

Fiche de lecture

L'introuvable sécurité de l'emploi

Peter AUER et Bernard GAZIER¹

Séminaire de recherche : Ethique et Ressources Humaines

Enseignant : Yvon PESQUEUX

Elaboré par : Thanh Thao NGUYEN

Master 2 recherche : GRH et Sociologie

Promotion : 2013-2014

¹Auer P., Gazier B. (2008), « L'introuvable sécurité de l'emploi », Flammarion, Paris, Edition mise à jour.

Biographie des auteurs :

Bernard GAZIER est un économiste français, né en 1950. Il est aujourd'hui professeur en sciences économiques à l'université Paris I Panthéon-Sorbonne.

Il a commencé ses études à l'Ecole normale supérieure en 1970 et obtenu un doctorat en 1979. Il est devenu donc professeur agrégé de sciences économiques en 1984.

Il a été professeur à l'université de Nancy 2 (1984-1986), à l'université XI Sceaux-Orsay entre 1986 et 1989. Depuis 1989, il enseigne les sciences économiques à l'université Paris I².

Gazier est en même temps économiste. En effet, il est spécialiste au Commissariat au plan de la Communauté européenne, à la Banque mondiale ainsi qu'au Bureau international du travail (BIT). Il est également membre du laboratoire de recherches MATISSE (Modélisation Appliquée Trajectoires Institutionnelles Stratégies Socio-Economiques) de l'université Paris I et du CNRS³.

Il s'intéresse d'une part à l'histoire économique : il a écrit en 2011 un ouvrage sur « *La crise de 1929* » dans la collection « *Que sais-je* » de l'édition PUF, d'autre part à l'économie de la pauvreté. Il travaille également sur l'économie du travail dont l'évaluation des politiques de l'emploi.

Peter Auer, d'origine autrichienne, est docteur en sciences économiques et sociales. Il a commencé sa carrière en tant que enseignant-chercheur du Centre de Sciences de Berlin (WZB). Ensuite, il a dirigé à la fois un Institut de recherche en socio-économie (IAS) à Berlin et l'Observatoire Européen de l'Emploi pour la Commission Européenne. Il a été professeur associé de l'Université Paris I Panthéon Sorbonne en France, de l'Université de Cornell aux Etats-Unis, de l'Université de Sydney et de l'Université de Perth en Australie. Il est désormais affilié à l'Institut International des Etudes Sociales du Bureau International du Travail situé à Genève (Suisse).

Son champ d'expertise porte sur l'évolution du marché de travail et des institutions du marché de travail.

Postulats

- Les marchés transitionnels du travail permettent de réintégrer les chômeurs de longue durée et les personnes qui sont exclues du monde du travail.

² http://www.puf.com/Auteur:Bernard_Gazier

³ <http://www.tnova.fr/biographie/bernard-gazier>

- La « flexicurité » - combinaison de la flexibilité et la sécurité – offre d’une part plus de liberté aux entreprises en cas de licenciement et d’autre part d’une généreuse indemnisation aux salariés en matière de chômage et de maintien des droits sociaux en cas de mobilité subie ou choisie.
- Les triangles d’or de la « flexicurité » se composent de trois éléments : la protection sociale, les droits sociaux et les politiques actives de l’emploi.
- Désormais, la stabilité en emploi n’offre de moins en moins de la sécurité de l’emploi.

Hypothèses :

- Ce qui marche à l’étranger ne marche pas forcément en France.
- Les politiques d’innovation comme levier d’action peuvent agir sur le marché du travail.
- Le sentiment d’insécurité d’emploi est un des indicateurs qualifiant un « travail décent ».
- La « flexicurité » libérale n’est pas un modèle unique.
- La « flexicurité » ne marche pas si on néglige le rôle de la négociation collective.
- L’ensemble des dispositifs de « flexibilité » doivent être cohérent et avoir un sens pour avoir des résultats optimaux.
- Les noyaux de stabilité peuvent créer des marchés transitionnels du travail et assurer l’emploi décent.
- Les réformes « en petits paquets » peuvent causer des cercles vicieux sur le marché du travail.
- La mobilité est un paradoxe.
- Les mobilités protégées permettent d’avoir la sécurité de l’emploi.

Questions posées par les auteurs :

Face aux délocalisations, à la précarité et au chômage, que restera-t-il de nos emplois demain ? Comment évolueront-ils les salaires et les conditions de travail ? Qu’est-ce qu’il faut faire pour fonder un nouvel espoir ? Comment combiner les exigences de la flexibilité du travail et celles de la sécurité des personnes ?

Mode de démonstration :

Les auteurs présentent des données statistiques tirées des études du BIT et de l’OCDE portant sur le marché du travail. Ils nous apprennent également des modèles utilisés dans le monde pour montrer ce qui marche et ce qui ne marche pas à l’étranger et expliquer pourquoi. De plus, les théories proposées par d’autres économistes ont été citées dans la perspective du modèle social européen.

