

Impact économique de la pandémie de Covid-19 sur le marché du travail et l'emploi en France

La pandémie de Covid-19 a eu un impact majeur sur le marché du travail et l'emploi en 2020 : chute de l'activité économique, recours massifs au télétravail et à l'activité partielle. D'un côté, le plan de relance soutiendrait l'activité et les créations d'emplois *via* les mesures sur l'emploi (prime à l'embauche des jeunes et dispositifs d'emplois aidés), de l'autre, l'activité resterait durablement déprimée dans certains secteurs du fait de la pandémie et des mesures prophylactiques prises pour ralentir la diffusion du virus

Contrats courts : trop de règles, pas assez d'incitations économiques

Le développement des contrats courts est commun à tous les pays semblables à la France, mais des spécificités françaises sont souvent pointées du doigt : environnement économique incertain, instabilité juridique, saisonnalité accrue de la demande, coûts de transaction à la fois peu prévisibles et élevés sur les CDI, etc. Une analyse économétrique montre que le recours aux contrats courts est

fondamentalement contra-cyclique, une conjoncture dégradée et la hausse du chômage étant propices à ce type de contrats.

La précarité croissante sur le marché du travail et les inégalités qui lui sont associées sont en lien étroit avec l'usage croissant des contrats courts. Cet aspect est depuis longtemps au cœur du débat et largement documenté, d'autant qu'il induit une hausse des dépenses publiques et des prélèvements obligatoires, en particulier dans un pays comme la France où la protection sociale à destination des plus fragiles est bien développée.

La recherche de compétitivité ne peut pas durablement s'appuyer sur la détérioration des conditions sociales (travail, salaires, etc.). La dégradation des conditions sociales qui s'instille ainsi passe inaperçue aussi longtemps qu'elle est « compensée » par les systèmes sociaux mutualisés [Anderson et Meyer, 1993a ; 1993b]. Si tous les employeurs réduisent leurs coûts de cette manière, la puissance publique peut juger souhaitable d'intervenir, de redistribuer pour mieux répartir les fruits de la croissance.

- ⇒ La puissance publique tente depuis toujours de réguler les comportements, partagée entre la nécessité de contenir le recours aux contrats courts au nom de la lutte contre la précarité, et celle de faciliter leur usage au nom de la création d'emplois. La France s'est jusqu'à présent distinguée par un recours intensif à l'encadrement juridique, largement prédominant sur les incitations économiques.

La polarisation des marchés du travail

Depuis trois décennies, le travail a pris un nouveau tournant. Si l'après Seconde Guerre mondiale avait vu reculer les inégalités de salaire, depuis les années 1980, les écarts se creusent continument. Ils se creusent partout dans la population, à la fois entre les bas et moyens ou entre les moyens et hauts salaires. En France, les inégalités de salaires restent stables mais c'est le risque de chômage et de précarisation qui frappe toujours plus les moins diplômés.

À cet essor des inégalités s'ajoute un grand chamboulement de la composition des emplois qui a été défavorable aux emplois intermédiaires et favorable aux emplois les mieux et les moins bien payés. Pour nommer ces transformations du marché du travail, les économistes parlent de polarisation. La polarisation désigne cette recomposition de l'emploi autour de deux pôles dont les revenus et les conditions de travail s'écartent toujours plus. Alors que les personnes n'ayant pas fait d'études supérieures souffrent de la disparition des emplois intermédiaires, les plus qualifiées profitent d'une économie de plus en plus gourmande en diplômes et compétences.

1. Le phénomène de polarisation des emplois

Gagnants et perdants de la révolution numérique

La polarisation de l'emploi et la hausse des inégalités de salaire s'expliquent d'abord par la nature du changement technologique récent. La révolution numérique et ses applications dans l'informatique et l'Internet ont révolutionné l'organisation des entreprises et par ricochet le monde du travail. Comme les précédentes révolutions technologiques, ces innovations ont produit des gagnants et des perdants mais jamais le gouffre entre les deux n'a été aussi béant.

Pour expliquer comment l'informatique polarise l'emploi, le modèle le plus influent est celui de David Autor, Frank Levy et Richard Murnane (2003). Il est basé sur l'idée que chaque emploi nécessite

d'effectuer un ensemble de « tâches » différentes pour produire. Ces tâches peuvent être accomplies soit par du travail humain, soit par une machine. Autor et al. Dans *The skill content of technological change* (2003) en distinguent trois principales : les tâches *cognitives ou abstraites*, les tâches *routinières* et les tâches *manuelles non-routinières*. Les machines et le travail humain ont des avantages comparatifs pour chaque tâche que le progrès technologique modifie. Lorsque le progrès technologique repousse les limites des machines, la concurrence pousse les entreprises à transférer des tâches du travail humain vers les machines.

On parle de progrès technologique « biaisé » en faveur des diplômés du supérieur : alors que l'économie moderne demandait de plus en plus d'ingénieurs pour développer les nouvelles technologies et de managers pour les mettre en place, les emplois intermédiaires étaient remplacés par l'automatisation.

La course entre la technologie et l'éducation

L'évolution du niveau d'éducation reflète les différences de politiques de démocratisation de l'enseignement supérieur entre pays. Même si la hausse des inégalités sur le marché du travail a certainement encouragé à la poursuite d'études, la plus grande part de la hausse du niveau d'éducation des dernières décennies provient des politiques de démocratisation qui ont diminué la sélectivité des universités et augmenté le nombre de places d'étudiants.

Selon Claudia Goldin et Lawrence Katz (2009), l'évolution des salaires des titulaires d'un diplôme du supérieur reflète le résultat d'une course entre l'éducation et la technologie. D'un côté, l'éducation augmente l'offre de travail de diplômés du supérieur ce qui tend à baisser leurs salaires. D'un autre côté, la technologie, toujours plus gourmande en travail qualifié, augmente la demande de travail de diplômés du supérieur et pousse vers le haut les salaires. Les inégalités évoluent selon que l'offre ou la demande domine la course : lorsque le salaire des diplômés du supérieur stagne ou recule, c'est que l'offre a gagné la course, lorsque le salaire augmente, c'est la technologie qui a gagné.

2. Le commerce international a-t-il polarisé l'emploi ?

Le commerce international bénéficie au consommateur en décuplant ses choix et en modérant les prix. Indirectement, en libérant des revenus, il stimule aussi la demande et l'emploi dans le secteur des services. Mais derrière le consommateur se trouve un travailleur ou une travailleuse aux intérêts parfois opposés. Si le commerce international favorise le premier, son effet sur le second est plus ambigu.

Les effets du commerce international (et de la spécialisation des pays) sur la répartition des revenus sont prédits par le modèle Heckscher-Ohlin-Samuelson (HOS). Dans ce modèle, ce sont les dotations factorielles de chaque pays qui rendent fructueux les échanges. L'avantage des pays riches est de disposer d'une population composée d'une grande part de diplômés du supérieur. Ce niveau d'étude plus élevé de la population nous rend capable de mobiliser les dernières technologies, alors que les pays en développement fournissent une main d'œuvre abondante peu qualifiée et bon marché.

La théorie prédit que les salaires et l'emploi des personnes produisant les biens exportés bénéficient du commerce car l'augmentation des débouchés stimule la production et la productivité. En France, nous exportons principalement des avions, des médicaments, des parfums, qui sont produits par des salariés tendant à être plus qualifiés que la moyenne. Le développement des échanges bénéficie donc aux travailleurs qualifiés dans les pays développés.

Au contraire, nous importons des biens comme des vêtements, des jouets, etc. qui sont produits avec du travail moins qualifié. Sous la pression de la concurrence internationale, les firmes des pays développés subissent cette concurrence et voient fondre leurs parts de marché. Elles doivent choisir entre disparaître ou se réorganiser. Mais, même en adoptant les technologies de production les plus efficaces possibles, les producteurs nationaux sont souvent incapables de rivaliser. Le travail moins qualifié dans les pays développés, directement en concurrence avec les bas salaires des pays en développement, est le perdant des échanges internationaux.

Conformément à ces prédictions, il est aujourd'hui clair et admis par une majorité d'économistes (voir par exemple Krugman, 2019) que l'emploi intermédiaire a été victime de la croissance du commerce avec les pays en développement, en particulier avec la Chine. L'accélération du commerce avec les économies émergentes à bas coûts du travail a conduit les entreprises des pays développés à se spécialiser dans les tâches les plus sophistiquées de conception, celles où l'analyse d'information et la créativité sont mobilisées. Au contraire, les tâches basiques de production sont toujours plus externalisées, ce qui a entraîné la destruction d'une grande partie des emplois industriels intermédiaires dans les pays développés.

3. Le rôle des institutions du marché du travail

Bien sûr, on ne doit pas oublier que le marché du travail est un marché où le jeu de l'offre et la demande est limité par un ensemble de normes et de règles qui sont cruciales pour les inégalités. Le salaire minimum joue en particulier un rôle majeur dans les inégalités de salaire. En France, la revalorisation du SMIC est guidée par le code du travail et laisse peu de marges au gouvernement. Depuis 1970, la loi prévoit que le SMIC doit être augmenté annuellement pour « garantir le pouvoir d'achat des salariés ». Sa revalorisation intègre la hausse des prix, ce qui protège et maintient son pouvoir d'achat.

Ainsi, même en cas de récession profonde et de chômage élevé, le salaire minimum français ne peut être gelé sans changement de la loi (Cette, Wasmer, 2012). Les revalorisations du SMIC font alors augmenter plus vite les salaires des emplois qui sont aussi les plus fragiles.

Cette procédure de revalorisation, très peu flexible, nous singularise parmi les pays développés (Cette, Wasmer, 2010). Dans de nombreux pays, le niveau du salaire minimum est établi librement par le gouvernement à la suite, ou non, de consultations avec les partenaires sociaux.

Le salaire minimum français se distingue aussi par son uniformité. Il s'applique à tous les travailleurs, quasiment sans distinction de secteur, de région ou d'âge. Les diverses tentatives d'introduction d'un « Smic jeune » se heurtèrent à des mobilisations sociales d'ampleur.

Ainsi, là où les institutions du marché du travail sont restées fortes comme en France, elles ont préservé les bas salaires d'une baisse et ont modéré les écarts de rémunération, surtout en bas de la distribution. Mais ces institutions sont aussi suspectées, si elles sont trop contraignantes, de freiner les créations d'emplois et de contribuer à un chômage élevé chez celles et ceux qui ne sont pas diplômés du supérieur.

Quel travail demain ?

Le progrès technologique n'a pas fait disparaître le travail. Mais la prochaine vague de machine pourrait être, cette fois, vraiment différente. Jusqu'ici, les machines n'étaient pas douées pour les tâches abstraites et manuelles non-routinières mais les avancées de la robotique et l'informatique pourraient vite changer la donne. Chaque année, les possibilités techniques permettant aux ordinateurs et robots de simuler le raisonnement humain et de devenir intelligents sont décuplées : l'augmentation des capacités de calcul permet d'analyser et de répondre plus adroitement aux stimulations externes ;

Certains chercheurs pensent que les développements des machines intelligentes et de la robotique devraient permettre de remplacer le travail dans un grand nombre d'emplois dans les années à venir. En 2015, Carl Benedikt Frey et Michael Osborne prédisaient que 47 % des employés aux États-Unis avaient un travail risquant d'être automatisé dans le futur (Frey, Osborne, 2015). Ils prévoient des conséquences particulièrement importantes dans les transports et la logistique, où les progrès des capteurs intelligents rendront les véhicules sans conducteurs sûrs et rentables.

Conclusion

Aucune loi fondamentale en économie ne garantit que chacune va pouvoir trouver un emploi correctement rémunéré dans le futur. La dégradation des emplois qu'a entraînée la polarisation rappelle que le progrès n'améliore pas toujours leur qualité. Mais offrira-t-il au moins des emplois ?

Chômage : brève histoire d'un concept

Comment le concept de chômage a-t-il été pensé historiquement et construit en tant que catégorie et objet de politique publique ? Initialement rattaché au salariat, le chômage s'institutionnalise au XX^e siècle et l'objectif de plein emploi devient central dans les débats et les politiques économiques. Mais les transformations du marché du travail ont brouillé les frontières entre emploi, chômage et inactivité. La mobilisation de nouveaux concepts et indicateurs tels que le taux d'emploi, le halo du chômage ou le travail décent participent alors au renouvellement de l'approche économique du chômage et du plein emploi.

Les concepts sont des constructions sociales et ils ont une histoire. Le chômage est inventé à la fin du XIX^e siècle pour distinguer les salariés privés d'emploi par les crises des autres pauvres. Depuis le début du XX^e siècle, la catégorie chômeur repose sur des critères précis et stables, établis au sein d'organisations nationales et internationales telles que le Bureau international du travail (BIT).

Des années 1920 aux années 1970, l'identification du chômage à un risque inhérent au salariat fait de son indemnisation un élément du statut salarial. Salariés et chômeurs appartiennent donc au même groupe, les actifs, et sont clairement séparés des inactifs. En même temps, le plein-emploi devient un objectif économique et social central des politiques macroéconomiques dans les PDEM.

A partir des années 1980, les transformations de l'économie et du travail, la montée d'un chômage de masse durable et inégalitaire, ainsi que la flexibilité et les nouvelles formes d'emploi, intensifient les flux entre les actifs en emploi, les inactifs et les chômeurs. Les frontières entre ces catégories se brouillent. Dans ce contexte, le regard sur le chômage change, avec une approche plus individuelle et microéconomique de l'employabilité et de l'offre de travail. Le nouvel indicateur que constitue de taux d'emploi peut être considéré comme un révélateur des changements de la perception du chômage et du chômeur.

Introduction

Jusqu'aux années 1970, il semble que le concept de chômage s'inscrive dans une relation dialectique avec l'emploi : la « société salariale » conduit à l'institutionnalisation du chômage, sans lever toutes les ambiguïtés inhérentes à un phénomène aussi complexe. Les changements structurels de l'économie qui se produisent depuis les années 1980 renouvellent l'approche du chômage et du plein emploi.

Généalogie d'un concept

La pauvreté a longtemps occulté le chômage

De façon plus surprenante, le phénomène du chômage n'est également pas étudié par les économistes du XIX^{ème} siècle. Le terme chômage est absent des deux livres fondateurs de la science économique moderne, *La richesse des nations* d'Adam Smith (1776) et *Des principes de l'économie politique et de l'impôt* de David Ricardo (1817). Le chômage apparaît chez Marx dans la seconde moitié du XIX^{ème} siècle sous la forme de « l'armée industrielle de réserve » mais ne constitue pas un objet d'étude en soi ; il s'inscrit dans les lois de l'accumulation capitaliste qui expliquent la loi « d'airain » des salaires et conduisent à la paupérisation du prolétariat. Alfred Marshall (1842-1924), Professeur à l'Université de Cambridge, perçoit la dimension nouvelle du chômage moderne dès les années 1880 et formule ce qui peut être considéré comme la première analyse du chômage en 1903, dans laquelle il distingue deux types de chômage. Le premier, le « chômage occasionnel » (*occasional unemployment*) résulte des variations de l'activité et des difficultés de l'ajustement entre offre et demande sur les marchés des biens et du travail. Il s'agit d'un chômage involontaire, subi par les salariés qui, lorsque l'activité est bonne, sont des salariés stables. Le second, le « chômage systématique » (*systematic unemployment*) rassemble tous ceux qui ne peuvent travailler (les inemployables) et ceux qui ne veulent pas travailler, ou seulement par intermittence (le « résidu »). Il s'agit en fait des individus qui, dans une économie encore partiellement industrialisée, sont aux frontières du salariat car ils vivent principalement d'autres activités (non salariées) ou d'expédients.

Le plein emploi, un objectif pertinent ?

Le taux de chômage structurel élevé de certains pays, notamment de la France, conduit logiquement à s'interroger sur le concept de plein emploi.

Paradoxalement, le plein emploi n'est pas synonyme d'absence de tout chômage, c'est-à-dire d'un taux de chômage nul. D'une part, un chômage frictionnel est inhérent au fonctionnement normal du marché du travail. D'autre part, il faut tenir compte de l'horizon temporel et du temps nécessaire pour que les politiques économiques engagées pour réduire le chômage produisent leurs effets.

À court terme, le chômage conjoncturel, défini comme le taux de chômage supérieur au taux chômage structurel, peut être réduit par des politiques conjoncturelles rapprochant le PIB réel du PIB potentiel. L'horizon des politiques conjoncturelles, incluant les délais de leur mise en œuvre et ceux de leur action, est d'environ 1 à 3 ans. Pendant cette période, il se peut que d'autres « chocs »

conjoncturels fassent apparaître d'autres sources de chômage conjoncturel, qu'il faudra diagnostiquer... La répétition des chocs conjoncturels éloigne donc durablement du plein emploi, même si des politiques efficaces sont menées.

À long terme, les politiques structurelles peuvent également réduire le chômage structurel en créant les conditions d'une augmentation du trend de croissance de long terme. Mais les effets significatifs de telles politiques ne sont perceptibles statistiquement qu'après plusieurs années. Dans cette perspective de long terme et de réduction du chômage structurel, le plein emploi apparaît comme un objectif dont les politiques structurelles permettraient de se rapprocher progressivement.

Dans ces conditions, si l'on se limite à un horizon temporel de moyen terme (de 1 à 5 ans), un objectif de plein emploi peut se quantifier de plusieurs façons.

Premièrement, dans le prolongement de la courbe de Phillips et du NAIRU, le plein emploi à court terme, c'est-à-dire dans la période où les structures restent inchangées, correspond au niveau d'emploi et de chômage compatible avec une inflation modérée (proche de 2% dans la grille de la Banque centrale européenne). On retrouve ce critère dans la règle de Taylor, où l'objectif d'emploi est de réduire le chômage effectif au niveau structurel.

Une seconde solution, plus empirique consiste à prendre pour repère les évolutions passées du taux de chômage national ou à se référer aux pays structurellement proches ayant les meilleures performances en termes d'emploi, solution utilisée par l'Union européenne. À cette aune, le plein emploi correspondrait à un taux de chômage des pays européens de l'ordre de 3 à 3,5%, ce taux variant cependant en raison des différences structurelles entre les pays membres de l'Union.

Une troisième possibilité est de raisonner par rapport à la durée du chômage et de définir le plein emploi non comme une situation sans chômage, mais comme une situation où le chômage reste de courte durée et présente donc un caractère frictionnel.

