aux personnes très proches ou aux membres mourant de la famille, ou alors la période maximale est très limitée¹⁴. La perte du revenu actuel ou futur pour le soignant n'est généralement pas perçue comme un risque social et n'est pas couverte dans la majorité des pays. Là encore la Suède fait figure d'exception, puisque le soignant peut percevoir des prestations couvrant jusqu'à 80 % de son

13. En Suède, le congé de paternité joue également un rôle considérable, notamment parce qu'il donne lieu à des prestations en remplacement du salaire et parce qu'une partie du congé parental (deux mois) est exclusivement réservée aux pères.

14. Aux Pays-Bas, le droit légal à un congé pour assurer des soins est limité à un maximum de dix jours. Les congés pour soins dépassant cette durée peuvent être organisés dans le cadre du système d'interruption de carrière, mais la personne assurant les soins doit prendre les mesures appropriées pour financer ce congé.

salaires pour une durée pouvant aller jusqu'à 60 jours par personne nécessitant des soins. L'Irlande et le Royaume-Uni accordent également une «allocation aux personnes assurant des soins», mais dans ces pays il s'agit d'une allocation sous condition de ressources limitée aux soignants nécessaires et elle doit être considérée dans le contexte des faibles prestations servies par les systèmes d'assistance sociale. En cas de versements pour des soins privés, c'est en général la personne qui a besoin des soins qui peut réclamer l'argent, et non celle qui assure les soins (par exemple en Allemagne, aux Pays-Bas et au Danemark). L'idée maîtresse derrière ce système est de conférer à la personne qui a besoin de soins une certaine autonomie financière (une idée très forte aux Pays-Bas, par exemple). À l'inverse, la perte du revenu du travail pour les soignants n'est pas perçue comme un risque devant être couvert collectivement, du moins pas au-delà de la protection accordée aux autres personnes «inactives» (voir ci-dessous).

Toutefois, les soignants sont parfois aidés en ce qui concerne leur revenu futur au moment de la retraite. L'Espagne prend en compte jusqu'à trois ans par enfant au niveau du système de pensions de retraite, en couverture des périodes de congés parentaux. En Allemagne, les parents perçoivent des crédits de pension financés par la fiscalité et équivalant à trois années d'emploi à temps plein pour chaque enfant. L'assurance sociale allemande verse des contributions au système de pensions de retraite pour les personnes assurant des soins privés à des personnes âgées. Dans le système de retraite britannique, les interruptions de carrière des personnes assurant l'éducation d'enfants (jusqu'à l'âge de 16 ans) et des soins à des personnes âgées (sans limite) sont portées à leur crédit et peuvent compenser les périodes d'arrêt de contributions d'assurance (protection des responsabilités domestiques). Quoiqu'il n'existe pas de hiérarchisation de ces interruptions, l'équivalent financier des crédits est modéré; ils aident simplement à l'obtention de la pension d'état pleine, qui reste néanmoins peu élevée. Dans les pays où les pensions de retraite de base reposent sur la citoyenneté ou la résidence, par exemple au Danemark ou aux Pays-Bas, les périodes d'interruption pour garde ou soins n'affectent en rien ce droit général et la discontinuité est de ce fait mieux protégée. Toutefois les périodes de congé influent sur la protection accordée par les systèmes de second pilier. Ces incidences doivent être réglementées dans des conventions collectives. Concernant les Pays-Bas, un rapport néerlandais de 2000 analysant les 100 plus importants fonds de pension a montré que pour plus des trois quarts des personnes assurées, une réglementation leur permettait de constituer leurs droits à la retraite tout en leur accordant le bénéfice d'un dispositif de congés (par exemple congé parental, congé pour assurer des soins, congé sabbatique).

Récemment, les développements en matière de soins aux personnes âgées et de droits des travailleurs à prendre des congés pour assurer ce type de soins se sont avérés ambivalents. Si dans certains pays, par exemple en Allemagne et aux Pays-Bas, la protection sociale des personnes assurant des soins dans ce domaine a été étendue (par de nouvelles possibilités de congé, des prestations en espèces, voire les deux), améliorant les possibilités offertes aux proches de prodiguer les soins, les pays scandinaves, par exemple la Finlande et la Suède, affichent clairement une propension à l'abolition de l'obligation faite aux enfants de prendre soin de leurs parents, s'inscrivant ainsi dans le cadre d'une tendance générale à l'individualisation. Compte tenu de l'évolution démographique globale et des problèmes croissants de financement de la protection sociale publique, il est toutefois probable que des possibilités de congés et de prestations supplémentaires pour les soins aux personnes âgées devront impérativement être inscrites à l'ordre du jour politique dans de nombreux pays. Dans le contexte de la gestion des risques tout au long de la vie, ce thème figure parmi les domaines essentiels nécessitant une réglementation.

Un troisième domaine mérite d'être analysé, celui de l'inactivité. La notion (couramment employée mais bien sûr discutable) d'«inactivité» concerne des personnes n'exerçant aucune activité sur le marché de l'emploi, non inscrites au chômage et ne recourant à aucun des dispositifs de congés réglementés. En ce sens, l'inactivité couvre également les personnes assurant des soins, tant qu'elles ne sont pas en mesure de prétendre à un congé réglementé.

Dans le contexte des nouveaux risques et des nouvelles sources d'insécurité tout au long de la vie, la question de savoir si l'Etat soutient ou non les phases d'inactivité (et pour qui) n'est pas à négliger. Il convient de partir de l'hypothèse qu'un soutien financier élevé pour l'inactivité (c'est-à-dire un haut niveau de démarchandisation) augmente les chances des individus de s'adapter aux nouveaux risques et aux nouvelles sources d'insécurité.

En fait, aucun pays européen ne sert un revenu de base inconditionnel à l'ensemble de ses citoyens. Quel que soit le pays, les dispositifs d'assistance sociale sont liés à des conditions de ressources (du moins pour les personnes n'ayant pas encore atteint l'âge de la retraite) et sont de plus en plus soumis à certaines exigences, par exemple la recherche d'un emploi rémunéré. Toutefois, dans certains pays, les femmes mariées sont encore confrontées à une forte démarchandisation. En dépit d'une tendance générale à l'imposition individualisée, plusieurs pays européens incitent vivement la seconde personne du foyer à ne pas travailler. Malgré les réductions fiscales dont bénéficient les ménages, la charge fiscale marginale sur le deuxième revenu est particulièrement élevée. Les aides fiscales les plus importantes pour les

épouses ne travaillant pas (comparativement à un second emploi à plein temps) sont servies par la Belgique et l'Allemagne, où le second salaire moyen tiré d'un emploi à plein temps n'augmente le revenu net du ménage que de 54 % (Belgique) et de 63 % (Allemagne)¹⁵. Au Royaume-Uni, à l'inverse, l'augmentation est de 92 % (Klammer et Daly, 2003, tableau 3).

Dans certains pays scandinaves (Suède, Finlande), le revenu du soutien de famille est imposé au même taux que celui d'une personne célibataire (Koopmans et Schippers, 2003). Cela n'est toutefois pas nécessairement une caractéristique des systèmes de taxation individualisée. Au Danemark, les épouses sont imposées séparément, mais chaque salarié de la famille bénéficie néanmoins d'allègements fiscaux conséquents (Dingeldey, 2002, p. 158). Compte tenu de la «philosophie» qui sous-tend l'Etat providence danois, ce système ne peut toutefois guère être interprété comme un moyen de dissuader les femmes de participer au marché de l'emploi. En fait, l'idée est ne pas imposer le minimum de subsistance nécessaire à chaque personne et d'offrir, à certains moments de la vie privée ou familiale, la possibilité de quitter le marché de l'emploi pour une durée donnée.

Dans certains Etats providence bismarckiens, par exemple en France et en Allemagne, les épouses inactives sur le marché de l'emploi restent couvertes par une assurance médicale gratuite. De plus, la plupart des Etats providence méditerranéens et conservateurs offrent une couverture aux épouses au travers de pensions de survivant plutôt généreuses. C'est tout particulièrement le cas en Belgique, où les femmes mariées peuvent percevoir jusqu'à 80 % de la retraite de leur partenaire décédé, en Grèce avec près de 70 %¹⁶, ou en Italie et au Portugal (et dans un certain nombre d'autres pays) où elles perçoivent jusqu'à 60 % de la retraite du conjoint décédé. Dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas, à l'inverse, la pension de survivant a été abolie ou du moins réservée à certains groupes spéciaux de survivants, et les droits de pension sont plus fortement individualisés.

La mesure dans laquelle les pensions de retraite ultérieures sont réduites en fonction des périodes d'inactivité dépend du concept de carrière d'assurance «complète». Alors qu'en Allemagne elle est de 45 ans, elle n'est que de 40 ans en France et en Italie, et de 35 ans en Espagne. Cela implique qu'un nombre limité d'«années manquantes» (par exemple dans l'itinéraire professionnel d'une femme) n'a aucune incidence dans le système de retraite légal espagnol.

15. Hypothèse: la première personne gagne autant que le salaire moyen d'un ouvrier en production (APW).

16. 50 % des personnes assurées après 1992.

Les aides accordées aux familles à revenu unique (et à celles bénéficiant d'un revenu et demi) octroient aux épouses (souvent des femmes avec enfants à charge ou autres obligations) une certaine «liberté» de choisir si et combien elles souhaitent travailler. Bien que cette forme de démarchandisation doive être considérée comme une approche offrant aux individus une certaine souplesse pour aménager leur temps de travail en fonction de leurs préférences et de leurs besoins, elle a conduit à un débat animé dans l'optique de l'égalité entre les femmes et les hommes (Dingeldey, 2000, Klammer et Daly, 2003). En fait, sous l'angle de l'organisation du temps sur la durée de la vie, il est reproché à ce système d'être limité aux partenaires mariés. La conclusion empirique est qu'il participe au renforcement des rôles et des aménagements de temps traditionnellement dévolus aux sexes (pour une comparaison entre la Suède et l'Allemagne, voir Gustafsson, 1992, p. 81). C'est pourquoi ce système est réservé à des sous-groupes de la population et ne couvre, même pour eux, qu'une certaine partie de leur vie professionnelle potentielle. Si les droits dérivés de ces possibilités peuvent permettre aux partenaires mariés de trouver une organisation «optimale» au sein du ménage en terme de vie professionnelle et de l'adapter au fil du temps, ils peuvent néanmoins être perçus d'importance moindre que les droits universels. Les droits universels de la personne – par exemple l'accès général aux soins de santé publics, ou le droit à une pension minimale basée sur la citoyenneté pour tous les citoyens âgés – peuvent élargir le choix des individus en matière d'aménagement du temps de travail indépendamment de leur statut marital. Les droits universels étant (toujours) largement répandus dans les Etats providence scandinaves, ces pays accordent à l'évidence une meilleure protection sociale à l'insécurité de l'emploi et aux carrières professionnelles discontinues, du moins dans certaines branches de la sécurité sociale.

Un quatrième domaine qu'il convient d'analyser dans le contexte des années de travail «manquantes» et de l'assurance sociale tout au long de la vie professionnelle est celui de la retraite anticipée. La retraite anticipée fait toujours référence à l'âge légal de la retraite et à la notion de carrière professionnelle complète. Il s'agit donc d'un concept normatif. La comparaison de l'âge légal de la retraite dans divers pays européens révèle une certaine convergence vers l'âge de 65 ans. Actuellement, on note cependant encore certaines différences dans les systèmes de premier pilier (par exemple 60 ans pour les deux sexes en France ainsi que pour les femmes britanniques et autrichiennes), et la limite d'âge varie encore plus lorsqu'on inclut à la comparaison des systèmes destinés à des groupes spéciaux ou des systèmes de second pilier. Dans certains pays – notamment en Suède et en Italie – l'âge de la retraite est flexible et l'âge choisi détermine le

niveau de la pension. D'autres pays (par exemple l'Allemagne, l'Autriche, l'Espagne) permettent une retraite anticipée sous certaines circonstances, par exemple après une longue période de chômage, ou pour certaines catégories professionnelles. Le plus souvent, la retraite anticipée implique des réductions de pension. Les possibilités de retraite tardive (après l'âge légal de la retraite) sont plus répandues (VDR, 2003, pp. 451-453). Elles entraînent en général une bonification du montant de la retraite. Assouplir l'âge de la retraite est sans conteste un moyen d'offrir aux individus une plus grande liberté dans l'organisation de leur participation au marché de l'emploi tout au long de leur vie professionnelle en fonction de leurs besoins personnels et de leurs préférences. Il convient néanmoins de tenir compte du caractère individuel de ce choix et du fait qu'il ne règle pas le problème de la compensation des personnes confrontées à des risques professionnels ou à des contraintes de temps particulières au cours de leur vie professionnelle (par exemple pour assurer des soins). Par ailleurs, on peut s'attendre qu'en période de chômage élevé et de pénurie de main-d'œuvre, les salariés âgés soient incités dans la mesure du possible à prendre leur retraite.

Les réductions/suppléments de pension pour les retraites anticipées/tardives sont de plus en plus employés comme instruments d'orientation. Si aujourd'hui les pensions sont réduites de 3,6 % par année d'anticipation du départ à la retraite en Allemagne, elles le sont de 6 % en Suède et jusqu'à 8 % en Espagne. A l'inverse, les suppléments de pension pour les retraites prises après 65 ans ne sont que de 2 % par an en Espagne, mais de 7,5 % au Royaume-Uni et même de 8,4 % en Suède (BMGS, 2003, Commission européenne, 2003, VDR, 2003). A l'évidence, l'objectif principal de la réglementation espagnole est de dissuader les personnes de prendre une retraite anticipée, alors que celui de la réglementation suédoise est d'encourager les travailleurs à retarder leur départ à la retraite. Les projets du gouvernement travailliste britannique d'augmenter les suppléments de pension de 10 % pour chaque année de report de la retraite (Livre vert de 2002, voir VDR, 2003, p. 416) montrent qu'il s'agira probablement d'une réponse courante au défi politique de prolonger la vie professionnelle.

b. Protection sociale des personnes aux horaires de travail réduits (travail à temps partiel régulier ou marginal)

S'agissant du niveau de revenu et de la protection sociale des personnes travaillant à temps partiel, il convient de voir si leur situation est meilleure ou pire que celle des salariés ordinaires à temps plein: a. en valeur absolue et/ou b. en valeur relative (comparée à leur «investissement» dans les systèmes, par exemple grâce à leurs contributions).

Concernant leur revenu actuel en espèces tiré du travail, le nombre de dispositifs publics subventionnant directement le revenu (brut) des travailleurs à temps partiel est limité. Les subsides (par exemple les subventions salariales ou les subventions pour contribution à la sécurité sociale) sont souvent destinés à aider les personnes à bas revenus ayant peu de chances de trouver un emploi, mais pas directement celles travaillant à temps partiel. Plusieurs pays (tels que la France, le Luxembourg et l'Allemagne) permettent de prendre des congés parentaux sur la base d'un temps partiel et de les combiner avec des prestations en espèces. Dans ces systèmes, le cumul de congés et de prestations suppose en général de ne dépasser ni un certain niveau de revenu ni un nombre maximal d'heures de travail. L'un des rares systèmes subventionnant directement le revenu au cours d'un travail à temps partiel est le système de retraite partielle allemand. Ce dispositif garantit aux participants âgés des subventions salariales élevées pour leur revenu à temps partiel et leur contribution au système de retraite. En cas de travail à temps partiel des parents (ayant des enfants d'âge inférieur ou égal à 10 ans), le revenu actuel n'est pas subventionné, les subsides seront versés au moment de la retraite.

Si les subventions directes en espèces sont rares pour les travailleurs à temps partiel, les avantages fiscaux sont courants dans les pays de l'Union. Les personnes travaillant à temps partiel – volontairement ou involontairement – bénéficient en général d'un taux d'imposition plus faible que celui des travailleurs à temps complet en raison des systèmes d'imposition progressive. Plus la fiscalité est progressive, plus l'emploi à temps partiel est « attractif ». Au niveau des ménages, la situation est plus complexe car la fiscalité (imposition conjointe ou séparée des couples, ou possibilité de choisir entre les deux options, comme en Irlande ou en Espagne) est un facteur additionnel. Dans certains pays, l'imposition des épouses ou des familles est une incitation à l'inactivité de la seconde personne mais aussi au travail à temps partiel (voir ci-dessus). Parmi les pays étudiés, l'Allemagne est celui qui encourage le plus au plan financier les épouses à opter pour un temps partiel plutôt qu'un temps plein (c'est le cas aussi d'autres Etats continentaux tels que la Belgique et le Luxembourg, et dans une moindre mesure les Pays-Bas). Ces incitations n'ont guère cours au Royaume-Uni, en Espagne, en Suède et en France. A l'exception de la France, ces pays imposent les partenaires du couple à titre individuel et un second revenu plein pour le ménage n'est pas particulièrement « sanctionné ». D'un autre côté, les incitations financières encourageant les épouses inactives à occuper un emploi à temps partiel sont extrêmement limitées en Allemagne, Belgique

et France, elles sont modestes en Suède et aux Pays-Bas et assez fortes en Espagne. Au Royaume-Uni, prendre un poste à temps partiel est financièrement intéressant pour les épouses inactives car le revenu net du ménage augmente proportionnellement au revenu brut du ménage (Klammer et Daly, 2003, p. 216).

A la suite de la réglementation de l'Union sur la non-discrimination dans le travail à temps partiel, le travail régulier à temps partiel donne aujourd'hui droit à toutes les branches de la sécurité sociale. La législation néerlandaise a notamment cherché à éliminer toutes les formes de discrimination auxquelles étaient confrontés les travailleurs à temps partiel au cours des dernières années.

Les travailleurs à temps partiel – tout comme les travailleurs à temps plein mais à bas salaire – profitent souvent d'un meilleur retour sur investissement en matière de relation entre les contributions de sécurité sociale (ou taxes) et les prestations. Dans le système de chômage, c'est principalement le cas dans le domaine de la politique active du marché de l'emploi, où les chômeurs qui étaient anciennement des travailleurs à temps partiel disposent souvent des mêmes droits et obligations de participer à des mesures d'activation que les anciens travailleurs à temps plein. A l'inverse, dans la plupart des pays, les prestations en espèces sont directement liées au revenu antérieur, même si dans certains pays les travailleurs à temps partiel profitent d'un niveau d'indemnisation supérieur (par exemple au Danemark), ou d'allocations forfaitaires (comme au Royaume-Uni).

En particulier, les travailleurs à temps partiel peuvent «bénéficier» davantage des systèmes de soins de santé publics (assurance-santé ou service national de santé) comparativement aux travailleurs à temps plein. En Espagne, en Suède et au Royaume-Uni, les traitements médicaux du système national de santé sont financés par la fiscalité et tous les citoyens sont couverts; dans ce cas, les salariés à temps partiel profitent d'un meilleur retour sur investissement que les salariés à temps plein mais payent plus (au travers de leurs impôts) que les personnes inactives. Aux Pays-Bas et en Allemagne, la conclusion est identique, elle est même plus évidente car les traitements médicaux sont financés par les contributions de sécurité sociale liées à la rémunération. La différence entre ces deux pays est que le système de santé néerlandais (AWBZ) est un système universel, couvrant l'ensemble des citoyens (tant qu'ils n'abandonnent pas le système au profit d'un système d'assurance privé), alors que l'assurance-santé légale allemande couvre uniquement les salariés disposant d'un revenu mensuel de plus de 400 euros et les personnes inactives à leur charge.

Les personnes occupant des postes à temps partiel marginaux¹⁷ n'ont pas accès au système de par leur contrat de travail. Si une bonne proportion d'entre eux est couverte en fait au travers du mariage, il s'agit d'une lacune évidente dans la protection sociale des personnes occupant des emplois flexibles.

En matière d'assurance-vieillesse, l'effet de redistribution en faveur des travailleurs à temps partiel varie considérablement. Il est relativement réduit en Allemagne, où le système de pension est principalement sous-tendu par l'idée d'équivalence entre les contributions (individuelles) et le niveau des pensions servies. Les salariés à temps partiel ne bénéficient pas de prestations moindres que les salariés à temps plein pour chaque euro de contribution au système, mais en valeur absolue le montant de pension sera généralement inférieur à celui d'un salarié justifiant d'une carrière professionnelle complète à temps plein. Seuls quelques travailleurs à temps partiel – notamment les parents travaillant à temps partiel et les salariés âgés en retraite partielle – peuvent tirer profit des systèmes de redistribution.

Dans les pays offrant des pensions minimales ou de base reposant sur la citoyenneté, les travailleurs à temps partiel peuvent bénéficier des éléments redistributifs dans une bien plus large mesure. Dans les pays scandinaves, qui offrent des pensions de base à tous les citoyens (par exemple le Danemark, mais également les Pays-Bas) ou au moins une pension minimale décente aux citoyens disposant de droits insuffisants en matière de retraite (la Suède après la réforme des retraites de 1999), il est plus facile d'opter pour un travail à temps partiel ou de s'en accommoder. Le Royaume-Uni propose également une pension de retraite minimale dans le cadre du système de premier pilier, mais le niveau de ces pensions est inférieur au minimum de subsistance garanti aux retraités (revenu minimum garanti) et donc insuffisant pour prévenir la pauvreté au cours de la vieillesse. À l'avenir, les travailleurs à temps partiel bénéficieront toutefois du nouveau système de «deuxième pension nationale» mis en œuvre en 2002. Ce système augmentera en particulier les droits des travailleurs à bas salaire (par exemple les employés à temps partiel) comparativement à l'ancien système SERPS (pension additionnelle liée aux revenus) (VDR, 2003, p. 401).

En Espagne, le système d'assurance de pension légal offre une pension contributive minimale qui suppose des contributions durant au moins 15 ans,

17. Il n'existe pas de définition européenne commune du travail à temps partiel «marginal». L'idée de précarité liée au travail diffère également selon les pays d'Europe, voir Düll, 2002, Barbier, 2002.

mais les emplois à temps partiel marginaux ne sont pas pris en compte. Occuper un poste à temps partiel dans la seconde moitié de la vie professionnelle (par exemple après une période consacrée à l'éducation des enfants) est également désavantageux car le calcul de la pension repose sur les revenus des 15 dernières années d'activité professionnelle. Les personnes âgées dans le besoin ont toutefois droit à une pension minimale non contributive, soumise à condition de ressources.

Comme le montre l'analyse, il existe divers éléments redistributifs en faveur des salariés à temps partiel dans la plupart des systèmes de sécurité sociale. En dépit de ces avantages relatifs dont profitent les travailleurs à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein, le travail à temps partiel peut être perçu comme une solution précaire et sans grand intérêt sous l'angle individuel. Les systèmes de pension qui mettent en œuvre un principe relativement fort d'équivalence dans la formule de calcul des pensions, comme c'est le cas en Allemagne, entraînent une «perte» de revenu de pension potentiel comparativement à un poste à temps plein. Cet effet est beaucoup plus limité dans les pays disposant d'un système de premier pilier reposant sur la résidence ou la citoyenneté (tels que les systèmes néerlandais ou danois), ou qui garantissent des prestations décentes aux personnes ne disposant pas de droits suffisants (comme en Suède). Dans ces systèmes, une «perte» relative de revenu de pension en raison d'un emploi à temps partiel n'intervient qu'au niveau des pensions professionnelles (et de l'épargne privée).

Dans les pays où les prestations de sécurité sociale dérivées reposent fortement sur le statut marital, l'occupation d'un poste à temps partiel peut aussi être peu attractive car elle mène à l'obligation de verser des contributions de sécurité sociale sans générer de droits nouveaux, voire en réduisant les droits dérivés existants. En Allemagne, par exemple, les femmes mariées qui décident de travailler doivent commencer à verser des contributions aux systèmes d'assurance-santé et de soins. Avant d'exercer leur activité professionnelle, elles étaient assurées dans ce système par l'intermédiaire de leur mari, sans verser de contribution. D'autres prestations, par exemple les crédits d'impôt ou les pensions de survivant, sont réduites ou même supprimées en cas de revenu propre. Ces réglementations peuvent être perçues comme l'un des freins au renforcement de la participation des femmes au marché de l'emploi dans les pays dotés d'un modèle de soutien de famille fort, notamment les Etats providence conservateurs et méditerranéens. Les réglementations de sécurité sociale peuvent ainsi entraver la volonté d'occuper un poste à temps partiel tant chez les salariés à temps plein que chez les inactifs. A long terme, cette situation génère des risques

et des sources d'insécurité additionnels dans les sociétés actuelles où les adultes sont toujours davantage censés être en mesure de gagner leur propre vie.