Résumé :

Introduction :

La précarité, la délocalisation, le chômage sont les actualités d'aujourd'hui en Europe et en France en particulier. L'Etat français ne tient plus le rôle régulateur de l'économie nationale parce que désormais les facteurs intervenant le marché du travail proviennent aussi de l'extérieur résultant de la mondialisation. Il est difficile de mettre en place des stratégies à long terme dans une société qui évolue si rapidement. De nouveaux droits sociaux viennent protéger les travailleurs mais justifient leur handicap en phase d'action. A partir de ce constat, les auteurs veulent répondre à ces questions « *Où sont les réalités tangibles ? Sur quoi fonder l'action et le retour de l'espoir ?* » (Auer et Gazier, 2008 : 9). Face à ce défi, il faut tout d'abord sortir du modèle français où les mesures traditionnelles et les institutions ont montré l'incapacité pour voir ce que font les autres pays.

Dans le livre, les auteurs présentent deux courants de réponse à la question de sécurité de l'emploi. Un courant débouche sur les marchés transitionnels du travail où les séquences de carrières sont gérées de façon systémique et l'autre introduit le terme « flexicurité » combinant les exigences de la flexibilité du marché et celles de la sécurité des travailleurs.

L'objectif de ce livre est d'étudier l'application de ces modèles à certains pays européens pour voir ce qui marche et comment ça marche, ce que apporte en premier le livre. Le deuxième apport est de décortiquer le terme « flexicurité » pour atteindre au noyau de « stabilité » où l'organisation des mobilités protégées est une question centrale.

Chapitre 1 : Flexicurité complète sinon rien !

L'Europe d'aujourd'hui est influencée par la finance et la technologie des Etats-Unis et menacé par les pays émergents. Les expériences internationales permettent de repérer des bonnes pratiques et de comprendre pourquoi elles marchent. Danemark est un des pays nordiques qui réussit à maintenir sa performance sur le plan international malgré la globalisation.

David et Goliath

« *Le Danemark face aux Etats-Unis, c'est David et Goliath* » (Auer et Gazier, 2008 : 15). Le Danemark est plus petit que les Etats-Unis en matière de superficie et de population mais le taux de pauvreté du Danemark est le plus bas du monde et donc moins élevés qu'aux Etats-Unis, sachant que la taille de la fonction publique du Danemark est plus importante que celle de la France. Le taux de syndicalisme est atteint à 80% au Danemark.

A savoir qu'au Danemark les fonctionnaires, à part les fonctionnaires étatiques centrales, bénéficient d'une même réglementation libérale en matière de licenciement que de petites et moyennes entreprises (PME) majoritairement occupées dans l'économie nationale.

Le Danemark a un système de sécurité sociale très développée et investit 4-5% du PIB, contre 0,5% pour les Etats-Unis où l'intervention publique est peu présente, à la politique de l'emploi. Privilégier le libéralisme du marché comme aux Etats-Unis ou contrôler le marché de l'emploi comme au Danemark amène au même taux de chômage mais les taux d'égalité et de protection sociale du Danemark sont plus élevés que ceux des Etats-Unis.

Bien évidemment, les Etats-Unis gèrent une main-d'œuvre hétérogène donc les mesures pragmatistes qui défavorisent certaines catégories de travailleurs. Au contraire, la main-d'œuvre du Danemark est plutôt homogène, bien qualifiée, ce qui explique un taux faible d'inégalité d'accès à la protection sociale.

Le Danemark est donc une illustration possible de la «flexicurité» et ses mesures correspondent à la politique de l'Europe social démocrate. Il ne faut pas cependant appliquer ce modèle 'à la lettre'. Il est nécessaire d'analyser les points forts et faibles de deux modèles américain et danois, de voir comment les combiner pour l'application à l'Europe sans négliger la variété des situations des pays membres.

Les défis

En matière d'économie, les délocalisations en les secteurs comme le service aux entreprises, l'informatique, l'industrie font disparaître des emplois concernés. Du point de vue financière la fluctuation du marché financier où les décisions sont prises par les actionnaires hétérogènes exerce une grande influence sur le marché de l'emploi. Au niveau géopolitique, la chute du mur de Berlin a libéré un grand nombre des travailleurs qualifiés qui étaient auparavant mal payés une fois enfermés dans le monde communiste. Cette main-d'œuvre est désormais en concurrence avec celle de l'Europe ouest sur le marché du travail.

Sur le plan national, certaines choses ont changé également dans la vie quotidienne. En effet la main-d'œuvre est de mieux en mieux formée, la possession d'un diplôme est nécessaire mais insuffisante.

Les femmes françaises aujourd'hui sont plus diplômées que les hommes et travaillent majoritairement dans le secteur tertiaire où les contraintes horaires les empêchent de concilier la vie

privée et la vie professionnelle. De plus les femmes sont plus sollicitées pour les devoirs domestiques et parentaux que les hommes donc elles sont obligés de choisir des horaires décalées ou de travailler à temps partiel, ce qui entraîne un ralentissement de carrière et une bénéfice partielle des droits sociaux. Quant aux travailleurs masculins, comme moins sollicités par les exigences familiales, ils peuvent présenter un parcours « *sans faute* » avec continuité qui est plus intéressant au regard des recruteurs que les travailleurs féminins.