Cependant, le taux de chômage ne suffit pas pour mesurer le plein emploi. Dans une perspective plus analytique, le véritable plein emploi correspond à une utilisation optimale des ressources en main d'œuvre et en capitaux productifs. Le plein emploi correspond alors à la situation où :

- Tous les actifs qui désirent travailler obtiennent un emploi ;
- Le sous-emploi involontaire (ou contraint) est inexistant car tous les actifs à temps partiel ne souhaitent pas travailler davantage
- Enfin, le taux d'utilisation des capacités de production est maximal, ce qui signifie qu'il ne serait pas possible à court terme de produire davantage.

Le plein emploi exprime alors ce que l'on pourrait appeler une pleine activité et, s'il s'accompagne logiquement d'un taux de chômage réduit, ce n'est pas celui-ci qui le définit. Ainsi, les pays ayant un faible taux de chômage mais, à l'instar des États-Unis, des taux d'emploi relativement bas et un sous-emploi important, ne sont donc pas véritablement au plein emploi.

Enfin, le plein emploi ne peut se réduire à sa dimension quantitative ; il doit également s'exprimer sous forme d'emplois décents et inclusifs. Dans ces conditions et dans le prolongement des travaux d'Amartya Sen, le plein emploi rejoint l'objectif de liberté que poursuivent les sociétés démocratiques, en favorisant la réalisation des projets individuels ; Cf la finalité du rapport Beveridge, *Full employment in a free society*, et il constitue un défi pour les démocraties, beaucoup plus exigeant que la seule diminution du taux de chômage.

Conclusion

À la fin du XIX^{ème} siècle, la fabrication du concept de chômage permet de distinguer le salarié privé de revenu, du fait des variations de l'activité économique, des autres pauvres. Jusqu'aux années 1970, l'État social (ou État-providence) institutionnalise en parallèle les statuts du travail et du chômage, tandis que la lutte contre les inégalités et la pauvreté relève d'autres dispositifs. Dans le même temps, les politiques macroéconomiques d'inspiration keynésienne ont pour ambition de prévenir le chômage et de rétablir le plein emploi.

Depuis les années 1980, l'économie mondialisée s'est profondément transformée et avec elle le marché du travail. Ces mutations pourraient encore s'amplifier sous les effets de la révolution numérique et de l'intelligence artificielle. Les emplois atypiques, la flexibilité des emplois sous diverses formes, l'essor d'une nouvelle multi-activité cumulant des emplois salariés et indépendants... remettent en cause les représentations du travail, de l'emploi et du chômage caractéristiques du modèle industriel occidental. Dans le même temps, les analyses économiques cherchent à expliquer le chômage structurel par l'étude des comportements microéconomiques et stratégiques des employeurs et des actifs. Mais, à la suite de Robert Castel [2003] qui s'inquiétait du retour de l'insécurité sociale, certaines évolutions contemporaines peuvent également être analysées comme des indices d'une «déconstruction» de la catégorie chômeur (Gautié [2002]) et de ses liens avec le statut salarial.

Mondialisation et technologie : quels effets sur l'emploi ?

Depuis les débuts de la révolution industrielle, le progrès technique a été accusé de détruire des emplois. Mais ses effets sur l'emploi sont ambigus en raison du processus de "destruction créatrice" qu'il entraîne. Comment les économistes analysent-ils aujourd'hui l'impact du progrès technique sur l'emploi ?

Toutes les analyses ne convergent pas et l'impact du progrès technique sur l'emploi dépendra de la période d'analyse, du secteur ou du pays. La vaste majorité des études montre un impact positif du progrès technique sur l'emploi, mais des effets distributifs sur sa structure qui sont à nuancer. On trouve généralement un progrès technique biaisé vers les qualifications (*skill-biased*), qui participe au phénomène de polarisation sur le marché du travail. Les nouvelles technologies sont en effet complémentaires des tâches cognitives non routinières réalisées par des travailleurs très qualifiés (directeurs, ingénieurs, chercheurs), occupant des professions à très hauts salaires, et accroissent ainsi la demande pour ce type d'emplois. Au contraire, la diffusion du progrès technologique réduit la demande de travail pour les salariés employés à des tâches routinières, facilement automatisables, le plus souvent des opérateurs sur machines et des employés de bureau classés dans les professions à salaire intermédiaire.

Dans les années 1990, Paul Krugman défendait l'idée que le principal responsable de la montée du chômage et des inégalités aux États-Unis était le progrès technique et non la mondialisation. Est-il toujours juste d'affirmer que la mondialisation n'est pas destructrice d'emplois dans les économies développées ?

Les entreprises ont la possibilité de réorganiser leurs activités au niveau global, soit par le commerce, soit en localisant tout ou partie de leur production à l'étranger. La mondialisation pourrait donc affecter l'emploi ainsi que sa composition du fait de l'opportunité d'externaliser certaines tâches en recourant à une main-d'œuvre moins coûteuse à l'étranger.

Exportations sont généralement considérées comme des activités créatrices d'emplois, tandis que les importations sont perçues de manière ambiguë. Ces dernières peuvent se substituer à la production et à l'emploi de certaines entreprises mais, dans le même temps, elles permettent d'accéder à des produits intermédiaires de meilleure qualité et relativement moins chers, ce qui augmente la compétitivité et la croissance d'autres entreprises.

Comment se conjuguent aujourd'hui le progrès technique et la mondialisation et quelles conséquences peut-on en attendre pour l'emploi dans le futur ?

Progrès technologique et la mondialisation se renforcent mutuellement. La segmentation internationale des processus productifs est aujourd'hui facilitée par la baisse des coûts de coordination distante grâce aux technologies de l'information et de la communication. Dans le même temps, la mondialisation accroît la diffusion des connaissances et des technologies.

Il est tout à fait envisageable qu'avec les progrès exponentiels de l'intelligence artificielle, de la robotique et des algorithmes, mais aussi avec la montée en gamme rapide des pays émergents, les professions intellectuelles, plutôt gagnantes ces dernières décennies, soient à l'avenir également menacées dans les pays développés. Concernant l'impact du progrès technologique, Frey et Osborne [2013] estiment que 47% des emplois aux États-Unis risquent de disparaître d'ici 2020. Leur méthodologie a cependant été contestée et l'OCDE estime qu'en moyenne seulement 9% des emplois américains présenteraient un risque élevé d'automatisation.

Le progrès technologique et la mondialisation peuvent créer des perdants, mais ils sont aussi porteurs d'opportunités en termes d'emplois et de salaires pour certaines catégories de travailleurs. Les emplois existants sont par ailleurs amenés à se transformer profondément. Pour que le progrès technologique et la mondialisation bénéficient à tous, il faut des travailleurs en capacité de maîtriser les nouvelles technologies et dotés des qualifications requises pour bénéficier du lot d'avantages que procurent les échanges internationaux. C'est ce que Jan Tinbergen appelait déjà en 1974 la «course entre l'instruction et la technologie». En ce sens, il est indispensable de renforcer l'efficacité et l'équité du système de formation initiale, mais aussi celui de la formation permanente. La formation tout au long de la vie est ce qui permet d'éviter l'obsolescence des compétences, le déclassement et le chômage.

L'évolution de la durée du travail en France depuis 1950

En France, après 35 ans de baisse, la durée du travail salarié se stabilise au cours des années 2000

Les gains importants de productivité apparente du travail, puis le ralentissement de la croissance et la montée du chômage après le premier choc pétrolier, ont engendré une réduction du recours aux heures supplémentaires. Au final, le temps de travail hebdomadaire des salariés à temps complet a été allégé d'une dizaine d'heures depuis les années 1950.

Un autre facteur a contribué au repli de la durée annuelle du travail de l'ensemble des salariés durant les années 1980 et surtout 1990 : l'essor du temps partiel. En outre, au cours des années 2000, une série de réformes vont assouplir les 35 heures et encourager le recours aux heures supplémentaires

(Lois Fillon, Loi TEPA de 2007, etc.), ce qui favorise une légère remontée de la durée du travail salariée durant quelques années, mais pas d'inflexion majeure dans le contexte de crise économique. Ainsi, la durée, hebdomadaire ou annuelle, du travail en France a cessé de diminuer depuis 2002 et est restée relativement stable au cours des années récentes.

Le temps partiel

La flexibilisation du travail au cours des dernières décennies a renforcé ces tendances. L'éclatement des formes d'emploi a concerné surtout les femmes, à la fois parce qu'elles travaillent majoritairement dans les secteurs qui en ont été à l'origine et parce que les femmes, étant en situation d'infériorité sur le marché du travail, acceptent plus facilement des emplois peu valorisés. Dans la période de la crise, cependant, la dégradation du marché de l'emploi a concerné aussi les hommes. Les politiques publiques ont, à certaines périodes, favorisé le temps partiel (surtout au début des années 1990, par des exonérations).

Quelles évolutions pour l'avenir ?

Le temps partiel est-il une forme de sous-emploi ou un mode d'intégration au marché du travail vers le temps plein ? Le temps partiel peut être, pour les catégories les plus éloignées de l'emploi, une phase transitoire vers le temps plein. Cela concerne les jeunes, les personnes sans qualification qui acquièrent ainsi une première expérience, ou encore les femmes qui reviennent sur le marché du travail après une longue interruption. Mais le temps partiel est souvent durable et certain-e-s salarié-e-s cumulent plusieurs emplois pour obtenir des revenus supplémentaires. La multiactivité s'est développée.

Le temps partiel est donc devenu une forme d'emploi en tant que telle. Ce changement des normes est-il la forme de l'emploi à venir ? On est là au cœur du débat sur la flexibilité, non seulement de la durée du contrat (CDI ou CDD), mais de la durée du travail (horaire défini ou fluctuant).

Autant de questions qui conditionnent l'élaboration des politiques publiques, confrontées au choix entre deux options : compenser les conséquences du temps partiel et/ou limiter le développement des emplois à temps partiel.

L'indemnisation du chômage dans la crise

Avec la crise, le chômage est depuis la fin de 2008 sur une pente très fortement ascendante. L'assurance chômage constitue la première ligne de stabilisation automatique de l'économie en permettant le maintien d'une partie du revenu de ceux qui perdent leur emploi. Les ressources du régime d'assurance provenant uniquement de cotisations assises sur la masse salariale et ses dépenses étant indexées sur le chômage, sa situation financière est particulièrement sensible aux fluctuations conjoncturelles de l'emploi, avec des successions d'excédents et de déficits pouvant rapidement prendre une grande ampleur.

La bonne gestion macroéconomique voudrait qu'on laisse jouer ce mécanisme régulateur en acceptant la succession de déficits et d'excédents qui en résulte. Or, la volonté des partenaires sociaux de maintenir l'autonomie financière du régime pour préserver sa gestion paritaire les a régulièrement conduit à adopter des mesures «pro-cycliques», durcissant les conditions d'indemnisation lorsque les comptes se dégradaient et que le chômage s'aggravait.

Ce fonctionnement pro-cyclique du régime d'assurance chômage a un caractère paradoxal. La réduction de la générosité du système lorsque le chômage augmente est en effet problématique.

La crise va renforcer les besoins de financement de l'indemnisation du chômage et de la politique de l'emploi. La hausse des dépenses est nécessaire pour soutenir le revenu des personnes sans emplois et leur éviter un basculement important dans la pauvreté. L'organisation institutionnelle ne favorise pas cette hypothèse, et le risque que les institutions responsables États, partenaires sociaux, collectivités locales se renvoient la balle du financement est important. Il reste à espérer que l'ampleur de la crise fera prendre conscience de la nécessité de mesures nouvelles.

Que reste-t-il de la théorie du chômage de Keynes ?

La «théorie du chômage classique» que Keynes attaque est celle du «Professeur Pigou». Il rappelle que cette théorie accepte l'existence d'un chômage de frottement et du chômage volontaire, mais ignore la possibilité d'un *chômage involontaire*. Keynes définit ainsi cette troisième catégorie de chômage : Existence d'un chômage involontaire quand une baisse de salaire réel entraîne un niveau d'emploi plus élevé, car la demande de travail augmente, ce qui absorbe une offre de travail qui ne trouvait pas d'emploi. Il y a chômage volontaire si le salaire réel d'équilibre sur le marché du travail est inférieur au salaire de réservation pour une partie des travailleurs, c'est-à-dire au niveau de salaire réel en dessous duquel le travailleur préfère se retirer du marché.

Keynes déplace donc l'explication du chômage du terrain du marché du travail vers celui de l'équilibre du marché des biens et services mais en interaction avec celui de la monnaie. En effet, cette insuffisance de la demande effective s'explique fondamentalement par un blocage de l'investissement (la consommation étant mécaniquement déterminée par le revenu). Ce blocage de l'investissement résulte du fonctionnement du système financier et monétaire. En effet, il y a absence d'ajustement automatique entre l'épargne et l'investissement ($S=I$), car le taux d'intérêt qui détermine I (par la confrontation avec l'efficacité marginale du capital) n'a pas d'influence sur S (l'épargne chez Keynes dépend du revenu). Le taux d'intérêt n'est plus déterminé par l'équilibre sur le marché des fonds prêtables entre épargne et investissement comme dans le raisonnement «classique», mais sur le marché de la monnaie. Cela permet à Keynes d'affirmer que le chômage massif est lié à un blocage de l'accumulation capitaliste qui résulte d'un taux d'intérêt trop élevé par rapport au rendement attendu du capital.

Alors qu'une nouvelle crise économique d'une ampleur comparable à celle de 1929 se profile, il est important de tirer les enseignements des progrès de l'analyse économique. On sait aujourd'hui que le chômage peut à la fois être de nature classique et keynésienne. Il peut cohabiter du chômage involontaire et volontaire. Des facteurs complexes comme le progrès technique, l'internationalisation des économies ou la polarisation des activités sur les territoires doivent être intégrés pour comprendre les processus de création/destruction d'emplois. Il faut à la fois réduire les défaillances de marché et celles de l'action publique en introduisant des incitations qui améliorent l'efficacité des acteurs de l'économie si on veut stimuler l'activité économique créatrice d'emplois. Enfin, la dimension environnementale prend une importance qui était inexistante dans les années 1930 et qui conditionnera les perspectives de croissance et d'emploi dans l'avenir. Reste une certitude, comme le répète le BIT, l'emploi sera un défi pour les décennies à venir si on veut éviter des tensions

différentes, mais certainement aussi graves, que celles qui se sont développées pendant l'entre-deux-guerres.

Les fondements théoriques du concept de capital humain

L'investissement en capital humain est aujourd'hui l'un des grands thèmes de la politique publique dans les pays développés. Il semble pouvoir apporter des solutions à plusieurs problèmes auxquels les décideurs politiques ont été confrontés au cours des dernières décennies, à savoir le ralentissement de la croissance économique dans la plupart des pays occidentaux depuis 1973, la montée du chômage et la polarisation des revenus. L'accumulation de capital humain permettrait en effet des gains de productivité favorables à la croissance et à l'emploi.

Depuis **Adam Smith**, la plupart des économistes reconnaissent que les compétences de la main d'œuvre d'un pays représentent un de ses atouts concurrentiels les plus importants. Les origines de la théorie moderne du capital humain remontent toutefois aux années 60, alors que **Theodore Schultz**, puis **Gary Becker**, proposaient leurs analyses théoriques et empiriques des liens entre l'investissement en capital humain et la rémunération.

La théorie du capital humain a en effet contribué à expliquer la croissance économique et la formation des rémunérations individuelles.

Se dégage aujourd'hui un consensus interdisciplinaire de plus en plus large quant au rôle critique que jouent les premières années de l'enfance dans la formation d'adultes productifs et bien adaptés.

Les politiques relatives à la famille mais aussi à l'aide sociale et à la santé ont semble-t-il une influence déterminante dans l'acquisition de capital humain. L'éducation n'en reste pas moins le pivot de la formation du capital humain, ce qui la met au cœur des analyses du capital humain. *L'éducation comprend ici la formation initiale (scolaire et universitaire) mais la notion de « capital humain » peut s'étendre aux apprentissages « informels » et surtout d'appliquer à la formation continue.*

La transition de l'école au milieu de travail et la formation des adultes représentent en effet un autre enjeu important. Le capital humain peut se déprécier si les compétences acquises ne sont pas maintenues en bon état par un usage régulier. De ce point de vue, le chômage de longue durée et le chômage des jeunes peuvent conduire à une dégradation des connaissances et des compétences.

Partie I : LES FONDEMENTS THEORIQUES DU CONCEPT DE CAPITAL HUMAIN.

A) Les fondements de la théorie du capital humain

Du facteur travail au capital humain

Les théories de la croissance ont pendant longtemps méconnu le capital humain. Ainsi, pour les néoclassiques, la contribution du facteur travail à la production de richesse reste exclusivement quantitative. La **fonction de production de Cobb-Douglas** illustre cette approche en soulignant que

les facteurs travail et capital ont une élasticité de substitution égale à 1 (la diminution du capital de 1% doit être compensée par une augmentation du travail de 1% pour conserver le même produit).

La fonction de Cobb-Douglas ne semble pourtant pas expliquer l'amplitude de la croissance d'après-guerre et dès les années 50, les économistes soulignent ses limites. Ainsi, **Robert Solow** introduit un troisième facteur de production de richesse : le « résidu » ou « facteur résiduel », déterminé par le progrès technique, les connaissances scientifiques, la capacité créative des hommes...autant d'éléments « exogènes » qui améliorent l'efficacité des facteurs de production et annoncent une approche sensiblement différente du facteur travail désormais appréhendé aussi dans sa dimension qualitative.

Le progrès technique s'accélérait, la production se complexifie, et un nouveau besoin apparaît : celui de travailleurs qualifiés, qui doivent être de plus en plus nombreux. *Le seul moyen d'obtenir cette qualification, et donc d'augmenter la productivité, est de former les travailleurs ; l'idée de base de la théorie du Capital humain émerge.*

Sa mise en œuvre pratique s'appuie non seulement sur le développement de l'ensemble des thèses des néoclassiques, mais aussi sur la théorie du capital et de l'investissement d'**Irving Fischer**. Ainsi, la *théorie du Capital humain* introduit dans les théories de production **un nouveau facteur : l'éducation** (sous toutes ses formes, mais avant tout les études), dans laquelle on peut investir.

Le capital humain : une forme de capital comme les autres ?