Par ailleurs, l'image relativement positive de la protection sociale du travail à temps partiel dans certains pays ne s'applique pas véritablement aux personnes occupant des postes à temps partiel marginaux. En Allemagne, les mesures d'incitation à occuper des postes à temps partiel marginaux ont récemment (avril 2003) été renforcées en dépit du fait que ces postes n'offrent qu'un droit très limité à la protection sociale (Koch et Bäcker, 2003). Tant qu'elles sont inactives ou occupent simplement un petit emploi à temps partiel, la protection sociale notamment des femmes mariées est «moins onéreuse», d'où l'intérêt qu'elles portent à ces postes. De cette manière, les systèmes de protection sociale concourent au maintien du modèle traditionnel de soutien de famille.

c. Protection sociale des personnes bénéficiant d'une répartition flexible du temps de travail (par exemple comptes épargne temps, banques de temps, annualisation des heures de travail)

Les comptes épargne temps, les banques de temps ou l'annualisation des heures de travail sont des systèmes qui visent une répartition flexible des heures de travail sur une période plus longue que la traditionnelle semaine de travail. Aucun des termes ne définit le degré d'autonomie accordé au salarié dans le cadre d'un régime spécifique; une question reste ainsi ouverte, à savoir les salariés sont-ils réellement en mesure d'employer un système de temps de travail flexible pour structurer leur calendrier de travail selon leurs besoins personnels ou le principe d'aménagement du temps de travail constitue-t-il pour eux une source supplémentaire d'insécurité?

Suite à la Directive de l'Union de 1993 relative à l'organisation du temps de travail (93/104/CE), de nombreux pays européens ont développé depuis lors un cadre législatif qui permet une répartition flexible du temps de travail sur une période de référence plus longue à condition que les limites habituelles (par exemple en ce qui concerne le nombre maximal d'heures de travail par semaine) restent dans les normes. La durée maximale de référence prise en compte varie selon les pays. La plupart des pays vont jusqu'à autoriser une période de référence d'un an, bien que certains exigent pour cela la signature d'une convention collective (par exemple le Danemark, l'Irlande, l'Italie et le Royaume-Uni; pour un aperçu d'ensemble, voir EIRO-online, 2003). Les données statistiques relatives à la couverture des salariés restent rares. En Allemagne, dans l'intervalle, près de 40 % de l'ensemble des salariés bénéficient de comptes

épargne temps. Dans une étude hollandaise de 2002, 28 % des personnes ayant répondu (des salariés) ont déclaré avoir la possibilité de participer à un «*verlofspaarregeling*» (compte épargne temps) et 11 % ont indiqué y avoir véritablement recours (Korteweg, Tijdens et de Winter, 2004)¹⁸. Le rapport de l'EIRO est parvenu à la conclusion que les systèmes d'annualisation étaient plus courants en Allemagne, au Danemark, en France et en Espagne, suivis par la Belgique, la Finlande, l'Italie et le Luxembourg, tandis que leur prise en charge est extrêmement limitée voire inexistante dans certains autres Etats à l'instar de l'Autriche, l'Irlande, la Grèce et le Portugal (EIRO-online, 2003, p. 17).

A ce jour, quasiment aucune recherche n'a été menée sur l'incidence des comptes épargne temps ou des régimes d'annualisation du temps de travail sur la protection sociale. L'analyse suivante concernant l'Allemagne – pays où les comptes épargne temps sont le plus répandus – peut servir d'exemple quant aux différents aspects qu'il est nécessaire de prendre en compte pour évaluer la relation entre les nouveaux régimes de temps de travail flexibles et la sécurité sociale.

Lorsque la durée travaillée et sa compensation (versement d'un salaire) ne sont plus en relation directe, comme c'est habituellement le cas avec les congés sabbatiques «épargnés» ou les comptes épargne temps à long terme, se pose la question de savoir quand doivent être payées les contributions de sécurité sociale et quelles sont les périodes couvertes par les systèmes d'assurance sociale. En Allemagne, la loi sur la protection sociale des temps de travail flexibles (*Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen*) de 1998 régit certains des problèmes. Depuis lors, la protection sociale, dans toutes les branches de la sécurité sociale, est garantie la plupart du temps lorsque les salariés disposent d'un contrat qui leur accorde une répartition flexible du temps de travail et la possibilité d'épargner du temps en prévision de périodes de congés.

Certains risques subsistent toutefois pour les salariés bénéficiant d'un système de temps de travail flexible tel que le compte épargne temps à long terme. Des problèmes surgissent notamment lorsque des événements imprévus se produisent que ce soit du côté du salarié ou de l'employeur (maladie, décès, chômage du salarié, ou insolvabilité de l'entreprise) et mettent un terme prématurément au contrat. Si les salariés ne sont pas en mesure de remplir leur contrat ou d'épuiser leurs crédits temps, en raison

18. Van Luijn et Keuzenkamp (2004) font état de taux plus faibles (6 %) pour les salariés hollandais.

par exemple d'une maladie ou d'un décès, une procédure complexe annulant les effets du compte épargne temps est mise en œuvre (Wonneberger, 1998, p. 983). En cas de mise au chômage d'un salarié qui épargnait en prévision d'un congé sabbatique, les prestations de chômage ne sont pas calculées sur la base du salaire réduit mais sur celle de l'ancien salaire plein. Néanmoins, une fois le congé sabbatique démarré, c'est le niveau de revenu réduit qui est pris en compte dans les calculs. Si l'employeur est contraint de mettre son personnel au chômage partiel en raison d'une baisse d'activité de son entreprise, les travailleurs sont dans l'obligation d'utiliser une partie de leur compte épargne temps accumulé avant de pouvoir prétendre à des indemnités de sécurité sociale. Cet état de fait restreint leur autonomie en terme de temps et implique également qu'ils doivent accepter une réduction de leur sécurité sociale, en l'occurrence une réduction des prestations en espèces financées collectivement.

En cas d'insolvabilité de l'employeur, le versement des salaires des trois derniers mois précédant la date de déclaration d'insolvabilité est garanti. S'agissant des comptes épargne temps à long terme, la situation connaît néanmoins jusqu'ici un déficit important. La loi impose aux employeurs le devoir d'assurer contre l'insolvabilité les crédits de temps de travail de leurs salariés. Mais une enquête empirique a permis de montrer qu'à ce jour la majorité des entreprises allemandes qui appliquent le régime des comptes épargne temps n'a pas souscrit d'assurance pour cela en cas d'insolvabilité (Schietinger, 2003).

Des problèmes similaires peuvent se poser avec les systèmes de retraite partielle/progressive. Le système allemand actuel introduit en 1996 fonctionne de la même manière que les comptes épargne temps, mais avec des subventions: une fois choisi ce que l'on a coutume d'appeler le «modèle général», le travailleur continue d'exercer à plein temps durant la première moitié de la période sous contrat (généralement cinq ans), puis cesse de travailler durant la seconde moitié. Il perçoit un salaire – subventionné – constant durant la totalité de la durée du dispositif souscrit¹⁹. Une nouvelle fois, des carences en terme de protection des contrats de retraite partiels contre l'insolvabilité des employeurs ont été observées durant des années avant qu'une loi contraigne enfin les entreprises à assurer les crédits des salariés sous régime de retraite progressive contre ce risque (depuis juillet 2004).

19. Le régime de retraite partielle peut ainsi être qualifié d'option «intégrée», l'option temps étant combinée à des prestations monétaires financées collectivement.

L'introduction de systèmes de temps de travail flexible peut faciliter le remplacement d'une flexibilité externe (conduisant au licenciement de personnel) au profit d'une flexibilité interne. La stabilisation des revenus (sécurité des revenus) ainsi qu'une meilleure stabilité de l'emploi (sécurité de l'emploi) peuvent être perçus comme des avantages pour le salarié à titre individuel. Il convient néanmoins de prendre en compte que cette stratégie a un prix, en l'occurrence les coûts du chômage sont répercutés sur les salariés. Ces derniers acceptent généralement une perte de leurs revenus en cas de pénurie de l'emploi et en échange d'une sécurité de l'emploi, alors que les coûts pour l'employeur et l'assurance-chômage collective sont réduits. Cela peut être l'une des raisons pour lesquelles dans certains pays (par exemple au Danemark ou en Irlande), les employeurs sont bien davantage que les salariés en faveur d'un régime de temps de travail flexible (EIRO-online, 2003, p. 15). Pourtant, les comptes épargne temps et l'annualisation des heures de travail peuvent jouer un rôle important pour éviter les licenciements et limiter l'insécurité de l'emploi.

4. Quelques implications politiques

Comme l'a démontré l'analyse, le défi à relever dans le contexte de vies professionnelles plus flexibles et discontinues peut être décrit comme un nouvel équilibre à trouver entre «marchandisation» et «démarchandisation», pour reprendre les termes d'Esping-Andersen (1990).

Marchandisation signifie ici qu'une aide à l'insertion (réinsertion) sur le marché de l'emploi doit être offerte. Cette aide peut inclure de fournir une assistance au démarrage de la vie professionnelle, après une période d'absence du marché du travail ou après un temps de participation limitée ou précaire sur le marché de l'emploi (par exemple pour les personnes ayant interrompu un travail rémunéré pour des activités domestiques, de soutien ou d'éducation non rémunérées ou pour celles qui se retrouvent au chômage), mais également de soutenir la mobilité (mobilité régionale, mobilité professionnelle) en cas de changement d'emploi. La marchandisation a commencé à être connue en raison du glissement vers un «Etat providence actif». En dépit de la tendance générale en faveur de l'activation, le niveau d'aide offert et les personnes ciblées varient considérablement selon les pays, ainsi que le degré de coercition appliqué (Klammer et Leiber, 2004).

La *démarchandisation* à l'inverse fait référence à une indépendance vis-à-vis du marché de l'emploi grâce au droit de quitter le marché du travail dans certaines situations ou étapes de la vie, et notamment au travers d'un soutien financier accordé durant ces périodes. L'orientation vers un Etat providence actif n'a pas rendu cette idée superflue. Bien au contraire,

il y a lieu de repenser et de redéfinir les circonstances et les étapes de la vie durant lesquelles les personnes ne sont pas supposées gagner leur vie en travaillant ainsi que la couverture de ces tranches de vie (avant, durant et après la phase «potentiellement active»).

Comme l'a clairement montré l'analyse, la fixation de conditions minimales à des relations de travail flexibles (telles que des contrats de travail limités, le «louage» de salariés, les «mini-emplois») dans la législation du travail et la législation sociale est un élément essentiel d'une politique de flexicurité. Néanmoins, il est tout aussi important de garantir la sécurité lors des phases transitoires afin d'éviter la marginalisation à long terme de groupes de personnes spécifiques. Les concepts développés pour garantir la sécurité au cours des différentes phases de la vie doivent également prévoir des possibilités sérieuses de réduction volontaire du temps de travail ou d'interruption volontaire de l'activité professionnelle (sous la forme par exemple de congés sabbatiques, de congés parentaux ou de retraites partielles progressives). Ils doivent inclure également des dispositions visant à amortir les discontinuités volontaires ou involontaires dans les domaines où une aide de ce type paraît nécessaire ou socialement justifiée (par exemple des allocations de chômage, d'éducation ou de soins aux personnes âgées).

Les concepts de sécurité sociale axés sur la sécurité lors de différentes phases de la vie devraient également comprendre un élément de «renforcement du pouvoir» visant à aider les salariés à maintenir (ou regagner) leur employabilité. Le développement actuel des concepts d'apprentissage tout au long de la vie joue un rôle essentiel dans ce domaine. La qualification permanente des salariés devrait accroître leur adaptabilité (flexibilité fonctionnelle) tant au sein des entreprises qu'entre elles, sur le marché extérieur du travail. Les budgets temps dédiés aux périodes d'apprentissage du type de ceux qui sont désormais inclus dans plusieurs conventions collectives (par exemple dans l'industrie chimique, textile ou de l'habillement en Allemagne) offrent aux salariés de nouvelles possibilités de s'adapter aux nouvelles exigences en termes de qualification dans leur propre intérêt et tout au long de leur itinéraire professionnel. Les salariés assurent et améliorent leur employabilité tandis que les entreprises étayent leur adaptabilité. Par ailleurs, l'association de stratégies de renforcement du pouvoir et de dispositions offrant une sécurité financière prépare le terrain pour permettre aux individus de faire volontairement face – et de surmonter – les risques encourus (par exemple la décision de se mettre à son compte).

Au niveau des entreprises, un moyen efficace de promouvoir la «flexicurité» consiste à remplacer les formes externes de flexibilisation (le licenciement

de salariés) par des formes internes telles que l'ajustement du volume du temps de travail et une meilleure formation des employés de manière à leur permettre de satisfaire aux nouvelles exigences. De nouvelles réglementations relatives aux comptes épargne temps et aux «clauses d'ouverture» dans les conventions collectives ont fortement accru la liberté d'action des entreprises ces dernières années. Bien que la flexibilisation interne puisse être bénéfique tant pour les entreprises que pour les salariés, plusieurs des options existantes en matière de flexibilisation restent inexploitées. Si les entreprises réduisent les temps de travail au lieu de licencier du personnel, elles réalisent des économies en termes d'indemnités de licenciement et éventuellement de frais de réembauche à une date ultérieure. Elles assurent l'amortissement des sommes investies dans le développement des compétences de leurs employés, elles conservent le savoir-faire de personnels expérimentés et évitent les querelles internes provoquées par les programmes de licenciement collectif et susceptibles d'avoir une incidence négative sur la productivité et l'innovation. Les salariés conservent leur emploi et sauvegardent à la fois leurs droits d'ancienneté et leur capital humain. Ils évitent également le chômage. Mais cette plus grande stabilité de l'emploi a un prix: les salariés doivent accepter, au moins temporairement, les réductions de salaire (en contrepartie de plus de temps libre). Les limites de la flexibilité interne se font néanmoins sentir dans les situations de crise structurelle persistantes. Ces situations posent un défi que se doivent de relever le marché du travail et la politique sociale.

L'une des tâches les plus urgentes en matière de restructuration des systèmes de protection sociale conservateurs (ou «bismarckiens») est d'élargir l'accès aux régimes d'assurance et de sécurité sociale et d'ouvrir les systèmes d'assurance sociale axés sur les besoins des salariés à tous ceux qui exercent un emploi rémunéré, voire même à tous les habitants du pays. Une autre des tâches essentielles consiste à renforcer les éléments de sécurité minimale dans les systèmes étatiques pour prévenir la pauvreté de ceux qui sont soumis à des relations de travail flexibles et/ou connaissent une carrière professionnelle discontinue – tant durant les périodes d'emploi qu'au moment de la retraite. Dans ces domaines, les Etats providence scandinaves restent mieux armés pour répondre aux demandes de marchés du travail flexibles et aux carrières professionnelles discontinues – bien que certaines des réformes les plus récentes (notamment la réforme des retraites en Suède) aient réduit cet «avantage» en diminuant les prestations fondées sur la citoyenneté.

En résumé: armer et préparer les citoyens à affronter la flexibilité et l'insécurité au cours de la vie supposent de les protéger contre une flexibilité inacceptable et de leur donner des moyens d'agir face à une flexibilité désirée. Nous allons examiner les questions cruciales auxquelles il y a lieu de s'attaquer dans l'arène politique afin d'améliorer la «flexicurité».

a. Comment favoriser la continuité dans la vie professionnelle et éviter les interruptions involontaires ?

Ce n'est pas la flexibilité exigée par les entreprises qui est problématique en tant que telle pour les salariés, mais certains types d'emplois «atypiques» (par exemple les contrats à durée déterminée, les petits emplois à temps partiel) et les interruptions involontaires de carrière qui engendrent des risques spécifiques – notamment lorsque ces périodes se répètent sur le long terme ou en cas de cumul de plusieurs handicaps. L'enjeu politique consiste à soutenir la mobilité sociale vers le haut et la continuité et à prévenir les emplois sans avenir qui conduisent à la pauvreté, au chômage de longue durée, etc. Plusieurs stratégies peuvent aider à atteindre ce but, par exemple les concepts d'apprentissage tout au long de la vie qui partagent les responsabilités et les obligations financières entre l'individu, l'entreprise et les autorités publiques, ou en plaçant un accent plus fort sur les conditions de travail afin d'éviter les maladies professionnelles et l'épuisement. Ces deux stratégies sont incontournables si l'on veut améliorer l'employabilité durant toute la vie professionnelle et atteindre l'objectif européen qui est de reculer l'âge actuel de la retraite. Une limitation des interruptions dans une économie flexible confère également une importance toute nouvelle à l'octroi à l'ensemble des travailleurs d'un accès aux systèmes de sécurité sociale et d'un minimum de protection sociale. Les conventions collectives peuvent contribuer à la mobilité sociale des travailleurs vers le haut; en leur accordant de plus en plus de droits (revenus, stabilité des contrats) proportionnellement au temps travaillé sous contrats flexibles (à l'image des Pays-Bas). Les entreprises peuvent coopérer à cette stratégie en remplaçant la flexibilité externe par la flexibilité interne.

b. Comment peut-on assurer la flexibilité souhaitée en termes d'utilisation du temps ?

De nos jours, les travailleurs eux-mêmes ont besoin de plus de flexibilité pour adapter leur temps de travail et leur engagement sur le marché de l'emploi selon leurs besoins et préférences à différents stades de la vie. Cette nécessité se fait d'autant plus pressante que les Etats providence européens s'orientent vers un «modèle de travailleur adulte», où les

hommes et les femmes sont avant tout considérés comme des travailleurs, alors que la question des activités domestiques, de soutien et d'éducation (des enfants, personnes âgées, etc.) n'est toujours pas réglée. Elle nécessite pour cela l'instauration de nouveaux droits, par exemple celui de réduire ou d'allonger son temps de travail ou d'interrompre sa carrière pour éduquer ou soutenir ses enfants ou autres (ou suivre une formation, s'engager dans le bénévolat, etc.). Si l'ensemble des pays de l'Union européenne accorde certains droits à des congés de maternité ou parentaux (découlant de la directive européenne relative au congé parental), la situation continue de varier grandement en ce qui concerne les interruptions de carrière pour prendre en charge des personnes âgées ou le droit au travail à temps partiel.

c. *Comment soutenir les transitions ?*

L'approche TLM (*transitional labour market*, marché de l'emploi transitoire) a, à juste titre, attiré l'attention sur le fait que, dans une économie flexible, l'individu a besoin davantage de soutien pour surmonter les transitions dans sa vie professionnelle. Soutenir les transitions (plus que le statut) implique également de donner aux individus les moyens d'agir pour affronter, gérer, voire même prendre des risques de manière active (par exemple en créant leur propre entreprise). Dans ce domaine, une manière de renforcer leur pouvoir peut consister à leur accorder dans certaines circonstances des budgets personnels, ou des salaires subventionnés pour une certaine durée. Cela peut également impliquer de maintenir des contacts entre l'entreprise et la mère ou le père de famille en congé parental afin de faciliter sa réintégration dans la vie active. S'agissant du passage à la retraite, des régimes de retraite partielle ou un assouplissement de l'âge légal de la retraite pourraient s'avérer des approches utiles.

d. *Comment parvenir à une «décompression» du temps de travail ?*

Pour mieux répondre aux besoins différents de chacun en terme de temps durant la vie professionnelle, la seule solution sera d'inverser la tendance largement répandue ces dernières décennies et visant à une compression de la vie active aux deux extrémités. Cette inversion nécessite des efforts de la part des politiques pour remodeler la «phase d'entrée» et la «phase de sortie» du marché de l'emploi. Dans certains pays (comme l'Allemagne), une réorganisation du calendrier scolaire (entrée à l'école à l'âge de 5 ans au lieu de 6, réduction de 13 à 12 ans du cursus scolaire grâce à une extension de la journée scolaire à l'après-midi), un raccourcissement de la durée moyenne des études universitaires (par exemple grâce au nouveau

système de baccalauréat/maîtrise) et un soutien accru accordé aux jeunes en recherche d'un premier emploi pourraient contribuer à une entrée anticipée sur le marché du travail. S'agissant de la sortie de la vie active, une offre élargie de mesures de formation et des possibilités de retraite partielle pour les travailleurs plus âgés seraient susceptibles de promouvoir une sortie définitive plus tardive du marché de l'emploi.

e. Comment réaffecter les prestations en espèces et autres formes d'aides financières ?

En dépit de l'attention nouvelle portée à l'activation et la remarchandisation dans les «Etats providence actifs», les prestations passives (les prestations en espèces) ne perdront en rien leur pertinence et resteront indispensables. Bien au contraire: les nouveaux schémas de travail flexible et discontinu soulèvent de nouvelles questions relatives à une redistribution intertemporelle et interpersonnelle de l'argent. Les interruptions de carrière à couvrir par des prestations en espèces financées au plan collectif et de celles à financer au plan privé sont à considérer sous un nouveau jour. Il convient d'une part de ne pas perdre de vue qu'on ne peut véritablement parler de cohésion sociale qu'à la condition d'octroyer un minimum de protection au moins à l'ensemble des personnes aux revenus faibles ou irréguliers. Cette protection implique un renforcement de la redistribution au sein des systèmes de sécurité sociale en faveur des personnes à la carrière d'assurance «maigre» et cela quelles qu'en soient les raisons. Par ailleurs, certains arguments peuvent être mis en avant afin de concentrer les aides sur les discontinuités résultant d'un travail «socialement bénéfique» ou nécessaire, à l'instar des activités domestiques d'éducation ou de soutien (par exemple en versant des prestations durant les congés parentaux ou congés de soins). Pour cela, il faut cependant créer un consensus quant aux types d'activités qui méritent d'être soutenus et ceux qui ne le méritent pas. Indépendamment de cette question, tous les dispositifs de prestations et de droits à protection sociale doivent être adaptés à des carrières professionnelles plus flexibles. Cela concerne par exemple les droits aux pensions professionnelles. Leur portabilité devrait être encore améliorée afin de lever les obstacles à la mobilité sur le marché du travail.

Ces domaines d'action politique s'avèrent déterminants pour une réorganisation de la politique sociale conforme à la notion de «flexicurité».

Bibliographie

Barbier, J.-C., «“Precariousness” of employment: Linguistic and conceptual differences», *Political discourse and academic debate in five countries*, Paris, 2002.

Bettio, F. et Villa, P., «A Mediterranean perspective on the break-down of the relationship between participation and fertility», in *Cambridge Journal of Economics*, 22, 2, mars 1998, pp. 137-171.

Bielenski, H., Bosch, G. et Wagner, A., «Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern», Campus, Francfort-sur-le-Main, 2001.

BMGS, «Sozial-Kompass Europa. Soziale Sicherheit in Europa im Vergleich», Bonn, 2003.

Braun, T., «Flexibilität und soziale Sicherung in Dänemark unter besonderer Berücksichtigung von aktiver Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung», in Klammer, U. et Tillmann, K., *Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*, Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 2002, pp. 637-680.

Commission européenne, *Employment in Europe 2003. Recent Trends and Prospects*, Luxembourg, 2003.

Commission européenne, «Europäische Sozialstatistik. Erhebung über Arbeitskräfte. Ergebnisse 2002», in *Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften*, Luxembourg, 2003.

Commission européenne, «European Economy. Performance of the European Union Labour Market. Joint Harmonised EU Programme of Business and Consumer Surveys», 4/2000, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2000.

Conseil de l'Union européenne, «Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States», in *Journal officiel de l'Union européenne*, L 197 13-L 197 21, 5 août 2003.

Dingeldey, I., «Das deutsche System der Ehegattenbesteuerung im europäischen Vergleich», in *WSI-Mitteilungen*, 3, 2002, pp. 154-160.

Dingeldey, I., «Einkommensteuersysteme und familiäre Erwerbsmuster im europäischen Vergleich», in Dingeldey, I., *Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen*, Leske & Budrich, Opladen, 2000, pp. 11-47.

Düll, N., «Defining and assessing precarious employment in Europe: a review of main studies and services», ESOPE Project, Deliverable 1, Munich, 2002.

EIRO-online, «Annualised hours in Europe», 2003, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/08/study/tn038101s.html> (9 janvier 2004).

Esping-Andersen, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Polity Press, Cambridge, 1990.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *A new organisation of time over working life*, Luxembourg, 2003.

Gustafsson, S., «Seperate Taxation and Married Women's Labor Supply. A Comparison of West Germany and Sweden», in *Journal of Population Economics*, 5, 1992, pp. 61-85.

Klammer, U., «Flexicurity in a life-course perspective», in *TRANSFER*, 10, 2, 2004, pp. 282-299.

Klammer, U. et Daly, M., «Die Beteiligung von Frauen an europäischen Arbeitsmärkten», in Gerhard, U., Knijn, T. et Weckwert, A., *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*, Munich, 2003, pp. 193-217.

Klammer, U. et Leiber, S., «Aktivierung und Eigenverantwortung in europäisch-vergleichender Perspektive», in *WSI-Mitteilungen*, 9, 2004, pp. 514-521.

Klammer, U. et Tillmann, K., «Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse, Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen», in *MASQT*, 1106, Düsseldorf, 2002.

Koch, A. et Bäcker, G., «Mit Mini- und Midi-Jobs aus der Arbeitslosigkeit? Die Neuregelungen zur Beschäftigungsförderung im unteren Einkommensbereich», in *Sozialer Fortschritt*, 3, 2003, pp. 94-102.