La concurrence entre les seniors et les juniors sur le niveau d'études est aussi un de nos défis aujourd'hui. Les seniors diplômés du bac+2 malgré leur accumulation d'expériences professionnelles se sentent menacé de l'exclusion du travail face à un jeune diplômé du bac +5.

Le recrutement par réseaux facilite certaines personnes mais en même temps segmenter le marché du travail, donc exclut une partie des demandeurs d'emploi qui n'ont pas de réseaux.

L'intervention publique consiste donc à prendre en comptes tous ces défis multiformes pour produire les actions optimales.

Flexibilité et sécurité : isoler et ouvrir la boîte noire

Cette partie présente trois propositions en vue de remédier au problème du marché.

Certains économistes pensent que de nouveaux droits sociaux viennent résoudre les défis mais de façon partielle parce qu'en fait c'est l'économie qui détermine l'état du marché du travail. Il suffit d'intervenir la macroéconomie dans la perspective de réguler le marché en introduisant les leviers d'action comme budget, parités monétaires, coordination internationale, etc.

D'autres⁴ argumentent qu'il faut « *fermer les frontières* » jusqu'à ce que l'on obtient un accord international sur la compétitivité du coût de main-d'œuvre.

Auer et Gazier proposent de la politique d'innovation comme levier d'action de la macro-économie. Ce levier va réagir en boucle sur le marché du travail parce que « *de telles politiques ont besoin d'être alimentées (...) par une main-d'œuvre bien formée, adaptable et motivée* » (Auer, Gazier, 2008 : 31). Les auteurs cherchent aussi le noyau dur d'un modèle social renouvelé où les travailleurs ont plus de droits et deviennent acteurs de leur carrière. Il faut sans doute toucher au pouvoir des actionnaires pour que ce genre de réforme marche vraiment.

⁴ C'est par exemple l'idée de Jacques Sapir dans son livre *La fin de l'euro-libéralisme*, le Seuil, 2006

Prenons maintenant un exemple de la « flexicurité » aux Etats-Unis. C'est le système « *lay-off and recall* ». En fait, en cas de baisse d'activités l'entreprise peut licencier (*lay-off*) ses employés qui vont bénéficier l'assurance-chômage, en cas de reprise d'activités elle doit tout d'abord recruter (*recall*) ces licenciés avant de faire appel à d'autres candidats. Telle est un dispositif qui offre une flexibilité à l'entreprise mais sécurise les travailleurs.

Wilthagen (Wilthagen et al, 2006) a décomposé la flexibilité de l'usage du travail en quatre dimensions « *interne* » vs « *externe* » ; « *numérique* » vs « *fonctionnel* ». Effectivement le système « *lay-off and recall* » signifie une flexibilité externe et numérique, la polyvalence des employés assure une flexibilité interne et fonctionnel, le système des heures supplémentaires donne une flexibilité interne et numérique, l'externalisation correspond à une flexibilité externe et fonctionnelle.

De même, on peut décomposer la sécurité en quatre composants : « *la sécurité dans l'emploi* », « *la sécurité de l'emploi* », « *la sécurité de revenu* », « *la sécurité d'option* ». Un salarié en CDD bénéficiant d'une période d'indemnisation du chômage est l'exemple d'une flexibilité externe et numérique complétée par une sécurité temporaire de revenu.

Or, on ne peut pas trouver un dispositif équilibré entre la flexibilité et la sécurité. Trop de flexibilité à l'entreprise défavorise la sécurité aux travailleurs et à l'inverse, si trop de sécurité empêche une « flexicurité » optimale. Pourtant une flexibilité importante peut être accordée à l'entreprise si on équipe les travailleurs dans leurs mobilités externes avec de nouveaux droits du travail. Mais beaucoup de mobilités peuvent nuire à la création d'emploi parce qu'elles pèsent sur le système d'assurance-chômage qui est ensuite pris en charge par l'entreprise.

Autrement dit, le programme de la « flexicurité » peut générer des dangers ainsi que des opportunités. Il faut savoir « *gérer au mieux l'équilibre entre flexibilité et sécurité* » (Auer et Gazier, 2008 : 37)

Le « triangle d'or de la 'flexicurité' » à l'européenne et ses déclinaisons

La plupart des pays européens partagent trois caractéristiques : une protection sociale couteuse, une main-d'œuvre généralement bien qualifiée et un véritable dialogue social. Bien entendu la situation se varie selon les pays. La protection sociale dans certains pays est alimentée par l'impôt - le modèle « *beveridgien* » ou dans d'autres pays est financé par les cotisations sociale - le modèle « *bismarckien* » ou il y a des pays qui adoptent deux modèles. Par rapport à la formation professionnelle, l'Allemagne a développé un système d'apprentissage de haut niveau tandis que le Royaume-Uni et le Portugal restent modestes en ce qui concerne la formation professionnelle. Ainsi,

nous constatons une forte différenciation au niveau du dialogue social entre la France dont le taux de syndicalisme est de 10% contre 80% du Danemark ou du Suède mais la concertation collective est toujours présente en Europe.