Chaque travailleur a un capital propre, qui lui vient de ses dons personnels, innés, et de sa formation. Son stock de capital immatériel peut s'accumuler ou s'user. Il augmente quand il investit, ce qui détermine les différences de productivité, et, par hypothèse, de revenu. Comme tout investissement, celui en capital humain peut faire l'objet d'un calcul d'un *taux de rendement marginal*, associé à une dépense ou une année d'études supplémentaire. Ces coûts résultent de dépenses d'éducation, frais de scolarité, matériel, etc. mais aussi des revenus que la personne ne touchera pas pendant le temps consacré aux études : on parle pour ces derniers coûts de «*coûts d'opportunités*».

L'individu fait donc un arbitrage entre travailler et suivre une formation qui lui permettra de percevoir des revenus futurs plus élevés qu'aujourd'hui.

En résumé, selon Becker, le capital humain est un actif, un patrimoine, un stock susceptible de procurer un revenu. Il en est de même pour le capital humain qui est un sous-ensemble dans cette notion globale de capital : le capital humain est un stock de connaissances et d'expériences, accumulé par son détenteur tout au long de sa vie par des investissements.

Des agents économiques rationnels.

Un individu peut consentir à retarder son entrée sur le marché du travail, et à changer son arbitrage travail / loisirs, parce que le salaire qu'il attend ensuite est supérieur à celui qu'il aurait eu sans formation. Mais, l'éducation présente par hypothèse des rendements décroissants puisque chaque année supplémentaire passée en formation, même si elle augmente le revenu futur, rapporte moins que la précédente.

La distinction entre formation générale et spécifique : l'arbitrage des entreprises.

La formation générale, acquise dans le système éducatif, augmente la productivité de l'agent dans toute entreprise puisqu'elle reste attachée au travailleur qui peut la faire valoir sur l'ensemble du marché du travail. Les entreprises sont donc peu encouragées à supporter les coûts de formation d'une personne puisque celle-ci risque de la faire prévaloir dans une autre entreprise prête à mieux la rémunérer. L'accord entre le travailleur et la firme consiste donc en l'achat par l'entreprise de la « force de travail », tandis que le travailleur achète sa formation.

La formation spécifique augmente à l'inverse la productivité du travailleur dans l'entreprise qui l'a formé mais peu ou pas en dehors de celle-ci. La valeur de l'investissement dans une formation spécifique est perdue lorsque le contrat de travail est interrompu. Elle ne peut être renouvelée qu'au prix de nouveaux investissements. Cette distinction entre formation générale et formation spécifique présente un intérêt pour analyser les déterminants du « turnover » et pose les bases d'une réflexion sur les coûts de transaction sur le marché du travail

⇒ L'entreprise a donc intérêt à financer les formations spécifiques mais pas les formations générales car l'employé pourrait ensuite proposer son travail (devenu plus productif) dans une autre entreprise.

➔ Ces constats permettent de justifier l'intervention de l'Etat dans l'investissement en capital humain au travers de l'éducation gratuite qui permet de dégager des externalités positives.

B) Les prolongements de la théorie du capital humain

1) Les enjeux autour de l'éducation et de la formation

La formation, un investissement générateur d'externalités.

Les théories du signal ou du filtre.

Selon la théorie de Becker, si un travailleur est mieux formé qu'un second, son revenu doit être supérieur. La théorie ne se vérifie pourtant pas systématiquement : un bachelier peut ainsi gagner plus qu'un licencié. En effet, d'autres variables entrent en compte : on a d'abord étudié la fonction qui lie le revenu au niveau d'éducation, $R = f(E)$, puis les économistes l'ont élargie au moyen d'autres variables sociologiques, qui n'ont rien à voir avec la productivité (spécificités de l'entreprise, structure du marché du travail, contexte économique, secteur d'activité, sexe ou âge de l'actif...).

Michael Spence, que l'on peut présenter comme l'un des principaux promoteurs de la théorie du signal, fait par exemple l'hypothèse que les études ne sont pas un investissement pour augmenter le capital humain mais un simple moyen de sélection. *L'éducation n'aurait pas pour effet d'augmenter la productivité de l'agent mais de sélectionner les agents qui sont déjà et seront les plus productifs.* Il y a lieu dans ce cas de remettre en cause la rentabilité sociale d'une éducation qui comporte des coûts importants sans pour autant améliorer la productivité des travailleurs. Le diplôme obtenu est donc simplement un signal pour l'employeur, c'est une preuve que l'agent est meilleur que les autres et qu'il a été sélectionné.

Dans cette approche, les employeurs sont considérés comme étant en **asymétrie d'information** vis-à-vis des offreurs de travail. S'ils disposent de données intangibles telles que le sexe, d'autres variables, comme le niveau de qualification, peuvent au contraire être modifiées par les individus à la recherche d'un emploi. Le diplôme constitue donc un signal envoyé aux employeurs potentiels. Il reste aux individus à choisir la formation qui permet d'envoyer le meilleur signal, soit celle qui offre

le plus de possibilités pour trouver un emploi, soit le meilleur taux de rendement. La formation dispensée dans des écoles prestigieuses est alors la plus valorisée puisque les étudiants ont été sélectionnés pour y entrer.

La **théorie du signal** est un prolongement sur le marché du travail de celle du filtre. Selon cette dernière approche présentée initialement par **Kenneth Arrow**, la formation, et en particulier le diplôme, sert à apporter de l'information sur les qualités des individus (intelligence, capacité de travail...). L'éducation ne sert donc pas à accroître les capacités des individus mais à les identifier afin de pouvoir les filtrer. Le système productif filtre les individus en fonction des qualités qu'il recherche. Arrow s'intéresse aux coûts et avantages pour la collectivité d'un tel processus.

On parvient ainsi au point de vue de **Blaug** qui est celui de la **complémentarité des théories du capital humain et du signalement**. Il paraît en effet difficile de limiter le rôle de l'éducation à la seule fonction de signalement. Cela laisserait peu de marge au système éducatif pour contribuer à la croissance économique.

Sur la formation continue.

Les études empiriques de **Jacob Mincer** ont permis d'observer qu'un individu procède à des choix d'investissement en capital humain à chaque étape de son cycle de vie.

- les *processus d'apprentissage informels* liés à l'expérience dans la production (**learning-by-doing** présenté par **Arrow**);
- les *processus d'apprentissage formels* tels les programmes d'apprentissage associant une part de formation au sein d'écoles professionnelles et des stages dans l'entreprise ;
- les *programmes ponctuels de formation* mis en place au sein des entreprises soit par l'entreprise elle-même soit par un organisme privé sur demande de l'entreprise, les programmes de formation continue au sein de l'appareil productif...

2) Education et croissance économique : de la théorie de la croissance endogène à la théorie des capacités d'A.Sen

La théorie de la croissance endogène.

De manière générale, l'épargne investie dans la formation des citoyens est un puissant accélérateur de croissance. Le capital humain apporte de fait une grande partie de la solution du fameux « **paradoxe de Solow** ». Si les progrès évidents dans le domaine de l'informatique étaient difficile à voir dans les statistiques, c'est en partie dû au temps dont ont besoin les travailleurs pour s'approprier les nouvelles techniques de production, notamment par la formation.

Depuis le modèle de **Mankiw, Romer et Weil**, les nouvelles théories de la croissance ont contribué à affiner la mesure du stock de capital humain et son rôle dans la croissance, en particulier celle des pays en développement.

Pierre-Yves Hénin et Pierre Ralle (1994) soutiennent dans une même perspective que le capital humain engendre de fortes externalités positives lorsqu'il est possible de communiquer et d'interagir avec d'autres personnes présentant le même niveau de connaissance, c'est ce que l'on appelle, nous l'avons évoqué, des externalités de réseau.

Capital humain, croissance et développement : l'exemple de la théorie des capacités d'A.Sen.

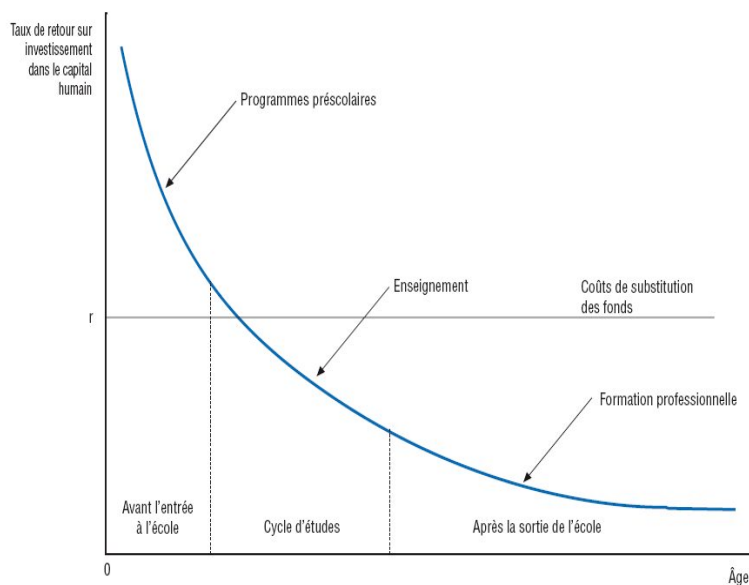
Le lien entre croissance économique et système d'éducation semble aujourd'hui suffisamment établi pour recueillir un large consensus des économistes. Selon **P.Aghion et E.Cohen**, chaque pays du monde est d'abord caractérisé par son niveau technologique (mesuré par son éloignement plus ou moins important par rapport à la « frontière technologique » déterminée par le niveau des Etats-Unis.). Ce niveau technologique déterminerait le système d'éducation (primaire, secondaire, supérieur), le mieux adapté à chaque pays.

Les auteurs observent qu'un système d'éducation orienté principalement vers le primaire, et à moindre degré vers le secondaire, a un effet stimulant fort sur la croissance d'un pays doté d'une économie en développement. A l'opposé, un système d'éducation axé sur le supérieur sera plus adapté pour stimuler la croissance lorsque les caractéristiques d'une économie la positionnent à proximité de la frontière technologique. En effet, pour les pays les plus développés, la stimulation de la croissance passe prioritairement sur le long terme par l'encouragement à l'innovation et l'incitation à la recherche et au développement. Ces pays doivent donc consacrer leurs efforts à l'enseignement supérieur.

Partie II : Le capital humain : de l'analyse théorique à l'action publique

En définitive, si l'éducation forme du *capital humain*, ce capital doit logiquement offrir un rendement, à l'instar des investissements en capital physique. On évalue habituellement deux types de rendement. Le premier est le **taux de rendement privé**, qui compare les coûts et les bénéfices de l'éducation respectivement encourus et obtenus par l'étudiant ou le salarié qui entreprend l'investissement. Le second est le **taux de rendement social**, qui compare les coûts et les gains pour l'ensemble du pays. Les taux de rendement privés sont utilisés pour expliquer le comportement des individus dans leur recherche de différents niveaux et types d'éducation, alors que les taux sociaux sont employés pour formuler des politiques relatives à l'allocation de fonds à différents niveaux et types de scolarisation. Selon la plupart des études réalisées sur ce sujet, le taux de rendement social doit, idéalement, être étendu à l'échelle de la société et inclure les externalités, c'est-à-dire les bénéfices autres que ceux obtenus par l'individu investisseur.

A) Les principaux objectifs de l'investissement dans l'aide et l'éducation à la petite enfance



Source : Cunha et al. (2005), *Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation*.

Graphique 1. Taux de retour sur investissement dans le capital humain à niveau d'investissement égal à tous les âges.

Travaux de Heckman : La constitution du capital humain est un processus dynamique qui se poursuit tout au long de la vie. Le stade de la petite enfance n'en demeure pas moins un moment stratégique pour engager un investissement dans le capital humain, puisque celui-ci ne se limite pas à l'enfant mais s'étend à l'ensemble de la famille. Il est fondamentalement moins coûteux d'investir dans l'éducation préscolaire plutôt que sur des étapes ultérieures du cycle de vie comme il est courant de le faire par exemple à travers des mesures de soutien scolaire ou de formation des adultes peu qualifiés.

Les enjeux d'une plus grande égalité entre les sexes :

« la compatibilité de la maternité et d'une carrière professionnelle dépend de la nature du soutien institutionnel en place », en particulier des aides publiques au congé parental et à l'organisation des services d'accueil de la petite enfance et de l'existence d'emplois compatibles avec une vie de famille.

Mais le partage équitable des tâches domestiques et d'éducation des enfants constitue un autre facteur d'équité entre les sexes, qui se répercute sur l'égalité des sexes au travail. Un emploi du temps domestique chargé peut en effet contraindre fortement la carrière des femmes en les incitant à préférer un temps partiel ou à limiter leurs ambitions professionnelles faute de temps pour se donner les moyens de réussir dans leur parcours professionnel ou faute de trouver un emploi à temps partiel conforme à leur niveau de qualification.

La loi permet en principe aux femmes d'exiger une égalité de traitement lors du recrutement : une égalité de rémunération à travail égal et une égalité dans l'évolution professionnelle fondée sur le mérite (même si l'on connaît désormais bien le phénomène de « plafond de verre » qui explique la faible présence des femmes dans des postes à responsabilité).

Les enjeux d'une fécondité élevée :

Un autre objectif de l'investissement dans le capital humain dès la naissance est de contribuer à soutenir la fécondité des femmes et de limiter en cela le vieillissement démographique.

A l'exception du Mexique et des Etats-Unis, la majorité des pays de l'OCDE ont des taux de fécondité inférieurs au seuil de remplacement des générations. Cette situation met en question la capacité des pays à assurer le renouvellement de leur main d'œuvre et à maintenir le dynamisme de leur économie afin de garantir un niveau de retraite et de santé publique équivalent à celui d'aujourd'hui pour leur population vieillissante.

Dans ce contexte, selon G.Becker, la meilleure façon d'encourager les naissances est d'accorder une allocation mensuelle aux familles qui ont un enfant supplémentaire → politique familiale volontariste

Les politiques de l'emploi

Qu'est-ce qu'une politique de l'emploi ?

Que signifie le terme de « politique de l'emploi ». La définition la plus générale et la plus pertinente à nos yeux est alors la suivante : c'est l'« **ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, visant à en améliorer le fonctionnement et à diminuer les déséquilibres qui peuvent y apparaître** »

Cette définition a en effet le mérite d'appuyer deux points importants lorsque l'on veut aborder sereinement la question des politiques de l'emploi.

Premièrement, parler d'interventions publiques luttant contre les « déséquilibres » sur le marché du travail permet de dépasser l'éternelle question de la lutte contre le chômage. Une politique de l'emploi n'a pas en soi un objectif de lutte contre le chômage. Ce n'est que lorsque le chômage est le problème principal sur le marché du travail, par pénurie de demande de travail, que les politiques de l'emploi peuvent se voir assigner cet objectif global.

Deuxièmement, parler des interventions publiques « sur le marché du travail » permet de distinguer les politiques de l'emploi « politiques pour l'emploi » qui sont une catégorie plus générale et qui se définissent comme l'« ensemble des politiques publiques visant, à titre principal et secondaire, à agir sur le niveau et la quantité de l'emploi » (Freyssinet 2006).

Face aux politiques actives, les politiques passives agissent en fonction de l'état du marché du travail et « atténuent directement les effets du rationnement sur le marché du travail en apportant une aide sociale ou en essayant de limiter la population active » (Gautié 1993). L'OCDE a également répertorié les différentes politiques qui rentrent dans cette classification, en l'occurrence deux, c'est-à-dire l'indemnisation des chômeurs et les retraites anticipées.

Soit une politique active de formation : elle joue sur la dynamique du marché du travail en permettant une meilleure adéquation de l'offre de travail de l'individu formé à la demande de travail des entreprises. Mais cette politique active joue dans le même temps sur l'état statique du marché du travail puisque la formation proposée à l'individu le retire temporairement de la recherche d'emploi et contribue à diminuer temporairement le taux de chômage. Une politique active de formation est ainsi également une politique passive.

De la même manière, soit une politique passive telle que l'allocation chômage. L'allocation chômage joue sur la statique du marché du travail en rémunérant temporairement un individu ne disposant pas d'emploi. Mais cette politique passive joue dans le même temps sur la dynamique du marché du

travail puisque l'allocation chômage constitue une subvention à la recherche d'emploi et aide l'individu à trouver l'emploi qui correspond le plus à ses capacités et à sa productivité. Une politique passive d'allocation chômage est ainsi également une politique active.

Les politiques de l'emploi qui portent principalement sur l'appariement sur le marché du travail La protection de l'emploi

L'objectif à la base de la protection de l'emploi est triple :

1° le premier objectif sur lequel repose les deux autres, c'est l'idée de responsabiliser les entreprises dans leur comportement à l'égard de l'ensemble des salariés ;

2° le deuxième est alors de stabiliser l'emploi pour les salariés ;

3° le troisième objectif est celui de sécurité de l'emploi et est souvent compris comme un corollaire du deuxième objectif en reposant sur l'hypothèse qu'un emploi stable est le meilleur moyen d'assurer à tous l'obtention d'un emploi.

Ce qui est donc recherché, c'est d'assurer l'emploi, de minimiser le chômage et d'éviter les transitions "abusives" sur le marché du travail et tout ceci par la responsabilisation des entreprises à l'égard du collectif des travailleurs. Cette idée est finalement très marquée historiquement par son optimisme. Avec tous ces objectifs en tête se sont élaborés les systèmes nationaux de protection de l'emploi après la Seconde Guerre Mondiale qui vont passer principalement par l'établissement de coûts de licenciement pour l'entreprise. En théorie, on peut en effet considérer qu'un coût de licenciement est un moyen de forcer l'entreprise à valoriser l'emploi d'un salarié.

A partir de cet ensemble d'objectifs, il s'est avéré que la protection de l'emploi n'a finalement pas eu les effets escomptés et la critique s'est vraiment développée depuis 20 ans. Pour comprendre tout cela, on peut d'une manière générale voir quels vont alors être les conséquences économiques des coûts de licenciement. Un modèle de Pissaridès augmenté permet de montrer deux effets de l'introduction du coût de licenciement : réduction des taux de destruction ce qui augmente la concentration des travailleurs, mais également réduction des taux de création, ce qui conduit à un effet ambigu sur le niveau du chômage mais a pour principale caractéristique de rendre le chômage d'équilibre un peu plus indépendant des fluctuations cycliques.