Koopmans, I. et Schippers, J. J., «Female employment and family formation – The institutional context», Paper prepared for the joint meeting of MoCho, FENICS, CynSoc and AGIR 18-20, Bruxelles, février 2003.

Korteweg, J. A. C., Tijdens, K. G. et de Winter, J. M., *Keuzemogelijkheden in CAO's. Wat is het de werknemer waard?*, OSA Publication A202, Tilburg, 2004.

Madsen, P. K., «Flexicurity through labour market policies and institutions in Denmark», in Auer, P. et Cazes, S., *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialised countries*, ILO, Genève, 2003.

Madsen, P. K., «The Danish Model of “flexicurity” : experiences and lessons», in *TRANSFER*, 10, 2, été 2004, pp. 187-207.

OCDE, *Employment Outlook 2001*, OCDE, Paris, 2001.

Plantenga, J. et Koopmans, I., «Freistellungsregelungen für Sorgearbeit und ihre praktische Bedeutung im internationalen Vergleich», in *WSI-Mitteilungen*, 3, 2002, pp. 161-168.

Schietinger, M., «Insolvenzversicherung von Arbeitsguthaben: Rahmenbedingungen, Absicherungsmodelle, Entscheidungskriterien», Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 2003.

TRANSFER, «Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe», 10, 2, 2004.

Van Luijn, H. et Keuzenkamp, S., *Werkt verlof? Gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur*, La Haye, 2004.

VDR, «Rentenversicherung im internationalen Vergleich 2003», in *DRV-Schriften 45*, Francfort-sur-le-Main, 2003.

Voß, G. et Pongratz, H. J., «Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?», in *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1, 1998, pp. 131-158.

Wilthagen, T., «“Flexicurity” : the Emergence of a New Paradigm in Labour Market and Employment Regulation? – the Dutch Background and Experiences», Paper presented at the 13th Annual Meeting on Socio-Economics, Amsterdam, 28 juin-1^{er} juillet 2001.

Wilthagen, T. et Tros, F., «The concept of “flexicurity” . A new approach to regulating employment and labour markets», in *TRANSFER*, 10, 2, 2004, pp. 166-186.

Wonneberger, W., «Das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen», in *DB*, 19, 1998, pp. 982-987.

III – Quelles sont les composantes d'un bon dispositif de «flexicurité»? Quelques pistes pour identifier les facteurs de succès

Sebastian Sperber

Introduction

Chercher à adapter le modèle social européen¹ pour faire face aux défis posés par la mondialisation et les mutations technologiques passe impérativement par la recherche de nouvelles façons de réconcilier le désir de flexibilité et le besoin de sécurité qu'éprouvent les employeurs et les employés. Le terme «flexicurité» a été forgé pour décrire ce qui peut apparaître comme une double ambition, celle de concilier flexibilité et sécurité (Wilthagen, 1998). L'élaboration de politiques et d'institutions à la hauteur de cette ambition exige que l'on s'interroge sur les raisons du succès des dispositifs de «flexicurité». Malgré leur apparente importance, les travaux effectués jusqu'ici en la matière ont porté principalement sur les stratégies porteuses de solution. Le lien entre ces politiques et institutions et leurs résultats n'a été que rarement pris en compte. Quelles sont les composantes principales d'une «flexicurité» réussie? Plus concrètement, qu'est-ce qui peut *in fine* produire davantage de sécurité en matière d'emploi et une économie performante? Le présent chapitre s'efforcera de combler cette lacune.

Il suffit d'examiner les nombreuses et diverses configurations possibles des politiques de «flexicurité» (par exemple Klammer et Tillmann, 2001) et les différents facteurs qui influent sur le sentiment de précarité de l'emploi et la performance économique (par exemple Burchell, 2002) pour se rendre compte qu'il est ambitieux de répondre à cette question élémentaire sans tomber dans le simplisme.

Néanmoins, compte tenu de l'utilité de cette question dans l'élaboration des politiques et les choix institutionnels, le présent article s'efforcera de donner une première idée sur la manière dont elle pourrait être traitée, en partant d'un certain nombre d'idées issues de travaux universitaires.

1. Malgré les divergences considérables d'un Etat à l'autre, l'approche européenne peut être considérée suffisamment typique, si on la compare à d'autres régions du monde, pour être désignée comme le «modèle social européen» (voir la «Stratégie révisée de cohésion sociale» du Conseil de l'Europe).

Bien que cette approche soit inévitablement réductrice, elle n'en est pas moins intéressante, dans la mesure où il a été démontré que le sentiment de précarité – le nœud du problème – évolue très différemment de ce qui est prévu lorsque des mesures de sécurité objectives sont prises (voir, par exemple, Auer et Cazes, 2002; Burchell, 2002; OCDE, 2004). Étant donné que la précarité de l'emploi a un coût financier mesurable sur la société (voir, par exemple, Ferrie, 1999), il peut être très utile de savoir comment les diverses institutions et politiques traitent ce problème, même si une telle analyse pourrait montrer que cette question est en fin de compte essentiellement liée à l'aversion au risque propre à une culture.

La bonne manière d'aborder la question de la viabilité des politiques de «flexicurité» est de commencer par un modèle très simple de dispositif institutionnel visant à assurer la flexibilité et la sécurité. Inévitablement, tout dispositif de «flexicurité» représente un point dans un plan dont les deux dimensions sont la législation sur la protection de l'emploi (LPE) et la sécurité sociale ou, plus précisément, la générosité du système d'indemnisation du chômage (IC). La première étape de notre travail d'identification des principales composantes des politiques de «flexicurité» réussies consistera à analyser l'impact de la LPE et de l'IC sur nos variables cibles, la précarité de l'emploi et la performance économique. C'est la raison pour laquelle la deuxième partie du présent chapitre concerne d'une part l'impact de la LPE et de l'IC sur la sécurité ressentie de l'emploi et d'autre part l'incidence de ces deux variables sur le chômage. La partie finale contient plusieurs réflexions préliminaires sur un ensemble de facteurs plus complexes.

1. Comment les institutions du marché du travail abordent-elles les questions de la sécurité et de la flexibilité ?

Les moyens les plus communs de protéger les travailleurs contre les risques du marché du travail sont la législation sur la protection de l'emploi et la sécurité sociale, notamment l'indemnisation du chômage. Blanchard et Tirole (2004) les considèrent comme les deux piliers des institutions correctement structurées du marché du travail et donnent un aperçu essentiel de la manière dont les marchés du travail sont organisés. Les caractéristiques propres à la sécurité et la flexibilité des marchés du travail peuvent être associées à ces deux dimensions, de sorte que chaque point du plan peut être interprété comme un «dispositif de flexicurité». (Selon la définition de Wilthagen (1998), une politique de «flexicurité» est en fait un mouvement dans cet espace.) Une telle classification peut servir de point de départ à une analyse simple.

a. Une classification simple

Auer et Cazes (2002) et Auer (2005) présentent une classification simple des «dispositifs de flexicurité» dans les institutions du marché du travail (figure 4). Selon eux, il existe quatre combinaisons de base de la législation sur la protection de l'emploi et de la sécurité. Aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni, les niveaux d'IC et de LPE sont faibles. Ils sont en revanche élevés dans des pays comme la France et l'Allemagne. D'autres pays comme le Japon ou, en Europe, le Portugal, la Grèce, l'Italie et l'Espagne assurent un niveau élevé de protection de l'emploi, mais sont moins généreux en matière de sécurité sociale. L'inverse peut être observé au Danemark, en Finlande, en Belgique et, dans une moindre mesure, aux Pays-Bas et en Irlande (Auer, 2005). Dans ces pays, la sécurité est assurée par un niveau élevé de sécurité sociale et un niveau faible de la législation sur la protection de l'emploi. Bien entendu, ces deux composantes d'une politique du marché du travail peuvent être combinées selon des degrés différents. La question centrale est de savoir si elles sont substituables ou complémentaires.

Figure 4: Une classification simple de dispositifs institutionnels

Législation sur la protection de l'emploi (LPE)	Niveau élevé de LPE	Japon (14;04)	France (21;20)
	Faible niveau de LPE	Etats-Unis (01;03)	Danemark (08;27)
		Faible niveau de protection sociale	Niveau élevé de protection sociale
		Protection sociale (IC)	

(X;Y)

X= Classement de 26 pays selon la rigueur de la LPE (basé sur l'indicateur LPE de l'OCDE) «le plus haut le plus strict».

Y= Classement de 27 pays selon la générosité de l'indemnité de chômage (IC) (dépenses en pourcentage du PNB) «le plus haut le plus généreux».

Source: Auer/Cazes, 2002.

b. LPE et IC : des composantes substituables ou complémentaires ?

A cet égard, Auer et Cazes utilisent également les «relations simplifiées entre la LPE et l'IC» de la figure 4 pour essayer de déterminer s'il existe un arbitrage entre la protection de l'emploi et la protection sociale, ou si ces deux composantes se complètent. Il est évident, par exemple, qu'un arbitrage permet aux décideurs de remplacer l'une par l'autre, ce qui leur donne des possibilités très diverses de mettre en œuvre des politiques aux caractéristiques relativement équivalentes.

Si l'on observe le Japon où, à première vue, les individus échangent la protection sociale contre des emplois à vie, et le Danemark où, apparemment, les individus échangent la protection de l'emploi contre une couverture sociale généreuse, cet arbitrage semble effectivement exister. La question devient dès lors la suivante: quelle est la troisième variable à utiliser pour analyser la forme de ces *isoquants*? En d'autres termes: que veut-on expliquer en produisant différentes combinaisons de LPE et d'IC? Certes, compte tenu du présent contexte, la réponse peut sembler évidente. Cela étant, les publications spécialisées font état de trois variables dépendantes (d'une combinaison de LPE et d'IC) – souvent présentées sans beaucoup d'explications – à savoir les équilibres politique et économique, l'efficacité économique et la sécurité de l'emploi. Les deux dernières sont les plus importantes pour notre propos, la toute dernière (comme susmentionnée) ayant à peine été analysée.

Economie politique

L'économie politique se préoccupe du résultat d'un système politique et non de savoir si une politique est bonne ou appropriée. Elle s'intéresse essentiellement aux interactions entre les parties concernées et au résultat que celles-ci «négocient», c'est-à-dire l'équilibre politique et économique auquel elles parviennent. Dans cette optique, Boeri *et al.* (2003) soulèvent une question qui figure dans le titre même de leur contribution: «La protection contre les risques du marché du travail: protection de l'emploi ou indemnisation du chômage?» Ces auteurs constatent qu'il existe un arbitrage entre ces deux éléments et montrent que la combinaison adoptée dans les différents pays correspond à un équilibre économique et politique stable.

A l'exemple d'autres analyses de ce type (voir Saint-Paul, 2002), ils indiquent que les détenteurs d'emploi (principalement les employés) préfèrent un niveau élevé de LPE tandis que les chercheurs d'emploi (par exemple les chômeurs) sont en faveur d'un niveau élevé d'IC. Le résultat final dépend

de la répartition de ces «catégories» dans la population et, par conséquent, de la répartition de caractéristiques comme l'âge ou la qualification. Si les chercheurs d'emploi faiblement qualifiés sont en majorité, on verra apparaître un équilibre caractérisé par un niveau d'IC faible mais positif et un niveau élevé de LPE. En revanche, si les personnes hautement qualifiées et les chercheurs d'emploi faiblement qualifiés sont suffisamment nombreux, la préférence ira à un niveau élevé d'IC et un niveau faible de LPE. Il est donc capital dans la pratique de déterminer les conditions dans lesquelles les politiques peuvent être mises en œuvre. Cela étant, la réussite d'un dispositif de «flexicurité» dépend en premier lieu de la manière dont il remplit son objectif initial. C'est pourquoi le présent document se concentre sur la performance économique, en insistant sur la sécurité de l'emploi. S'agissant des décideurs, les observations relatives à la politique économique concernent la deuxième étape, celle de la mise en œuvre. C'est la raison pour laquelle je ne reviendrai sur ces idées que très brièvement, à la fin de la présente contribution.

Efficacité économique

La théorie économique donne une autre raison de considérer que la LPE est un substitut de l'IC et inversement. Certes, ces composantes protègent toutes deux les travailleurs contre les risques du marché du travail, mais sont-elles interchangeable sans impact sur l'efficacité économique? Pissarides (2001) montre qu'une assurance-chômage n'est pas forcément nécessaire lorsque les choix optimaux sont faits en matière d'indemnités et de préavis dans le cas d'un licenciement, ce qui indique que la LPE et l'IC sont substituables. En fait, l'influence de ces institutions du marché du travail fait l'objet d'un débat intense que nous aborderons plus en détail ci-après. Pour l'instant, il convient de souligner la nécessité d'évaluer l'impact des différents dispositifs institutionnels sur la performance économique afin d'identifier les facteurs favorables à cette partie de l'objectif de la «flexicurité». La démarche la plus simple pourrait être de rapprocher l'efficacité économique du taux de croissance du PIB par personne ou de la mesurer en fonction du taux de chômage.

Sécurité de l'emploi

Enfin, et ce n'est pas le moins important, le présent document s'efforce d'analyser la performance de ces dispositifs institutionnels compte tenu du sentiment de précarité en matière d'emploi. Il est important de comprendre l'incidence de chacun de ces instruments et la manière dont, ensemble, ils peuvent atténuer la précarité de l'emploi. Manifestement, le sentiment

de précarité de l'emploi n'est pas non plus un phénomène simple. De nombreux facteurs jouent sur elle, certains ayant une influence modératrice compensant les effets préjudiciables. Néanmoins, on tentera en première approximation d'élaborer un modèle simple décrivant la précarité de l'emploi comme une fonction de la probabilité estimée de perdre un emploi et des coûts estimés associés à cette perte. Une telle approche est considérée comme correcte dans les travaux spécialisés (voir, par exemple, Clark et Postel-Vinay, 2004; OCDE, 1997).

2. Une première étape vers l'identification des dispositifs de «flexicurité» réussis

Les politiques adaptées de «flexicurité» ou les institutions optimales du marché du travail créent la flexibilité nécessaire à l'obtention d'une efficacité économique maximale et d'une sécurité suffisante pour atténuer le sentiment de précarité à l'égard de l'emploi. La première étape conduisant à l'identification des facteurs de succès consistera donc à évaluer ces modèles institutionnels simples, sous l'angle du sentiment de précarité de l'emploi et de la performance économique.

a. La précarité de l'emploi

On obtient un premier aperçu de la performance de ces dispositifs institutionnels concernant le sentiment de précarité de l'emploi si l'on ajoute à la première figure les chiffres de la précarité de l'emploi dans ces pays. Dans la figure 5, ces chiffres (en gras) correspondent au pourcentage de travailleurs préoccupés par la précarité de l'emploi (Auer et Cazes, 2002). Si l'on compare la précarité de l'emploi dans les cases de chaque rangée, autrement dit si l'on compare les pays ayant une faible protection sociale à ceux qui ont une protection sociale généreuse quel que soit le degré de protection de l'emploi, on observe que les travailleurs français se sentent mieux protégés en matière d'emploi que les travailleurs japonais, et que les travailleurs danois se sentent mieux protégés que les travailleurs américains. A chaque fois (et c'est vrai pour les quatre valeurs), le dispositif institutionnel qui fournit un niveau élevé de protection sociale est associé à un sentiment de sécurité de l'emploi plus répandu. Dans ce modèle très simple, un niveau d'IC élevé semble être la stratégie dominante des décideurs préoccupés par la sécurité de l'emploi car, comme l'on pourrait s'y attendre, une indemnisation généreuse du chômage est toujours liée à une diminution du sentiment de précarité à l'égard de l'emploi.

Figure 5: Dispositifs institutionnels et précarité de l'emploi
pourcentage de travailleurs concernés par la précarité de l'emploi

Législation sur la protection de l'emploi (LPE)	Niveau élevé de LPE	Japon (14;04) 53	France (21;20) 43
	Faible niveau de LPE	Etats-Unis (01;03) 48	Danemark (08;27) 32
		Faible niveau de protection sociale	Niveau élevé de protection sociale
	Protection sociale (IC)		

(X;Y) = (rigueur de la LPE; générosité de l'IC).

chiffre gras = indicateur pour la précarité de l'emploi ressentie

(fondé sur la crainte pour l'avenir de l'entreprise et la crainte de perdre son emploi) «le plus haut, le plus fort sentiment de précarité».

Source: figure établie sur la base Auer/Cazes, 2002.

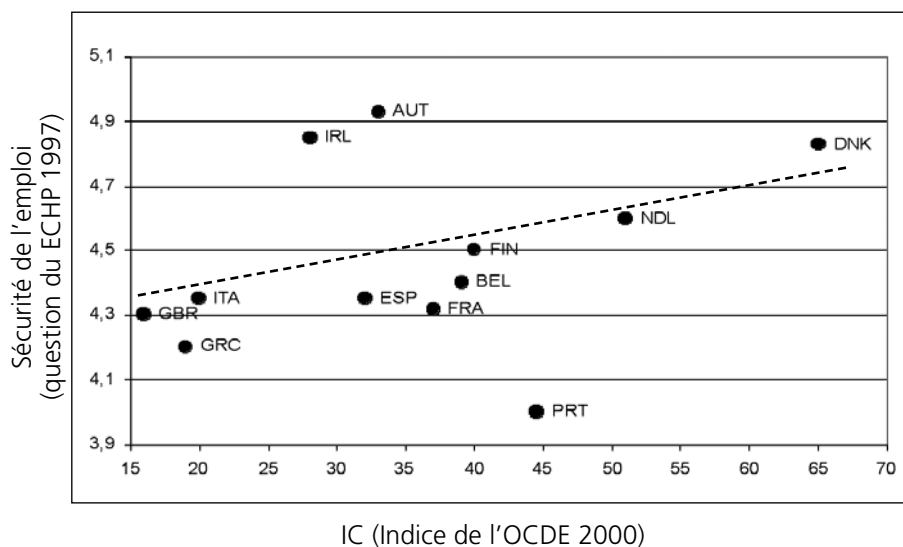
Si l'on compare ensuite les valeurs figurant dans les colonnes, c'est-à-dire l'incidence de la LPE sur la sécurité de l'emploi, quel que soit le niveau d'IC, on observe que le Danemark et les Etats-Unis, où la protection de l'emploi est *faible*, présentent une précarité de l'emploi moindre que la France et le Japon, où la protection de l'emploi est *élevée*. D'où un résultat inattendu: la LPE est conçue pour protéger les employés. Mais en l'espèce, un faible niveau de protection de l'emploi est systématiquement lié à une diminution du sentiment de précarité de l'emploi. Dans les deux prochaines sections, nous examinerons plus en détail ces moyens d'influence.

Une corrélation «naïve»

Une autre méthode simple, qui inclut les données d'un plus grand nombre de pays, consiste à effectuer une analyse de régression «naïve» de ces deux facteurs. Cette régression inter pays est particulièrement intéressante dans la mesure où les données portant sur des séries chronologiques sont très souvent insuffisantes pour analyser l'évolution de la mise en œuvre d'une réforme dans un pays, un travail qui paraît pourtant bien naturel. Les figures 6 et 7 – empruntées à Clark et Postel-Vinay (2004) – présen-

tent ce type d'analyse, que l'on trouve dans les travaux spécialisés, (voir par exemple dans les *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE 2004 ou 1997). La figure 6 montre la générosité de la protection sociale sous la forme d'une assurance-chômage en se basant sur l'indicateur de générosité de l'indemnisation du chômage (IC) de l'OCDE² (2000), ainsi que le niveau de sentiment de sécurité de l'emploi dans chacun des pays interrogés dans le cadre l'enquête « European Community Household Panel » (ECHP, 1997). Elle met en lumière une corrélation nettement positive entre ces variables. Comme prévu, les pays dont la protection sociale est plus généreuse ont une perception de la sécurité de l'emploi plus élevée parce que plus d'IC baisse le coût attendu pour chaque individu en cas de perte d'emploi.

Figure 6: Sécurité de l'emploi et IC

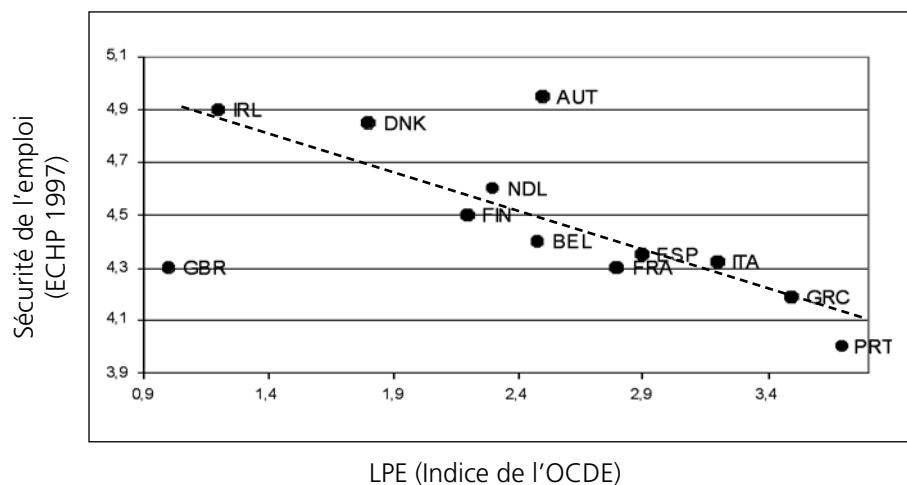


Source: Clar/Postel-Vinay, 2004.

2. Elaborer des indicateurs recouvrant des notions aussi complexes que la générosité de l'indemnisation du chômage et la législation sur la protection de l'emploi conduit inéluctablement à la simplification. Il est probable que ce n'est pas tant la précision de ces indicateurs que leur fiabilité qui est la cause de leur utilisation répandue dans les publications scientifiques.

En revanche, la figure 7 montre que la rigueur de la protection de l'emploi, illustrée en abscisse par l'indicateur LPE de l'OCDE (1998), est négativement corrélée avec la perception de la sécurité de l'emploi. Elle confirme le résultat surprenant observé précédemment, à savoir qu'une protection accrue de l'emploi va de pair avec un sentiment accru d'insécurité à l'égard de l'emploi. Toutefois, à y regarder de plus près, les informations contenues dans cette analyse de régression sont somme toute limitées. Elle ne montre qu'une corrélation et n'apporte aucune preuve d'un lien de cause à effet. Il est clair que la sécurité de l'emploi ne dépend pas seulement de la LPE et de l'IC, mais également de toute une série de caractéristiques propres aux individus, à l'emploi ou au marché du travail. Pour que l'analyse soit pertinente, il faudrait vérifier ces autres variables pour «filtrer» l'influence de la LPE et de l'IC. En outre, comme la LPE diminue la perméabilité du marché du travail, les rigidités conduisent souvent à un nombre plus élevé de contrats temporaires, lesquels traduisent une précarité de l'emploi plus élevée.

Figure 7 : Sécurité de l'emploi brute et LPE



Source: Clark/Postel-Vinay, 2004.

Analyse multivariable

Mieux comprendre la nature de ces relations exige une analyse semblable à celle conduite récemment par Clark et Postel-Vinay (2004) (voir également Postel-Vinay et Saint-Martin, 2003). Ces deux auteurs ont élaboré

des indicateurs mesurant la perception de la sécurité de l'emploi dans 12 pays européens et évalué l'incidence de l'IC et de la LPE. Ils ont distingué trois types de contrat de travail – privé permanent, public permanent et temporaire – et recherché l'hétérogénéité observée et non observée dans les caractéristiques concernant les travailleurs, les emplois et le marché du travail.

Leur analyse de plusieurs variables les a conduits à une conclusion importante confirmant l'hypothèse évoquée précédemment. D'un côté le sentiment de sécurité procuré par les emplois permanents du secteur privé et les emplois temporaires est corrélé positivement dans tous les pays où l'IC est généreuse, de l'autre, ce même sentiment procuré par les mêmes types d'emploi reste corrélé négativement dans l'ensemble des pays où la LPE est forte. En outre, la différence de perception de la sécurité de l'emploi entre les détenteurs d'emplois permanents et les détenteurs d'emplois temporaires augmente avec la LPE et diminue avec l'IC, ce qui signifie que l'impact de la LPE et de l'IC est plus fort sur les emplois temporaires. Le contraire peut être observé sur les emplois du secteur public, où la corrélation entre la sécurité de l'emploi et la LPE est trois fois inférieure, et où la corrélation entre l'IC et la sécurité de l'emploi est réduite à un cinquième de ce qu'elle est dans le secteur privé. Cela semble indiquer que les emplois du secteur public sont, dans une certaine mesure, moins touchés par le problème.