Malgré la disparité des situations nationales, l'Europe marque sa propre voie qui se distingue de celle de l'Amérique du Nord où la protection sociale est faible, le niveau de formation est très hétérogène, le dialogue social est peu développé.

L'Europe a ainsi des compensations pour minimiser ses points faibles. Pourtant la «flexicurité» en France ne marche pas aussi efficacement que celle du Danemark, parce que les mesures à la française ne visent qu'à sauvegarder les emplois.

La «flexicurité» est cependant une politique d'adaptation à la globalisation, qui est basée sur une protection de l'emploi et une protection sociale des travailleurs dans un marché du travail plus flexible. Le rôle du dialogue social se situe dans les possibilités d'adaptation de l'entreprise et dans la mise en place des nouveaux droits sociaux pour que « *les intérêts variés qui doivent devenir entre eux (entre les partenaires sociaux, l'Etat et l'organisateur des politiques de l'emploi)*» (Auer, Gazier, 2008 : 40).

Il faut donc créer un noyau de stabilité à partir des « *triangle d'or* » de la « flexicurité » dont les éléments sont la protection sociale, les droits sociaux et les politiques actives de l'emploi. Ces trois éléments doivent « *jouer en concert* » étroitement pour atteindre au meilleur résultat.

Au Danemark la taille des entreprises est homogène (ils sont pour la plupart des PME) tandis que en France et en Allemagne, les grandes firmes occupent une place égale aux PME. Cette hétérogénéité ne permet pas d'appliquer les mesures de façon systémique.

Allons regarder en amont : qu'est-ce qui fait le flux perpétuel de la création et la destruction d'emplois dans le marché du travail ? Il y a trois mécanismes.

Le premier mécanisme est la différenciation des salaires, répandu principalement dans les pays anglo-saxons. Plus précisément, le mécanisme consiste à augmenter le salaire si une profession est sollicitée et à baisser le salaire si elle est saturée. Si on regarde l'écart inter-décile des salaires entre les plus mal payés et les mieux payés dans un pays, Les Etats-Unis a un score entre quatre et demi et cinq, la Grand Bretagne a un score de quatre contre trois pour la France ; sachant qu'un pays est considéré fortement égalitaire en ce qui concerne les salaires et l'emploi s'il est à deux, si l'indicateur est à cinq, les salariés doivent subir une forte inégalité en termes de salaire. Enfin « *l'ajustement du*

marché du travail par différenciation des salaires n'est pas toujours efficace ou souhaitable » (Auer, Gazier, 2008 : 44).

Les deux autres mécanismes sont des méthodes quantitative et qualitative. La méthode quantitative agit sur le nombre d'heures du travail. C'est-à-dire sur le principe de partager le travail on réduit le temps de travail hebdomadaire ou le temps de travail tout au long d'une carrière, ou augmenter les congés payés.

La méthode qualitative consiste à mieux former les salariés. En effet on ne paie plus cher pour une main-d'œuvre mieux qualifiée.

En réalité, tous les marchés du travail utilisent les trois mécanismes pour réguler le flux de la création et de la destruction de l'emploi. Si le système d'apprentissage se développe, les pays font recours à la méthode qualitative. Faute de formation professionnelle la méthode quantitative vient s'appliquer.

Prenons l'exemple de la France durant les « Trente Glorieuses » le marché du travail était segmenté en sorte que les grandes firmes, régulateur du marché interne, aient recruté les travailleurs faiblement qualifiés et géré leur carrière tout au long de leur vie pendant que les PME aient intégré une partie de la main-d'œuvre sans aucune promesse sur les perspectives de carrière, ce qui constitue le marché externe. Aujourd'hui, forte d'une exigence concernant la qualification de la main-d'œuvre les grandes entreprises cherchent à baisser l'effectif de la main-d'œuvre peu qualifiée. Afin de protéger cette catégorie de main-d'œuvre, qui reste à vie dans une entreprise et est en précarité parce que leur compétence n'est pas transférable il faut, au lieu de baisser le salaire, agir sur les horaires de travail.

La « flexicurité » a aussi des effets pervers. Il faut éviter des cercles vicieux suite à la mise en place des politiques de l'emploi. En même temps, il est nécessaire de « *développer des équivalents fonctionnels* » pour minimiser l'influence des grandes entreprises sur le marché interne. Les auteurs proposent en effet des mesures contre la destruction de l'employabilité.

Les auteurs consacrent la suite du chapitre à analyser des situations des pays européens dans la perspective de la « flexicurité » en empruntant la typologie des régimes de protection sociale proposé par Esping-Andersen.

Les pays « anglo-saxon libéraux » adoptent un système de protection sociale sur le modèle « beveridgien ». Les interventions publiques sont mineures, leur taux de chômage est moins élevé que celui des pays continentaux mais l'emploi est moins stable.

Les pays « continentaux » choisissent le modèle « bismarckien ». Les services publics se développent à un niveau intermédiaire. La stabilité en emploi dépende des grandes firmes. Le défi consiste à sortir cette dépendance. Les pays « méditerranéens » ressemblent aux pays « continentaux » mais leur système de protection est moins développé avec une présence incontrôlable de l'économie informelle.