L'effet des coûts doit alors être analysé dans deux cadres, selon que le salarié est négociable ou non. L'effet des coûts distingués tantôt est identique sur l'emploi quand les salaires sont exogènes (effet ambigu comme déjà vu) ce qui est donc intéressant dans les cas du salaire minimum. Quand les salaires sont négociés, on peut distinguer les effets des deux types de coûts : les coûts de licenciements sont portés par les employés et se manifestent par une diminution de leur salaire de première embauche ou par une diminution de leurs perspectives d'évolution de salaire (vérifié par Leonardi & Pica 2007) ; les coûts administratifs sont portés par les employeurs qui diminuent alors leur demande de travail, mais diminuent en même temps leurs destructions d'emploi. Là encore, l'effet total est ambigu sur le niveau de chômage. Mais l'effet de la protection de l'emploi est clairement négatif sur les salaires quand ceux-ci sont négociés (donc supérieur au salaire minimum) ; quand ils ne sont pas négociés car non négociables, les flux de création en pâtissent plus que dans le cas avec négociation puisque la demande de travail n'a pas d'autre source d'ajustement que la quantité dans le cas des individus au salaire minimum.

Dans l'ensemble, il apparaît alors théoriquement que la protection de l'emploi a un effet sur le niveau de chômage en augmentant le chômage des individus au salaire minimum et qu'il a un effet

sur les individus avec un salaire supérieur au salaire minimum en faisant diminuer leur salaire mais sans augmentation concomitante claire de leur niveau de chômage.

Aux effets de court terme s'ajoute le fait que la protection de l'emploi a un rôle négatif sur la croissance de l'emploi dans le long terme (Garibaldi & Mauro 1999). Pour comprendre cela, on doit voir différents mécanismes.

Le premier mécanisme, le plus important, est qu'avec de moindres flux trimestriels de création et de destruction d'emplois les réallocations des employés vers les secteurs les plus productifs se font moins vite (mécanisme vérifié par Baily et al. 1982) ce qui empêche la croissance de l'économie sur le long terme et donc l'emploi d'une majorité d'individus.

Le deuxième mécanisme est en rapport avec les emplois temporaires (Boeri 1999). Avec une forte protection de l'emploi, on utilise les emplois temporaires de manière clairement intéressée et sans avoir une optique d'insérer à plus long terme l'employé, ce qui n'est pas le cas dans un pays avec peu de protection où l'on cherche à obtenir le maintien à long terme sauf si les circonstances ne le permettent pas. Les pays avec une forte protection font donc un usage de l'emploi temporaire qui ne permettent pas aux employés d'accumuler du capital humain alors que les pays avec une faible protection favorisent cette accumulation puisque celle-ci est bénéfique pour l'entreprise et n'est perdue que si les circonstances ne permettent pas le maintien de l'emploi. Il y a donc un soutien de l'employabilité par l'accumulation de capital humain dans les pays à faible protection, ce qui soutient alors l'emploi au niveau macroéconomique.

Le troisième mécanisme est également microéconomique mais porte par contre à caution. Quelques études ont cherché à montrer que la protection de l'emploi incitent les individus à faire moins d'effort, ce qui est néfaste pour la productivité et donc pour la croissance, et ainsi pour l'emploi à plus long terme.

Les politiques de l'emploi qui portent principalement sur les salaires

La première question que l'on doit alors se poser, c'est de voir dans quelle mesure les pouvoirs publics peuvent agir sur les salaires. La première chose que peut faire un gouvernement, c'est de décider si les salaires doivent être dirigés plutôt par l'Etat ou par les partenaires sociaux. Il s'agit alors de questions institutionnelles portant sur la portée des négociations collectives (sur le salaire minimum ou non, sur les grilles de salaires ou non) et sur leur niveau d'effectuation (entreprise, branche, national). Nous n'aborderons pas cette question directement.

La deuxième chose que peut faire le gouvernement, c'est de jouer sur les salaires en faisant varier les instruments de taxation. En réalité, derrière le salaire versé par les entreprises se cachent différentes choses. Premièrement, il y a toutes les taxes payées par l'entreprise et qui font la différence entre le salaire brut et le salaire net. Deuxièmement, il y a la différence entre le salaire net perçu par l'employé et ce qu'il peut réellement consommer en raison des différentes taxes qui l'affectent et du niveau des prix. De sorte qu'entre le salaire payé par les entreprises et le montant total pouvant être dépensé par les employés il y a toute une marge que l'on nomme le coin fiscal ("tax wedge").

Quand l'Etat veut intervenir sur les salaires, il peut alors le faire en jouant sur les différentes taxes intermédiaires entre le salaire brut et le pouvoir d'achat des salariés. L'idée générale qui préside à l'heure actuelle consiste alors à diminuer en faveur du salarié ou de l'employeur le coin fiscal pour lutter contre le chômage. Il a en effet été montré par Daveri & Tabellini (2000) sur des données de panel de 1965 à 1994 pour 14 pays de l'OCDE que le coin fiscal augmente le chômage dès que la négociation des salaires a lieu au niveau intermédiaire (pour les pays tels que Australie, Belgique,

France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne) ou quand le pays a un fonctionnement très proche du fonctionnement de marché (Japon, Canada, Etats-Unis d'Amérique, Royaume-Uni). Le coin fiscal n'a par contre pas d'impact sur le chômage dans les pays où la négociation des salaires est nationale et pleinement acceptée par les partenaires sociaux (Danemark, Finlande, Suède). De cette étude, parmi tant d'autres, émerge alors l'idée qu'un coin fiscal moins important est bénéfique pour l'emploi.

Politiques visant la demande de travail en diminuant le coût du travail sans chercher à diminuer le salaire perçu par les employés

La première chose à comprendre c'est que ces politiques de subvention de la demande de travail fonctionnent lorsqu'il existe beaucoup de chômage classique (offre > demande sur le marché du travail, demande > offre sur le marché des biens). Sans pour le moment préciser ce qu'est la subvention, dans cette situation de chômage classique, l'élasticité de l'offre de travail au salaire est importante tout comme l'élasticité de la demande au coût du travail. La subvention joue alors dans un premier temps comme une diminution du coût du travail pour l'employeur en augmentant fortement le travail demandé. Cette hausse de la demande à coût du travail inchangé a un impact sur le salaire négocié (ce qui implique qu'il n'y ait pas de rigidités microéconomiques du salaire) qui augmente quelque peu et entraîne alors une forte augmentation du travail offert. Un nouvel équilibre est dès lors apparu avec un niveau d'emploi bien plus important et un niveau de salaire un peu plus élevé, et ceci avec un coût du travail moins important pour les entreprises. Voilà en tout cas pour la théorie.

La deuxième chose à comprendre, c'est que la forme de la subvention joue alors en plus de ces mécanismes élémentaires. Il existe en réalité une multitude de formes de subventions qui ont chacune leurs effets pervers. La subvention peut porter sur différentes choses, soit sur l'emploi créé tout au long ou sur une partie de son existence, soit sur les créations brutes ou nettes au moment de leur apparition. Les premières ont pour effet pervers d'inciter au licenciement pour remplacer les employés, les secondes d'inciter à la réorganisation productive sans que celle-ci entraîne un gain de productivité ou bien inciter à une rotation plus importante. Les subventions peuvent également être générales ou seulement ciblées. L'effet des secondes est de créer parfois une stigmatisation. Les mesures générales ne comportent pas cette dimension stigmatisante.

Ce qu'on observe alors, c'est qu'il existe une multitude d'outils différents utilisés par les pouvoirs publics comme politiques de l'emploi pour réduire le coût du travail.

Les politiques de l'emploi qui portent principalement sur le taux de chômage

Il y a concrètement trois politiques majeures que l'on peut classer dans ce groupe. La première politique visant directement le taux de chômage agit du côté de l'offre de travail et consiste en l'incitation à la sortie de l'activité. C'est toute la question des incitations financières au retrait de l'activité que cela soit par le biais direct des préretraites ou des dispenses de recherche d'emploi ou par le biais indirect de la configuration du système des retraites. La deuxième politique est du côté de la demande de travail et consiste en la création par les pouvoirs publics d'emplois publics sous forme temporaire ou bien permanente. Enfin la troisième politique concerne tant l'emploi privé que public et consiste en l'extension du partage du temps de travail par le biais du temps partiel et de la réduction du temps de travail. C'est cette dernière qui donne lieu au plus grand nombre de débats.

La réduction du temps de travail

Le raisonnement au fondement de cette politique de l'emploi est élémentaire : si l'économie a besoin de 1000 heures de travail dans le mois, on peut l'atteindre avec 100 salariés travaillant chacun 10 heures ou bien avec 200 salariés travaillant chacun 5 heures. Le partage du temps de travail créerait ainsi de l'emploi très facilement.

Hélas, les choses ne sont pas si simples. D'une part, il existe deux manières bien différentes, en raison des logiques économiques qui les sous-tendent, de partager le travail (Mourre 1999).

Le premier moyen consiste à favoriser le temps partiel. Il modifie les négociations entre employeur et employé dans la détermination de son contrat de travail individuel en ajoutant une grande souplesse horaire et salariale dans les arrangements envisageables. Cette souplesse se manifeste notamment dans le fait que les dépassements d'horaire dans les contrats à temps partiel donnent lieu à des heures « complémentaires » non soumises à majoration, contrairement aux heures dites « supplémentaires ».

Pour autant, on ne doit pas oublier que toute baisse des taxes donne lieu à une négociation des salaires entre employés et employeurs qui essaient chacun de tirer à soi le gain et ce en raison des variations concomitantes de l'offre et de la demande. Il a alors été montré par Pissaridès (1998) qu'une diminution des taxes ne peut avoir d'effet positif sur l'emploi qu'à la condition que les allocations chômage ne soient pas indexées sur les salaires. Ce rappel est simplement fait pour ne pas oublier le troisième moyen pour les pouvoirs publics de jouer sur les salaires, à savoir de réguler tant les salaires minima que les revenus de chômage ou d'inactivité qui contraignent globalement le niveau des salaires.

Qu'il ait lieu sur le mode du temps partiel ou de la réduction collective du temps de travail, le « partage du travail » n'entraîne l'augmentation mécanique des emplois que si le coût horaire du travail est identique ou en baisse suite au partage pour les employeurs. Dès qu'une modification des coûts horaires du travail apparaît pour l'employeur avec la réduction collective du temps du travail ou le développement du temps partiel, alors il est impossible de savoir si leur mise en place pourra mécaniquement augmenter l'emploi. Et bien entendu, il y a une modification des coûts dès que le travail se partage. Il est finalement nécessaire de se pencher plus profondément sur les différents mécanismes en jeu.

Le développement du temps partiel :

Avant de comprendre les effets du temps partiel sur les niveaux d'emploi et de chômage d'un pays, on doit voir les déterminants précis du développement du temps partiel. Mourre (1999) propose un bon résumé des arbitrages au cœur des choix de temps partiel volontaire et contraint du côté de l'offre et du côté de la demande de travail. Rappelons également que nous parlons ici uniquement du temps de travail et non des caractéristiques du contrat de travail en matière de durée (CDD ou contrat d'intérim).

Commençons par l'offre. Dans le cas du temps partiel volontaire, il résulte d'un arbitrage entre loisir et travail, intercalé dans un rapport avec la gestion du temps du couple. Dans l'arbitrage pur entre travail et loisir, le salaire horaire est la variable principale qui, par un effet de substitution et un effet de revenu, permet de déterminer la quantité optimale d'heures de travail désirée. Cela dit, certains salariés peuvent considérer que leur entreprise va mal considérer leur désir de travailler à temps partiel, ce qui permet alors d'expliquer pourquoi il existe des temps complets contraints.

Dans le cas du temps partiel subi, il peut s'expliquer par les choix des salariés d'entrer en contact avec l'emploi malgré tout soit dans un but d'insertion à plus long terme sur le marché du travail, soit par simple nécessité de trouver un emploi pour des raisons de subsistance, deux effets qui sont vérifiés par Farber (1999) en examinant les perspectives d'emploi futur pour des employés venant de perdre leur emploi aux Etats-Unis d'Amérique.

Qu'en est-il alors des déterminants de la demande de travail ? Deux utilisations du temps partiel par les entreprises sont à but créatif. Le travail à temps partiel peut répondre dans un premier temps aux besoins d'adaptation des entreprises en fonction des fluctuations de la demande et vise ainsi à faire mieux correspondre les heures travaillées et les heures rémunérées. Ceci renvoie à des productions spécifiques dépendant fortement de fluctuations conjoncturelles, notamment saisonnières (vendanges, etc.), ou dans des activités où l'affluence des consommateurs connaît des variations durant la journée (ménages à domicile, restauration, supermarchés, etc.). Le travail à temps partiel peut également servir à optimiser la productivité horaire du travail : il s'agit d'utiliser le temps partiel pour empêcher l'employé de perdre sa motivation face à un travail jugé répétitif ou pénible (infirmiers, conducteurs de transports publics, etc.). Dans les deux cas, le temps partiel semble ainsi répondre à un besoin de flexibilité des entreprises, flexibilité de moyen terme en matière d'emploi et flexibilité de court terme en matière de rotation des employés sur un même poste répétitif. Friesen (1997) a montré au niveau des entreprises que le temps partiel a bien l'effet attendu de flexibilisation de l'organisation de la production qui se manifeste par une meilleure maîtrise des coûts de production.

Il y a également deux usages défensifs du temps partiel par les entreprises. Le premier usage se manifeste lorsque le temps partiel est employé comme une alternative aux licenciements : il s'agit de transformer des emplois à temps complet en emplois à temps partiel afin d'éviter la suppression d'emplois. L'autre usage défensif du temps partiel consiste en l'utilisation des emplois à temps partiel comme une alternative aux embauches à temps complet dans un but de sélection préalable des employés. Ces deux usages ont lieu plus fréquemment dans les phases basses du cycle. Buddelmeyer et al. (2004) montrent ainsi pour 15 pays de l'Union Européenne que lors d'une phase de récession, la proportion d'emploi à temps partiel au sein de l'emploi total augmente, signe de l'effet défensif sur les embauches, et que le taux de temps partiel contraint augmente également mais uniquement pour les hommes, signe de l'effet défensif sur les licenciements. Le temps partiel sert ainsi d'amortisseur conjoncturel lors d'une phase de récession économique. Il reste que ces deux usages défensifs sont amplifiés quel que soit le moment de conjoncture par le fait que l'usage du temps partiel correspond parfois aux entreprises à un moyen d'obtenir une subvention supplémentaire à l'emploi.

Cela étant dit, les entreprises n'ont pas intérêt à généraliser les emplois à temps partiel à tous les postes : elles jugent en effet que le temps partiel est incompatible avec des emplois possédant de grandes responsabilités, qu'il peut également être source de démotivation, et enfin qu'il entraîne quatre coûts, des coûts plus importants de gestion (surtout pour les plus petites entreprises), de recrutement, de formation si elle a lieu, et des coûts de réorganisation du travail qui transitent notamment par des dépenses d'investissement. Tout emploi partiel n'est donc pas bon à prendre.

Ces mécanismes étant bien compris, quels sont alors les effets du temps partiel sur les flux du chômage vers l'emploi, de l'emploi vers le chômage et enfin sur les niveaux de chômage et d'emploi.

L'effet du développement du temps partiel sur les flux a déjà été abordé précédemment. En période de récession, les entreprises peuvent s'empêcher de licencier des salariés en diminuant leur temps individuel de travail et embaucher dans le même temps des salariés à temps partiel afin de les tester dans l'attente d'une éventuelle reprise. En période d'expansion, les entreprises ne vont embaucher

de salariés supplémentaires que lorsque l'ensemble de leurs employés ne peut plus fournir d'heures supplémentaires. A l'exception du ralentissement des licenciements en période de récession, le développement du temps partiel ne semble donc pas avoir d'effet massif sur les flux de l'emploi vers le chômage et du chômage vers l'emploi. Le seul effet clair dans son principe est celui d'amortisseur conjoncturel.

Pour autant, on peut trouver un effet positif spécifique du temps partiel pour l'augmentation du taux d'emploi et la baisse du taux de chômage. Cet effet serait lié à un effet de productivité. On peut en effet remarquer (Boyer 1999, Bloch & Galtier 1999) que les pays dans lesquels le temps partiel est le plus développé sont les pays dans lesquels le sous-emploi des salariés à temps partiel est le moins important. Autrement dit, les pays favorisant le plus le temps partiel permettent une diminution importante du temps partiel subi par les employés. Si tel est bien le cas, il est alors possible que le temps partiel se traduise au niveau des employés par une augmentation de leur productivité du travail, productivité dont le principal avantage est de conduire à une diminution du taux de chômage dans le modèle de Pissaridès (1999) qui nous sert de référence depuis le début.

Le temps partiel n'est ainsi nullement en soi un moyen direct de modifier le niveau d'emploi ou de chômage. Il reste que son impact positif sur l'organisation de la production dans les entreprises et le soutien qu'il peut apporter - lorsqu'il est synonyme de temps partiel volontaire - aux tentatives de modération salariale en font un outil important de transformation de la croissance économique d'un modèle intensif à un modèle extensif. Ce n'est ainsi qu'indirectement que le temps partiel aide à la diminution du chômage et à l'augmentation du taux d'emploi d'un pays.

Conclusion

On peut alors reprendre un peu tout ce que nous avons vu et faire le tri entre les différentes politiques. Qu'est-ce qui marche concrètement? On remarque alors que seules quelques politiques remplissent vraiment leur objectif affiché :

- la formation ne permet pas de manière générale d'adapter les chômeurs à l'emploi mais y réussit dans quelques cas
- parmi les politiques ayant pour objectif la sécurité, seules les allocations chômage induisent clairement un sentiment de sécurité chez les employés
- les politiques s'appuyant sur une logique d'incitation du côté de l'offre de travail fonctionnent généralement bien pour ce qui est du retrait de l'activité et du retour à l'emploi par les moyens non financiers
- sur l'ensemble des politiques visant la demande, les subventions aux entreprises ciblées sur les chômeurs et les subventions à la création d'entreprises sont les plus efficaces pour réinsérer une certaine catégorie de la population. Mais leur effet sur l'emploi total et le chômage sont nuls en raison d'un effet massif de déplacement, de sorte que seules les subventions générales accordées selon les caractéristiques de l'emploi permettent véritablement de jouer sur le niveau de long terme du chômage et de l'emploi.