Fait particulièrement intéressant, le résultat surprenant observé précédemment persiste, autrement dit la LPE ne semble pas assurer la sécurité de l'emploi. Au contraire, elle est associée à une précarité de l'emploi plus répandue. Pourquoi? Pour Clark et Postel-Vinay, c'est parce que les individus savent que, contrairement à l'IC, la LPE peut être autant un mal qu'un bien en ce qui les concerne. En théorie et dans la pratique, la LPE diminue la perméabilité du marché du travail. Il devient donc plus difficile d'y entrer, d'autant que ceux qui ont un emploi sont moins disposés à en sortir. Il en résulte que la durée moyenne d'un emploi et la période moyenne de chômage sont plus longues. Concrètement, cela signifie que, grâce à la LPE, les individus risquent moins de perdre leur emploi et que s'ils le perdent, le coût en sera plus élevé. Compte tenu d'une certaine aversion au risque, c'est le second effet qui s'impose, conduisant à une corrélation d'ensemble négative.

Les deux auteurs montrent qu'il n'est malheureusement pas possible d'ignorer une autre explication, à savoir que les travailleurs, redoutant une précarité accrue de l'emploi, demandent un surcroît de protection. Un niveau

de LPE plus élevé n'est donc pas la cause de la précarité de l'emploi mais son effet. Il faudrait vérifier dans chaque pays la pertinence d'une telle explication. En outre, la disponibilité de données longitudinales pourrait permettre de mieux comprendre les relations de cause à effet.

Même si celles-ci ne sont pas parfaitement claires, on peut affirmer, en première approximation, qu'une indemnisation généreuse du chômage (IC) est préférable à la législation sur la protection de l'emploi (LPE) si l'on veut protéger les travailleurs contre les risques du marché du travail.

b. Performance économique

Une deuxième étape de la recherche des composantes des «dispositifs de flexicurité» réussis conduit à examiner leur incidence sur la performance économique. Si les économistes se rejoignent en grande majorité sur le modèle optimal des institutions du marché financier et du marché des produits, leurs avis sont beaucoup plus divergents lorsqu'ils s'efforcent de définir les facteurs d'efficacité des institutions du marché du travail (Blanchard, 2004). On se trouve donc là en terrain difficile.

Figure 8: Dispositifs institutionnels et taux de chômage

En gras: moyenne du taux de chômage standardisé de l'OCDE.

Législation sur la protection de l'emploi (LPE)	Niveau élevé de LPE	Japon (14;04) 4,7 %	France (21;20) 9,3 %
	Faible niveau de LPE	Etats-Unis (01;03) 4,0 %	Danemark (08;27) 4,4 %
		Faible niveau de protection sociale	Niveau élevé de protection sociale

Protection sociale (IC)

Source: OCDE.

Pour obtenir une première évaluation de l'incidence des deux institutions du marché du travail sur la performance économique, il faut revenir au tableau montrant les types d'institution idéaux (figure 4). En vue d'une première approximation, la figure 8 inclut le taux de chômage, qui est souvent le premier objectif mentionné lorsqu'il s'agit d'expliquer le besoin accru de flexibilité. Si l'on compare les colonnes, on constate que les pays qui ont un niveau de LPE plus faible ont également des taux de chômage plus faibles. Par ailleurs, si l'on examine l'incidence de l'IC, on s'aperçoit que les pays qui ont un niveau de protection (sociale) plus faible sont plus performants concernant le chômage. Cependant, ce résultat est moins évident que le précédent, étant donné que le Danemark et les États-Unis ont des taux de chômage bas avec une légère différence seulement. On pourrait donc conclure qu'un faible niveau de protection n'est pas généralement une des conditions pour une meilleure performance économique.

Il peut être très intéressant d'effectuer une analyse de régression portant sur plusieurs variables afin d'approfondir la question. Si l'impact sur la précarité de l'emploi a été peu étudié, de nombreux auteurs ont essayé de mesurer l'incidence de nos deux options de politique sur l'économie et le bien-être. À vrai dire, beaucoup d'articles ont été publiés sur ce sujet et il y a un important débat scientifique, qui est surtout porté sur la protection de l'emploi et beaucoup moins sur l'assurance-chômage et la protection sociale. Les paragraphes ci-dessous présentent quelques-uns des résultats et des arguments les plus importants de ce débat.

Des articles synthétiques tels que «aspects économiques de la protection de l'emploi» d'Addison et Teixeira (2001) ou les *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE donnent une bonne première vue d'ensemble de ce débat. Les résultats de 20 analyses empiriques traitées montrent que les conclusions sont loin d'être homogènes. Cinq d'entre eux montrent qu'il n'y a aucun impact³ ou un impact peu significatif⁴. Les autres articles, dont la quasi-totalité des articles analysés par Addison et Teixeira, mettent en lumière l'impact négatif suivant: le chômage structurel est plus élevé, la durée du chômage plus longue et la participation au marché du travail plus faible. On observe également davantage d'emplois non salariés et de contrats temporaires, les chocs négatifs sont donc accentués.

3. Baker *et al.*, «Labour market institutions and unemployment», 2004; Belot et van Ours, «Does recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rate lie in the clever design of labour market reforms?», 17A Discussion Paper n° 47, 2000; Nickell, S., "Unemployment and Labour market rigidities. Europe versus North America", *Journal of Economic Perspectives*, vol. II, n° 3, 1997, pp. 55-74.

4. Addison *et al.*, «The effect on dismissal protection on employment: more on a vexed theme», in *Southern Economic Journal*, 67, 2000, pp. 105-122, et OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 1999.

Ces effets négatifs observés sont conformes aux analyses néoclassiques de base. Dans un modèle de marché parfait (conforme en tous points au modèle théorique), la LPE représente des coûts d'emploi et des obstacles à l'entrée dans le marché du travail. L'idée répandue qu'il est nécessaire «de se débarrasser des rigidités du marché du travail» vient précisément de là (Blanchard, 2004). En revanche, le fait que les observations soient empreintes d'ambiguïtés n'a rien d'étonnant si l'on considère que la théorie doit souvent s'accommoder des imperfections du marché (lesquelles, au grand dam des économistes, sont presque toujours présentes...). Les travaux de Stiglitz et Akerlof, tous deux lauréats du prix Nobel, indiquent par exemple que le moindre écart par rapport aux hypothèses de marché parfait peut créer des résultats très différents (Schettkat, 2003). Le débat sur la perception de la précarité de l'emploi montre que les individus ne sont pas indifférents au risque et qu'il éprouvent même une certaine aversion à son égard. Blanchard et Tirole (2004) démontrent qu'un certain niveau de LPE contribue efficacement à protéger les individus et que les entreprises sont liées aux externalités négatives qu'elles créent avec les licenciements. (Selon eux, la meilleure façon d'éviter toute incertitude juridique est de créer un impôt sur les licenciements.) Ainsi, dans des modèles plus réalistes, la protection de l'emploi ne constitue pas forcément un problème et peut même être nécessaire pour obtenir une allocation socialement efficace. Pourtant, en réalité, ces modèles soulèvent des problèmes pratiques, très souvent du fait d'institutions qui encouragent l'aléa moral. Par exemple, une LPE optimale peut exiger des employés qu'ils paient une prime d'assurance-risque à l'employeur, se traduisant par des salaires plus bas. Du fait des négociations salariales *ex post*, les employés, dès lors qu'ils sont embauchés, n'ont pas de raison d'accepter une telle modération salariale. Au contraire, étant en position de force pour négocier (grâce à la LPE), ils peuvent négocier des salaires qui sont supérieurs à leur productivité, ce qui conduit à une baisse de l'emploi et de la production.

En outre, une rotation plus lente des effectifs peut être désavantageuse lorsqu'il s'agit de réaffecter le travail des secteurs déclinants vers les secteurs porteurs, et cette rotation peut peser sur la performance économique. Enfin, du point de vue de l'équité, la LPE présente certains inconvénients. Elle crée des détenteurs d'emploi protégés et des demandeurs d'emploi non protégés, et conduit à des périodes de chômage plus longues et à un nombre accru de contrats temporaires. Très souvent, certains groupes souffrent de cette répartition inégale, notamment les jeunes et les personnes âgées.

Tout compte fait, la protection de l'emploi s'avère beaucoup moins préjudiciable que certains adeptes de la déréglementation voudraient nous le faire croire. Néanmoins, bien qu'elle soit neutre dans certaines circonstances, les analyses empiriques évoquées ci-dessus impliquent que son impact est souvent négatif sur la performance économique et plus précisément sur le chômage.

Le débat scientifique sur l'impact de l'IC sur la performance économique est beaucoup moins passionné. N'ayant pas d'incidence directe sur le fonctionnement du marché, l'IC n'altère donc pas, par définition, la flexibilité parfaite du marché du travail. C'est la raison pour laquelle elle est généralement décrite comme étant plus favorable à la mobilité et mieux adaptée à l'ajustement microéconomique (Boeri, 2003). Il n'est donc pas surprenant de constater que les pays dont les économies sont parmi les plus ouvertes tirent parti de ce potentiel de flexibilité et comptent presque exclusivement sur l'IC pour assurer la protection des travailleurs (Auer, 2005). En outre, l'IC permet aux travailleurs de trouver des emplois qui sont difficiles à obtenir parce qu'ils exigent des compétences spécialisées (Boeri, 2003), et il a été démontré que plus la recherche est longue, meilleure est l'adéquation au poste et plus la durée de l'emploi est prolongée. L'IC peut donc donner le temps nécessaire à une affectation optimale du travail, à condition toutefois que le problème de l'incitation à la recherche d'un emploi soit résolu. Si le travail n'est qu'une source de revenus pour les individus, des indemnités de chômage généreuses peuvent freiner leur envie de rechercher un nouvel emploi. En outre, les politiques reposant sur l'IC sont coûteuses et doivent être financées. À l'évidence, elles créent un effet de distorsion si elles sont financées par une fiscalité sur le travail, effet qui peut être compensé par un système d'imposition forfaitaire ou un impôt sur les licenciements. Après analyse, il semble que l'IC soit compatible avec le développement économique.

En ce qui concerne le second objectif de la «flexicurité», c'est-à-dire la flexibilité et notamment la performance économique, un niveau élevé de sécurité sociale et des indemnités de chômage généreuses obtiennent de meilleurs résultats que la législation sur la protection du travail. Il semble donc qu'un «dispositif de "flexicurité"» optimal soit caractérisé par un niveau élevé d'IC et un niveau faible de LPE.

Cependant, ces conclusions étant extrapolées d'un modèle très simple, il conviendrait d'élaborer un modèle beaucoup plus complexe. Dans la section suivante, on s'efforcera d'élargir l'analyse en introduisant deux idées centrales et quelques arguments, relativement à leur impact sur les conclusions que nous avons dégagées jusqu'ici.

3. Elargir l'analyse

Comme susmentionné, il faut reconnaître que ces deux piliers des politiques et des institutions du marché du travail sont exagérément simplifiés. On tentera donc d'adopter une démarche plus réaliste. Les politiques du marché du travail qui intègrent une dimension de protection sociale peuvent être classées en deux catégories: les politiques passives et actives. La dimension incarnée par la LPE concerne essentiellement la protection contre les licenciements, mais également les réglementations qui encadrent les contrats à durée déterminée, les agences de travail temporaire, les heures de travail, voire les «normes du travail» au sens le plus large. Si la protection contre les licenciements régleme la flexibilité externe, la plus évidente, les autres aspects de la LPE permettent une certaine flexibilité interne, une possibilité qui pourrait modifier nos résultats initiaux d'une manière importante.

a. Les différentes formes de politique du marché du travail : protection sociale passive ou active ?

Si les politiques passives du marché du travail sont principalement caractérisées par le versement d'indemnités à des individus, les politiques actives ont pour but d'«activer» le demandeur d'emploi pour qu'il cherche un emploi. L'aide est prévue non seulement pour donner des moyens d'existence au chômeur, mais également pour l'aider à trouver un emploi. Visant à assurer l'«employabilité» de l'individu, elle consiste essentiellement à l'éduquer, le former et à prendre des mesures qui lui permettent de rester en phase avec le marché, évitant ainsi la dépréciation du capital humain. Pour cette raison, on peut penser que les politiques actives contribuent à atténuer le sentiment de précarité de l'emploi et que, toutes choses étant égales par ailleurs, la réintégration plus rapide dans un nouvel emploi diminue le coût du chômage. Cette conclusion présuppose non seulement que les politiques pour l'emploi sont efficaces, mais elle oublie que les mesures d'activation qui les accompagnent relient l'aide (y compris l'aide passive) aux efforts de réintégration. L'activation cherchant à «aider et à exiger», ces politiques sont donc à la fois responsabilisatrices et coercitives. L'incidence nette sur la précarité de l'emploi des politiques du marché de l'emploi qui deviennent actives ne peut pas être déterminée par la théorie. Plus elles incarnent une «vraie responsabilisation» et moins elles sont coercitives, et plus ces politiques peuvent être considérées comme des moyens supplémentaires de combattre la précarité de l'emploi.

En outre, en ce qui concerne les obligations, les mesures d'activation sont une solution au problème de l'incitation au travail que rencontre ces politiques.

Elles raccourcissent les périodes de chômage, diminuant le coût global de ce type de protection. D'un point de vue économique, les mesures actives semblent donc préférables.

L'OIT (Auer, Efendioglu et Leschke, 2005) a récemment publié une analyse des politiques d'activation qui donne des informations essentielles permettant d'établir le lien exact avec la précarité de l'emploi. Elle a démontré que les politiques actives du marché du travail mènent empiriquement à une sécurité accrue de l'emploi. C'est pourquoi l'activation fondée sur l'idée d'une véritable responsabilisation est une autre composante des «dispositifs de flexicurité» réussis.

b. Flexibilité interne

La possibilité de jouer sur la flexibilité dans une entreprise ouvre de nouvelles perspectives pour les dispositifs de «flexicurité». A première vue, ce type de flexibilité semble associer les aspects protecteurs positifs de la LPE tout en excluant ceux qui la rendent rigide.

Objectivement, la flexibilité interne devrait dissiper la peur de la précarité de l'emploi. La probabilité d'être licencié chute nettement, et un revenu est garanti. En outre, les dispositions en matière d'horaires flexibles peuvent aider à réconcilier le travail et la vie de famille, et une certaine polyvalence peut contribuer à rendre le travail plus intéressant. L'entreprise, quant à elle, peut «respirer» et moduler la quantité de travail en changeant les horaires de travail – et non les ouvriers – et en affectant ses employés à des tâches qui doivent être accomplies. Elle redéploie son personnel sans avoir à licencier les employés «inadaptés» pour en recruter de mieux «adaptés». Elle évite les coûts considérables liés au recrutement et aux licenciements et bénéficie des liens à plus long terme tissés avec ses ressources les plus précieuses – sa force de travail – qui sont à nouveau motivées et donc plus productives⁵.

Toutefois, la flexibilité interne n'est pas non plus la panacée. Tout d'abord, il faut se demander dans quelle mesure ce type de flexibilité est suffisante pour une entreprise. Dans le cas de problèmes structurels qui perdurent, la flexibilité interne n'apparaît pas comme une solution pour éviter les licenciements. Ensuite, rien ne garantit que les employés sont

5. Le lien entre la durée de l'emploi et la productivité est analysé par Auer et Cazes (2002). Même si l'effet est négatif pour ceux qui possèdent une grande ancienneté, la productivité semble, en moyenne, augmenter pendant les quatorze premières années.

polyvalents. Il y a donc des limites à cette stratégie. Du point de vue de l'employé, cette polyvalence peut également créer des problèmes si elle se traduit par une intensification du travail et une surcharge constante. Il faut sur ce point se référer à Burchell, qui définit la précarité de l'emploi comme la peur de perdre son travail et ses caractéristiques essentielles. Par ailleurs, la flexibilité du temps de travail entraîne indéniablement une précarité en matière de revenu. En outre, la flexibilité étant dans ce cas répartie sur l'ensemble de la force de travail (elle ne concerne pas seulement ceux qui ont été licenciés), de telles mesures touchent de manière importante davantage d'employés et leurs familles.

A titre d'exemple, le modèle japonais peut aider à considérer ces questions (et à en soulever de nouvelles). Au Japon, l'emploi à vie est encore la règle. Il est intéressant de noter que ce système est plus régi par la coutume que par la loi. La flexibilité est presque entièrement interne. A la fin des années 1980, les dispositifs et les méthodes de gestion japonais reposant sur des hiérarchies aplanies, le travail d'équipe et la polyvalence étaient considérés mondialement comme un modèle à suivre, d'autant que plusieurs indicateurs économiques⁶ du Japon étaient supérieurs depuis plusieurs années à ceux des autres pays. Depuis la crise financière asiatique qui plongea le pays dans une récession durable, le Japon est critiqué précisément pour ces mêmes «qualités» (Schettkat, 2003). C'est la raison pour laquelle toute conclusion concernant l'incidence sur la performance économique est très ambiguë. En outre, l'indicateur pertinent indique que la précarité de l'emploi est, paradoxalement, un phénomène répandu dans un pays où, précisément, la durée de l'emploi est la plus élevée.

Les analyses théoriques et l'exemple japonais montrent que la flexibilité interne seule n'est pas la solution pour qui recherche des dispositifs de «flexicurité» optimaux. Néanmoins, les possibilités ouvertes par la flexibilité interne offrent un éventail de solutions permettant d'obtenir de meilleurs «indices de flexicurité» en se démarquant assez nettement de la «dimension LPE». Ces solutions sont particulièrement attrayantes, d'autant que beaucoup de possibilités relativement simples n'ont pas été utilisées jusqu'ici⁷. La flexibilité interne peut donc être un bon complément aux autres composantes stratégiques.

6. Schettkat (2003) montre d'une manière pertinente que l'économie japonaise a affiché des indices économiques supérieurs à ceux des autres pays pendant une période assez longue, et fait remarquer que le nouveau «modèle dominant» américain n'a été plus performant que sur un plan, celui des taux de croissance par personne pendant les années 1990.

7. Voir article de Ute Klammer dans ce même ouvrage (Quelques implications politiques, p. 199.)

Conclusion

Cet article est une première synthèse des idées permettant d'identifier les facteurs de succès des dispositifs de «flexicurité» qui ont réussi. Une telle approche, qui cherche à lier les institutions et les politiques au résultat final du système, semble d'un grand intérêt pratique pour les décideurs. Certes, cette étude ne fait que jeter un premier éclairage sur la question, mais elle permet de tirer des premières conclusions intéressantes, notamment qu'un haut niveau de protection sociale va de pair avec un sentiment généralisé de sécurité de l'emploi et semble parfaitement compatible avec la performance économique. En revanche, un faible niveau de protection de l'emploi (notamment la protection contre les licenciements) semble nécessaire pour obtenir un faible niveau de précarité de l'emploi et une performance économique solide. Enfin, les mesures d'activation semblent accroître la sécurité tout en apportant une solution au problème de l'incitation, ce qui contribue à réduire le coût élevé du chômage.

Pour résumer, on suggérera qu'en première approximation, un niveau élevé d'IC, un niveau faible de LPE⁸ et une politique du marché du travail active apparaissent comme les facteurs clés des dispositifs de «flexicurité» réussis.

Il est intéressant de remarquer que ce résultat est identique au «triangle d'or de la flexicurité» danoise, qui est souvent pris comme modèle de la flexicurité. L'expérience montre (voir, par exemple, Larsen, 2003) qu'il faut être prudent lorsqu'il s'agit de transposer des pratiques optimales d'un pays à un autre. Toutefois, les arguments avancés précédemment ont pour but d'identifier les facteurs du succès d'un modèle possible. Les conclusions expliquent le succès du modèle danois et laissent entendre que ses «composantes de base» pourraient être utiles dans d'autres pays. «En un mot, le modèle danois de "flexicurité" pourrait bien être ce que les salariés réclament – sans nécessairement s'en rendre compte⁹».

Cette étude ne prétend pas qu'il existe une solution toute faite. Elle s'efforce d'analyser les composantes du succès des dispositifs de «flexicurité», d'en tirer les enseignements. Elle ouvre également des pistes en identifiant les facteurs qui sont liés à la réussite économique des pays caractérisés par des systèmes très différents. Il va de soi que cette première réflexion doit être confrontée à une analyse plus approfondie (incluant, par exemple, une comparaison longitudinale).

8. Faible en ce qui concerne la protection contre les licenciements (ce qui régule la flexibilité externe), mais élevé si elle permet la flexibilité interne.

9. Postel-Vianey et Saint-Martin, 2003.

Bibliographie

Auer, P., «Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour market security in a globalised world», ILO Employment Strategy Papers, 1, 2005.

Auer, P. et Cazes, S., *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries*, International Labour Office, Genève, 2002.

Auer, P., Efendioglu, Ü. et Leschke, J., «Active labour market policies around the world. Coping with the consequences of globalization», BIT, Genève, 2005.

Addison, J. T. et Teixeira, P., «The Economics of Employment Protection», IZA Discussion Paper No. 381, 2001.

Baker *et al.*, «Labour market institutions and unemployment», in D. Howell, *Fighting Unemployment*, Oxford University Press, 2004.

Blanchard, O., *Designing labour market institutions*, Discussion Paper, 2004.

Blanchard, O. et Tirole, J., «The optimal design of unemployment insurance and employment protection. A first pass», MIT, mimeo, 2004.

Boeri, Tito *et al.*, «Protecting Against Labour Market Risk: Employment Protection or Unemployment Benefits?», Università Bocconi, IGER Working Paper No. 239, 2003.

Botero, Juan C. *et al.*, «The Regulation of Labor», in *The Quarterly Journal of Economics*, novembre 2004.

Burchell, B. *et al.*, *Job insecurity and work dissatisfaction*, Routledge, Londres, 2002.

Clark, A. *et al.*, *Heterogeneity in Reported Well-Being: Evidence From Twelve European Countries*, CNRS, EHSS, ENS, 2004.

Clark, A. et Postel-Vinay, F., *Job security and job protection*, Discussion Paper, 2004.

Deloffre, A. et Rioux, L., «Do workers correctly evaluate their job security? A European Comparison», manuscrit, CERC et CREST-INSEE, 2004.

Dominitz, J. et Manski, C.-F., *Perception of Economic Insecurity: Evidence from the Survey of Economic Expectations*, NBER Working Paper 5690, 1996.

Ferrie, J. E., *Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion*, WHO Regional Publications, European Series, 81, 1999.

Klammer, U. et Tillmann, K., «Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse», Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, 2001.

Larsen, F., «The importance of institutional regimes for active labour market policies – the case of Denmark», in *European Journal of Social Security*, 6, 2, June 2004.

Manski, C.-F. et Straub, J. D., «Worker perception of job insecurity in the mid-1990s. Evidence from the Survey of Economic Expectations», NBER Working Paper No. 1999, 1999.

OCDE, «Employment Protection Regulation and Labour Market Performance», in *Employment Outlook 2004*, OCDE, 2004, pp. 61-125.

OCDE, «La précarité de l'emploi progresse-t-elle dans les pays de l'OCDE?», in *Perspectives de l'emploi*, juillet 1997, OCDE, 1997, pp. 143-181.

Pissarides, C., «Employment Protection», in *Labour Economics*, 8, 2001, pp.131-159.

Postel-Vinay, F. et Saint-Martin, A., *Comment les salariés perçoivent la protection de l'emploi*, 2003.

Saint-Paul, G., «The Political Economy of Employment Protection», in *Journal of Political Economy*, 110, 3, 2002, pp. 672-704.

Schettkat, R., «Institutions in the Economic Fitness Landscape: What Impact Do Welfare State Institutions Have on Economic Performance?», IZA Discussion Paper No. 696, 2003.

Wilthagen, T., «Flexicurity: A new paradigm for Labour Market Policy Reform?», Flexicurity Research Programme FXPaper, No. 1, 1998.

B – Droit du travail et protection sociale dans le contexte de la flexibilité du travail

I – Citoyenneté, flexibilité et formes d'activation de la protection sociale en Europe

*Jean-Claude Barbier*¹

Introduction

L'étude des conséquences du processus général de flexibilisation en cours dans le monde, et plus particulièrement dans les pays développés, ne peut ignorer le rôle central joué par les lois économiques qui s'appliquent à tous les pays. L'influence de ces lois ne se limite pas au marché du travail mais touche également la réforme de la protection sociale, comme en témoigne la tendance marquée à l'«activation» des systèmes de protection sociale.

Au-delà des considérations idéologiques et de l'illusion d'un remède politique universel, l'analyse des faits montre que les systèmes de protection sociale évoluent sous l'influence d'un processus d'activation mû par la recherche de la flexibilité, ou flexibilisation. Or ce processus n'a rien d'une fatalité conduisant irrémédiablement à la désagrégation des institutions établies depuis la fin du XIX^e siècle. Il peut prendre des formes diverses dont deux idéaltypes peuvent être aisément distingués, un troisième restant à ce jour beaucoup plus difficile à identifier. Contrairement à ce que laissent croire les analyses superficielles concluant à une convergence des dispositifs de protection sociale, la diversité des systèmes ne s'est pas réduite au cours des vingt dernières années.