Les pays « nordiques » se rapprochent le plus du triangle d'or de la « flexicurité ». C'est là où le service public est très développé, le système de formation initiale et continue est efficace, le dialogue social occupe une place importante.

A chaque group de pays, les auteurs recommandent des issus dans la perspective de venir plus près du triangle d'or de la « flexicurité ».

Chapitre 2 : Ce qui marche dans le monde

Bien entendu il n'y a pas une modèle unique qui s'adapte à tous les pays parce que les problèmes se varient selon la situation nationale. Même dans un pays, les régions rencontrent des difficultés différentes. Quand on étudie un pays, il faut interpréter les problèmes en prenant en compte le contexte local.

Du top modèle danois au défilé nordique

Le succès danois est dû non seulement aux politiques macro-économiques mais aussi à la réussite du dialogue social. Le modèle danois est contextuel mais non universel. Les modèles nationaux en effet ont une durée de vie limitée. Le modèle français était référent pour d'autres pays dans les années soixante mais aujourd'hui il n'est plus performant. Rien ne rassure que le modèle danois est capable de faire face aux défis de l'avenir.

Revenons à la typologie d'Esping-Andersen, les auteurs firent quelques remarques par rapport à sa théorie : La typologie est trop statique, elle néglige les possibilités de croisement des modèles ; la théorie sous-estime le rôle de l'intervention publique.

L'OCDE a repris la typologie pour développer sa philosophie, qui était autrefois inspirée par le modèle social-démocrate suédois et depuis 1975 influencé par les pratiques américaines en prônant

la flexibilité du marché. La différence c'est que L'OCDE n'aborde pas de la morphologie des pays d'Europe comme Esping-Andersen mais présente treize indicateurs déterminant tel ou tel marché du travail.

Les chercheurs, à l'aide de la méthode quantitative, avaient utilisé les indicateurs pour catégoriser les marchés du travail et ont montré ensuite que la (presque) même typologie que celle d'Esping-Andersen, sachant que sa théorie se base sur la protection sociale. A partir de ce constat, on peut voir l'impact de la législation protectrice sur la performance du marché de l'emploi.

De plus, l'analyse de l'OCDE confirme la performance des pays nordiques grâce à leurs résultats plus positifs (sur le taux de chômage, le taux de pauvreté, le taux d'emploi, le syndicalisme, le taux fiscal) que ceux des pays anglophones. Les auteurs expliquent ce succès par une cohérence de l'ensemble des politiques sociales.

L'explosion des critères

Les choix d'adaptation économique et sociale peuvent être multiples mais les modèles en matière d'emploi et de réussite économique sont limités. Avouons que « *l'emploi et la sécurité de l'emploi sont en eux-mêmes de fausses évidences* ». Pour que la sécurité de l'emploi marche vraiment l'emploi et la croissance économique doivent aller dans le même sens. Enfin un emploi sans qualité n'assure pas une sécurité de l'emploi.

Le taux de chômage est un exemple des fausses évidences puisqu'il est biaisé par plusieurs facteurs et il ne comprend pas tous les catégories de la main-d'œuvre comme les seniors et les handicapés. De plus cet indicateur confond les chômeurs de longue durée avec ceux de courte durée.

L'introduction de l'Union Européenne d'un autre indicateur plus pertinent, c'est le taux d'emploi. Il est indicateur de la performance du marché d'âge en emploi qui permet de considérer en amont d'autres catégories de la population dont le taux de chômage est incapable.

La durée moyenne en emploi dans une entreprise est aussi un indicateur qui permet d'expliquer deux choses. Premièrement lors de la conjoncture de l'emploi, cet indicateur est plus élevé que pendant la période structurelle de l'emploi. Deuxièmement, plus les politiques protectrices de l'emploi sont fortes, plus de temps une personne reste à son poste. Selon la taille de la structure, l'impact de l'ancienneté est plus ou moins important.

Selon une étude du BIT, on estime qu'au-delà d'une période moyenne de 13,6 années un salarié n'est plus productif s'il reste toujours au même poste. D'où vient l'idée que la mobilité n'a pas

d'autre qu'une facette négative, la mobilité peut influencer positivement sur la productivité en fonction de la taille de la structure et le secteur.

Ainsi, la flexibilité excessive nuit à la croissance. L'étude du BIT en 2003 sur les pays de l'Est désigne que forte d'une présence de l'économie informelle, l'insécurité de l'emploi augmente et empêche la croissance.

Maintenant si le taux d'ancienneté est choisi comme critère pour classer les pays d'Europe, on a une hypothèse suivante : les pays auront des succès en termes d'emploi s'ils privilégient la flexibilité du marché. Pourtant si on l'applique à la carte d'Europe, les caractéristiques représentant les pays performants se diversifient. De ce fait, ce critère est rejeté car il n'est pas pertinent.

L'OCDE a proposé aussi un autre critère, c'est le taux d'inactivité. Mais celui-ci n'englobe pas les salariés et les personnes subissant l'inégalité.