De ce constat au cas par cas, qu'est-ce que nous pouvons finalement dire des politiques de l'emploi? Concrètement, on a longtemps dit que *les politiques de l'emploi, et surtout les politiques actives, permettent de lutter efficacement contre le chômage et d'augmenter l'emploi. Eh ben non!* Une *première preuve* nous vient des champions des politiques actives, la Suède. Dans un article publié en

2001, Calmfors et al. évaluent l'effet total des politiques actives du marché du travail mises en place par la Suède dans les années 1990. Deux conclusions émergent :

- les politiques actives arrivent bien à réinsérer leurs bénéficiaires sur le marché du travail mais surtout par le biais des politiques mises en œuvre par les agences pour l'emploi et grâce aux subventions ciblées qui génèrent des effets de substitution dans les files d'attente du chômage
- mais les effets des politiques actives sur la réduction du chômage d'équilibre sont proches de zéro puisque les effets positifs sur l'emploi des subventions ciblées sont contrés par des effets de déplacement. De sorte que les dépenses trop importantes dans les politiques actives sont une perte d'argent.

Une *deuxième preuve* provient des comparaisons internationales. Grubb & Martin (2001) ont réalisé pour l'OCDE différents comptes-rendus des politiques de l'emploi et ils montrent que les seules politiques qui fonctionnent véritablement sont les subventions ciblées et les aides fournies par les agences pour l'emploi, ce qui converge avec les conclusions de Calmfors et al. (2001). Ces aides jouent surtout sur les flux mais pas sur les niveaux de chômage et d'emploi.

Pour conclure, on ne doit donc pas surestimer les politiques de l'emploi vis-à-vis des autres politiques macroéconomiques. Le rôle de la politique de l'emploi est en fait surtout conjoncturel : elle permet l'enrichissement de la croissance en emplois dans les phases d'expansion et ralentit la hausse du nombre de chômeurs en phase de récession. Quant à la mise en place de politiques agissant vraiment sur les taux d'emploi et de chômage, il y a malgré tout une petite marge de manœuvre sans avoir à aborder les questions fiscales.

La sociologie du travail depuis Georges Friedmann

Introduction : Où va le travail humain ?

À cette question qui a servi de titre à un ouvrage célèbre de Georges Friedmann publié voilà un demi-siècle, bien des réponses ont été apportées, marquées autant par l'évolution des pratiques que des politiques, limitées à l'angle de vision choisie, partielles donc et parfois partiales, éventuellement connotées par une vision normative du travail. Pouvait-il en être autrement ?

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, quand Georges Friedmann l'évoque, la question reflète toute l'inquiétude d'un observateur particulièrement attentif au développement d'une industrie de production de masse et d'un univers de travail «en miettes», où une excessive division technique du travail conduit la majorité des travailleurs à exercer un travail que l'on pourrait dire sans qualité mais non pas sans contraintes. La montée en puissance du salariat et les garanties qu'il procure s'accompagne d'une subordination qui annihile, pour beaucoup, la dimension créatrice du travail. La qualification du travail, le lien qu'elle entretient avec les formes de division du travail et les technologiques occupe alors une place centrale dans les travaux de recherche des élèves de Friedmann. Au moment de 1968, à l'acmé des «Trente glorieuses», la question ressurgit sous deux formes qui ne sont d'ailleurs pas étrangères aux réflexions développées par Georges Friedmann. La première concerne les conditions de travail et la remise en cause du taylorisme ; la seconde, la place

jugée trop prépondérante du travail dans la vie. Au slogan des syndicalistes «On ne veut plus perdre sa vie à la gagner» fait écho celui de «La vraie vie est ailleurs» que dans le travail.

Après vingt années où des bouleversements de l'ordre mondial s'ajoutent à l'invention puis la déferlante de la micro-informatique, la question est à nouveau posée dans un contexte bien différent de celui des années soixante-dix. L'emploi devenu rare prend le pas sur le travail et devient une préoccupation majeure. En 1993, un article de Barnet dans la revue *Harpers* annonce «la fin du travail», thème repris par Rifkin et Bridges deux ans plus tard et d'une autre manière par R. Sue . Les arguments développés par ces auteurs pour soutenir leurs analyses sont de deux ordres . Grâce à l'accroissement de la productivité et aux progrès des techniques, on a besoin de moins en moins de monde pour produire autant, il n'est donc plus possible de fournir à tous un emploi. Il revient au politique d'imaginer des solutions qui permettent à tous ceux qui n'accéderont pas à l'emploi de vivre sans travail. Par ailleurs, l'évolution des contraintes économiques et la transformation de la nature des besoins devraient conduire à un changement profond des modes de production. Ce n'est pas seulement la quantité de travail qui est alors en cause mais aussi le statut de l'emploi tel qu'il s'est développé sous le régime de l'État providence. Le régime du salariat s'avère inadapté pour faire face à ces mutations car il serait source de rigidité et freinerait la souplesse et la mobilité nécessaires des organisations. À côté d'une diversification des statuts, il faut réinventer le travail indépendant tout en accordant une place accrue aux loisirs.

Parallèlement à ces analyses qui mêlent constat à court terme et vision normative, la philosophe D. Méda, publie en 1995 un ouvrage très discuté sur «Le travail, une valeur en voie de disparition» . Derrière ce titre provocateur, son auteur propose un raisonnement qui remet en cause la place accordée au travail comme «expérience sociale centrale», selon l'expression employée par Sabine Erbes-Seguin, et les modes de vie induits par celle-ci. Pour D. Méda, la vraie vie et la richesse sont aussi à trouver ailleurs que dans le travail et dans ses fruits, dans la participation aux affaires de la cité et au développement de la sociabilité. La thèse défendue est politique, au sens très précis de ce terme. Elle ne repose pas sur un constat d'une désaffection à l'égard du travail que ne confirme aucune donnée d'enquêtes, au contraire.

Tous les travaux de recherche, et notamment ceux qui concernent les chômeurs, soulignent combien le travail demeure une «expérience sociale centrale», ce qui ne veut pas dire que cette expérience, comme toute expérience sociale, ne porte pas en elle bien des contradictions et qu'elle n'ait pas profondément changé au fil du temps.

Ces débats sur la place du travail ne sont pas nouveaux ; on sait l'ampleur qu'ils ont eu dès les origines du développement du salariat. Il n'est guère surprenant qu'ils ressurgissent dans une époque marquée par le chômage et les transformations du travail. Ils se structurent à partir de «montées en généralités» qui occultent la complexité de la réalité mais visent à lui donner un sens global. Dans le domaine du travail, on peut sans doute faire l'hypothèse qu'une des difficultés qui préside à la juste appréciation des transformations en cours tient à la spécialisation croissante qui s'est opérée au sein et entre les disciplines qui concourent à sa connaissance.

Pour les auteurs du *Traité de sociologie du travail*, le travail est un «acte social total», incluant l'activité de production de biens ou de services et les conditions d'exercice individuelles et collectives de cette activité, mais aussi les conditions d'accès au travail et les processus de stratification sociale induits par le travail. Cette définition très extensive du travail regroupe en fait deux notions distinctes, le travail et l'emploi qui seront longtemps traités par deux disciplines différentes : la sociologie pour le travail, l'économie pour l'emploi, laissant ainsi au droit du travail et à l'histoire le soin d'opérer la jonction entre travail et emploi. Cette répartition disciplinaire entre champs de recherche différents n'impliquait pas alors une ignorance réciproque comme en témoignent les

contributions des économistes et des statisticiens consacrées aux questions de l'analyse de la population active et de sa répartition, au chômage, à la structure de l'emploi qui figurent dans le *Traité de sociologie du travail*. Elle entérinait une partition fondée sur des compétences disciplinaires et des niveaux différents d'analyse sans construire entre approches et disciplines des barrières infranchissables. Elle correspondait aussi, à l'époque, à des préoccupations différentes : souci de planification pour les économistes dans une économie à reconstruire, inquiétudes d'une dégradation des contenus et des conditions de travail liés à la division du travail et au développement d'une production de masse pour les sociologues que traduisent bien les titres évocateurs des ouvrages de Friedmann.

Travail et emploi, disjonction ? Conjonction ?

Tous les observateurs et analystes du monde du travail constatent les transformations de l'emploi qui mettent à mal l'édifice pensé au lendemain de la seconde guerre mondiale, consolidé au cours de la période des Trente Glorieuses. Ce même constat donne cependant lieu à des interprétations très différentes qui conduisent à des propositions d'action contrastées. Les travaux sociologiques qui dénoncent les différentes formes de précarisation des emplois, l'importance du chômage et les risques croissants de ce que Castel nomme la « désaffiliation », prônent souvent un retour au modèle de l'État-providence éventuellement amendé qu'il est possible de préserver à condition non pas d'en affaiblir les règles mais au contraire d'accroître la place et le rôle de l'État comme régulateur du marché. La crise n'étant pas consubstantive aux transformations du travail, le modèle salarial inventé au lendemain de la seconde guerre mondiale doit pouvoir conserver toute son efficacité à condition de renforcer les mécanismes de régulation qui ont permis son développement. Certains juristes et économistes interprètent autrement le diagnostic partagé sur la situation de l'emploi. Il ne s'agit pas d'une crise temporaire dont l'ampleur est accrue ou atténuée par des choix politiques, il s'agit véritablement d'un « changement d'ère » et il n'est plus possible de chercher dans le catalogue des solutions déjà mises en œuvres la réponse à des questions radicalement nouvelles. Ainsi, pour Alain Supiot, « Une troisième époque s'ouvre peut-être aujourd'hui en droit du travail. Après la période libérale marquée par la libération du travail (au prix de l'aliénation du travailleur) puis celle de l'État-providence marquée par la protection des travailleurs (au prix de leur subordination) les temps sont mûrs pour un droit du travail qui aurait pour horizon l'émancipation des travailleurs (au prix de leur responsabilité). C'est une telle perspective qui oblige à porter son regard « au-delà de l'emploi ». Bernard Gazier partage la perspective du juriste, mais s'interroge dans son article sur le prix de cette responsabilité, prix d'autant plus fort pour certains que leurs moyens de s'émanciper sont plus faibles. La question centrale pour B. Gazier est bien celle de l'émancipation, question qu'il formule en empruntant à M. Foucault son diagnostic sur « la rareté de la conscience ». Pour pouvoir s'émanciper, les hommes doivent pouvoir maîtriser trois raretés essentielles de notre époque mises à jour par trois prix Nobel d'économie, le temps, l'attention et la liberté. Nul ne peut maîtriser seul ces raretés. Il s'agit donc d'inventer des mécanismes qui en permettent la compréhension et le contrôle, les marchés transitionnels de l'emploi paraissant pour l'auteur, la réponse la mieux adaptée dans la mesure où ils attribuent aux plus défavorisés des pouvoirs accrus pour s'insérer, une organisation collective (donc régulée) de la souplesse sur le marché du travail, et des modalités beaucoup moins rigides de la gestion des carrières. Aucune des mesures proposée n'est vraiment originale en soi, le sens très fort qu'elles acquièrent tient aux modalités de leur combinaison. On voit bien aussi à quel point les mesures proposées par B. Gazier sont susceptibles de transformer les manières « d'être au monde » si elles sont un jour mises en œuvre.

Dans une tout autre perspective, Pierre Desmarez, en questionnant les problèmes de méthodes posés par les comparaisons internationales, analyse les recherches comparatives concernant les fonctionnements des marchés du travail. Les résultats qu'il nous propose, les pistes qu'il ouvre

confirment la pertinence des questions à l'origine de la réflexion de B. Gazier. Retenons ici deux éléments qui s'inscrivent au cœur des analyses développées par Desmarez.

Le premier concerne la dilution relative du statut de l'emploi et la porosité des frontières entre emploi et travail que révèlent bien les comparaisons internationales. Ces transformations observées sont dues aux politiques de flexibilité qui induisent la précarisation de l'emploi tout autant qu'aux conceptions des «arrangements» qui lient la famille l'État et le marché dans les différents régimes de «welfare». La prise en compte ou non du travail domestique dans le champ du travail, les politiques actives de chômage dans le cadre du «workfare» introduisent beaucoup de flou dans les définitions du salariat. Le développement de la sous-traitance met à mal la notion de travail indépendant, de plus en plus souvent «parasubordinati» pour utiliser un vocabulaire transalpin. Les frontières traditionnelles du marché du travail, celles qui séparent la formation ou l'aide social du travail sont elles-mêmes remises en cause. Le travail intègre une multiplicité de formes qui se déroulent sous des régimes et des statuts différents. Cette hétérogénéité de formes du travail et de l'emploi désormais étroitement intriqués nécessite pour être comprise et analysée une approche qui associe plus qu'elle ne substitue l'une à l'autre sociologie du travail et de l'emploi.

Le second a trait à ce que nous apprennent les difficultés de la comparaison internationale quant au choix des niveaux comparables quand plus aucun ne va de soi. Desmarez nous donne ainsi à comprendre la transformation des instances régulatrices et la place croissante du supranational (notamment européen) dans la volonté de régulation des marchés du travail, mais également la manière dont les pratiques absorbent ou résistent à ces nouvelles régulations. Ce faisant, il soulève l'incertitude inhérente à la définition du «local», jamais donné à priori, mais défini par l'analyse comme étant «le lieu où se réalise l'endogénéisation de l'externe», ce local pouvant être aussi bien défini géographiquement que concerner une branche, un secteur d'activité, un bassin d'emploi ou une entreprise. On perçoit bien l'importance de la démonstration qui devrait déboucher, entre autres, sur un renouveau de l'analyse des systèmes de relations professionnelles et, plus concrètement, sur une réflexion critique sur les niveaux où peuvent et doivent s'opérer une «régulation conjointe», l'entreprise où la branche n'étant plus forcément les lieux les plus pertinents de la négociation.

Ces deux «plongées» dans les transformations des marchés du travail sont complétées par une analyse spécifique de l'emploi féminin dont les représentations entretiennent un lien lâche avec la réalité. La vision dynamique que nous en propose, Catherine Omnès met en exergue, là encore, l'impossible séparation de l'analyse de l'emploi et du travail. Les trois temps qui, selon l'historienne, marquent l'emploi féminin en France sur la période qui s'étend du début de la révolution industrielle à nos jours ont chacun leur spécificité. Ils ont cependant pour point commun la mise en évidence d'une segmentation qui paraît à bien des égards irréductible entre emplois féminins et masculins, segmentation presque toujours imposées, très exceptionnellement choisies dans le cas des situations les plus favorables. Certes la place faite aux femmes au sein du marché du travail français n'a rien à voir avec celles de ces «femmes manquantes» de la population active évoquées par Sen, confinées qu'elles sont dans un statut «d'agents reproducteurs».

Elle est très révélatrice cependant de la fragilité des équilibres sociaux qui se construisent autour et à partir du travail. Si certaines «avancées» concernant l'insertion des femmes dans le travail paraissent irréversibles, la dureté des temps en met à mal très rapidement d'autres. La conception du revenu du travail féminin considéré comme «salaire d'appoint» qui réapparaît à échéance régulière dans la rhétorique utilisée pour justifier les inégalités salariales, les politiques sociales incitant les femmes à retrouver le chemin du travail domestique pour desserrer la pression sur le marché du travail, la

difficile mixité des emplois et l'égalité professionnelle comme horizon plus que comme réalité déjà là montrent que, dans ce domaine «rien n'est jamais acquis». Le travail devient ici un «grand révélateur» d'une conception des rapports sociaux de sexe qui le transcendent tout en contribuant à les instituer.

Les transformations du travail

Trois questions sont abordées dans cette seconde partie pour illustrer à partir de «formules de recherche» très différentes, certaines des mutations essentielles qui affectent le travail. Duncan Gallie et ses collègues s'intéressent à l'évolution des qualifications et à l'autonomie dans le travail en lien avec l'essor du développement de l'informatique. Jean-Marc Weller observe les effets sur le travail des agents de la mise en œuvre des politiques de proximité dans les activités de service. Marc Lorient centre sa réflexion sur la perception des conditions de travail et les formes nouvelles d'expression de la plainte par les salariés.

La définition des qualifications et leur inscription au sein d'un espace hiérarchisé dans un système de classification sont consubstantielles au développement du salariat. L'enjeu de leur reconnaissance a une importance majeure dans la mesure même où il déborde les frontières du lieu où elle s'opère pour contribuer à la construction d'un ordre social global. L'importance de l'enjeu explique la place qu'il occupe tant dans l'histoire des luttes sociales que dans celle de l'intervention de l'État en France pour assurer la normalisation des qualifications et leur adaptation par le biais des conventions collectives. Les dimensions prises en compte pour définir les qualifications, les modalités de leur construction, l'écart entre leurs appréciations formelles et leur contenu réel ont alimenté les travaux et débats des sociologues du travail depuis l'origine de la discipline. Gallie, Felstead et Green en retracent opportunément les grands traits et proposent une lecture très stimulante de l'évolution des qualifications liées à l'usage de l'informatique.

Les résultats qu'ils nous présentent s'appuient sur l'analyse de données recueillies au cours d'enquêtes conduites en 1986, 1992, 1997 et 2001 auprès d'un échantillon représentatif de salariés britanniques. Le choix de cette formule de recherche apparaît ici particulièrement pertinent dans la mesure où l'ambition est bien de saisir une tendance générale qui ne saurait être déduite, comme cela est trop souvent le cas, de quelques études de cas forcément singulières. L'intérêt de la démarche réside aussi dans la décomposition de la notion de qualification entre ses deux grandes composantes : d'une part, la qualification prise au sens étroit du terme (skill) qui intègre le niveau de qualification exigé pour l'accès au poste de travail, la durée de formation nécessaire pour l'adaptation au poste et enfin le temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise du travail exigé d'une part et l'autonomie dans le travail d'autre part. Les conclusions auxquelles parviennent les chercheurs sont importantes de plusieurs points de vue. Ils constatent en premier lieu une élévation notoire de la première dimension de la qualification (skill) sur la période observée. Cette élévation, à des degrés variables, concerne toutes les catégories de personnel et toutes les formes d'emploi. Elle ne confirme donc pas la thèse d'un accroissement de la polarisation des qualifications ni celle d'une distance accrue au regard de ce critère entre «le noyau dur et la périphérie» c'est-à-dire entre les salariés les plus stables de l'entreprise et les salariés précaires ou à mi-temps. Elle n'est pas imputable à la seule élévation du niveau initial de formation mais bien à un accroissement de la complexité des tâches à accomplir due à un usage extensif des ordinateurs ou des équipements informatisés dans l'industrie. Cette élévation de la qualification trouve son acmé au milieu des années 90, période qui correspond à la fin de la vague d'intense informatisation des moyens de production des biens et des services.