Différents critères et indicateurs (comme ceux proposés par le Conseil de l'Europe pour mesurer le niveau de cohésion sociale) peuvent être utilisés pour analyser les incidences de l'activation de la protection sociale sur la citoyenneté et la cohésion sociale. Ces critères coïncident avec ceux qui sont employés dans une autre perspective politique, celle des marchés transitionnels du travail.

1. Directeur de recherche au CNRS, Centre d'études de l'emploi (France).

1. Activation et impératifs économiques de la flexibilité

Différents travaux (Barbier et Nadel, 2000, 2002) ont montré que la tendance générale à la flexibilisation est une conséquence de la crise économique des années 1980. Ce contexte économique contraignant définit le cadre à l'intérieur duquel la réforme et plus particulièrement l'activation de la protection sociale peuvent prendre corps.

Au cours des quinze dernières années, les pays européens se sont efforcés d'encourager la flexibilité salariale et d'abaisser le coût salarial global en réduisant les contributions sociales à des degrés divers, notamment sur les bas salaires. Cette tendance s'est accompagnée d'une certaine réduction de la protection sociale. Mais dans ce domaine, toute généralisation est inadaptée tant la diversité règne, entre pays comme entre secteurs de la protection sociale. Dans la plupart des Etats hormis les pays scandinaves, la flexibilisation du travail et de l'emploi s'est accompagnée de la concentration de ses inconvénients sur certaines catégories de la population active: baisse de la sécurité de l'emploi, horaires plus morcelés (voire insuffisants pour accéder à un revenu décent), couverture sociale incomplète. En conséquence, la flexibilisation du travail et de l'emploi creuse globalement les inégalités sans pour autant restreindre les privilèges. Dans certains pays, la protection sociale tempère ces écarts grandissants; dans d'autres, les individus touchés par la flexibilisation dépendent entièrement de leurs réseaux familiaux ou communautaires.

Ainsi, les perspectives actuelles de réforme de la protection sociale dépendent dans une certaine mesure de l'évolution de l'économie mondiale. Il existe un lien étroit entre la flexibilisation du travail et la réforme (restructuration) de la protection sociale, sans qu'il s'agisse d'une adaptation mécanique et uniformément défavorable (Pierson, 2000). De la même façon que la restructuration revêt des dimensions différentes² d'un pays à l'autre, on ne s'étonnera pas que l'activation, comme élément particulier de cette plus vaste restructuration, se présente sous des formes variables ayant des conséquences fort différentes pour les droits et les composantes de la citoyenneté, ainsi que pour la qualité et l'accès à la protection sociale. Cela a été établi empiriquement par un grand nombre de travaux (Barbier et Gautié, 1998; Torfing, 1999; Goul Andersen *et al.*, 2002; Jørgensen, 2002; Van Berkel et Möller, 2002; Serrano Pascual,

2. Selon Pierson, il convient de distinguer trois dimensions: la «remercantilisation» (ou «recommodification»), la maîtrise des coûts et la «recalibration». Le poids relatif de ces trois dimensions varie selon les régimes.

2004; Barbier et Ludwig-Mayerhofer, 2004). Toutefois, l'activation n'étant nullement un phénomène nouveau, la tendance actuelle doit être située dans une perspective historique.

2. L'activation de la protection sociale, un concept ambitieux

Avant de cerner les principales caractéristiques de l'activation, il convient de revenir brièvement sur les politiques en vigueur en les replaçant dans une perspective historique. Ce retour historique paraît indispensable pour essayer d'établir une définition rigoureuse du concept d'activation sans céder à l'usage normatif et politique du terme. L'acception politique est en effet souvent partielle dans la mesure où elle se concentre sur certains programmes en fonction des priorités politiques du moment.

a. Brèves considérations sur l'histoire des programmes et des politiques

Les politiques et programmes qui peuvent être raisonnablement classés dans la catégorie de l'activation ont déjà fait l'objet d'une étude générale (Barbier, 2004f). Nous nous contenterons de rappeler les principales étapes historiques du processus d'activation. Dans le débat actuel, la notion d'activation est fréquemment associée à des mesures visant les personnes qui reçoivent des indemnités de chômage ou des prestations sociales et leur demandant d'accomplir certains actes, souvent sous peine de sanctions. Le débat est fortement influencé par des idées émanant d'organismes internationaux comme l'OCDE et l'Union européenne. A l'origine, la plupart des études économiques pertinentes étaient rédigées en langue anglaise et les travaux se concentraient sur les politiques en vigueur aux Etats-Unis et au Royaume-Uni. Cela explique notamment le succès du terme «*workfare*» (allocation conditionnelle) emprunté au vocabulaire américain (Torfing, 1999). Une lecture superficielle de la littérature des organismes internationaux pourrait donc faire croire que l'activation trouve son origine dans les systèmes anglo-saxons et qu'elle se réduit à des programmes cherchant à agir sur l'offre de travail. Cela serait commettre une double erreur: les origines des politiques sont diverses et l'ampleur des réformes dépasse de loin les seuls programmes qui visent à «activer» les chômeurs. La notion plus ancienne de «politiques actives de l'emploi ou du marché du travail» est elle aussi très floue.

L'activation, dans un sens large, est née en Suède; elle est intimement liée à la notion de société pleinement active répandue dans les pays scandinaves. Nous tenons là, si l'on peut dire, l'activation «traditionnelle». L'origine de la politique active de l'emploi est suédoise. L'activation, dans sa version originelle popularisée par Rehn, était un objectif général de politique

économique et sociale³. Au demeurant, c'est Rehn lui-même, en tant que responsable à Paris du secrétariat de l'Emploi et des Affaires sociales, de 1962 à 1973, qui a introduit cette notion dans les références de l'OCDE (elle allait prendre un sens bien différent à partir des années 1980). Beaucoup plus tard, le Danemark a fait figure de précurseur de l'«activation» dans son acception contemporaine qui s'inspire des réformes menées dans ce pays dans les années 1992-1994. Le mot «activation» avait changé de sens au passage, renvoyant désormais au principe selon lequel ceux qui perçoivent des prestations sociales doivent être «activés», ne serait-ce qu'après un certain délai et pour une certaine durée. Cela s'est traduit par les programmes dits d'*aktivering*, bien avant la réforme Clinton et bien avant la réforme britannique des *New Deals* et du *welfare-to-work*.

En 1988, la France a innové en instaurant le revenu minimum d'insertion (RMI) (Barbier et Théret, 2004). On a vu se déployer dans ce pays une logique de «l'Etat comme employeur de dernier recours», encore réaffirmée à l'occasion des réformes lancées en 2005 (Barbier, 2004f) sous la bannière de l'insertion. Bien loin d'une perspective punitive, l'objectif premier de cette approche est d'intégrer les citoyens par leur participation au travail et à l'emploi (Barbier, 2004b), en cohérence avec une tradition qui remonte aux origines de la Révolution française. A la différence de la perspective scandinave, toutefois, le système français n'a jamais adhéré aux principes universalistes (Barbier et Fargion, 2004).

Ces quelques rappels historiques, trop schématiques, suffisent à illustrer la diversité d'inspiration de programmes qui visent à combiner l'éligibilité à des prestations et l'aide à l'insertion dans l'emploi, et plus largement à «activer» la protection sociale, voire, dans le cas scandinave, la société dans son ensemble.

Le Royaume-Uni, avec les nouvelles politiques adoptées depuis 1997 par le gouvernement Labour, apparaît plutôt comme un retardataire; la mise en œuvre de l'activation s'y est faite à travers la logique du *welfare-to-work* inspirée directement de l'exemple américain (Deacon, 1999; King, 1995; Peck, 2001)⁴. Là encore, il serait erroné de n'y voir que des programmes visant à influencer la conduite des chômeurs et autres «assistés»: sous l'impulsion déterminée du chancelier Gordon Brown, la protection sociale a fait l'objet d'une vaste réforme comprenant l'instauration, également sur

3. Selon Rehn, les politiques actives incluent la promotion active de la mobilité sur le marché du travail (Barbier, 2004c).

4. Les gouvernements conservateurs s'y étaient auparavant toujours opposés, précisément par peur de transformer l'Etat en «employeur de dernier recours».

le modèle américain, de «crédits d'impôts» et de «prestations aux travailleurs» destinés à «rendre le travail rémunérateur» (*make work pay*, un slogan qui devait plus tard se répandre partout en Europe).

b. Le concept d'activation

L'activation ne saurait donc être réduite à des mesures de sanction et d'incitation visant les chômeurs et les assistés. D'un point de vue analytique, il faut plutôt considérer qu'il y a «activation» quand est instauré (ou renforcé, réactivé) un lien explicite entre la protection sociale (y compris les politiques de l'emploi et du marché du travail) et l'activité professionnelle de l'individu. Ce lien donne lieu à une redéfinition critique des programmes sociaux dans le sens d'une concentration systématique sur la participation au marché du travail. Les aspects de la protection sociale concernés par ces mesures sont, principalement, l'indemnisation du chômage, les politiques de l'emploi et les prestations sociales. Le secteur des retraites (tout particulièrement des préretraites) peut également entrer dans ce champ (Guillemard, 2002). En outre, il faut considérer l'activation dans un cadre plus vaste intégrant le financement de la protection sociale et la réforme du système d'imposition et d'indemnisation. Le lien entre marché du travail et protection sociale est une caractéristique structurelle des systèmes de protection sociale depuis leur origine (Titmuss, 1974; Flora, 1986; Esping-Andersen, 1990; Merrien, 1997; Barbier et Gautié, 1998). Compte tenu de l'évolution desdits systèmes, il n'y a donc rien d'étonnant à ce que l'on s'intéresse de plus en plus à ce lien, qui participe du «rapport salarial» défini par les économistes de l'école régulationniste française.

Le processus que nous venons de décrire témoigne d'un phénomène commun à toute l'Europe (et plus généralement aux pays riches). A ce premier niveau, on pourra donc parler d'une tendance convergente. Selon l'analyse de Pierson, toutefois, la convergence est faible dès que l'on se penche sur les détails de la restructuration des différents types de protection sociale. De fait, le contenu des réformes varie bien plus fortement, d'un pays à l'autre, que ne le laisse attendre la tendance observée au niveau général. Il est essentiel d'identifier ces différences persistantes afin de saisir les perspectives qui s'offrent à la restructuration de la protection sociale en Europe⁵.

5. Nous n'aborderons pas directement le rôle joué par la dynamique de la coordination des politiques sociales et de l'emploi dans l'Union européenne. Il a été montré que ce rôle se manifeste par la diffusion accélérée des idées, mais que la stratégie européenne de l'emploi (SEE) et les diverses méthodes ouvertes de coordination ont eu peu d'effet sur la substance des politiques menées (Barbier 2004f; voir également Barbier, 2004d).

Empiriquement, l'activation peut s'appliquer à trois grandes catégories de l'action politique. La première a trait aux prestations et inclut l'assurance-chômage ainsi que les prestations sociales aux personnes en âge de travailler. Dans certains pays, cette catégorie recouvre également la préretraite voire la retraite en général. La deuxième catégorie touche les politiques de l'emploi et regroupe des mesures telles que l'aide aux jeunes chômeurs, les emplois temporaires dans le secteur public ou non lucratif, les subventions à l'emploi et la formation professionnelle (on les désigne communément par «politiques actives du marché du travail»). Enfin, la troisième catégorie d'interventions comprend un ensemble intermédiaire entre politiques fiscales et politiques sociales. Elle peut être aisément identifiée dans les systèmes libéraux. Au Royaume-Uni par exemple, une prestation familiale anciennement dénommée *Family Credit* a été transformée en 1998 en un crédit d'impôt pour les familles actives, le *Working Families Tax Credit*. En revanche, cette catégorie pose un problème d'identification dans les systèmes de type continental comme la France, l'Italie ou l'Allemagne. En France, elle inclut également les mesures d'incitation à destination des bénéficiaires de prestations qui trouvent un travail, comme c'est le cas du revenu minimum d'insertion (RMI) ou d'un crédit d'impôt introduit en 2001. De même, de nombreux pays comme la France s'efforcent de réduire le poids des charges sociales pour certains groupes de travailleurs et de réformer le financement de la protection sociale (Barbier et Théret, 2004).

Cet ensemble composite définit le champ de l'activation dont les contours évoluent constamment sous l'effet des réformes en cours. Parallèlement à l'activation, qui concerne la protection sociale⁶, la réforme de la législation du travail joue également un rôle en tant qu'instrument de flexibilisation du marché. L'exemple de la difficulté rencontrée par l'Italie pour «activer» sa protection sociale alors même qu'elle flexibilise son marché du travail tend à prouver que ces deux mouvements sont distincts (Barbier et Fargion, 2004).

c. Deux types d'activation, un troisième en émergence

Nous avons isolé deux idéaltypes pour brosser sommairement le tableau des réformes en cours. Nous n'en reprendrons ici que les traits principaux avant de nous consacrer à une analyse de ces «modèles» pour déboucher sur des considérations normatives.

6. Au sens large, la protection sociale inclut le domaine de l'éducation et de la formation.

L'activation de type libéral se fonde sur le lien entre les individus et le marché du travail, censé produire les meilleurs résultats sociaux en termes d'efficacité et d'équité. Dans cette optique, les individus non actifs se trouvent dans une situation temporaire ou ont perdu leur employabilité, ce qui les rend dépendants d'une aide. Pour accroître l'effet incitatif du système, les prestations et les avantages fiscaux sont intégrés et liés à l'activité. Les politiques actives de l'emploi ne jouent ici qu'un rôle limité; le nombre de participants est réduit et le principe «commence par travailler» prévaut. L'emploi sur le marché ordinaire a vocation à remplacer l'assistance. Le *workfare* américain est un exemple parmi d'autres de ce type d'activation.

A l'inverse, le régime universaliste social-démocrate relativise le rôle du marché. La politique sociale conserve son aspect traditionnel orienté vers le bien-être des individus, qu'elle combine avec ses objectifs économiques. Les indemnités de chômage sont élevées et de longue durée. Pour accroître la cohérence et la pérennité du système, l'activation s'applique à l'ensemble des citoyens quelle que soit leur situation au regard de l'emploi (salariés, chômeurs, assistés). Elle s'appuie sur un vaste ensemble de services sociaux diversifiés, y compris la formation de longue durée, auquel on accède sur la base d'un contrat négocié entre l'individu et les services sociaux et de l'emploi. Les mesures adoptées recouvrent des mesures d'incitation, des services d'appui d'une grande diversité et des sanctions.

Evidemment, les systèmes existants ne sont jamais strictement conformes aux modèles que nous venons de décrire. Par exemple, la Suède et le Danemark, proches du régime de type universaliste, présentent des différences importantes en ce qui concerne les relations professionnelles et le droit du travail (flexibilité des contrats). Aucun des deux pays n'a érigé l'activation en principe universel (Jørgensen *et al.*, 1998; Barbier, 2001). La philosophie d'activation des Etats-Unis, où seule une fraction marginale de la population bénéficie d'une couverture sociale, est fort différente de celle du Royaume-Uni où aujourd'hui encore, malgré les réformes, une proportion très élevée de la population en âge de travailler est considérée comme dépendante des aides.

La France, pour sa part, combine des traits des deux types d'activation; elle hésite entre une stratégie disciplinaire et une stratégie négociée, comme en témoigne le conflit sur la réforme de l'assurance-chômage en 2000.

Elle associe des outils des deux types dans un mélange hybride qu'illustrent bien la coexistence de plusieurs revenus minimums sans obligation de recherche d'emploi, un régime de sanctions spécifiques pour les bénéficiaires de l'assurance-chômage, un grand nombre d'emplois temporaires dans le secteur non lucratif, etc. La situation est analogue en Allemagne, avec la mise en œuvre des réformes dites Hartz et la promotion des emplois «mineurs». L'Italie, nous l'avons souligné, s'est jusqu'à présent révélée incapable de mener à bien une réforme d'ampleur dans ce domaine (Barbier et Fargion, 2004). C'est pourquoi, bien que ce «mélange continental» commence à donner naissance à une troisième dynamique, il nous semble prématuré de définir un troisième idéaltype (Barbier, 2004a; 2004e; Serrano, 2004). Ces considérations faites, il est temps de confronter nos idéaltypes et les données empiriques dont nous disposons aux critères d'évaluation analytiques et normatifs dérivés des principes du Conseil de l'Europe.

3. Evaluation des formes d'activation à la lumière des indicateurs du Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe a établi une grille d'évaluation dans une optique de promotion des valeurs de cohésion sociale en Europe. Comme l'ont démontré plusieurs études convergentes, le concept des marchés transitionnels du travail (MTT) est certainement l'un des plus élaborés dans le domaine des politiques visant à combiner flexibilité et sécurité sur le marché du travail. Récemment, le concept des MTT et différents types d'activation ont fait l'objet d'études comparatives intégrant, notamment, une prise en compte «analytique» de la citoyenneté. Les valeurs de cohésion sociale participent évidemment de l'aspect qualitatif de la citoyenneté. Le concept fondamental des MTT comporte quatre principes normatifs (initialement établis par Günther Schmid) permettant de vérifier si les différentes transitions qui s'effectuent dans le contexte d'un marché flexible peuvent être considérées comme positives. Dans ce chapitre, nous tenterons de démontrer l'intérêt, pour le débat sur les valeurs de cohésion sociale, des idées de transition positive et de citoyenneté de haute qualité.

a. Activation et marchés transitionnels du travail

L'idée d'activation inhérente au concept des MTT passe par l'activation de cinq types de transitions au cours de la vie d'une personne (de l'enseignement ou de la formation au travail; entre différentes formes d'emploi;

entre l'emploi et les tâches ménagères ou autres activités «civiles»; entre l'emploi et la retraite ou l'incapacité de travail; entre l'emploi et le chômage). G. Schmid (2002a, p. 426) insiste sur le fait que cet objectif impose de passer d'une politique active de l'emploi à une politique d'activation. Les mesures d'activation⁷ s'inscrivent également dans les quatre grandes catégories de gestion des risques, s'agissant de savoir si le risque émane d'un choix individuel ou des circonstances, et s'agissant de savoir qui en porte la responsabilité (Schmid et Schöman, 2003, p. 20). La cohésion sociale implique que l'individu ne porte pas l'ensemble des risques.

Au niveau normatif, l'axe de réforme suggéré par le concept des MTT doit satisfaire au double objectif qui sous-tend les propositions de G. Schmid quant aux moyens de s'adapter à l'exigence générale de flexibilité des systèmes économiques contemporains: «comment accroître la flexibilité du marché de l'emploi dans le contexte de la mondialisation et de l'individualisation sans contrarier le besoin de sécurité et de justice sociales?» (Schmid, 2002b, p. 175). Cette perspective normative satisfait également aux valeurs du Conseil de l'Europe, la justice et la protection sociales étant des éléments essentiels de toute définition de la cohésion sociale. Il convient de souligner l'importance accordée à la justice sociale, située au même niveau que la sécurité sociale; elle est absente de certaines définitions de la «flexicurité» et doit sans doute être considérée comme une caractéristique distinctive de l'approche normative de G. Schmid.

Les quatre principes retenus par cet auteur sont les suivants:

- liberté (ou autonomie) des personnes;
- solidarité dans le partage des risques (ce qui implique l'inclusion des groupes à revenus élevés via la redistribution);
- efficacité de la coordination et de la coopération, notamment à travers un partenariat public-privé dans la mise en œuvre;
- effectivité, notamment à travers la décentralisation et un mode de gestion fondé sur des objectifs.

Aussi normatifs qu'ils soient, ces principes peuvent également servir à des fins analytiques, notamment pour comparer entre elles des stratégies d'activation existantes.

7. Voir l'expression allemande «Aktivierende Arbeitsmarktpolitik» (Schmid, 2002b), à ne pas confondre avec les mesures actives classiques.

Tableau 2 – Principes relatifs à l’activation de la protection sociale et à la transition

Principes de G. Schmid	Activation de la protection sociale (idéaltypes)	
	Libéral	Universaliste
Liberté/autonomie (responsabilisation des individus, définition des droits de chacun concernant l’accès à des revenus de transfert mais aussi la participation aux décisions relatives à l’emploi – en échange, les individus acceptent un niveau de risques, de tâches et d’obligations plus élevé)	Individualisme, esprit d’autoresponsabilité Approche disciplinaire Mesures d’incitation sont prépondérantes Sanctions sont essentielles	Equilibre entre les exigences de la société et des individus Stratégie d’engagement réciproque Mesures d’incitation, sanctions, services et indemnités Sanctions jouent un rôle marginal
Promotion de la solidarité (caractère universel et inclusif du partage des risques; redistribution <i>ex-ante</i> émanant des groupes à revenus élevés)	Mécanismes du marché prépondérants Filet de sécurité pour l’assistance et l’aide sociale Dépendance de l’aide sociale (<i>welfare-to-work</i>) Exposition inégale aux risques (emplois sous-payés, travailleurs pauvres, chômage, exclusion fondée sur le sexe et l’âge)	Rôle de l’Etat/forte socialisation des risques Forte «mercantilisation» (ou <i>commodification</i>)/forte «démercantilisation» Services et indemnités à vocation universelle (activation universelle) Niveau d’égalité élevé (revenu/accès à l’emploi) (avec l’Etat comme employeur de dernier recours)
Efficacité (amélioration de l’efficacité: spécialisation, coordination et coopération; partenariat public-privé)	Sous-emploi si qualité insuffisante (collectif et individuel) Partenaires sociaux non impliqués Partenariat public-privé	Plein emploi de qualité Engagement réciproque signifie succès individuel (contrats) Partenaires sociaux impliqués Partenariat public-privé
Effectivité (amélioration de l’effectivité: méthodes de gestion des risques, évaluation et autorégulation, décentralisation et modes de gestion fondés sur des objectifs)	Nouvelle gouvernance («remercantilisation») Etat central dominant	Nouvelle gouvernance (maîtrise des coûts, modernisation, «remercantilisation») Décentralisation

Les quatre principes de G. Schmid sont nettement plus proches du modèle universaliste que du modèle libéral de l'activation. Cela ressort clairement du principe de liberté/autonomie où le concept des MTT prévoit de maintenir, de réformer ou d'étendre à de nombreux domaines les droits des citoyens tandis que l'activation d'inspiration libérale conçoit ces droits à titre résiduel ou de dernier recours. En conséquence, pour ce qui est des droits, des prestations et surtout des services, l'activation de type libéral tend à contredire les principes de choix et de liberté dans la conclusion du «contrat» tandis que les sanctions jouent un rôle prépondérant. Le fait d'accepter un niveau de risques, de tâches et d'obligations plus élevé ne saurait avoir le même sens selon que le contexte est marqué par l'abondance ou par la rareté des droits de l'individu.

Néanmoins, il est sans doute utile de considérer les deux premiers principes (liberté/solidarité) comme allant de pair: l'étude du type d'activation libéral montre qu'en raison de mauvais résultats collectifs ou globaux (inégalités dans l'accès au revenu de substitution et à l'emploi) et de la forte pression qui s'exerce sur les individus, le partage des risques entre tous (et, partant, la cohésion sociale) se heurte à des difficultés au même titre que la redistribution émanant des groupes à revenus élevés (Korpi et Palme, 1998), tandis que le système ne parvient pas à recueillir la nécessaire adhésion de la société.

La comparaison des deux types d'activation fait ressortir l'importance décisive de la substance précise des droits dont jouissent les individus (et des conditions assorties) ainsi que des formes que revêt le partage des risques (et du niveau de partage ainsi atteint). Ici se pose le difficile problème de la distinction entre les prestations actives et passives. D'une façon générale, dans l'activation de type libéral, toutes les prestations sont considérées comme un pis-aller par rapport à l'absence de «dépendance», et donc rejetées au titre de mesures passives, contrairement à ce qui est le cas dans le concept des MTT. Toute la difficulté consiste à tracer la ligne de partage entre les mesures passives et les mesures actives – ou les mesures d'activation, pour employer une terminologie plus précise. Esping Andersen et ses collègues (2002) ont ainsi montré que même dans sa forme actuelle, l'assurance-chômage peut être un instrument d'activation d'une efficacité hautement bénéfique parce qu'elle permet d'accéder à des emplois de qualité.

Il convient de souligner qu'il ne s'agit pas ici de toute forme de compensation mais d'un type précis d'indemnité. Administré par un système de sécurité sociale, celui-ci implique un contrat de confiance et de solidarité au sein de la société (promotion de la cohésion sociale), voire une certaine

forme de lien social. Nous sommes bien loin de la conception de l'assistance sociale (*welfare*) répandue dans le monde anglo-saxon. G. Schmid insiste à juste titre sur cet aspect que soulignent également les représentants de l'école régulationniste française (le rapport salarial, Boyer, 1986): concernant le principe de solidarité, il mentionne explicitement comme deuxième exigence à l'égard d'une politique de l'emploi moderne une sécurité sociale solidement fondée sur la solidarité et perçue comme juste (2002b, p. 239). En note, G. Schmid ajoute que ce principe revêt une importance fondamentale notamment par rapport à la question de savoir si la sécurité sociale ne bénéficie qu'à ceux qui sont dans le besoin (approche sélective) ou si elle est garantie à l'ensemble des citoyens (ou du moins à une large majorité). En dépendent, par exemple, la légitimité d'une assurance-chômage solidaire et le soutien dont elle peut jouir.