Enfin, une explosion des critères sont destinés à mesurer l'emploi mais ils ne sont pas pertinents, tout simplement parce que l'emploi est « *une réalité économique et sociale multidimensionnelle* » déterminé par divers facteurs.

Le mécontentement des femmes au Portugal

En Europe, la qualité de l'emploi est vraiment améliorée quand le gouvernement des pays membres est tenu majoritairement par la gauche entre 1995 et 2000. Elle se dégrade suite à la crise économique et à la montée au pouvoir de la droite qui a réduit la qualité d'un emploi à la rémunération et la productivité.

Le Bureau International du Travail en 1999 dans sa politique et l'Union Européenne lors du sommet de Lisbonne en 2000, ils ont souligné l'importance d'un travail de qualité et défini les critères pour qualifier un « *travail décent* ».

Les critères sont nombreux mais les chercheurs analysent l'emploi à partir de deux dimensions principales : la rémunération et les conditions de travail. Le cas d'une entreprise informatique Hewlett-Packard justifie l'interdépendance de ces dimensions.

En 2006, le groupe a prévu licencier 1200 salariés en France mais après avoir révisé le PSE⁵ le groupe a retenu 400 emplois. Le résultat est cependant surprenant : les départs « volontaires » sont plus nombreux que prévu, sachant que les indemnités étaient généreuses et les conditions de travail

⁵ Plan de sauvegarde de l'emploi

s'étaient dégradées de façon significative. Le maintien et la sécurité de l'emploi ne semblent pas la première préoccupation des travailleurs.

Dans ce cas, il est légitime d'introduire la satisfaction au travail ou plus précisément, le sentiment de sécurité de l'emploi aux critères d'un travail décent. Plusieurs enquêtes dévoilent le fait que les travailleurs se sentent plus sécurisés dans un système où l'allocation chômage est généreuse (comme au Danemark) que dans un système caractérisé par de fortes politiques protectrices de l'emploi (comme en Grèce ou au Portugal). Quant au genre, à un emploi égal une femme qui gagne moins qu'un homme est plus satisfaite au travail que lui si les dispositifs collectifs ne l'empêchent pas à concilier la vie privée et professionnelle.

Cette constatation n'est pas pertinente aux femmes portugaises dont le taux d'insatisfaction au travail est très élevé à cause d'une faible rémunération, de pauvres conditions au travail et d'insuffisantes prestations destinées aux enfants. Encore une fois nous constatons le rôle déterminant du contexte : Un modèle ne peut pas marcher partout.

En somme, le sentiment de sécurité de l'emploi devrait être un des indicateurs mesurant la performance de l'emploi puisque un pays peut être efficace par terme des taux d'emploi, de chômage mais avoir un sentiment faible de sécurité de l'emploi.

L'Autriche, un cheminement continental

L'Autriche, en comparaison avec d'autres pays européens, ont des résultats plus « acceptables » en matière d'emploi. Le résultat le plus impressionnant c'est la capacité de convertir des emplois temporaires en emplois permanents : L'Autriche est à 50,6% contre la moyenne de l'Europe est à 31,4%.

Au niveau géographique, l'Autriche est entouré par les pays pauvres de l'Europe de l'Est. Le marché du travail de l'Autriche est plus sécurisé, dont attirent forcément les travailleurs de ces pays.

Comment elle fait face à une croissance économique peu performante avec un faible taux de chômage et à l'arrivée des travailleurs venant des pays voisins ?

L'Autriche en effet est toujours à la moyenne des pays d'Europe : Son appareil de formation professionnelle privilégie l'apprentissage généralisé très tôt ; les concertations sociales se déroulent régulièrement et justifient son efficacité, le taux d'activité des seniors est par contre aussi critiquable que l'Hongrie et la Pologne, la dépense publique réservée aux politiques de l'emploi reste modeste (2% de son PIB contre 2,7% de la France et 4,5% du Danemark) ; les niveaux de développement de la

protection sociale, de l'assurance-chômage et de la législation protectrice de l'emploi sont dans la moyenne européenne.

Mais quelques spécialités autrichiennes méritent d'être connues :

Primo, les « *fondations de travail* » établies depuis les années 1980s ont pour but d'accompagner les salariés en voie de licenciement. L'organisation fondée à l'intérieur de l'entreprise est financée une partie par l'Etat et l'autre partie par les salariés qui souhaitent sécuriser leurs trajets. Résultat : 70% des salariés licenciés ont été reclassés.

Deuxièmement, l'Autriche adopte le modèle américain « *lay-off and recall* » avec le principe « *dernière embauche – première sortie* » qui permet de réembaucher les travailleurs par ancienneté. Les chômeurs qui bénéficient de ce dispositif ne sont pas obligés de rechercher un autre travail mais reçoivent quand-même l'assurance-chômage. Ce type de fonctionnement est informel en Autriche, qui est réservé aux PME qui subissent les changements saisonniers d'activités. C'est une forme de « flexicurité » qui sécurise les travailleurs mais aussi offre une certaine autonomie à l'entreprise.