Tout aussi intéressant est le constat, sur la même période, de l'augmentation puis de la régression de l'autonomie dans le travail et d'une polarisation plus forte de l'autonomie selon l'emploi occupé et le

statut de cet emploi. Autrement dit, il n'existe pas de lien mécanique entre la complexité accrue du travail et l'autonomie accordée pour sa réalisation, cette dernière dépendant avant tout de choix organisationnels et de politique de gestion du personnel. Un tel résultat ne peut que contribuer à alimenter le débat sur la notion de compétence telle qu'elle a été introduite en France dans les années 90. Il éclaire d'un jour nouveau les résultats des enquêtes françaises sur les conditions de travail qui montrent un accroissement de l'autonomie dans le travail (choix de la tâche) associé à un accroissement de son intensité et surtout de son contrôle, sans pour autant que l'on puisse faire un lien dans ces enquêtes avec l'élévation des niveaux de qualification.

Utilisant une tout autre formule de recherche, les analyses de Jean-Marc Weller prolongent la réflexion suggérée par les résultats présentés par Duncan Gallie et ses collègues concernant l'importance des choix de gestion sur le travail des salariés. S'intéressant à la modernisation des services publics, l'auteur s'attache à analyser les effets de la mise en œuvre d'une politique de proximité sur le travail des fonctionnaires. Au-delà du consensus qu'elle suscite, tant elle semble répondre aux aspirations des usagers, cette politique vise à favoriser une intervention plus juste, plus efficace et mieux adaptée à la diversité des besoins de la part des services publics. Remède miracle dans la pensée de ses promoteurs, le principe de proximité qu'analyse J.M. Weller conduit, de fait, à une remise en cause des principes fondamentaux de l'idéal-type de la bureaucratie.

Cette remise en cause s'effectue par une modification de ce que l'auteur nomme «la texture des règles». Au «droit du statut» s'ajoute ou se substitue un «droit des faits». Le droit du statut repose sur la qualité juridique de l'intéressé, le droit des faits renvoie à l'analyse et au classement de situations de plus en plus diverses. La législation sociale offre ainsi une «texture ouverte» permettant de mieux moduler les aides en fonction des situations concrètes des ayant droits. La conséquence de ces évolutions est évidente sur la matérialité des règles et le principe de justice qui la fonde (non plus l'égalité mais l'équité). Ce recentrage sur «la figure de l'usager» par le principe de proximité n'est évidemment pas sans conséquence sur le travail des fonctionnaires. À la difficulté du contact quotidien avec «la misère du monde», s'ajoute celle de l'élaboration ad hoc d'un diagnostic où «ni la règle ni les faits ne s'imposent d'eux-mêmes». L'ensemble de l'organisation administrative elle-même est affectée par cette politique qui suscite au sein de la hiérarchie des réactions contrastées qui vont du «laisser-faire» à l'imposition d'une réglementation pléthorique espérant intégrer, sans évidemment jamais y parvenir, tous les cas de figure possibles.

L'analyse stratégique classique laisse ici bien démunie pour rendre compte du comportement des acteurs. L'analyse de leur travail montre à quel point la reconnaissance de ce qu'ils font est faible, qui ne sait prendre en compte ni le travail juridique de qualification, ni le contenu de l'activité relationnelle. Dans le même temps, les contraintes temporelles et l'organisation du travail rendent très difficile la mutualisation des connaissances et de l'expérience, laissant les agents de base «dépourvus de la théorie de ce qu'ils font».

En prenant pour objet d'investigation la plainte de fatigue au travail, Marc Lorient offre une perspective complémentaire à celles qui viennent d'être évoquées quant à l'analyse des transformations du travail. Derrière le mot de fatigue, utilisé indifféremment par le sens commun pour caractériser des états très divers, l'auteur va s'attacher à débusquer les représentations sociales, les considérations morales et les enjeux qu'il masque. Dans un premier temps de son raisonnement, l'auteur procède à un examen critique des analyses psychosociales de la fatigue qui analysent cette dernière à partir de deux dimensions : l'ennui lié à l'absence d'autonomie dans le travail et à la répétitivité des tâches ; la souffrance due à l'absence de reconnaissance du travail réel accompli par le salarié. Pour importantes que soient ces dimensions, les recherches qui les éclairent

pèchent à la fois par la spécificité des activités productives observées et surtout par l'arrière-plan normatif concernant le travail qui sous-tend les théories mobilisées.

Plutôt que de parler d'ennui ou de souffrance, il s'agit pour Marc Lorient de prendre au mot le terme de fatigue utilisé par les salariés pour procéder à une analyse compréhensive de la plainte et de la logique sociale qui la commande. Le sens donné au travail dans différentes professions (une obligation morale ou un moyen de réalisation), le contexte dans lequel il se réalise (la place des pairs, de la hiérarchie, des clients ou usagers), le contenu des tâches à réaliser et leur plus ou moins grand prestige, expliquent les expressions et les significations différentes prises par la fatigue qui n'est jamais «la simple mesure objective des efforts fournis par le travail».

Ces trois visions complémentaires des transformations du travail donnent à comprendre qu'une des difficultés de l'observation et de l'analyse tient au fait que le travail continue à être pensé à partir de catégories élaborées au cours d'une période sans doute révolue. Les conditions de travail ne désignent plus la seule pénibilité ou monotonie des conditions physiques du travail et l'expression de la plainte prend des formes aussi diverses que celles des expériences contrastées de travail de ceux qui la formule. Ces travaux mettent en exergue des situations bien plus subtiles et complexes que les analyses affirmant des évolutions contrastées sur la déqualification ou la requalification. Ils montrent aussi l'accroissement de la complexité du travail et la difficulté de sa reconnaissance. Tous, à leur manière, soulignent la fragilité des analyses en termes de déterminismes simplistes ; les choix politiques de gestion demeurent déterminants pour expliquer la pénibilité du labeur des hommes.

Des régulations incertaines

Norbert Alter prolonge la réflexion sur les transformations du travail en réfléchissant à celles qui affectent l'organisation. Reprenant la distinction opérée par Taylor entre la forme de l'organisation et l'activité organisatrice, l'auteur s'attache à apprécier certains des effets de la dissociation entre ces deux dimensions qui coexistent au sein de toute organisation. La fonction organisatrice dont la mission est bien de réduire au mieux les incertitudes inhérentes à l'action parvient de plus en plus rarement à mettre en place une forme d'organisation stable et homogène qui s'apparente, dans ce cas seulement, à un modèle. Dans la majorité des cas observés par l'auteur, les entreprises transforment leur structure de travail (la division des tâches, la spécialisation des fonctions etc.) sans pour autant modifier leurs méthodes de transformation, leur activité organisatrice. Bien plus, au sein des organisations, il est courant d'observer que toutes les parties qui la composent ne sont pas soumises aux mêmes incertitudes, aux mêmes contraintes de changement.

L'hétérogénéité des formes organisationnelles plus que leur homogénéité caractérise les organisations et la nécessité du changement confirme la place prépondérante de l'activité organisatrice condamnée à la conception de formes organisationnelles jamais «abouties» rarement «en phase» les unes avec les autres. Cette difficulté de mise en forme qui n'en élimine pas la nécessité, au contraire, conduit à une activité constante de l'action organisatrice, «celle-ci étant d'autant plus importante que la structuration des formes de l'organisation est faible». L'auteur observe alors des organisations en changements constants mais très souvent déphasés dans le temps (ce qu'il nomme des dyschronies), désajustés, parfois incompatibles entre eux. La question à laquelle sont confrontées la majorité des organisations contemporaines n'est donc plus celle de changements qui surviennent en leur sein et des acteurs qui les mettent en œuvre, mais bien la synchronisation de ces changements. La régulation des organisations (au sens commun du terme) devient d'autant plus complexe que les règles n'ont bien souvent qu'un faible pouvoir de régulation, et qu'elles peuvent même parfois être totalement déconnectées de l'action.

L'action des acteurs contribue par ailleurs à produire des normes de relations, des «formes cristallisées», des règles autonomes qui résistent à la «régulation de contrôle». Le mouvement observé dans les organisations conduit ainsi à «un déficit de régulation effective», à une situation d'anomie due non pas à une insuffisance de règles, mais à un déficit de régulation. Par un tout autre cheminement, Norbert Alter abouti à un constat très proche de celui auquel parvient Jean-Marc Weller lorsqu'il évoque les effets du principe de proximité sur l'activité organisatrice qui produit, dans un même contexte, pléthore de règles nouvelles ou au contraire un laissez-faire tout aussi inquiétant pour les agents.

Cette difficulté de la régulation est aussi observée par Guy Groux dans le domaine des relations professionnelles qui propose de renouveler l'approche théorique des conflits sociaux en les analysant à partir de ce qu'il nomme leur «effectivité normative». Fortement marquées par un état national et jacobin au moins en France, les relations professionnelles sont désormais touchées par un ensemble de transformations. Ces transformations qu'il faut bien énumérer pour les analyser sont cependant interdépendantes les unes des autres. Dans un contexte de pénurie durable, l'emploi devient une sorte «d'équivalent général» au cœur du conflit et de l'accord. Le travail et son organisation, de plus en plus orientés par les contraintes du marché, induisent de nouvelles exigences qui ne sont acceptables par les salariés que si elles se traduisent par un maintien ou/et une augmentation de l'emploi. Pour faciliter cette souplesse d'adaptation, la loi se rétracte pour laisser plus de champs aux régulations autonomes à moins qu'elle ne change de nature. Reprenant à son compte le constat d'A. Supiot, l'auteur constate que «la fonction normative» du droit est ainsi devenue plus «supplétive » ou «dispositive», encourageant les régulations locales ou s'y substituant le cas échéant.

Empruntant à Luhman son analyse de la différenciation, Groux s'attache à montrer comment la globalisation ne suffit pas à expliquer les transformations observées dont les causes sont pour lui endogènes au système, même si les effets de ces causes sont amplifiés par cette mondialisation. Cette différenciation accrue conduit à intégrer dans les conflits des éléments et des acteurs jusque-là extérieur au «lieu clos de l'affrontement capital/travail» caractéristiques des «vieux» conflits du travail. Le local et ses spécificités notamment en termes de marché du travail, l'environnement, la nature du développement envisagé, la qualité de la vie font irruption dans les revendications. Les formes de conflictualité se diversifient, l'effectivité normative du conflit dépend alors de la capacité d'acteurs multiples et divers à inscrire leur action dans des formes durables, à agir sur les règles et à produire des règles temporaires au sein d'un ordre de plus en plus aléatoire.

À sa manière, en élargissant le champ du diagnostic, Guy Groux reprend les analyses livrées en 1973 par J.D. Reynaud sur les transformations des lieux de pouvoir dans l'entreprise. Reynaud qualifiait la multiplication de ces lieux de pouvoir de «pleistocratie». Cette multiplication des acteurs et des formes des conflits, la complexité des enjeux et de leur articulation met à mal l'efficacité des systèmes traditionnels de relations professionnelles, le lien entre conflit, négociation et régulation sociale n'allant plus de soi.

Le projet sans doute très ambitieux consistant à traiter dans un même numéro du travail et de l'emploi ne peut prétendre qu'à une exploration limitée de ces thèmes. Il est cependant frappant de constater combien des contributions, totalement indépendantes les unes des autres, sont cependant en forte résonance. Les transformations du travail qui reposent toujours sur des choix sociaux plus ou moins explicites sont bien au cœur des dynamiques des transformations de l'emploi et des organisations. Retenons également deux questions qui traversent les textes de plusieurs des auteurs qui ont contribué à ce numéro et qui mériteraient un examen complémentaire. La première a trait à la difficulté des régulations dans les organisations, difficultés dues aux transformations du travail et à

l'élaboration des normes, qu'il s'agisse des règles de contrôle ou des règles autonomes pour utiliser les catégories proposées par Jean-Daniel Reynaud .

- ⇒ Ce que nous disent chacun à leur manière G. Groux, N. Alter, M. Lorient ou J.M. Weller rejoint les interrogations des philosophes du droit ou du politique : l'anomie guette les organisations si l'on ne sait repenser le principe qui fonde «l'obligatorité de la norme». La seconde a trait à la difficulté de la reconnaissance du travail effectué par les salariés qui continue à être apprécié à partir de catégories élaborées dans un contexte désormais révolu, contribuant à creuser l'écart entre l'ordre du travail et l'ordre de la société.

La précarité des femmes sur le marché du travail

C'est du côté des inégalités entre les hommes et les femmes qu'il faut rechercher l'origine de la précarité des femmes. Certes, certains emplois occupés par des hommes sont également précaires, mais les inégalités en accroissent à la fois l'occurrence et le risque pour les femmes. De force d'appoint avant les années 1960, les femmes sont depuis devenues partie prenante de la population active. Leur mode d'insertion, spécifique, et le fait qu'elles assument toujours en grande partie l'articulation entre tâches professionnelles et tâches familiales, les rendent plus fragiles sur le marché du travail.

Les femmes ont investi le marché du travail. Leur volonté d'indépendance financière, d'indépendance tout court, les a conduites, à partir des années 1960, à s'insérer dans les études et dans l'emploi, bien plus massivement qu'elles ne l'avaient fait auparavant. La croissance des Trente Glorieuses a facilité cette insertion, en même temps qu'elle en a résulté. De force d'appoint, les femmes sont devenues partie prenante de la population active. L'évolution des marchés du travail depuis les années 1980 et surtout 1990, marquée par la croissance molle qu'ont connue la plupart des économies européennes et par les changements dans la régulation mondiale, a modifié les modes d'insertion individuelle dans l'activité, et en tout premier lieu ceux des femmes. La montée du chômage a distendu les liens à l'emploi, rendu plus floues les frontières entre l'activité et l'inactivité, et changé les caractéristiques des emplois. Le développement structurel de certaines activités, notamment tertiaires, a renforcé cette tendance.

Parallèlement, et conjointement, les structures familiales ont évolué. Les séparations ne sont plus l'exception, les familles recomposées sont plus fréquentes, les familles monoparentales - terme neutre pour désigner, dans neuf cas sur dix, des femmes seules avec enfants - sont plus nombreuses, et les formes juridiques des unions ont changé.

La précarité, vécue ou potentielle, peut être définie comme des situations d'instabilité et de discontinuité, imposées ou «choisies» sous contrainte. Ce sont les ruptures de parcours, professionnels et personnels, qui créent la précarité ou son risque. Quand les caractéristiques des emplois occupés témoignent d'une relation instable au marché du travail (contrats à durée déterminée - CDD -, dispositifs de la politique de l'emploi, etc.) ou stable dans le sous-emploi (temps partiels imposés), les femmes peuvent basculer vers la précarité, tout particulièrement après une rupture conjugale, car se cumulent alors plusieurs facteurs défavorables. Elles peuvent même alors tomber dans la pauvreté, quand, sans emploi stable ou parce qu'elles occupent des emplois mal rémunérés, elles ont des charges de famille. Mais la précarité ne se réduit pas à la pauvreté. Ce sont

les notions d'instabilité, de trajectoires professionnelles, de ruptures de parcours, de fragilité de l'insertion et de difficultés de réinsertion qui sont essentielles.

C'est donc bien du côté des inégalités entre les hommes et les femmes qu'il faut rechercher l'origine de la précarité des femmes. Certes, la précarité ne leur est pas spécifique. Certains emplois occupés par des hommes sont également précaires. Mais les inégalités en accroissent à la fois l'occurrence et le risque pour les femmes. Leur mode d'insertion, spécifique, et le fait qu'elles assument toujours en grande partie la responsabilité d'articuler tâches professionnelles et tâches familiales les rendent en effet plus fragiles sur le marché du travail.

L'emploi des femmes

Le pourcentage de femmes actives n'a cessé de progresser en France, en particulier si l'on exclut l'effet de l'allongement de la durée des études chez les jeunes : le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans atteint ainsi 80% en 2003. Mais d'une part les écarts avec les hommes persistent, même s'ils se sont réduits : l'écart atteint encore, en 2003, 11,8 points pour le taux d'activité et 12,1 points pour le taux d'emploi des 15-64 ans, et respectivement 14,1 points et 15,1 points pour les 25-54 ans. D'autre part, depuis le milieu des années 1990, on peut noter une tendance au ralentissement de la résorption des écarts de taux d'activité et de taux d'emploi. De plus, le temps partiel a constitué un mode d'entrée privilégié sur le marché du travail dans les années 1990 ; la progression des taux d'emploi est relativisée, voire annulée, si l'on raisonne en équivalent temps plein.

L'emploi est-il un rempart pour éviter la précarité ? Il est toujours une condition nécessaire, mais il n'est pas une condition suffisante. Les caractéristiques des emplois et les trajectoires jouent un rôle majeur dans la précarité. Ces caractéristiques sont essentielles en termes de continuité de l'insertion. Or les frontières de l'emploi et du sous-emploi, de l'activité et de l'inactivité sont fluctuantes pour nombre de femmes, en particulier pour les plus jeunes et les moins qualifiées d'entre elles. Les CDD, les temps partiels contraints et les dispositifs d'attente concernent le plus souvent les femmes, et sont moins pour elles que pour les hommes un mode d'insertion vers l'emploi durable. Les situations intermédiaires sont nombreuses. Les femmes qui sont en CDD y restent davantage que les hommes et obtiennent moins souvent un emploi à durée indéterminée (CDI) ; elles basculent aussi plus souvent vers l'inactivité. Si les chômeuses sont proportionnellement moins nombreuses que les chômeurs à rester en demande d'emploi, c'est parce qu'elles en «sortent» davantage vers l'inactivité ; parmi celles qui retrouvent un emploi, elles sont bien plus nombreuses que les hommes à n'obtenir qu'un CDD. On peut multiplier les exemples de ce type, à la sortie d'une formation, d'un dispositif de la politique de l'emploi, etc.

De plus, les faibles qualifications et l'emploi discontinu vont de pair avec les interruptions d'activité plus fréquentes lors de la naissance des enfants ; en général, les femmes bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation (APE) ne souhaitent pas tant rester au foyer que fuir un emploi aux conditions de travail difficiles. Or le recours au congé parental accentue leurs difficultés de réinsertion.

On est là au cœur de la précarité, c'est-à-dire d'emplois instables et mal rémunérés, et d'une relation lâche et discontinue au marché du travail, qui se reflète dans les salaires et, au bout du compte, dans le niveau futur des pensions de retraites.

Le temps partiel et les emplois peu qualifiés

En 2003, parmi les 4 millions d'actifs à **temps partiel**, 82% sont des femmes. Le temps partiel représente 29,8% des emplois occupés par des femmes. Pour les hommes, ces proportions sont respectivement de 18% et 5,4%. Si l'on se limite au seul secteur privé, la tendance est encore plus

marquée : 32,1% des femmes salariées de ce secteur travaillent à temps partiel. C'est le cas de 40,6% des femmes en contrats à durée déterminée et de 31,1% des femmes en contrats à durée indéterminée.