Pour s'appliquer à nos deux idéaltypes, le principe d'efficacité énoncé par G. Schmid nécessite la prise en compte d'une dimension supplémentaire. A nos yeux, le principe d'efficacité doit inclure l'efficacité globale de la politique sociale et de l'emploi, indissociable d'une solidarité effective – ce qui implique la capacité effective des institutions de produire des biens collectifs qui promeuvent la cohésion sociale. Seule l'activation de type universaliste permet aux citoyens de tirer pleinement profit du contrat qui les lie avec la société car, pour autant que ceux-ci respectent les règles collectives, l'engagement réciproque implique la mise en œuvre de dispositions adéquates dans un contexte de plein emploi de qualité⁸.

b. L'activation et le projet de cohésion sociale du Conseil de l'Europe

Il est intéressant de se pencher sur les instruments du Conseil de l'Europe à la lumière de ce qui vient d'être dit. Les quatre «dimensions du bien-être social» se retrouvent dans le débat sur la citoyenneté et sur les principaux contenus des politiques d'activation (considérées ici sous l'angle du concept des MTT). La présente section dresse un aperçu comparatif de ces différentes approches comme autant de tentatives de définir le cadre de la solidarité et de la cohésion sociale. En inscrivant la notion de citoyenneté dans une dimension opérationnelle, on peut jeter une passerelle entre le concept de l'activation/MTT et le projet du Conseil de l'Europe. Nous nous intéresserons notamment aux relations entre les idéaltypes d'activation et la citoyenneté (Barbier, 2004b) à la lumière de la grille d'interprétation proposée par Goul Andersen (2004) (tableau 3).

8. A cet égard, les tenants de l'approche du MTT doivent sans doute encore explorer la *substance distinctive du plein emploi* envisagée et promue par ce concept.

Tableau 3 – Critères permettant d'évaluer l'impact des réformes d'activation sur la citoyenneté

Définition analytique de la citoyenneté selon Goul Andersen	Nos critères d'évaluation de la citoyenneté dans une optique d'activation
Droits effectifs (civils, politiques, sociaux) Droits sociaux: éligibilité, niveau, suffisance, durée, conditionnalité, sanctions Participation politique et sociale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liberté de choix et autonomie 2. Qualité des services 3. Générosité et durée (prestations) 4. Sanctions et conditionnalité
Identités	<ol style="list-style-type: none"> 5. Participation à la formulation et à la mise en œuvre des politiques et des programmes (rôle des parties prenantes, partenaires sociaux, débat démocratique, manifestations)
	<ol style="list-style-type: none"> 6. Accès au plein emploi de qualité
	<ol style="list-style-type: none"> 7. Inégalités fondées sur le sexe et l'âge; reconnaissance des différences/offre d'assistance

Source: ©Barbier (2004b) selon Goul Andersen (2004) (modifié). Cinq dimensions ont été explorées: i. liberté de choix et autonomie à l'échelon individuel (dans quelle mesure les choix individuels sont-ils pris en considération par l'administration?); ii. existence de différents services de qualité afférents (conseil, aide, services sociaux, etc.); iii. générosité (et durée) des prestations; iv. conditionnalité et sanctions en cas de non-conformité; v. participation des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes à la formulation et à la mise en œuvre des politiques. Nous y avons ajouté l'impact du plein emploi et la question de l'égalité: l'égalité des chances est-elle effective et indépendante du sexe, de l'âge et de la catégorie d'ayant droit aux prestations sociales?



Le concept analytique de Goul Andersen facilite la comparaison des transformations qui ont effectivement eu lieu dans différents pays européens à la suite de l'activation des systèmes de protection sociale. Si le principal aspect considéré ici concerne les droits sociaux (prestations et services), on ne saurait négliger le lien avec la participation politique et sociale⁹.

9. Toutefois, nous ne disposons ici d'aucune catégorie correspondant aux «identités» contenues dans la proposition de Goul Andersen.

La question des droits et des obligations est au cœur de notre projet normatif, s'agissant de la cohésion sociale comme de la flexibilité et de la sécurité des transitions. La prise en compte du contexte est toutefois nécessaire si l'on ne veut pas transposer mécaniquement un processus observé dans le monde anglo-saxon (Barbier, 2002*b*). En d'autres termes, tandis que l'évolution constatée dans différents pays va dans le sens d'une redéfinition générale des droits aux prestations et services sociaux, on ne saurait interpréter ce changement comme un effritement universel de la citoyenneté sociale. En effet, les notions de droits et d'obligations détachées de tout contexte ne peuvent aider à comprendre les incidences de l'activation sur la substance réelle de la citoyenneté sociale et de la citoyenneté en général. En conséquence, la cohésion sociale doit être contextualisée.

C'est pourquoi il importe, selon nous, d'alimenter le débat futur au moyen de solides contributions empiriques. Il est évidemment beaucoup plus facile d'identifier les changements de procédure concernant les droits des personnes potentiellement bénéficiaires de programmes d'activation que d'examiner leur mise en oeuvre réelle (Barbier et Ludwig-Mayerhofer, 2004). Et il est encore plus difficile d'évaluer les répercussions profondes des réformes de la fiscalité et des prestations sociales (y compris des crédits d'impôts ou des aides à l'embauche). En outre, il a été établi empiriquement que le plein emploi, considéré comme l'un des facteurs déterminant de la citoyenneté, n'appartient nullement à tous les contextes. Cependant, l'impact des politiques d'activation (telles que le «*welfare-to-work*» britannique, l'«*aktivering*» danois ou l'«insertion» française) sur les droits des citoyens est nécessairement profondément influencée par la situation économique globale du pays concerné. Lorsque le marché du travail donne facilement accès à de nombreux emplois de qualité, la qualité de la citoyenneté ne peut qu'être très différemment touchée par les programmes d'activation que lorsque les emplois sont rares, précaires ou dénués de perspectives. L'obligation d'accepter un travail prend une autre substance selon que l'on est dans l'un ou l'autre contexte. Là encore, le débat normatif en cours doit comparer et opposer les idéaltypes de l'activation et se concentrer plus particulièrement sur l'approche universaliste. En conséquence, les étapes successives de notre évaluation peuvent se résumer au schéma indiqué dans le tableau 4. Ce schéma pourrait constituer une contribution au débat sur les stratégies d'activation dans le cadre du projet du Conseil de l'Europe.

Tableau 4 – Des transitions positives et flexibles sur la voie de la cohésion sociale

Transitions positives MTT	Idéaltype universaliste de l'activation	Citoyenneté (modifiée par les stratégies d'activation de la protection sociale)	Conseil de l'Europe Principes de cohésion sociale
Liberté, autonomie  Solidarité	Equilibre (société-individu) (droits/obligations) et engagement réciproque Forte socialisation des risques/redistribution	Liberté de choix + participation à la formulation et à la mise en œuvre + cadre de sanctions et de conditions Niveau d'égalité/solidarité transversales	Autonomie Développement/dignité de la personne Participation Dignité et reconnaissance Egalité d'accès
Efficacité  Effectivité	Macro: plein emploi de qualité Micro: services/prestations de qualité Maîtrise des coûts Effectivité de la gestion des affaires publiques	Accès effectif à l'emploi Qualité des services et prestations; générosité, durée Accès durable au plein emploi et à la protection sociale	Egalité d'accès Egalité d'accès Egalité d'accès

Conclusion : adapter les politiques de cohésion sociale

Premièrement, l'activation de type universaliste obéit aux principes des transitions positives sur le marché du travail car elle répond assez bien aux deux couples d'exigences «liberté et solidarité» et «efficacité et effectivité». D'un point de vue normatif, la voie universaliste mène plus sûrement à la cohésion sociale que son alternative libérale.

Deuxièmement, il est clair que la citoyenneté sortira nécessairement modifiée des réformes lancées ces dernières années sous la bannière de l'activation. Or, tandis que l'activation de la protection sociale peut se faire dans le respect des principes universalistes décrits ici, il est hautement

probable que les éléments de citoyenneté nécessitent une meilleure protection pour éviter leur dégradation substantielle (comparativement à la protection sociale traditionnelle, antérieure aux réformes d'activation).

Troisièmement, les dimensions analytiques de la citoyenneté présentées ici peuvent être reliées aux principes normatifs de la cohésion sociale proposés par le Conseil de l'Europe. L'objectif de cohésion sociale apparaît alors comme globalement compatible avec une stratégie d'activation universaliste sur la base des principes de liberté/autonomie (autonomie et intégrité personnelle) et de solidarité (égalité d'accès), mais aussi sur la base d'une mise en œuvre effective (égalité effective).

L'idéaltype de l'activation universaliste apparaît donc comme le modèle convenant le mieux à l'élaboration de stratégies destinées à encourager la solidarité et la cohésion sociale. Certes, aucun pays n'a encore essayé de mettre en œuvre ce modèle, mais les systèmes de protection sociale des pays scandinaves en sont très proches, en dépit de différences importantes entre la Norvège, le Danemark, la Suède et la Finlande. En conséquence, le principal défi pour l'avenir consiste à tirer les leçons de l'expérience de ces pays en gardant à l'esprit que l'imitation ou la transposition de politiques ont de tout temps été limitées par les contraintes héritées des systèmes de protection sociale en place. Pour autant, le défi est d'une grande portée car ces pays sont à ce jour les seuls à avoir su concilier la flexibilité et la sécurité dans le contexte dicté par la flexibilisation de l'économie. Constamment classés parmi les meilleurs dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, ils combinent avec succès des politiques monétaires et budgétaires conventionnelles avec de généreuses politiques sociales fondées sur la solidarité. Ils obtiennent également de meilleurs résultats pour ce qui est de l'inclusion et de la cohésion sociales.

Bibliographie

Barbier, J.-C. «Activation Policies: A Comparative Perspective», in Serrano Pascual, A., *Are Activation Policies Converging in Europe, The European Employment Strategy for Young people*, ETUI, Bruxelles, 2004a, pp. 47-84.

Barbier J.-C., «Citizenship and the Activation of Social Protection: a Comparative approach», in Goul Andersen, Jørgen, Guillemard, Anne Marie, Jensen, Per H. et Pfau-Effinger, Birgit, *The New Face Of Welfare. Social Policy, Marginalisation and Citizenship*, COST A13 Book Series, Policy Press, Bristol, 2004b.

Barbier J.-C. (avec une contribution de Sylla, N. S.), *La stratégie européenne pour l'emploi: genèse, coordination communautaire et diversité nationale*, rapport pour la DARES (ministère du Travail), janvier 2004c.

Barbier J.-C., «Research on Open Methods of Coordination and national social policies: what sociological theories and methods?», paper for the RC19 International conference, Paris, 2-4 septembre 2004d.

Barbier, J.-C., «Systems of social protection in Europe: two contrasted paths to activation and maybe a third», in Lind, J., Knudsen, H. et Jørgensen, H., *Labour and Employment Regulation in Europe*, PIE-Peter Lang, Bruxelles, 2004e, pp. 233-254.

Barbier, J.-C., «The European Employment Strategy, a channel for activating social protection?», in Zeitlin, J., Pochet, P. et Magnusson, L., *The Open Method of Coordination in Action: The European Employment and Social Inclusion Strategies*, PIE-Peter Lang, Bruxelles, 2004f.

Barbier J.-C., , «Des modèles d'insertion en Europe?», in Tremblay, D.-G. et Dagenais, L. F., *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Presses de l'université du Québec, Sainte-Foy, 2002a, pp. 27-46.

Barbier J.-C., «Marché du travail et systèmes de protection sociale, pour une comparaison internationale approfondie», in *Sociétés contemporaines*, 45-46, 2002b, pp. 191-214.

Barbier J.-C., «Temporary subsidised employment in the public and non profit sector: a European comparative study», report for the Evaluation Committee, Noisy-le-Grand, mars 2001.

Barbier, J.-C. et Fargion, V., «Continental inconsistencies on the path to activation: consequences for social citizenship in Italy and France», in *European Societies*, 6, 4, 2004, pp. 437-460.

Barbier, J.-C. et Gautié, J., *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Cahiers du CEE, PUF, Paris, 1998.

Barbier, J.-C. et Ludwig-Mayerhofer, W., «The many worlds of activation», in *European Societies*, Introduction to the special issue, 6, 4, 2004, pp. 423-436.

Barbier, J.-C. et Nadel, H., *La flexibilité du travail et de l'emploi*, coll. «Domino», Flammarion, Paris (*La flessibilità del lavoro et dell'occupazione*, introduzione di L. Castelluci e E. Pugliese, Donzelli, Rome, 2002), 2000.

Barbier, J.-C. et Théret, B., *Le nouveau système français de protection sociale*, coll. «Repères», La Découverte, Paris, 2004.

Boyer, R., *La flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, Paris, 1986.

Deacon, A., «The Influence of European and American Ideas upon "New Labour" Thinking on Welfare Reform», paper presented to Conference on Global Trajectories: Ideas, Transitional Transfer and Models of Welfare Reform, Florence, 25-26 mars 1999.

Esping-Andersen, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Polity Press, Cambridge, 1990.

Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijck, A. et Myles, J., *Why we need a New Welfare State*, Oxford University Press, Oxford, 2002.

Flora, P., *Growth to Limits, the Western European Welfare State since World War II*, de Gruyter, Berlin, 1986.

Goul Andersen, J., «Citizenship, unemployment and welfare policy», in Goul Andersen, Jørgen, Guillemard, Anne Marie, Jensen, Per H. et Pfau-Effinger, Birgit, *The New Face Of Welfare. Social Policy, Marginalisation and Citizenship*, COST A13 Book Series, The Policy Press, Bristol, 2004.

Goul Andersen, J., Clasen, J., van Oorschot, W. et Halvorsen, K., *Europe's New State of Welfare, unemployment, employment policies and citizenship*, The Polity Press, Bristol, 2002.

Guillemard, A.-M., «L'Europe continentale face à la retraite anticipée, barrières institutionnelles et innovations en matière de réforme», in *Revue française de sociologie*, 43-2, avril-juin 2002, pp. 333-368.

Jørgensen, H., *Consensus, Cooperation and Conflict, the Policy Making Process in Denmark*, Edward Elgar, Cheltenham, 2002.

Jørgensen, H., Larsen, F., Lassen, M. et Stamhus, J., «La politique active du marché du travail au Danemark: réforme et décentralisation» in Barbier, J.-C. et Gautié, J., *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, PUF, Paris, 1998, pp. 155-178.

King, D., *Actively Seeking Work, The Politics of Unemployment and Welfare Policy in the United States and Great Britain*, University of Chicago Press, Chicago, 1995.

Korpi, W. et Palme J., «The paradox of redistribution and strategies of equality: welfare state institutions, inequality, and poverty in the western countries», in *American Sociological Review*, 63, 5, octobre 1998, pp. 661-687.

Merrien, F.-X., *L'Etat-providence*, PUF, Paris, 1997.

Peck, J., *Workfare States*, Guilford Press, New York, 2001.

Pierson, P., *The New Politics of the Welfare State*, Oxford University Press, Oxford, 2001.

Schmid, G., «Towards a New Employment Contract», in Schmid, G. et Gazier, B., *The Dynamics of Full Employment*, Edward Elgar, Cheltenham, 2002a, pp. 392-435.

Schmid, G., *Wege in Eine Neue Vollbeschäftigung, Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*, Campus Verlag, Francfort, 2002b.

Schmid, G. et Schöman, K., «Managing Social Risks Through Transitional Labour Markets: Towards a European Social Model», TLM paper, Conférence de Berlin, 2003.

Serrano Pascual, A., «Conclusion: Towards Convergence of European Activation Policies?», in Serrano Pascual, A., *Are Activation Policies Converging in Europe, The European Employment Strategy for Young people*, ETUI, Bruxelles, 2004, pp. 497-518.

Titmuss, R. M., *Social Policy, an introduction*, Allen and Unwin, Londres, 1974.

Torring, J., «Workfare with welfare: recent reforms of the Danish welfare state», in *Journal of European Social Policy*, 9, 1, 1999, pp. 5-28.

Van Berkel, R. et Möller, I. H., *Active Social Policies in the EU, Inclusion through participation?*, The Policy Press, Bristol, 2002.

II – Les changements de l’emploi et du droit du travail

Luigi Mariucci

1. Les bases du droit du travail classique

Pour comprendre les changements du monde du travail et définir, d’une façon aussi claire que possible, les réponses les plus efficaces aux transformations en cours, sans toutefois tomber dans les équivoques ou les malentendus, il convient d’identifier les principes fondamentaux de ce que l’on peut appeler aujourd’hui le «droit du travail classique». D’un point de vue historique, le droit du travail classique s’est affirmé durant la seconde moitié du XX^e siècle, notamment dans les pays d’Europe occidentale, sous de nombreuses formes et variantes différentes. Cette expression désigne un modèle normatif complexe, dont la structure a été élaborée, dans ses grandes lignes, au cours des années 1950 et 1960, pour être ensuite consolidée dans les années 1970 notamment. La description ci-après se rapporte plus spécifiquement au cas italien, considéré comme représentatif des tendances générales.

Ce modèle normatif est composé d’un ensemble homogène – mais diversifié par de nombreuses articulations spécifiques – de principes juridiques, réglementaires et sociaux. Le premier pivot de ce modèle est constitué par un ensemble de droits du travail constitutionnels: autrement dit, les droits des citoyens travailleurs et les droits sociaux plus généraux ont été élevés au rang de droits constitutionnels fondamentaux. Il en est ainsi pour un certain nombre de principes essentiels de la Constitution italienne de 1948. Tout d’abord, le principe d’égalité substantielle de l’article 3, deuxième paragraphe:

«il appartient à la République d’éliminer les obstacles d’ordre économique et social qui, en limitant de fait la liberté et l’égalité des citoyens, entravent le plein développement de la personne humaine et la participation effective de tous les travailleurs à l’organisation politique, économique et sociale du pays»;

et le principe de droit au travail de l’article 4:

«la République reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et met en œuvre les conditions qui rendent ce droit effectif»

ont été inclus parmi les principes fondamentaux de la Constitution. Ensuite, une série de règles plus spécifiques ont également été introduites: le droit

à une rétribution suffisante et proportionnée, la non-discrimination pour des raisons de sexe et d'âge, l'assistance sociale, la liberté syndicale, le droit de grève et le droit de collaborer à la gestion des entreprises (articles 36, 37, 38, 39, 40 et 46).

Naturellement, l'expérience nous a montré que la déclaration constitutionnelle des droits du travail n'est pas suffisante pour en garantir l'effectivité. En Italie, par exemple, au cours des années 1950, on a continué à assister à une série de licenciements à titre de représailles politiques, et ce en dépit des déclarations solennelles de la Constitution en matière de droits civils et politiques. De même, les mesures de protection prévues par la législation ordinaire et introduites dans les années 1950 et 1960 en matière d'apprentissage, de travail à domicile, d'emploi à durée déterminée, de sous-traitance de main-d'œuvre et d'emploi féminin sont restées largement inappliquées. Ces lois ont été promulguées à la suite d'une enquête parlementaire sur les conditions des travailleurs, réalisée en 1958, qui a démontré l'existence d'une vaste composante de travail au noir, non protégé et sous rémunéré, et ce malgré la grande flexibilité de l'emploi permise par la réglementation alors en vigueur. A l'époque, en effet, il existait encore une règle générale prévue par un article du Code civil qui disposait la liberté de licenciement, c'est-à-dire le licenciement *ad nutum* ou «sur simple signe», révocable sans motif ni même préavis écrits. Ce fait démontre combien l'idée selon laquelle il est nécessaire de diminuer la protection des travailleurs dits «forts» pour renforcer celle des travailleurs dits «faibles» est sans fondement. D'autant plus que le niveau de protection des travailleurs marginaux (à domicile, sous-traitance, à durée déterminée, etc.) s'est au contraire accru lorsque la protection des travailleurs pivots de l'industrie a été renforcée.

L'entrée en vigueur, en 1970, du «Statut des travailleurs», a représenté une étape essentielle pour l'Italie car elle a entraîné la mise en place d'instruments concrets pour les droits individuels des travailleurs et introduit la promotion des droits syndicaux: d'une part, le droit individuel à la liberté d'expression, à la dignité de la personne, à la santé, à la non-discrimination, aux compétences et au statut professionnels et à la protection contre les licenciements injustifiés a été spécifié et sanctionné; d'autre part, le droit de constituer des représentations syndicales d'entreprise et d'organiser des assemblées sur le lieu de travail a été introduit, de même que la protection des dirigeants syndicaux et la procédure judiciaire spéciale pour la répression de la conduite antisyndicale. Ainsi, la combinaison entre renforcement des garanties individuelles et soutien de l'action syndicale a déterminé une amélioration significative de la condition de l'emploi, du

point de vue salarial et normatif, favorisée également par le développement marqué des négociations collectives au sein du pays et des entreprises. L'interaction entre la dimension individuelle et collective des techniques de garantie se révèle donc un aspect essentiel de la dynamique du droit du travail.

Un retour en arrière sur le droit du travail classique nous conduit à la description suivante. Premièrement, le droit classique consiste en une matrice essentielle de droits du travail au niveau constitutionnel. Deuxièmement, il s'articule autour d'un ensemble de lois ordinaires qui régissent les différents aspects de la condition de l'emploi (embauche, rémunération, tâches, maladie, accidents professionnels, maternité, licenciement) grâce à des impératifs qui ne peuvent être modifiés que de manière favorable pour le travailleur et peuvent être intégrés par la négociation collective. Enfin, il se traduit par le soutien des activités syndicales, à savoir non seulement la liberté d'association et d'organisation syndicale (création de représentations syndicales d'entreprises, organisation d'assemblées, congés rétribués ou non rétribués pour les dirigeants syndicaux, etc.) mais aussi la promotion de la négociation collective.

L'aspect fondamental est en effet le suivant: on peut dire que le droit du travail classique est un croisement entre droits individuels et collectifs, entre dimension individuelle et collective des processus de réglementation des conditions de l'emploi. Dans ce cadre, le contrat de travail individuel occupe une place et une fonction qui lui sont propres: pour les travailleurs faibles, le contrat individuel accueille les réglementations prévues par la loi et les conventions collectives; pour les travailleurs forts, dotés de capacités de négociation sur le marché en vertu de leur professionnalisme ou d'autres compétences personnelles, les impératifs de la législation ou des conventions collectives font office de point de référence, à partir duquel la négociation individuelle peut être menée au mieux. En ce sens, on peut donc affirmer que le droit du travail, dans sa configuration historique, soutient l'autonomie individuelle sans l'opprimer. Autrement dit, il promeut une meilleure capacité de négociation des travailleurs individuels.

Un concept qui forme également la charpente de ce que l'on appelle le «modèle social européen», sous toutes ses variantes nationales que nous connaissons bien. Par ailleurs, ce modèle est renforcé par l'existence d'un ensemble d'interventions de protection sociale (retraite, assistance sanitaire, soutien au revenu des travailleurs employés dans des entreprises en difficulté, interventions en faveur des politiques actives pour l'emploi, allocations de chômage, etc.) qui varient énormément d'un pays à l'autre, en

quantité et en qualité, y compris parmi les nations les plus homogènes d'Europe occidentale. Elles sont toutes cependant issues d'une inspiration commune que l'on pourrait résumer ainsi: parallèlement aux disciplines réglementant la condition de l'emploi, visant à équilibrer le pouvoir de suprématie de l'employeur et les droits individuels et collectifs des prestataires de travail, un réseau social d'origine publique est mis en place, garantissant des interventions sur les cas de difficultés sociales (placement, chômage), de maladie (les prestations sanitaires, notamment, sont une véritable clé de voûte des politiques de protection sociale) et de vieillesse (régime des retraites).