La dernière spécialité qui attire l'attention des auteurs, c'est la réforme sur la prime de départ. L'ancienne réserve la prime aux salariés licenciés selon leur ancienneté. Ce système a créé l'inégalité entre l'emploi temporaire et permanent. La nouvelle réforme offre l'indemnité de licenciement ou de démission non seulement aux salariés en CDI mais à tous les employés grâce à un fond spécial alimenté par tous les firmes mais géré par une caisse à l'extérieur de l'entreprise. La caisse sécurise également les entreprises en difficulté financière qui n'ont pas de budget pour les indemnités. Quant aux salariés, la réforme les incite à rester au moins de trois ans dans une entreprise.

Ces trois dispositifs ne créent pas des emplois mais protègent les mobilités. Le modèle autrichien est applicable aux autres pays européens.

Pour conclure, tous les modèles nationaux ont leurs faiblesses et leurs spécialités mais ils ont tous montré comment les partenaires sociaux avaient mis en œuvre des politiques de changement.

Chapitre 3 : Le problème de Mozart est aussi le vôtre

Pourquoi la mobilité est un paradoxe ? Prenons un exemple de Mozart et de ses carrières pour comprendre qu'est-ce qui se passe à nos jours.

Les paradoxes de la mobilité

Mozart⁶ a rencontré de grands succès depuis qu'il était jeune, ce qui lui permettra d'avoir accès à une charge de musicien officiel auprès d'une cour européenne. Cette perspective lui promet d'une vie aisée.

Pourtant, le poste fixe proposé à Mozart ne l'intéresse pas Mozart parce qu'il a peur que sa créativité serait restreinte des ordres des nobles qui entretenaient la cour à l'époque. Il rêvait de voyager du pays au pays pour faire son spectacle grâce à son talent comme ce que font les artistes d'aujourd'hui. Or compte tenu des conditions de l'époque son rêve semblait irréaliste puisque ce sont les nobles qui gèrent le marché des artistes. Au final, ses projets le trahissaient : « *Trop de mobilité nuit à l'obtention d'un poste fixe* » (Auer, Gazier, 2008 : 101).

Ces paradoxes continuent à nous poursuivre de nos jours. Autrement dit, nous voulons à la fois un emploi stable et le quitter à tout moment. En effet, lors de l'abondance d'emplois, les travailleurs sont mobiles parce qu'ils se sentent sécurisé. Dans le contexte de chômage de masse, avec le sentiment d'insécurité les travailleurs ont besoin des postes stable. Les recherches⁷ montrent cependant que trop de la stabilité ou de la flexibilité peut baisser la productivité.

Il ne suffit pas de renouveler le travail d'une personne pour augmenter sa productivité. Il y a d'autres facteurs interviennent en réalité, qui ont eux-mêmes un caractère contradictoire. La demande de sécurité des salariés, par exemple, est contradictoire : ils veulent être à la fois en sécurité mais contre la routine.

L'objectif d'un emploi décent et « soutenable »

Sortons des enjeux actuels et projetons l'emploi dans 30 ans, les projets collectifs que nous défendons peuvent être aboutis. Pourtant ce travail est risqué parce que l'emploi peut changer de normes tous les dix ou quinze ans.

Auer et Gazier utilisent la théorie *Exit-Voice* de Hirschman pour expliquer comment une norme en matière d'emploi se transforme dans le temps. *Exit* et *Voice* sont des stratégies adoptées dans « *une situation jugée insatisfaisante* ». *Exit* est de quitter la situation, c'est une forme de contestation spontanée et individualiste tandis que *Voice* est de prendre la parole donc c'est un choix organisé qui nécessite la collectivité. Le dialogue social est une forme de *Voice*, les grèves aussi.

Aujourd'hui, nous témoignons un affaiblissement des syndicats donc moins de *voice*. Or, l'évolution des politiques protectrice de l'emploi permet aux salariés de quitter le travail donc *exit*

⁶ Elias, N., (1991), *Mozart. Sociologie d'un génie*, Le Seuil, « *La librairie du XX^e siècle* »

⁷ Les enquêtes de satisfaction sont présentées dans le chapitre précédent.

avec une certaine sécurité. C'est donc un « *exit (organisé) qui (vient) renforcer voice dans des situations où la protestation (...) sur place, est de moins en moins efficace* » (Auer, Gazier, 2008 : 108).

La mobilité et la sécurité sont nécessaire non seulement dans le domaine de l'emploi mais aussi dans l'économie. Elles ne conduisent pas un projet social qui lui-même nécessite un changement de direction. Deux options sont présentées : Soit « *aménager la concurrence sur les différents marchés qui composent l'économie moderne* » ; soit « *envisager le renversement du capitalisme* » (Auer, Gazier, 2008 : 109)

L'option d'Auer et Gazier consiste à développer les « *contrepoids* » dans chaque modèle capitaliste. Tout d'abord, les politiques sécurisantes de l'emploi qui ont suivi le principe que les hommes sont au centre de la main-d'œuvre principale deviennent obsolète depuis les femmes entrent massivement sur le marché du travail. L'objectif de la société de demain est de promouvoir des « *espaces de stabilité professionnelle* » qui sont capables d'offrir aux travailleurs des options de mobilité.