Le taux d'activité des femmes a progressé de 10 points environ du milieu des années 1980 au début des années 2000. Mais l'essentiel de la hausse de l'emploi des femmes durant la période 1983-2002 est due à celle de l'emploi à temps partiel. L'extension du secteur tertiaire - qui emploie proportionnellement plus de femmes - et la politique économique visant à lutter contre le chômage - qui avait favorisé le temps partiel jusqu'au début des années 2000 par des mesures de réduction de cotisations patronales - ont concouru à développer les offres d'emploi à temps partiel. Ce sont les femmes qui ont été le plus concernées, surtout durant les années 1990, période d'accélération de la croissance du temps partiel.

Les femmes à temps partiel constituent un groupe hétérogène. Lorsqu'il est imposé par les employeurs, le temps partiel est le plus souvent associé à un travail non qualifié, fréquemment instable parce qu'à durée déterminée et à horaires atypiques. Il conduit alors à une précarité de l'insertion sur le marché du travail (insertion discontinue) et une dégradation des conditions de vie (les difficultés de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale sont accrues par les horaires atypiques). En revanche, lorsqu'il est «choisi» par les femmes, le temps partiel est souvent de longue durée hebdomadaire, transitoire dans le cycle de vie professionnelle puisque pris durant la période d'éducation des enfants, et concerne le plus souvent des femmes qualifiées. Il n'est pas, alors, un facteur de précarité, même s'il est toujours un facteur de moindre développement de carrière, voire d'une plus grande dépendance financière du conjoint, source possible de difficultés lors d'une séparation. Il n'y a donc pas un temps partiel, mais des temps partiels.

Les femmes sont aussi surreprésentées dans les **emplois peu qualifiés**. Parmi les 5 millions de salariés peu qualifiés, 61% sont des femmes. 30% des emplois occupés par les femmes sont non qualifiés, contre 19% pour les hommes. Parmi les employés non qualifiés, 78% sont des femmes. Leurs conditions de travail et d'emploi sont alors particulièrement difficiles. La disponibilité temporelle constitue le principal clivage entre les postes d'ouvriers non qualifiés (plutôt masculins) et les postes d'employés non qualifiés (plutôt féminins) : le travail du dimanche concerne près du tiers des employés non qualifiés (contre 15% des ouvriers non qualifiés). La variabilité des horaires est également plus forte chez les employés non qualifiés : 56% des employés non qualifiés déclarent travailler certains jours ou certaines semaines plus longtemps que l'horaire habituel. 40% des employés non qualifiés n'ont pas deux jours de repos consécutifs. Cette disponibilité temporelle, qui peut prendre diverses formes (coupures, travail morcelé, imprévisibilité...), est défavorable à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Tout le monde s'accorde actuellement pour anticiper un fort potentiel de développement des emplois de services, en particulier des services à la personne, même si les évaluations diffèrent. En tout cas, il s'agira à coup sûr d'emplois essentiellement occupés par des femmes, à temps partiel et souvent à horaires atypiques. Le développement de ces emplois permet certes à des personnes peu diplômées de trouver un emploi. Mais pour éviter l'éclatement et la multiplicité des employeurs, la professionnalisation du secteur est indispensable (constitution de trajectoires vers des emplois plus stables, organisation des emplois du temps, filières de formation, validation des acquis de l'expérience, rémunérations prenant en compte les compétences et les qualifications, etc.). Sinon, à coup sûr dans dix ans, l'on constatera que les inégalités entre les hommes et les femmes se sont accrues et que la précarité des femmes s'est intensifiée.

[Les catégories les plus fragiles](#)

Toutes les contraintes qui pèsent sur les femmes en général, pèsent tout particulièrement sur certaines catégories. Les **familles monoparentales** sont constituées pour l'essentiel de femmes seules avec enfants pour lesquelles les contraintes liées à l'articulation vie professionnelle/vie familiale sont plus lourdes en termes financiers et en temps, que pour les femmes en couple ; la protection sociale leur permet souvent d'échapper à la pauvreté monétaire, mais les dimensions non monétaires dans la dynamique de précarisation s'ajoutent à la précarité liée à l'emploi ; celle-ci est même accentuée, car ces femmes sont souvent conduites à accepter des emplois à durée réduite, peu qualifiés et mal payés. Les **femmes immigrées** sont plus éloignées que les autres du marché du travail, ce qui est un facteur supplémentaire de précarisation sociale et économique en cas de séparation, où elles perdent de fait tous leurs droits ; cependant, même si elles demeurent majoritaires dans le cadre du regroupement familial, la part des femmes parmi les immigrés pour raisons économiques ne cesse d'augmenter ; elles sont majoritairement présentes dans les services personnels et domestiques. Les **femmes allocataires des minima sociaux** sont les plus éloignées de l'emploi ; la précarité, pour elles, résulte le plus souvent du cumul de difficultés, professionnelles et personnelles ; les prestations ne compensent qu'en partie la précarité financière qui en découle.

Les salaires et les retraites

Les inégalités en termes d'emplois occupés se répercutent sur les salaires et les retraites. Actuellement en France, on peut situer le ratio du **salaire** moyen des femmes comparé au salaire moyen des hommes dans une fourchette allant de 80 à 85% pour les salaires horaires, et de 75 à 80% pour les salaires mensuels. Le resserrement des écarts est en panne : ces fourchettes étaient du même ordre au milieu des années 1990.

L'analyse de l'écart des salaires mensuels entre les femmes et les hommes met en évidence l'effet crucial du moindre nombre moyen d'heures de travail des femmes. C'est d'abord du côté des facteurs qui mettent les femmes et les hommes en position inégale sur le marché du travail qu'il faut chercher les raisons de l'écart des salaires et de sa persistance. L'écart des salaires entre femmes et hommes va croissant à mesure que l'on s'élève dans la distribution des salaires. Mais en même temps, les femmes sont sous-représentées dans le haut de la hiérarchie des salaires, et massivement surreprésentées dans le bas. Il faut donc relativiser le constat du moindre écart de salaires entre les femmes et les hommes dans le bas de la distribution, car la probabilité pour les femmes de se trouver dans le bas de cette distribution est plus élevée que celle des hommes.

La part des bas salaires dans l'emploi des femmes et des hommes est disproportionnée, touchant plus d'une femme salariée sur quatre, contre à peine un homme sur dix. Actuellement, près de 80% des salariés à bas salaire sont des femmes, et 74% d'entre elles occupent des emplois à temps partiel. Cette proportion est d'environ 10 points supérieure à son niveau du début des années 1990. Les femmes subissent un risque de bas salaire plus élevé en moyenne que les hommes, car elles occupent relativement plus souvent des emplois non qualifiés, dont les taux de rémunération horaire sont faibles, et qui sont en outre plus souvent offerts à temps partiel.

Les bas salaires correspondent aussi plus souvent pour les femmes que pour les hommes à des situations durables. La concentration des femmes dans les « mauvais » emplois, et le fait qu'elles y restent plus longtemps en moyenne que les hommes peut résulter, en partie, de ce qu'elles acceptent, pour des raisons familiales, plus souvent des emplois dévalorisés. Près de 60% des femmes à bas salaire sont des mères de famille.

Pour les femmes, le risque de pauvreté est atténué par la solidarité familiale, tant qu'elle existe. Elles représentent de 40 à 45% des actifs pauvres. Cette proportion peut sembler faible au regard du fait que près de 80% des salariés à bas salaire sont des femmes. Pour l'essentiel, cela reflète l'asymétrie

des situations d'emploi des conjoints dans les couples : la probabilité pour une femme de vivre avec un conjoint qui gagne plus qu'elle, est plus élevée que la probabilité pour un homme de vivre avec une conjointe qui gagne plus que lui.

Les inégalités sur le marché du travail se répercutent aussi, au bout du compte, en inégalités dans les pensions de **retraites**, du fait de carrières plus courtes et de rémunérations moins importantes au cours de l'activité. C'est le propre d'un système de retraite à fondement professionnel. Des mesures visent à compenser certaines inégalités sur le marché du travail, par les avantages familiaux et conjugaux, par des mécanismes généraux de redistribution qui bénéficient principalement aux femmes, ou du fait de l'existence de minima de pensions. Le système mêle ainsi des principes de contributivité (reflétant le lien travail-retraite) et de solidarité, ce qui conduit à une moindre dispersion des pensions.

Malgré ces mesures de compensation, les retraites des femmes demeurent inférieures à celles des hommes. Ainsi en 2001, les retraitées percevaient une pension moyenne de 606 euros au titre des droits acquis en contrepartie d'une activité professionnelle, contre 1 372 euros pour les hommes ; les femmes ne sont en effet que 4 sur 10 à avoir liquidé leur retraite avec une carrière complète, c'est-à-dire en ayant la durée de cotisation requise pour bénéficier du taux plein, alors que c'est le cas de 8 hommes sur 10. Lorsqu'on ajoute aux droits directs les autres composantes de la retraite, l'écart des pensions se réduit mais atteint encore 44% pour les retraites moyennes totales. De plus, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à percevoir les minima de pensions.

Des différenciations entre les femmes elles-mêmes

Toutes les femmes ne sont pas en situation de précarité. Des différences significatives, parfois croissantes, apparaissent entre les femmes elles-mêmes. C'est le cas dans l'emploi (certaines d'entre elles sont bien insérées, ont des emplois stables qu'elles peuvent choisir et faire évoluer, même si elles sont toujours discriminées en termes de salaires, de progression de carrières, etc.) ; au sein des temps partiels (entre les femmes qui sont à temps partiel contraint et horaires atypiques non maîtrisés, et celles qui choisissent un temps partiel pour une période transitoire) ; parmi les femmes immigrées (selon leurs origines et leur génération) ; parmi les familles monoparentales (qui ne sont pas toutes précaires, même si leur niveau de vie est moindre en moyenne) ; dans l'accès aux modes de garde (le dispositif actuel a un effet de polarisation entre les femmes) ; parmi les retraitées (qui ne sont pas toutes pauvres). Mais ce sont les inégalités entre les femmes et les hommes, dans la sphère professionnelle comme dans la sphère familiale, qui génèrent ces différenciations et la précarité pour certaines d'entre elles : les femmes sont reléguées à certaines tâches, à certains secteurs, à certaines formations, à certaines formes d'emplois.

Inciter à l'emploi, mais pas n'importe lequel

Parce que les facteurs d'une plus grande précarité des femmes que des hommes proviennent des inégalités existantes dans notre société, c'est en premier lieu du côté de la réduction de ces inégalités qu'est la priorité. L'égalité est un facteur de progrès, de cohésion, de justice sociale. C'est une valeur en tant que telle. L'emploi des femmes, condition de leur indépendance, en est un élément fondamental.

On pourrait penser que l'on a dépassé les temps où l'ordre moral considérait que les femmes devaient s'occuper de leurs enfants et ne pas travailler à l'extérieur de la famille. Mais ces temps sont-ils vraiment dépassés ? Refleurissent périodiquement des thèses qui, sous couvert de l'éclatement de la famille traditionnelle, et/ou de la baisse de la natalité, et/ou de la montée de la violence chez les jeunes, etc., en attribuent la responsabilité à l'absence de la mère, trop occupée par

son travail, et à la «dilution de la fonction d'autorité du père». Une autre forme, plus subtile, consiste à poser la question : est-ce qu'il vaut mieux pour une femme avoir un travail épuisant, inintéressant, courir sans cesse du fait d'horaires atypiques de grande amplitude, ne pas avoir le temps de s'occuper de ses enfants comme elle le souhaiterait, au nom d'une indépendance économique en partie illusoire si son salaire n'est qu'un revenu d'appoint qui ne lui assure pas l'autonomie ? Sous différentes formes récurrentes, le retour des femmes à la maison constitue la référence implicite ou explicite de nombreux travaux sur la famille.

Si l'insertion dans l'emploi est déterminante pour contrecarrer les risques de précarisation, la nature des emplois occupés joue un rôle majeur. L'attention devrait donc être portée non seulement au degré d'insertion, mais aussi aux caractéristiques des emplois et aux trajectoires entre les différentes formes d'emplois ou de sous-emplois. La question de l'articulation des temps sociaux est aussi essentielle, de sorte de ne pas encourager les hommes à allonger leurs horaires (pour gagner plus) et les femmes à les raccourcir (pour avoir du temps pour les enfants et la famille).

Enfin, les structures d'accueil de l'enfance - accessibles financièrement et de qualité - sont primordiales dans l'aide aux parents pour articuler travail et vie familiale, ce qui a des effets tant en termes de fécondité que d'activité professionnelle des femmes.

Les politiques publiques doivent être cohérentes. Or elles ne le sont pas. Certaines mesures générales ont pour effet de renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes (incitations au temps partiel, congés parentaux, réforme des retraites, etc.), et aggravent par là les risques de précarité pour certaines femmes. La prise en compte de l'impact de toutes les mesures de politique publique à l'aune de leurs effets sur les inégalités est donc une nécessité.

Modèles sociaux et politiques d'emploi

Il existe en Europe différents types d'État-providence. La comparaison de leurs performances, notamment en matière d'emploi et de réduction des inégalités, fait resurgir un véritable contraste Nord-Sud: des modèles sociaux soutenables au Nord (Royaume-Uni et pays scandinaves) face à des modèles jugés condamnés, au Sud. Cette comparaison fait aussi ressortir la force du "modèle nordique", le seul qui semble à la fois soutenable et équitable. Quel modèle social en tirer pour l'Europe de demain ?

Depuis le début des années 2000, la notion de modèle social n'est plus seulement utilisée comme un instrument à visée heuristique permettant de classer et de regrouper des pays partageant les mêmes principes de fonctionnement ou des principes proches. Elle est aussi mobilisée dans des comparaisons de performances, dans une visée stratégique et normative. Plusieurs travaux ont démontré, ces dernières années, que certains modèles sociaux étaient plus que d'autres capables de faire face aux défis que représentent, pour les économies développées, la mondialisation, le vieillissement et le changement technologique. Le modèle social des pays scandinaves, dit modèle nordique, apparaît ainsi comme le plus efficace et le plus équitable. On tente ici de comprendre les raisons d'une telle position. Des modèles sociaux plus ou moins centrés sur l'atteinte du plein-emploi

Comme l'explique François Xavier Merrien, les premières comparaisons de performances des États-providence (dont les premières ébauches datent de la fin du XIXe siècle en Allemagne, en France, puis de la première moitié du XXe aux États-Unis et en Angleterre) ont commencé dans les années 1960-1970, le plus souvent à partir de l'examen des montants de dépenses publiques consacrées au social. Ces comparaisons assez rudimentaires ont ensuite laissé place aux comparaisons de nature typologique, un peu plus abouties (Merrien, 1990).

Les typologies d'États-providence

En 1958, dans *Essays on the Welfare State*, à propos de l'État-providence, Richard Titmuss oppose deux types de modèle appelés respectivement "modèle résiduel" et "modèle institutionnel-redistributif". "Dans le modèle résiduel, la politique sociale intervient en dernière instance quand les solidarités primaires (familiales, communautaires, professionnelles) ou le marché se sont révélés incapables de répondre aux besoins. [...] Inversement, selon le modèle institutionnel, l'État doit permettre à chacun de se réaliser pleinement, et les fonctions de bien-être appartiennent au fonctionnement normal de la société. Le marché ne peut répondre à tous les besoins des hommes en société. L'État fournit des services pour satisfaire les besoins et, puisque le niveau des besoins varie selon les classes sociales, l'État social intègre une fonction redistributive" (Merrien, 2006). À l'intérieur de ce modèle, indique Merrien, Titmuss distingue deux variantes: une variante industrielle méritocratique (système bismarckien) et une variante institutionnelle redistributive (beveridgienne): le premier modèle est fondé sur l'assurance sociale professionnelle contributive obligatoire, tandis que le second vise à assurer la sécurité sociale minimale de tous les citoyens par le biais d'une contribution forfaitaire (Merrien, 1990).

Esping Andersen, dans *Les Trois Mondes de l'État-providence* (1990), approfondit et spécifie cette typologie, notamment en adoptant un nouveau critère, celui de la "démarchandisation", terme qu'il emprunte à Karl Polanyi. Merrien rappelle que trois indicateurs sont mobilisés pour construire et classer les États-providence. Le premier est le degré de démarchandisation, c'est-à-dire le degré d'indépendance vis-à-vis du marché: la fonction principale des États-providence est en effet de permettre aux individus de subsister et d'être plus ou moins indépendant du marché en bénéficiant de prestations de remplacement. On juge du degré de démarchandisation en analysant l'importance des droits sociaux garantis et les durées des droits obtenus. La démarchandisation est d'autant plus forte qu'un grand nombre de personnes ont accès aux droits, et que ces derniers sont soumis à des conditions peu restrictives et pendant une longue durée. On en juge également selon le niveau des revenus de remplacement (la démarchandisation est d'autant plus grande que le remplacement est proche du niveau d'activité) et selon les conditions nécessaires pour bénéficier du revenu de remplacement. Le deuxième indicateur est l'impact des États-providence sur la stratification sociale, selon qu'ils renforcent ou atténuent les inégalités primaires. Le troisième indicateur décrit les relations instituées entre la sphère publique et la sphère privée dans la fourniture de prestations et de services sociaux (Merrien, 2006).

Munis de ces critères, Esping Andersen classe les États-providence en trois groupes ou trois idéaltypes, du moins "démarchandisant" au plus "démarchandisant". Dans l'État-providence libéral (États-Unis, Canada, Australie), l'assistance est fondée sur l'évaluation des besoins, les transferts universels et les plans d'assurance sont modestes. Les indemnités sont attribuées principalement aux bas revenus. L'État encourage le marché passivement et minimise les effets de la démarchandisation. Dans l'État-providence corporatiste conservateur (Allemagne, France), les prestations sont accordées sur la base de la vie professionnelle; les droits sont conditionnés par l'attachement au travail et la contribution financière. Dans le régime social-démocrate, en vigueur dans les pays où les principes d'universalisme et de démarchandisation des droits sociaux ont été également étendus aux classes moyennes (pays scandinaves), l'État-providence encourage une égalité des plus hauts standards: toutes les classes sont incorporées dans un système universel d'assurance sociale: "Il vise à fournir une garantie de plein-emploi et est entièrement dépendant de la réalisation de cet objectif. [...] Aucun des deux autres régimes d'État-providence n'adopte le plein-emploi en tant que partie intégrante de ses responsabilités." Même si cette typologie a été longuement et intensément discutée et critiquée, notamment sur l'appartenance de certains pays à certains groupes, elle s'appuie assez fortement sur la réalité des États-providence.