2. Le pluralisme du droit du travail du XX^e siècle

Affirmer que le droit du travail classique a un caractère «monolithique» est incorrect. En effet, ce monolithisme présumé est en fait, dans une large mesure, une élaboration intellectuelle. En réalité, le droit du travail a toujours été diversifié, donc pluriel et ce, dès son origine et encore davantage au stade de maturité de son évolution. En ce qui concerne ses origines, il suffit de penser à une citation de Ludovico Barassi, juriste considéré comme fondateur du droit du travail en Italie, à qui nous devons notamment la conceptualisation du critère de subordination en tant que discrimination dans l'application du droit du travail au sens strict. Dans son ouvrage intitulé *Contratto di lavoro nell'ordinamento positivo*, publié en 1905, il affirme que le critère de subordination, c'est-à-dire la gestion économique et juridique du travail et de la coordination des facteurs productifs, permet de ramener à la même catégorie juridique «la prestation du directeur de société, du chanteur embauché par un impresario, du médecin employé dans un établissement hospitalier et même de la charmeuse de serpents travaillant dans un cirque». Cela signifie qu'au moment même où l'on élaborait une représentation juridique unifiante de l'emploi salarié, on avait clairement conscience qu'elle se confrontait à une pluralité de types d'emploi et une vaste mosaïque de figures professionnelles. C'était l'époque où, autour de la nouvelle représentation sociale de l'emploi salarié industriel, gravitait tout un univers de l'emploi diffus, composé d'artisans, de petits commerçants, de paysans, où se confondaient des figures professionnelles mixtes, ambiguës et marginales. Par rapport à cette multiplicité diffuse des formes de travail, l'ouvrier d'usine était une nouvelle catégorie qui se distinguait, mais qui n'était pas encore dominante. Le fordisme et la massification des conditions de l'emploi dans l'industrie manufacturière de série sont arrivés bien plus tard.

En ce qui concerne les évolutions successives, il convient de rappeler que les différences de nature législative dans le domaine de l'emploi salarié ont été particulièrement importantes. D'un point de vue normatif, tout d'abord, la distinction entre moyennes et grandes entreprises, d'une part, et petites entreprises, d'autre part, a toujours été très nette: en matière de licenciements individuels et collectifs, de recours à l'allocation de chômage partiel (*Cassa integrazione guadagni*) en cas de difficultés de l'entreprise, d'embauche obligatoire des invalides et personnes handicapées, de cotisations obligatoires, ou autre, les petites entreprises industrielles ou artisanales qui emploient, selon les paramètres, plus de 35 ou plus de 15 employés – soit pratiquement 90 % des entreprises italiennes – ont fait l'objet d'un droit du travail spécial, avec des contraintes moins lourdes concernant la protection des travailleurs. De plus, les distinctions, législatives et de fait, opérées entre les différents secteurs de production (industrie, agriculture, construction et tourisme) ont été extrêmement significatives.

L'idéaltype du travail industriel fordiste a été, lui aussi, le fruit d'une construction de l'esprit plutôt qu'un véritable modèle normatif. Du reste, il en est allé de même pour les autres élaborations, de type plus précisément politique, liées à des définitions telles que la «classe ouvrière», l'«ouvrier-masse» et le «prolétariat». Toutefois, nombreuses étaient aussi les différences dans le modèle d'emploi des moyennes et grandes entreprises industrielles. On y trouvait en effet les ouvriers, les employés, les cadres et les dirigeants, et toutes ces catégories étaient disciplinées par des législations extrêmement diverses. Il suffit de penser, par exemple, à la distinction entre ouvriers et employés, particulièrement significative jusque dans les années 1970 et encore assez appréciable aujourd'hui: les conditions de rémunération, les systèmes de classification professionnelle, les congés de maladie et les indemnités de départ ont longtemps été disciplinés par des législations très différentes les unes des autres, d'une importance encore non négligeable aujourd'hui. En outre, les catégories de contrats d'emploi salarié dit «atypiques» étaient nombreuses: contrat d'apprentissage, contrat de formation en cours d'emploi (*contratto di formazione-lavoro*), contrat à durée déterminée, contrat de travail à domicile, etc. Ajoutons qu'une vaste gamme de conditions de l'emploi dites «spéciales» a toujours existé, de l'emploi des sportifs aux travailleurs maritimes, en passant par le personnel de maison et l'administration publique.

Ces considérations s'appliquent également à la distinction entre emploi salarié et emploi indépendant, ainsi qu'à la zone grise intermédiaire (emploi semi-salarié ou semi-indépendant). La catégorie des contrats de

collaboration (*collaborazione coordinata e continuativa – co-co-co*) a été officiellement introduite en Italie en 1973, pour étendre aux titulaires de ce type de contrats le droit d'accéder aux conditions spécifiques d'emploi, au même titre que d'autres types de relations de travail indépendant comme les contrats d'agence et de représentation commerciale, sous la définition suivante: «prestation de travail continue et coordonnée, de nature personnelle, même si elle n'a pas de caractère subordonné¹» (article 409 du Code de procédure civile introduit par la loi n° 533 de 1973). Plus récemment, la catégorie des co-co-co a connu une forte expansion, notamment en raison de ses avantages en matière de fisc et de contributions sociales (les coûts des cotisations sociales sont en effet réduits) et leur nombre a dépassé les 2 millions.

A toutes ces différences évoquées, il convient d'en ajouter d'autres, encore plus significatives, déterminées en particulier par la négociation collective. Articulée sur différents niveaux, la négociation collective joue un rôle d'uniformisation, dans le cadre du contrat national de catégorie seulement, et de diversification en revanche dans le cadre des négociations au niveau de l'entreprise ou décentralisées, qui concernent environ un tiers des entreprises en Italie. Les différences normatives et formelles, liées à la législation ou à la négociation collective, viennent en outre s'ajouter aux différences effectives, liées aux dynamiques réelles du marché du travail. En Italie, les diversités entre secteurs de production et entre entreprises de petite, moyenne et grande taille, mais aussi les différences territoriales, sont décisives, en particulier entre nord et sud. En outre, l'économie souterraine, qui comprend le travail au noir ou irrégulier, est depuis toujours considérable. D'après les dernières estimations, elle représenterait en effet environ 25 % du PIB.

Nous pouvons conclure ainsi que l'ancien droit du travail était, lui aussi, diversifié et pluriel. Décrire le droit classique comme une espèce de monolithe est caricatural. Solution de facilité, cette description artificielle est essentiellement une construction de l'esprit qui vise à présenter l'idée que l'ancien droit du travail était «monolithique» car inspiré par les valeurs de l'égalité et du collectivisme, alors qu'il convient de proposer aujourd'hui un «nouveau» droit du travail fondé, quant à lui, sur les valeurs de la diversité et de l'individualisme. Dans les deux cas, il s'agit d'une abstraction pure et simple, et il est frappant de constater que certains parmi les plus fervents défenseurs des hypothèses égalitaires d'hier sont désormais de fiers avocats de l'individualisme d'aujourd'hui.

1. «*Altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato*».

La question centrale est tout autre. Pendant longtemps a prévalu l'idée que la condition de l'emploi salarié, dans les pays d'Europe occidentale du moins, aurait donné lieu à une distribution progressive et croissante d'avantages en termes de revenus et de qualité sociale, une fois atteinte une condition de bien-être. Cependant, les choses ne se sont pas déroulées de façon aussi linéaire que ne le laissait suggérer une vision platement illuministe du processus historique. Les premières ruptures significatives ont commencé à se vérifier dès les années 1970, et c'est ainsi qu'a débuté le long cheminement de la législation sur la flexibilité.

3. La remise en cause des modèles traditionnels : de la flexibilité à la mondialisation

Tout bien considéré, l'inversion du modèle décrit ci-dessus, fondé sur l'idée d'un développement illimité de l'amélioration de l'emploi salarié en matière de revenus et de qualité sociale, s'est opérée dans le sillage des conquêtes sociales les plus importantes dans le domaine de l'emploi salarié, vers les années 1960-1970. Un phénomène qui touche, dans une certaine mesure, l'ensemble du monde capitaliste occidental et en particulier les pays européens, Royaume-Uni compris. Une fois encore, le cas italien est emblématique.

L'âge d'or de la sauvegarde dite «rigide» des droits civils, c'est-à-dire la protection renforcée des travailleurs salariés – à commencer par les employés des industries pivots de moyenne et grande taille – a été de courte durée. A la suite de la crise industrielle et économique, amorcée vers le milieu des années 1970 après le premier choc pétrolier, une longue politique de flexibilisation du système des rémunérations et des contrats de travail s'est mise en place. En Italie, par exemple, le mécanisme d'indexation des salaires – appelé «échelle mobile» – prévu dans le cadre d'accords syndicaux depuis les années 1940 a été progressivement aboli, à travers une combinaison complexe d'interventions législatives et de négociation collective, pour être remplacé par un système de réglementation des conventions collectives à différents niveaux, redonnant ainsi une grande flexibilité aux mécanismes de détermination des salaires. Ce phénomène a ainsi stimulé, de différentes façons, la création d'un ensemble de typologies de contrats de travail flexibles: depuis le contrat de travail à durée déterminée jusqu'au contrat à temps partiel, en passant par tous les autres types de contrats de formation et d'apprentissage, de travail temporaire, de travail intérimaire et de prestation. L'intensité et

l'ampleur de ces interventions législatives ont fait dire, dès 1993, à Massimo d'Antona, expert qui faisait autorité en matière de droit du travail, la chose suivante:

«l'idée selon laquelle la part supplémentaire de flexibilité dans la condition de l'emploi est en mesure de produire de la productivité est manifestement obsolète. Le marché du travail en Italie est désormais flexibilisé d'une façon plus qu'appropriée aux exigences effectives des entreprises et il n'existe aucune marge supplémentaire pour créer des avantages à l'embauche».

Cela n'a pas empêché les politiques de flexibilité de poursuivre leur longue progression, jusqu'à atteindre, au cours des années 1990, un nouveau point de rupture, qui trouve son origine dans un ensemble de phénomènes que l'on résume, en jargon, sous le terme de «mondialisation». Un mot qui englobe de nombreuses significations. Dans un certain sens, la mondialisation a toujours existé. En effet, la logique de marché, à l'intérieur du champ d'application de la dynamique de la concurrence, a toujours stimulé une concurrence sur la réduction des coûts et l'optimisation de l'usage flexible de la main-d'œuvre. Rappelons qu'en Angleterre, au début du XIX^e siècle, la première loi sur le travail dont nous ayons le souvenir (le *Factory Act* de 1833) établissait un maximum de 48 heures de travail hebdomadaires et 9 heures journalières pour les enfants de 9 à 13 ans, et de 69 heures par semaine et 9 heures par jour pour les adolescents de 13 à 18 ans. Si cette loi fixait des limites sur le travail des mineurs si élevées qu'elles paraissent aujourd'hui invraisemblables, cela signifie qu'avant sa mise en vigueur, on les faisait travailler encore davantage, surtout dans les mines. Ce n'était pas dû à la méchanceté des propriétaires des mines, mais plutôt à un problème de concurrence, ou encore de globalisation, pour utiliser le terme actuel dans le contexte de marché de l'époque: si les entrepreneurs, contraints par des limites légales sur l'utilisation de la main-d'œuvre, n'avaient pu exploiter le travail des enfants, qui permettait de réaliser des économies non seulement sur les salaires mais aussi sur les coûts de production (l'utilisation des enfants dans les mines permettait de construire des galeries sous-terraines plus étroites), ils auraient fait faillite. La différence est que maintenant ce phénomène a pris une ampleur planétaire: la diffusion des technologies informatiques, la circulation des capitaux financiers, la décentralisation des sociétés multinationales et la libéralisation de l'accès aux marchés ont entraîné une concurrence à l'échelle mondiale, y compris pour ce qui est du coût du travail et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (*dumping social*).

On assiste ainsi à la multiplication géométrique d'échelle d'un concept identique, lourde en conséquences dans les pays d'Europe occidentale. Le véritable phénomène de rupture a lieu, du point de vue italien au moins, dans les processus suivants: désindustrialisation, croissance du secteur des services, transformations radicales de l'usine fordiste (passée de lieu de centralisation de la production à réseau décentralisé de sites de production, par le biais des multiples techniques d'externalisation) et atomisation consécutive des rapports de travail (sur le marché du travail et dans les entreprises mêmes) et, enfin, difficultés croissantes du syndicalisme et de l'action collective. C'est ici que se trouvent le cœur de la crise de l'ancien droit du travail et les défis du nouveau droit du travail.

4. Les politiques pour l'emploi en vigueur: l'Union européenne et le cas italien

Les politiques européennes pour l'emploi ont pour référence privilégiée la stratégie de Lisbonne (2000). Les mots clés de cette stratégie sont connus de tous: promotion de la société de la connaissance (déjà évoquée dans le livre blanc de Delors) et des quatre fameux piliers (employabilité, esprit d'entreprise, adaptabilité et égalité des chances entre les femmes et les hommes), et enfin «flexicurité», terme qui veut exprimer l'idée de conciliation des exigences de flexibilité, sécurité du travail et cohésion sociale. Au fil des ans, l'utilisation de ce mot s'est largement répandue et même les politiques pour l'emploi les plus disparates se sont systématiquement rapportées à la «flexicurité» aux fins de la cohésion sociale. En fait, les notions les plus variées se cachent derrière le mot «flexicurité», qui se présente plutôt comme un oxymore, à savoir une synthèse purement rhétorique de contradictions non conciliables plutôt qu'une tendance effective de politique pour l'emploi.

Du reste, il faut tirer de la stratégie de Lisbonne un bilan négatif du point de vue de sa mise en œuvre. En effet, aucun des objectifs proposés n'a été atteint, à commencer par celui de réduire le taux de chômage à l'échelle européenne. Les techniques opérationnelles adoptées n'ont pas été plus efficaces, à partir du remplacement de la loi dure (*hard law*), établie au moyen de directives coactives du point de vue de l'harmonisation communautaire, par la loi souple (*soft law*), réalisée par le biais de directives non coactives et de lignes directrices dans la logique de la coordination. Dans ce contexte, de nombreuses directives européennes se sont révélées ambivalentes, voire ambiguës, par exemple dans le domaine de l'emploi à temps partiel, des contrats à durée déterminée, des horaires de travail,

des transferts d'entreprises et du statut des sociétés européennes. Ces ambivalences sont ensuite apparues de façon ostensiblement évidente dans les applications nationales de ces directives.

L'expérience italienne à cet égard est particulièrement emblématique. En effet, les mêmes directives européennes ont été interprétées de manière profondément différente par les divers gouvernements au pouvoir, de centre-gauche et de centre-droite. C'est le cas des contrats à durée déterminée, du travail à temps partiel, des transferts d'entreprises et de l'horaire de travail: d'un côté, les directives ont été appréhendées comme un instrument pour accroître le niveau de protection des travailleurs et leurs possibilités de choix quant au temps de travail; de l'autre, elles ont été traduites dans le sens d'une valorisation de la flexibilité en tant que mécanisme utile en soi pour élever le niveau de l'emploi.

A partir de 2001 notamment, après l'arrivée au pouvoir d'une majorité de centre-droite, sous les auspices de la stratégie de Lisbonne et sous le couvert sémantique de la «flexicurité», c'est en réalité une politique d'exaltation indiscriminée de la flexibilité de l'emploi qui a été adoptée, animée par l'idée qu'augmenter cette flexibilité favoriserait, quoi qu'il en soit, la croissance de l'emploi et la régularisation du travail au noir. Ainsi, après la publication du Livre blanc sur le travail par le gouvernement de Silvio Berlusconi en octobre 2001, la loi n° 30 et le décret-loi de mise en œuvre n° 276 de 2003 ont donné lieu à un développement sans précédent des politiques de flexibilisation de l'emploi. Ces lois sont généralement associées au nom de Marco Biagi, expert en matière de droit du travail, assassiné par les Brigades rouges en mars 2002 selon la même logique barbare qui a conduit au meurtre de Massimo D'Antona, en mai 1999. Il s'agit d'une désignation impropre car seule la rédaction (partielle) du livre blanc de 2001, et non l'ensemble des actes législatifs qui ont suivi, peut être attribuée à Marco Biagi. Actes législatifs qui, par ailleurs, ont uniquement mis en pratique les concepts concernant la flexibilité de l'emploi énoncés dans le livre blanc, sans tenir compte de ceux liés aux interventions de protection sociale, nécessaires pour compenser la baisse de protection dans les conditions de l'emploi par une meilleure garantie sur le marché du travail – ce que l'on appelle les «amortisseurs sociaux». L'ensemble de l'opération s'est en outre déroulé selon des modalités généralement critiquées sur le plan technique et sa mise en œuvre s'est fondamentalement traduite par un fiasco.

D'un point de vue technique, nous dirons simplement que la loi n° 30 du 14 février 2003 sur la réforme du marché du travail et le décret-loi n° 276

du 10 septembre 2003, ensuite modifié par le décret-loi n° 251 du 6 octobre 2004 et accompagné par une myriade de décrets et circulaires ministérielles, introduisent un imposant matériel normatif. Le décret-loi n° 276 de 2003 comprend en effet, à lui seul, 86 articles composés de dizaines de paragraphes, souvent difficiles à interpréter, voire illisibles. En matière de simplification, il y a de quoi regretter les 41 articles du Statut des travailleurs de 1970 et les normes concises du Code civil de 1942 (articles 2094-2134).

Cette intervention législative complexe était fondée sur la supposition selon laquelle le monde occidental se trouvait au seuil d'une nouvelle croissance. Pour l'Italie, la thérapie était donc logique: suivre le train de cette croissance, notamment en libéralisant le marché du travail, selon une double ligne d'action, à savoir réduire la protection des travailleurs employés, d'une part, et diffuser à l'excès les formes flexibles d'emploi s'inscrivant dans le cadre des contrats appelés atypiques, d'autre part. Cette opération a donc été réalisée en plusieurs étapes. Tout d'abord, le placement a été libéralisé et les types de contrats d'emploi salarié flexibles se sont multipliés, du travail à temps partiel «flexible» au travail à la demande, en passant par le travail occasionnel, et ce jusqu'à l'introduction d'une quarantaine de catégories de contrats flexibles. Ensuite, le rapport entre les sources a été flexibilisé par le biais d'une série de renvois législatifs à des conventions collectives vagues quant aux caractéristiques de ces contrats, à stipuler avec des «syndicats comparativement plus représentatifs», les différents niveaux de négociation (nation, territoire et entreprise) étant généralement considérés fongibles. En outre, des mesures de libéralisation des transferts des filiales d'entreprises et des différentes techniques d'externalisation ont été mises en place, notamment en ce qui concerne la sous-traitance. Enfin, l'emploi salarié lui-même, pivot du droit du travail, a été flexibilisé par l'introduction de la notion ambiguë de travail sur projet et de procédures insidieuses dites de certification. L'ensemble de l'opération devait ensuite être complété par la modification de l'article 18 du Statut des travailleurs portant sur les licenciements, en remplaçant la protection réelle (réintégration dans le rapport de travail du travailleur illégitimement licencié) par une protection simplement obligatoire (simple indemnisation financière pour de nombreuses catégories de travailleurs). Cette dernière intervention n'a pas été réalisée en raison d'une forte opposition des syndicats et d'une grande partie de l'opinion publique.

En fait, le projet de loi original a par la suite été subdivisé en deux parties. La première section du texte est entrée en vigueur avec la loi n° 30 et le décret-loi n° 276 de 2003, tandis que la seconde relative à la modification de l'article 18 et à la réforme des amortisseurs sociaux (décret-loi n° 848 *bis*)

est encore en attente au parlement. Ainsi, la discipline des licenciements, dont la réforme avait été invoquée à grand fracas comme un instrument essentiel pour promouvoir le nouvel emploi, n'a même pas été modifiée dans les parties qui méritaient de l'être, comme la durée des procédures pour les litiges judiciaires. Lors d'une récente audition au Sénat, les représentants de la Confindustria ont affirmé ne plus être intéressés par la question. Une vaine bataille s'est ensuite engagée, occupant toute la scène politique et sociale pendant environ deux années: une pomme de la discorde qui, en fin de compte, s'est révélée inutile. Avec la modification de l'article 18 du Statut des travailleurs restée sans suite, les nouvelles normes sur l'arbitrage et, surtout, sur les amortisseurs sociaux – pour lesquels aucune ressource n'est disponible – sont demeurées à l'état de projet, tandis que se poursuivent imperturbablement les interventions extraordinaires sur les entreprises en crise, à grands renforts de préretraite (appelée aussi «mobilité longue»), sur l'exemple de l'ancienne législation sur la *Cassa integrazione*. Du côté des relations syndicales, une nouvelle phase s'est amorcée, que l'on pourrait décrire comme une unité d'action – néanmoins éloignée des comparaisons effectuées à l'époque du Pacte pour l'Italie (*Patto per l'Italia*), instrument éphémère au titre redondant – emblématisée par la proclamation d'une série de grèves unitaires, générales et de catégorie, en 2004 et 2005.

Le projet décrit s'est révélé inefficace parce qu'il était fondé sur une hypothèse erronée. Ce n'était pas vrai en effet que le monde capitaliste occidental, à l'aube du nouveau millénaire, avait devant lui une phase de croissance linéaire en perspective d'une mondialisation pacifique et heureuse. Après l'attentat contre les tours jumelles du 11 septembre 2001 et les opérations en Afghanistan et en Iraq, le monde s'est retrouvé entraîné dans une spirale meurtrière de guerre et de terrorisme. Les économies occidentales sont entrées dans une phase de dépression, alimentée par des scandales financiers éclatants, qui ont dévoilé les rouages d'une véritable «économie de l'escroquerie». En Italie, la tendance générale s'est orientée vers ce que les sources dignes de foi les plus diverses ont défini comme perte de compétitivité du système, faible niveau d'innovation technologique, chute du pouvoir d'achat des salaires et baisse consécutive de la consommation et nouvelle crise des finances publiques. Pourtant, aucune analyse sérieuse des facteurs du «déclin italien» ne mentionne la rigidité de l'utilisation de la main-d'œuvre comme étant la source du problème et les mesures de flexibilisation de l'emploi comme étant la solution.

En ce qui concerne la mise en œuvre complète de la législation, les données empiriques sont pour le moins décevantes. Il n'existe aucune trace concernant

le travail à la demande et un seul cas isolé de mise en œuvre a été enregistré pour la prestation de travail à durée indéterminée. La situation des sujets légitimes d'intermédiation du travail apparaît confuse, tandis que l'identification dans les organismes bilatéraux «le lieu privilégié pour la réglementation du marché du travail» conformément à l'article 2, lettre *h* du décret-loi n° 276/2003 n'a donné aucun résultat concret. La transformation des contrats de collaboration co-co-co en contrats de travail par projet ou *co-co-pro* (*contratto di collaborazione a progetto*) a produit un effet mitigé et ambigu: certains co-co-co sont restés en place dans le cadre des larges exceptions prévues par le décret-loi n° 276, d'autres ont été remplacés par la catégorie, tout aussi incertaine et précaire, des *co-co-pro*, tandis que d'autres encore ont été substitués par des prestations avec numéro de TVA et autres manœuvres destinées à contourner la loi. Enfin, il n'existe aucun résultat perceptible de la certification des contrats de travail, mis à part les décrets et circulaires promulgués, qui n'ont fait qu'accroître la production de paperasse sans aucune interaction véritable avec les processus sociaux concrets.

La faiblesse de ce projet législatif, au-delà des lacunes qu'il présente quant à son application, tient toutefois à un problème de fond. Comme nous l'avons vu, ce projet n'a interagi en aucune manière avec les processus de crise industrielle et sociale qui se sont vérifiés au cours de ces dernières années. Il suffit d'examiner sommairement les conflits sociaux les plus marquants de cette période pour en avoir la démonstration. Si l'on observe la crise de Fiat et Alitalia, le crack Cirio et Parmalat et les conflits ouverts dans les principaux secteurs publics, il est facile de remarquer que ni la rigidité de l'emploi ni l'adoption de mesures de flexibilisation n'ont été mentionnées comme questions de fond. À l'évidence, le problème est un autre. Dans le cas de Fiat, par exemple, la flexibilité n'a jamais été évoquée comme remède possible à la crise structurelle de cette industrie nationale historique. Dans le cas de la compagnie aérienne nationale Alitalia, on a fait face à la crise en stipulant un accord de nature concessive portant, d'une part, sur les procédures pour la réduction de plus de 3 000 postes de travail et, d'autre part, sur la redéfinition de la grille des salaires et du contenu des prestations de travail pour les emplois conservés. Toutefois, aucun des instruments prévus par l'attirail compliqué de la loi n° 30 n'a semble-t-il été utilisé, à l'exception d'une référence marginale à la législation sur le détachement. Il en va de même pour les autres points chauds du conflit social: la grève des conducteurs des transports publics à Milan qui, à l'encontre des règles fixées par la loi, a bloqué la ville entière; la lutte des ouvriers de la société Melfi et l'agitation des

employés de l'administration publique, de la santé et de l'enseignement. En fin de compte, la loi n° 30 de 2003 n'a «dialogué» avec aucun des conflits sociaux de ces dernières années. Tout cela est suffisant pour dire qu'il s'agit d'une loi déphasée plutôt qu'erronée, dont l'entrée en vigueur a coïncidé avec la prise de conscience diffuse qu'elle était hors de propos.

La thérapie s'est donc révélée inefficace car le diagnostic était incorrect. Le problème de l'Italie ne peut être résolu en déstabilisant le système de garantie de l'emploi salarié par la mise en œuvre de politiques de flexibilisation excessive de l'emploi de la main-d'œuvre – tentative d'imitation tardive et irréaliste du modèle américain – ou en se lançant dans une course impossible à la réduction des coûts et de la protection de l'emploi pour faire face à la concurrence globale. Au contraire, le pays doit rechercher la qualification de son tissu productif et professionnel. C'est un problème que connaît également l'Europe. Ce n'est pas un hasard si le Livre blanc sur le travail de 2001 invoquait pour soutenir sa stratégie une acception tout à fait partielle des politiques européennes pour l'emploi. A la lecture du texte, il semblait que l'Europe demandait à cor et à cri à l'Italie d'abroger la protection réelle contre les licenciements, d'introduire le temps partiel «flexible», le travail à la demande et la sous-traitance de main-d'œuvre, ou encore de déstructurer l'intervention publique sur le marché du travail. Une vision pour le moins scolaire et hyperlibérale. Au contraire, surtout après l'élargissement, l'Europe demande aujourd'hui autre chose à elle-même: la mise à jour des modèles de protection et d'aide sociale en cohérence avec sa tradition. Du reste, c'est le seul moyen qui permet d'envisager l'Europe en tant que sujet sur une scène globale capable de promouvoir de nouvelles règles de concurrence, surtout après le défi de l'élargissement et de la signature, en octobre 2004 à Rome, du nouveau traité établissant une Constitution pour l'Europe.

Hasardons ici une prévision, bien que risquée, comme le sont d'ailleurs toutes les indications sur le futur. L'ère de l'idéologie de la flexibilité – entendue comme valeur en soi et critère discrétionnaire résolvant, dimension quasiment nécessaire de la pensée – touche à sa fin. Il convient d'élaborer une nouvelle orientation qui ne peut être empreinte de nostalgie, à l'enseignement d'une *laudatio temporis acti*, pour involontaire qu'elle soit. A cet effet, une action purement corrective ne suffit pas. Il faut davantage.

Il est nécessaire de créer une nouvelle conception du sens et de la valeur des droits/devoirs de l'emploi salarié dans la société contemporaine. Il s'agit en effet de cela: la façon dont la culture et la pensée juridiques et politiques font face à la gigantesque expansion à l'échelle mondiale de l'emploi

salarié (sans offense aux dissertations sur l'épuisement du lien de subordination en tant que critère de discrimination juridique entre les différentes formes d'emploi et en faveur d'un emploi «sans qualificatifs») fondée sur une analyse portant sur une petite portion privilégiée de la planète, c'est-à-dire les pays occidentaux. Proclamer l'existence des droits de l'homme, des droits fondamentaux, du droit de citoyenneté et du droit à la non-discrimination – droits d'ailleurs proclamés dès l'époque des grandes révolutions du XVIII^e siècle – ne suffit plus, du moins dans le cas du droit au travail, qui ne peut vivre que dans la réalité. Cette discipline ne peut porter sur des droits aussi intouchables qu'abstraites car détachés de toute possibilité de contrôle de leur effectivité. Les droits concernés doivent être avérés dans la société d'aujourd'hui, question bien différente. Ainsi, plus que toute autre discipline juridique, le droit du travail est condamné à être concret. Exposé aux avant-postes des relations entre économie, société et droit, il ne se trouve jamais en situation de stabilité ou d'équilibre. C'est sur cela que repose toute sa fragilité, mais aussi tout son attrait.

5. Qu'est-il resté de l'ancien droit du travail et quelles sont les perspectives ?

En observant en perspective le double défi de l'Europe élargie et de la concurrence globale, il est possible de tracer un cadre raisonnable et crédible des politiques pour l'emploi, qui pourrait se résumer comme suit.

Tout d'abord, il est nécessaire de réaffirmer la grille des droits constitutionnels fondamentaux (droit à l'emploi, à la non-discrimination, à la protection contre les licenciements injustifiés, à la négociation collective et à l'organisation syndicale) selon la liste établie par la Constitution européenne (partie II). Il est essentiel de réaffirmer et renforcer les droits fondamentaux du citoyen travailleur, mais il ne faut pas se leurrer: cela ne suffit pas. L'histoire de l'Occident tout entière nous enseigne que la voie des droits individuels est illusoire s'ils ne trouvent pas de connexions dans des disciplines concrètes, des instruments efficaces et des interactions entre dimension individuelle et collective, soit, en bref, dans la capacité de conditionner l'évolution économique et logique du marché. Il faudrait en déduire, sinon, que tous les Européens sont libres et égaux grâce à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen adoptée juste après la Révolution française et que tous les Américains sont heureux depuis que la Constitution de Philadelphie a déclaré le «droit au bonheur» en 1787.

Dans ce sens, l'idée de déplacer l'axe du droit du travail d'une optique individuelle/collective vers une optique individuelle/juridictionnelle ne

semble pas crédible. La protection juridictionnelle a toujours joué un rôle effectif car elle s'est distribuée dans les connexions d'un système de garantie qui fonctionnait déjà. Pour le reste, elle peut agir pour stimuler et orienter. Gardons-nous de confondre bonne sentence et processus matériels: les bons juristes, et surtout les experts en matière de droit du travail, savent qu'il faut se garder du fétichisme jurisprudentiel.

Il convient ensuite de conserver, tout en l'actualisant, l'ossature fondamentale du droit législatif du travail fondé généralement sur des impératifs. Cela veut dire établir par des impératifs législatifs un certain nombre de règles essentielles sur la condition individuelle de l'emploi, à savoir:

- l'embauche à durée indéterminée comme règle générale, sauf exceptions prévues par la loi ou par les conventions collectives;
- l'obligation de sécurité et hygiène des lieux de travail;
- les prestations en cas de maladie ou d'accident professionnel;
- la protection des mères travailleuses et les actions positives destinées à promouvoir l'emploi féminin; les normes de fond sur le droit à la rémunération;
- les droits à l'information au niveau individuel, collectif et syndical en cas de restructuration, transfert d'entreprises ou licenciement collectif;
- la protection contre les licenciements abusifs.

Dans le cadre des politiques actives pour l'emploi, il convient non seulement d'activer des services publics pour l'emploi efficaces et correctement intégrés avec les agences privées, mais aussi d'identifier des contrats spécifiques «atypiques» ou «spéciaux» finalisés à l'accès au marché du travail. Pour ce qui est des différentes typologies flexibles des contrats d'emploi salarié décrits, il convient de procéder à une rationalisation, c'est-à-dire, d'une part, unifier les contrats flexibles destinés à l'accès au marché du travail, en particulier les contrats à finalité formative et, d'autre part, réglementer les contrats à durée déterminée, à temps partiel et de sous-traitance de personnel, de manière à faire coïncider les exigences de flexibilité des entreprises avec le droit des travailleurs à accéder à la stabilité de l'emploi ou au libre choix de conditions d'emploi flexibles.

En ce qui concerne la zone de flottement entre emploi salarié et indépendant, il est nécessaire de définir une nouvelle notion de subordination aux fins de l'application du droit du travail: le droit du travail doit s'appliquer à qui travaille sous la dépendance d'autres, c'est-à-dire en destinant le produit de son travail à l'organisation productive d'autrui, indépendamment de la contrainte d'assujettissement au pouvoir directionnel, entendu comme

pouvoir de détermination spécifique des obligations concrètes du travailleur (horaire de travail, respect du règlement intérieur, etc.). Dans la discipline italienne, par exemple, il s'agit de reformuler l'ancien article 2094 du Code civil. Cette solution permettrait de réintégrer dans l'application du droit du travail une série de figures qui sont actuellement improprement rangées dans la catégorie du travail indépendant ou semi-indépendant. En effet, une grande partie des collaborateurs co-co-co (notamment les employés des centres d'appels, les personnes employées dans les grands magasins pour des tâches exécutives, les informaticiens employés par des sociétés sur la base d'une relation de quasi-exclusivité, etc.) sont en réalité des travailleurs salariés, dont l'embauche en tant que collaborateurs indépendants a pour finalité essentielle l'évasion des cotisations sociales et des coûts globaux de l'emploi salarié.

Autrement dit, il faut redéfinir la frontière entre emploi salarié et indépendant. En ce qui concerne l'emploi indépendant dit «faible», des mesures de protection et d'aide sociales doivent être introduites: intégration du revenu pour les périodes d'absence du travail, allocations de maternité, protection sanitaire, cotisations retraite.

Par ailleurs, il convient d'examiner un point crucial. La prétendue fuite de l'emploi salarié n'est pas seulement due aux excès de rigidité du droit du travail, réels ou présumés, en ce qui concerne les règles relatives à la prestation de travail et au contenu du contrat de travail, mais elle est aussi imputable aux coûts de l'emploi salarié régulier. En effet, entre prélèvements fiscaux et cotisations sociales pour le financement du système de protection sociale, le travail régulier coûte au moins deux fois plus cher que le travail irrégulier ou au noir. Il faut, par conséquent, introduire des mesures spéciales destinées à régulariser le travail irrégulier et au noir, en renforçant les opérations de contrôle des organes d'inspection, dotés de pouvoirs effectifs d'enquête et de sanctions, et en mettant en place des instruments visant à favoriser l'émersion des entreprises irrégulières et la réinsertion progressive dans le marché du travail régulier des travailleurs employés par celles-ci.

Enfin, il est nécessaire de promouvoir une nouvelle législation de soutien à l'organisation syndicale et à la négociation collective. L'appui aux syndicats doit être garanti en accordant aux travailleurs des droits syndicaux spécifiques (droit à l'information, droit à l'organisation syndicale sur le lieu de travail couverte par des congés payés, droit d'assemblée, etc.) et la négociation collective doit être promue en attribuant aux conventions collectives une efficacité générale et en garantissant, légalement, la transparence

des processus décisionnels, le caractère représentatif des syndicats stipulant des conventions collectives et le droit de dissentiment. Le soutien à la dimension collective est fondamental. Le droit du travail postclassique pourra être appliqué sous de nombreuses variantes, mais il faudra de toutes façons, sous peine de voir disparaître la notion même de droit du travail, réaffirmer l'une de ses caractéristiques essentielles: l'équilibre entre la dimension individuelle et collective de la réglementation des conditions de l'emploi.

Dans un tel contexte, il convient de porter en avant le thème des formes de participation des travailleurs dans l'entreprise, promu par la directive sur le statut des sociétés européennes. A l'évidence, la stabilité des individus, de l'entreprise, de sa gestion, des syndicats et du corps central des travailleurs est une condition préalable indispensable à la mise en place des différentes formes de participation, depuis la participation de type organique, à travers l'insertion de représentants des travailleurs dans les organes de l'entreprise ou d'autres modes de contrôle syndical sur les politiques d'entreprise, jusqu'aux mécanismes de participation aux résultats de production de l'entreprise, par le biais de diverses formules d'intéressement, y compris l'actionnariat des employés. Dans une entreprise volatile, externalisée, disloquée en de multiples unités de production à la dimension unitaire indiscernable et composée d'employés pour le moins précaires et transitoires, aucune participation n'est imaginable, pas même les différentes techniques de management visant à fidéliser le personnel.

Pour terminer, il est évident qu'une politique telle que nous venons de la décrire ne peut être adoptée en autarcie, c'est-à-dire à l'échelle nationale exclusivement: une dimension au moins européenne est nécessaire. Un défi à relever pour la nouvelle Union européenne, si les belles paroles de la Constitution actuellement en cours de ratification sont mises en pratique. Le problème suivant concernera le déploiement de la projection internationale de cette politique, dans le cadre des règles du commerce mondial.

6. Quelques idées sur le droit du travail futur

Les observations qui précèdent peuvent se résumer, d'une manière plus générale, dans les brefs énoncés ci-après.

a. Droits nationaux et mondialisation

La mondialisation est un fait acquis, tout comme le capitalisme autrefois. S'opposer à la mondialisation n'a donc aucun sens, cela serait comme aller

à l'encontre d'une force de la nature ou prétendre traverser l'océan à la nage. En revanche, il est possible d'essayer d'en contraster les formes les plus négatives. A cette fin, une pensée critique, capable de converger vers des options réformatrices crédibles, est nécessaire. Mondialisation signifie avant tout concurrence sur des marchés ouverts, sur la base d'une loi fondée sur la logique mercantile. Cette logique est à critiquer a priori: un monde dont la concurrence repose uniquement sur la valeur des marchandises et qui, par conséquent, s'identifie exclusivement à travers la marchandise/consommation en tant que valeur est non seulement insoutenable mais aussi destiné à l'autodestruction. La valeur exclusive des marchandises, qui réduit même le travail à l'état de marchandise, doit être opposée à une autre valeur, celle de la suprématie du droit des personnes contre la contrainte de la logique mercantile. La première idée soutenue ici est donc la suivante: défendre les droits de la personne et les mécanismes de la cohésion sociale est une règle primaire si l'on raisonne en termes globaux.

b. Droits nationaux et Europe

L'intégration européenne est un mécanisme complexe. Dès l'époque de l'unification européenne, Federico Mancini avait formulé une critique essentielle à sa dimension purement économiste en utilisant une célèbre citation de Madison («fédérez leur portefeuille, leur cerveau et leur cœur vous suivront»). En particulier, une déclinaison de l'Europe en vue de réduire au plus petit dénominateur commun la garantie des droits et des protections sociales est inacceptable. C'est d'autant plus vrai dans la perspective d'une Europe élargie à 25 pays. Il convient donc d'affirmer ici la deuxième idée. Le modèle social européen constitue un élément essentiel d'identité du projet d'Union européenne. Le modèle social européen est complexe, mais il s'appuie cependant sur un principe de fond qui en détermine la caractéristique différentielle et indéclinable par rapport au modèle américain et, plus généralement, anglo-saxon: la garantie des droits individuels et collectifs du travail et les stratégies d'inclusion sociale sont un élément structurel des systèmes européens. Ce modèle doit être actualisé et non éliminé.

c. Les droits syndicaux

Malgré les changements du marché du travail et le déclin du modèle fordiste, les formes collectives de représentation des intérêts de l'emploi salarié restent un élément vital et irremplaçable de la logique démocratique. Les droits syndicaux et le système de représentation collective de type syndical doivent donc être appuyés grâce à une législation de soutien

efficace. Représentation, représentativité syndicale, conditions d'attribution d'efficacité juridique générale aux conventions collectives de travail, de façon à assurer la transparence des processus décisionnels et à protéger le dissentiment, attribution des droits à l'information aux syndicats, consultation et participation aux politiques d'entreprise représentent la partie essentielle de cette législation.

d. Dialogue social : rapports entre système syndical et système politique

Le dialogue social, ou concertation, c'est-à-dire la recherche d'un accord de base entre grandes représentations d'intérêts et gouvernement sur les thèmes essentiels des politiques pour l'emploi, constitue une valeur et un instrument essentiels. Cette méthode doit être valorisée, car elle représente l'un des pivots de l'identité européenne et des politiques de cohésion sociale.

e. La réforme du droit (individuel) du travail dans ses grandes lignes

Le droit du travail européen doit être amplement réformé, non pas dans le sens d'une déstructuration sous le signe d'une américanisation «sans racines», mais plutôt dans celui d'une réforme cohérente avec les fondements et la structure de la tradition historique du droit du travail européen. Le droit (individuel) du travail européen doit être réformé de façon cohérente avec ses principes fondateurs et sa tradition historique et non déstabilisé à travers une innovation indiscriminée et sans principes.

f. Les instruments d'intervention sur le marché du travail et la protection des travailleurs sur le marché

L'introduction de nouvelles protections et aides aux travailleurs sur le marché, en vue de favoriser le bon emploi, à partir des interventions finalisées à la formation, est nécessaire mais ne peut en aucun cas être comparée au maintien des garanties des droits au niveau de la condition de l'emploi. En ce qui concerne les instruments d'intervention sur le marché du travail, on ne doit pas procéder à une privatisation indiscriminée. Il convient d'identifier une relation efficace entre les instruments de l'intervention publique et les agences privées. Les amortisseurs sociaux doivent être finalisés à l'introduction de soutiens ciblés aux travailleurs à la recherche d'un emploi à travers la formation et non à un transfert des garanties de la condition de l'emploi au marché du travail.

g. La typologie des travaux flexibles

L'idée selon laquelle l'Europe doit aujourd'hui développer et même propager les formes flexibles d'accès au travail est fautive à la base. Il s'agit

de faire exactement l'inverse. En effet, tous les indicateurs montrent que le problème actuel pour le marché du travail européen ne consiste pas en un déficit de formes flexibles d'emploi, mais correspond exactement au contraire. Toutes les recherches démontrent, en effet, la nécessité de rechercher un emploi de qualité, fort en contenu formatif et orienté vers la stabilisation, du moins en ce qui concerne les citoyens européens – il en va différemment, bien sûr, pour les travailleurs extracommunautaires, qui représentent le véritable noyau «vil» de la flexibilité la plus sauvage.

Il convient donc de renverser la rhétorique de la flexibilité, au profit de ce qui a été défini comme l'«éloge de la stabilité». La flexibilité n'est pas une valeur en soi, sauf dans les cas (assez rares) où elle est gouvernée de façon discrétionnaire par un seul individu. La stabilité, en revanche, est une valeur, car quiconque possède un travail stable peut programmer les temps de sa vie. Aussi faut-il promouvoir une nouvelle stabilisation des travaux flexibles, en les réduisant à quelques formes essentielles (travail à temps déterminé, travail à temps partiel, formation en cours d'emploi, travail temporaire) sans modifier le noyau définitoire et normatif de l'emploi salarié classique et en promouvant une protection sélective de la condition de l'emploi semi-indépendant ou semi-salarié (*parasubordinato*). Il convient de préparer un nouveau statut «des travailleurs» centré sur le caractère essentiel de la dimension subjective et non un «statut des travailleurs» entendu comme projection formelle de l'objectivisation des formes de travail à la façon des anciennes corporations. La réadaptation des protections sociales ne peut en aucun cas être entendue comme soustraction des droits d'une personne.

h. La discipline des licenciements : noyau de la relation de travail individuelle

L'existence d'une protection efficace contre les licenciements injustifiés (conformément à l'article II-90 du nouveau traité établissant une Constitution européenne, actuellement en cours de ratification dans les Etats membres) est un élément fondamental. Elle peut s'articuler suivant différentes techniques normatives, l'essentiel étant que :

- des sanctions efficaces soient prévues contre les licenciements discriminatoires, à travers la reprise de la relation de travail illégitimement interrompue;
- une sanction efficace soit établie contre les licenciements injustifiés, à travers la reprise de la relation de travail ou une série de mesures d'indemnisation, selon le choix du travailleur;

- des mesures d'intervention efficaces soient introduites en cas de licenciements collectifs, grâce à des procédures permettant un contrôle syndical effectif et, en cas de réduction de personnel effectivement nécessaire, à travers des interventions ciblées pour la requalification et le réemploi des travailleurs licenciés, et quoi qu'il en soit, des interventions solides de protection sociale.

i. Rapport entre dimension individuelle et collective

Un équilibre raisonnable entre dimension individuelle et collective dans la réglementation des rapports de travail est essentiel pour une politique efficace pour l'emploi. Seule l'existence d'une relation saine entre disciplines législatives, négociation collective et contrats de travail individuels permet de promouvoir la véritable autonomie de chaque travailleur au niveau individuel. L'exaltation de l'individualisme pur est une fiction rhétorique qui dissimule la suprématie de la *lex mercatoria*, autrement dit la prédominance de la logique de marché sur les droits des personnes. On en conclut donc que même le nouveau droit de travail devra s'appuyer sur l'interaction entre individu et collectivité, entre techniques de réglementation individuelle et techniques de réglementation collective des relations de travail.

j. Droit du travail et valeurs

Le droit du travail est une discipline née dans le marché, qui s'est même développée en fonction du marché, mais elle a aussi été créée pour régler le marché et doit donc parfois agir contre les dynamiques sauvages du marché. C'est ainsi que le droit du travail doit être considéré aujourd'hui. Cela nous amène donc à notre idée finale. Le droit du travail sert, en dernière instance, à affirmer les droits de la personne qui travaille, même à l'encontre des obligations de l'économie donnée. En effet, dans le droit du travail s'inscrit une instance de libération indéclinable, qui durera aussi longtemps que l'histoire de l'homme.

Conclusion: droit du travail ancien et nouveau

La scène globale est dominée par une concurrence sans contraintes sociales effectives où s'affrontent deux modèles forts: le modèle nord-américain, fondé sur l'*employment-at-will* et sur la désyndicalisation, et le modèle asiatique, en particulier chinois, fondé sur une perverse combinaison de despotisme politique et d'hyperlibéralisme économique. Du point de vue européen, la seule réponse possible est d'augmenter la contrainte des droits

sociaux, établir une limite sociale au marché et affirmer une autre conception de la concurrence fondée sur le paramètre de la qualité sociale considéré comme point de référence concret.

A cet égard, il convient de faire la critique des politiques orientées vers une extension indiscriminée de la flexibilité de l'emploi. A l'heure actuelle, face à la dynamique productive et aux transformations du marché du travail, un certain degré de flexibilité est nécessaire, mais il doit aussi être clair que la flexibilité en soi n'est pas une valeur. En revanche, la stabilité en est une pour chaque personne qui travaille car seul un travail décent et convenablement rémunéré peut lui permettre d'organiser sa vie, de travailler pour vivre et non de vivre pour travailler. Aussi la flexibilité doit-elle être réglementée, d'une part, grâce à des impératifs législatifs destinés à empêcher que la précarité ne devienne une condition d'existence à temps indéterminé et, d'autre part, à l'aide de règles collectives et contractuelles. Dans cette optique, il convient que de nouveaux droits soient introduits et qu'une nouvelle intervention publique soit mise en place. Il faut établir un véritable droit subjectif à la formation et à l'emploi, à savoir le droit d'être pour ainsi dire accompagné dans les différentes étapes du parcours professionnel, grâce à des interventions sociales permettant de garantir la protection des droits fondamentaux (santé, maternité, retraite, etc.) même en cas de fluctuation du marché du travail et de transition vers d'autres situations professionnelles (contrats précaires d'emploi salarié, semi-indépendant ou autonome). Parallèlement, les instruments d'intervention publique sur le marché du travail doivent être renforcés, tant par la mise en place d'actions ciblées pour la formation, l'orientation et le placement sur le marché du travail, que par des initiatives de promotion et des interventions sociales destinées à favoriser le bon emploi, la stabilisation des conditions de l'emploi et la régularisation de l'économie souterraine ou illégale.

Il faut ainsi promouvoir une nouvelle génération de droits du travail sur le marché du travail et non plus simplement dans les conditions de l'emploi. Toutefois, ces nouveaux droits ne peuvent être conçus comme une solution de remplacement ni entrer en contradiction avec les anciens droits dans les conditions de l'emploi. Anciens et nouveaux droits doivent au contraire s'inscrire dans une nouvelle dimension capable de garantir également à chaque travailleur l'exercice plus complet de sa liberté individuelle. Concevoir l'individualisation des conditions de l'emploi comme une éventualité ou une solution de remplacement par rapport aux fondements du droit du travail classique, bâtie sur un mélange d'impératifs et de réglementations collectives – comme nous l'avons expliqué ci-dessus

– est une illusion dangereuse. L'individualisation des rapports de travail ne favorise que dans très peu de cas – 5 à 10 %, en exagérant, sur l'ensemble du marché du travail – une véritable expression des libertés individuelles de chaque travailleur. Dans le reste des cas, le contrat individuel se réduit tout au plus à la description qu'en faisait Otto Kahn-Freund: «un masque légal de non-liberté» («*a legal mask of unfreedom*»).

Les anciens droits, dans leur ossature fondamentale, sont loin d'être archaïques: au contraire, il sont des plus modernes. Il suffit d'en rappeler le contenu principal: le droit à des conditions de travail convenables, à une rémunération équitable, à la non-discrimination, à la liberté d'association syndicale, à la grève, etc. Ils ne sont ni plus ni moins que les droits dont il est question dans la partie II de la Constitution européenne, eux-mêmes empruntés à la Charte de Nice. Des droits qui sont naturellement en rapport dialectique avec la liberté de marché, et c'est justement cela l'essentiel: l'existence d'un rapport dialectique, et non à sens unique, entre droits sociaux et liberté de marché. Tel est, au fond, l'*ubi consistam* de l'Europe: ce n'est pas l'homme qui doit servir le marché, mais le marché qui doit servir à l'homme.

Bibliographie

Biagi, M., «Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro», in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2001, pp. 257 et suiv.

D'Antona, M., *Il protocollo sul costo del lavoro e l'autunno freddo dell'occupazione*, Opere II, Milan, Giuffrè, 2000, 1993, pp. 359 et suiv.

Khan-Freund, O., *Labour relations, Heritage and Adjustment*, Oxford University Press, Oxford, 1979.

Mariucci, L., *Le fonti del diritto del lavoro quindici anni dopo*, Giappichelli, Turin, 2004.

Sciarra, S., *The evolution of Labour Law (1992-2003)*, General report, mai 2004.

Supiot, A., *Au-delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission des Communautés européennes*, Flammarion, Paris, 1999.