Plus tard, un quatrième régime a été ajouté, le régime latin ou des pays du Sud (Leibfried, 1992, et Ferrera, 1996). "Les pays méridionaux se caractérisent par l'existence de systèmes de garantie de revenus d'inspiration bismarckienne, assez généreux, et par une absence de protection minimale de base. Les travailleurs disposent parfois d'avantages sociaux considérables, notamment en matière de pensions de retraite, tandis que des personnes faiblement intégrées à la société salariale ne peuvent compter que sur les réseaux familiaux ou le secteur informel" (Merrien, 2006).

Benchmarking et performances comparées des modèles sociaux

Dans les années 1990, ces typologies visent encore à classer, mais selon un système normatif implicite clair: plus un État-providence est démarchandisant, redistributif et indépendant du rôle joué par la famille, mieux c'est. Pendant le même temps, le *benchmarking* se met en place au niveau européen, très fortement, à partir de la fin des années 1990 et du lancement de la stratégie de Lisbonne (définie par le Conseil européen réuni à Lisbonne au printemps de 2000). La notion de benchmarking (littéralement: marquage des frontières et des territoires), ou positionnement relatif, vient de l'art militaire: il s'agissait de connaître le plus précisément possible la composition et l'armement des troupes de l'adversaire pour mieux le contrer. Depuis les années 1950, c'est aussi une technique de marketing pratiquée par les entreprises, qui consiste à trouver dans le monde celui ou ceux qui réalisent de la manière la plus performante un processus ou une tâche, à les étudier, puis à adapter ce processus à sa propre entreprise.

Il s'agit donc de se comparer aux "champions" dans un domaine précis, de s'inspirer de leurs idées et de leur expérience pour se rapprocher de l'excellence. De technique utilisée par les entreprises, le benchmarking est devenu depuis une dizaine d'années une des méthodes de prédilection de la Commission européenne pour tenter de faire converger les politiques sociales des États européens, restées de compétence nationale. Le Conseil de Lisbonne a opté pour la méthode ouverte de coordination (M.O.C.), qui représente "un nouveau mode réglementaire européen qui met l'accent sur le caractère non obligatoire des règles, leur flexibilité, leur ouverture à des acteurs multiples, règles émanant de processus décisionnels itératifs entre le niveau national-régional et le niveau européen et dont la mise en œuvre emprunte aux outils de gestion modernes du management public" (Goetschy, 2004).

Utilisée dans de nombreux domaines (emploi, inclusion sociale, retraite, éducation et formation, innovation, recherche et développement), la M.O.C. a été appliquée en réponse au constat d'une résistance des États membres à transférer de nouvelles compétences au niveau européen. Elle consiste à: "définir des lignes directrices pour l'Union, assorties de calendriers spécifiques pour réaliser les objectifs à court, moyen et long terme fixés par les États membres; établir, le cas échéant, des indicateurs qualitatifs et quantitatifs et des critères d'évaluation par rapport aux meilleures performances mondiales [...] de manière à pouvoir comparer les meilleures pratiques [...]; procéder périodiquement à un suivi, une évaluation et un examen par les pairs".

La stratégie européenne de l'emploi est un exemple d'application de la M.O.C.: sur la base des lignes directrices communes, des programmes nationaux d'action pour l'emploi sont établis par chaque gouvernement. La Commission examine chaque année le programme d'action national et présente un rapport conjoint sur l'emploi au Conseil européen. Pour évaluer les progrès des États membres dans la mise en œuvre des lignes directrices, et plus généralement les performances des États membres, on utilise des indicateurs qui mesurent les progrès réalisés par ceux-ci par rapport aux objectifs définis dans les lignes directrices et qui servent à l'analyse des programmes d'action nationaux pour l'emploi en mettant en perspective les politiques et les performances nationales. Il

existe au total quarante indicateurs clés et vingt-six indicateurs de contexte. Parmi les indicateurs de contexte figure notamment le taux d'emploi, indicateur phare permettant de comparer les performances des États membres.

Critères de performance

En 2002, Tito Boeri, dans *Let Social Policy Models Compete and Europe Will Win*, part de l'hypothèse qu'il existerait quatre modèles (nordique, anglo-saxon, continental et Sud), qu'il emprunte notamment à l'analyse de Maurizio Ferrera et compare leurs performances selon trois critères qui sont, selon lui, les trois objectifs des politiques sociales: réduire la pauvreté et, plus généralement, les inégalités de revenus; protéger contre le risque de perte d'emploi; augmenter la mobilisation de la force de travail. En ce qui concerne le premier objectif, le plus important selon Boeri, les pays du Sud sont les plus mal placés et les pays du Nord les plus performants, si on considère le coefficient de Gini (principal indicateur de mesure des inégalités de revenus) avant et après transferts. Boeri analyse également l'efficacité des différents pays dans l'atteinte de cet objectif en rapportant la réduction des inégalités avant et après transferts à la part que représentent les dépenses sociales dans le P.I.B. Les meilleurs, là encore, sont les Nordiques et les Anglo-Saxons. Le modèle continental apparaît comme le moins efficace puisque, avec des dépenses plus fortes, il réduit moins que les autres la pauvreté et les inégalités.

Le deuxième critère correspond à la deuxième fonction des politiques sociales: la protection contre le risque de perte d'emploi. Celle-ci peut être obtenue de deux manières: par la protection de l'emploi existant ou par l'assurance-chômage. Les pays du Sud ont surtout recours à la protection de l'emploi et très peu à l'indemnisation généreuse du chômage. C'est l'inverse pour les pays du Nord. L'efficacité des différentes combinaisons de protection et d'indemnisation du chômage est mesurée par le degré d'insatisfaction des salariés concernant la sécurité de leur emploi. Là encore, modèle nordique et modèle du Sud s'opposent de manière polaire, les pays du Sud présentant le plus haut degré d'insatisfaction. Enfin, en ce qui concerne le troisième critère, la mobilisation de la force de travail, les pays nordiques et le Royaume-Uni sont encore les meilleurs. D'où la conclusion de Boeri: on peut parvenir au même résultat par des voies différentes, en fait deux voies, la nordique et l'anglo-saxonne, les autres modèles étant condamnés.

Trois ans plus tard, la note d'André Sapir pour la Commission européenne (Sapir, 2005) achève d'opérer la jonction entre des analyses certes normatives mais à vocation plutôt heuristique et l'usage du benchmarking en matière de modèles sociaux. Consacré à la réforme du modèle social européen, son rapport revient sur les grands changements qui ont affecté l'économie mondiale depuis les années 1970 et qui constituent autant de défis que nos sociétés devront continuer d'affronter: la mondialisation, le changement technique et technologique et le vieillissement des populations. L'arrivée sur le marché mondial de la Chine, de l'Inde et, d'une certaine manière, de l'ex-bloc soviétique a marqué l'avènement d'un monde global, caractérisé par une compétition acharnée. Les systèmes sociaux sont désormais directement en concurrence. Cela ne signifie pas que le coût du travail soit l'unique variable d'ajustement mais que, si le coût du travail est élevé, alors d'autres avantages comparatifs, par exemple l'excellence des qualifications ou des politiques de développement de l'innovation, doivent pouvoir jouer. Le diagnostic posé par le rapport est sans appel: l'Europe doit de toute urgence engager des réformes économiques et sociales et revoir ses politiques, qui datent des années 1960 et 1970 lorsque l'environnement économique était relativement stable et prévisible. Ces politiques, écrit l'auteur, ont commencé à dysfonctionner à la fin du XXe siècle: au lieu de s'adapter et d'apporter des réponses flexibles aux changements rapides,

les États-providence modernes, qui avaient accompagné le progrès économique et social pendant les Trente Glorieuses, privilégient aujourd'hui le statu quo.

Le rapport distingue, au sein de l'actuelle Europe, les quatre types de modèles sociaux, et leurs performances sont comparées à l'aune de trois critères: les taux d'emploi; la réduction des inégalités de revenus et de la pauvreté; la protection contre les risques liés au marché du travail. La sentence est sans appel: les modèles des pays méditerranéens et continentaux sont condamnés. En effet, du point de vue de la réduction des inégalités de revenus et de la pauvreté, la redistribution est la moins élevée dans les pays méditerranéens; du point de vue de la participation au marché du travail, les taux d'emploi sont les plus faibles également dans ces deux groupes de pays. Si l'on classe donc les quatre groupes de pays selon le double critère de l'efficacité et de l'équité, les pays méditerranéens apparaissent à la fois inefficaces et inéquitables et les pays continentaux "simplement" inefficaces. Or, continue l'auteur, les modèles qui ne sont pas efficaces sont tout simplement non soutenables, notamment face aux défis que vont représenter les pressions grandissantes sur les finances publiques, exercées par la globalisation, le changement technologique et le vieillissement de la population. Sur la base des deux indicateurs qu'il privilégie, le taux d'emploi pour la soutenabilité du modèle et le taux de pauvreté pour l'équité, deux modèles seulement sont viables (Royaume-Uni et pays du Nord) et un seul est viable et équitable: celui des pays du Nord.

La nouvelle stratégie pour l'emploi de l'O.C.D.E. (2006) ne dit, d'une certaine manière, pas autre chose, puisqu'elle indique que: "Il y a eu deux types de politiques réussies ces dernières années: l'une repose sur la concurrence sur le marché des produits, de faibles niveaux d'allocations, une faible protection de l'emploi. Le résultat est un haut taux d'emploi, un faible coût public, un haut taux de travailleurs pauvres; l'autre repose sur la négociation et un dialogue social forts, des allocations généreuses, des politiques actives et un strict contrôle de la recherche d'emploi. Elle produit de hauts taux d'emploi, de faibles taux de travailleurs pauvres, et a un coût budgétaire élevé."

Ainsi, dans la plupart des enceintes européennes, le Royaume-Uni et les pays du Nord, autrement dit le modèle libéral et le modèle nordique, apparaissent-ils comme les deux modèles vraiment performants en Europe. Le modèle nordique apparaît comme celui qui est à la fois efficace et équitable. Comment s'expliquent les performances nordiques?

Les performances nordiques en matière de chômage et d'emploi sont incontestables: faibles taux de chômage, notamment de longue durée, taux d'emploi très élevés, non seulement pour l'ensemble de la population en âge de travailler mais aussi pour chaque catégorie: femmes, seniors et jeunes. Les taux d'emploi des seniors et des femmes sont les plus élevés de toute l'Europe: les objectifs à atteindre par les États-membres en 2010 (60 p.100 de taux d'emploi des femmes en âge de travailler et 50 p.100 des travailleurs de 55 à 64 ans) sont atteints depuis 1994.

Avant toute autre chose, les performances nordiques tiennent à la force du modèle lui-même, sa philosophie: si l'objectif essentiel de l'État-providence nordique est de démarchandiser la force de travail et de libérer l'homme de la dépendance du marché, cela implique de disposer d'un système de couverture des risques et de remplacement avantageux pour tous: il est donc indispensable de disposer en permanence de très hauts taux d'emploi pour financer un tel système de protection sociale. Cela signifie que l'État-providence des pays nordiques a comme condition absolument nécessaire le plein-emploi, contrairement aux autres types de régime: "Les énormes coûts de maintien d'un système de bien-être, solidaire, universel et "démarchandisant" signifient qu'il est

dans l'obligation de minimiser les problèmes sociaux et d'augmenter les revenus de l'État. Il est évidemment plus facile d'y parvenir avec un maximum de gens qui travaillent et le moins de gens possible dépendant de l'aide sociale" (Esping-Andersen, 1990). Trois autres facteurs d'explications complémentaires peuvent être mis en avant (Lefebvre, Méda, 2006).

Une coopération tripartite

La coopération et la coordination entre les différents acteurs (État, syndicats, patronat) confèrent au modèle nordique une grande force d'impulsion. Une large part de ce qui est défini par la loi en France relève dans les pays nordiques des conventions collectives, dans lesquelles l'État n'intervient pas. Ainsi, il n'existe pas de salaire minimum en Suède, et la loi se limite à la lutte contre les discriminations. Le taux de syndicalisation élevé (plus de 85 p.100) s'explique par le fait qu'il s'agit d'un syndicalisme de services, qui offre à ses membres tout une palette de services: de l'aide pour retrouver un emploi, des formations, du conseil pour la négociation des salaires individuels, voire parfois aussi des services de banque et d'assurance. De plus, le fait que l'État ne se substitue pas aux partenaires sociaux rend ces derniers plus crédibles pour l'opinion, qui les soumet aussi davantage à sa pression pour arriver à un accord.

La liberté d'organisation de l'entreprise est le résultat de compromis historiques, établis depuis la première partie du XXe siècle, tels que les accords de Saltsjöbaden en Suède (1938) où, après un conflit historique, les partenaires sociaux ont renoncé à une position d'affrontement en échange d'une participation importante aux décisions. La même chose s'était produite au Danemark (1899, compromis de septembre), ce qui a contribué à faire perdre de son acuité au concept de lutte des classes. La liberté de s'organiser des syndicats et le droit à la négociation collective qui fondent les modèles nordiques ont dès lors comme contrepartie la liberté de l'entrepreneur de s'organiser à sa guise, ce qui inclut la possibilité de se séparer d'une partie de la main-d'œuvre pour améliorer les profits de l'entreprise, ce qui est considéré comme bon pour l'emploi futur dans l'entreprise (Lefebvre, 2006).

Indemnisation généreuse du chômage et politique active de l'emploi

Depuis longtemps, l'institution fondamentale qui permet une véritable sécurisation des trajectoires est le régime d'indemnisation du chômage. Mis en place dès le début du XXe siècle en Suède et au Danemark, ce régime se caractérise par sa générosité.

En Suède, les demandeurs d'emploi ont droit à une allocation de 80 p.100 du salaire de référence, plafonné à 2015 euros, pendant trois cents jours. Au Danemark, l'indemnité s'élève à 90 p.100 du salaire de référence, plafonné à un peu moins de 1900 euros, pendant quatre ans. La période d'indemnisation est donc longue, et les revenus bien remplacés, surtout les bas revenus. Le développement de politiques actives d'emploi constitue le verso de cette indemnisation généreuse, l'idée étant que le chômeur s'inscrit, comme tout citoyen, dans un système de droits et de devoirs. La conjonction de l'indemnisation généreuse du chômage et de politiques actives d'emploi semble expliquer que le chômage de longue durée soit faible et que les transitions soient sécurisées. Les changements intervenus dans les règles de l'assurance-chômage et de la politique active d'emploi expliquent sans doute en partie la "sortie" de crise du milieu des années 1990. En effet, dans les deux pays, de nouvelles règles ont été mises en place.

Au Danemark, une première réforme a eu lieu en 1994, révisant à la fois les règles de l'assurance-chômage et la participation aux programmes d'activation. Elle a consisté, d'une part, à ce que la durée maximale d'indemnisation soit ramenée de neuf à quatre ans et, d'autre part, à ce que la participation aux programmes d'activation soit rendue obligatoire au bout d'un an de chômage (contre deux ans et demi auparavant), sans que cette participation permette désormais de rouvrir des droits. La période minimale de contribution afin d'être éligible au régime d'assurance-chômage est passée de six mois à un an.

La réforme s'est poursuivie en 2002, avec la mise en place du "plan national pour l'emploi: plus de personnes au travail": il n'y a plus de distinction entre l'activation destinée aux chômeurs et l'activation destinée aux bénéficiaires de l'aide sociale: toutes les personnes doivent être couvertes par un plan individualisé; pendant toute la période de chômage, il doit y avoir un contact personnel au moins tous les trois mois entre les services de l'emploi et les demandeurs d'emploi; toutes les personnes au chômage doivent faire l'objet de mesures d'activation dans les six premiers mois; les offres d'activation doivent être proposées uniquement dans le cadre de la recherche d'un emploi spécifique: plus question de proposer une formation sans lien avec les emplois recherchés; les activités de placement ne doivent plus être traitées uniquement par le service public de l'emploi, d'autres acteurs doivent y être associés; l'activation peut commencer dès le premier jour: il n'y a plus de période de recherche d'emploi d'un an pendant laquelle le chômeur est dispensé.

"Flexicurité"

Pour de nombreux analystes, la conjonction d'une indemnisation généreuse du chômage et d'une politique active de l'emploi permet d'expliquer les nombreuses transitions sur le marché du travail dans les pays nordiques, sécurisées, l'absence d'enfermement dans des "trappes à chômage" et l'amélioration des performances en matière de chômage et d'emploi (Boyer, 2006). Dans ces conditions, la flexibilité du marché du travail qui constitue le troisième pilier, souvent évoqué à travers la notion de "flexicurité" (associant la sécurité du régime d'indemnisation de chômage et la flexibilité du marché du travail), semble moins essentielle.

Certes, dans les pays nordiques, la protection contre le licenciement est moindre qu'en France, mais pas inexistante comme on le croit souvent. Au Danemark, la loi prévoit pour les employés (cols blancs) une période de préavis minimale d'un mois (et plus dans les accords collectifs) et de six mois pour les salariés qui ont travaillé neuf ans dans la même entreprise. Il est vrai que des professions spécifiques (comme les dockers ou les travailleurs du bâtiment) ne bénéficient pas de cette protection et peuvent être licenciés ou démissionner du jour au lendemain. De même, toujours au Danemark, le licenciement doit reposer sur des causes "raisonnables" concernant l'employé ou l'entreprise. Il reste que l'opinion publique et le juge considèrent que l'amélioration des profits par la restructuration est une cause raisonnable. Enfin, il n'existe pas d'indemnités légales de licenciement, sauf au Danemark pour les salariés cols blancs qui bénéficient de trois mois de salaires après dix-huit ans d'ancienneté. En Finlande, il existe une indemnité spécifique de licenciement pour les travailleurs qui auront du mal à trouver un autre emploi (du fait de leur âge par exemple) et, dans les trois pays, des indemnités conventionnelles de licenciement variables selon les secteurs.

- ⇒ D'une manière générale, les législations finlandaise et suédoise protègent donc bien contre le licenciement individuel, tandis que la législation danoise est effectivement moins protectrice en la matière. Par contre, les licenciements économiques sont beaucoup plus libres que dans la plupart des autres pays européens, et il n'existe pas d'obligation d'établir des plans sociaux.