Les noyaux de stabilité que nous avons déjà croisé, ce sont le marché interne et le marché professionnel mais ces deux systèmes sont en crise. D'autres espaces sont le secteur où les savoirs peuvent être transférables dans une entreprise à l'autre dans deux secteurs différents ; le territoire parce qu'il offre la proximité et la connaissance commune sur la culture locale ; l'économie à but non lucratif (les associations) qui propose des postes moins payés que les postes équivalents dans les entreprises privé mais elle emploie une partie de la main-d'œuvre non-solvable, que les droits sociaux sont incapable de protéger.

Ces espaces sont plus ou moins vite transformés mais si on contrôle ses limites, il est possible de produire des mesures qui profitent de ces avantages grâce à la mise en place des accords collectifs par exemple. Ce levier d'action ne résout pas par contre des inégalités entre homme-femme sur le marché du travail, sachant que 60% des femmes rencontrent des mobilités subies. Il faut donc agir davantage sur la mobilité protégée à l'instar des femmes.

Pour que les « *espaces de stabilités professionnelles* » soient transparents à deux sexes, les auteurs revendiquent la féminisation de la hiérarchie qui permet de diffuser les pratiques RH favorables aux femmes parce que les femmes-cadres sons supposé de mieux comprendre la situation des femmes travailleurs que leur homologues masculins.

Compte tenu de la diversité de la main-d'œuvre il faut, dans la perspective de la mobilité socialisée, « *un double égalitarisme* » :

Une répartition égalitaire des heures effectuées : trente heures par semaine pour les femmes, donc elles ne sont pas obligées de choisir le travail à temps partiel, vingt cinq heures par semaines pour les juniors et le seniors, notamment pour les personnes en charge domestique, et trente-cinq heures destinés aux adultes sans charges particuliers. L'obtention des droits sociaux sera entière à condition que les employés travaillent pendant les horaires règlementés. Telle est l'idée d'un emploi « *soutenable* ».

Une répartition des salaires le moins inégaux possibles : ce dispositif a pour objectif d'éviter le fait que les travailleurs les plus pauvres doivent travailler en heures supplémentaires pour gagner mieux. Le but n'est pas d'interdire les heures supplémentaires mais de « *disposer d'une norme souple* » pour réserver les temps domestiques et personnels aux personnes en charge. C'est à quoi ressemble un salaire « *décent* ».

Le pavé de l'ours de la « flexicurité » libérale

Auer et Gazier utilisent la métaphore de l'ours dans la fable de La Fontaine « L'ours et l'amateur des jardins » pour parler de la « flexicurité » qui est mal appliquée peut créer des catastrophes comme fait l'ours dans le conte.

Le mot de « flexicurité » est premièrement apparu en 1995 aux Pays-Bas dans le but juridique de flexibiliser les travailleurs les plus sécurisés et protéger les travailleurs précaire comme les intérimaires. Cette idée fait naître de nouvelles législations protectrices de l'emploi. Les intérimaires bénéficient désormais les droits sociaux fondamentaux ce dont profitent usuellement les travailleurs permanents. Résultat : le taux de chômage et le taux de conversion d'emploi temporaire en emploi permanents sont améliorés mais le marché du travail est tendu faute d'un nombre suffisant d'intérimaires pour certains types de travail. En France, nous rencontrons le même régime destiné aux intermittents du spectacle. L'artiste bénéficie d'allocations chômages aussi complet qu'un salarié en CDI s'il suit des critères de nombres d'heures travaillés et de métiers exercés.

A la fin des années 90s en Europe, a apparu une tendance de redéfinir plus globalement ces droits pour mieux intégrer les travailleurs précaires dans la société, d'où vient « *une culture de la 'transition'* ». Mais cette culture est interprétée par une pensée libérale suivante : « *Dérégulez, très vite le marché vous apportera la sécurité que vous cherchez* », ce qui veut dire que l'inégalité et l'instabilité s'accroissent « très vite » aussi.

La « flexicurité » à l'anglaise s'exprime à travers le nouveau travaillisme⁸, qui vise à « *équiper les gens pour le marché, et le New Labour qui veut « agir sur les opportunités auxquelles elles (les travailleurs) ont accès* ». Cette initiative est nécessaire mais non majeure car elle met à côté la concertation sociale, ne mobilise pas la solidarité de tous les acteurs sociaux mais les laisse agir chacun de son côté.

Un nouveau bien public

Un dispositif sécurisant peut faire preuve d'un caractère flexible mais non pas l'inverse. On ne prône pas par contre le paternalisme mais le rôle du dialogue social où chacun peut décider ce qui est bon pour lui.

Alors, ce sera une société qui non seulement équipe les travailleurs pour le marché mais aussi « *équiper le marché pour les gens* ». C'est-à-dire elle dispose des agents sociaux qui accompagnent les travailleurs sur le marché et assurent que les opportunités soient accessibles à tout le monde. Dans cet ensemble la mobilité possède deux caractéristiques que partagent l'armée ou de la justice, ce sont la « *non-divisibilité* » et la « *non-excluabilité* », ce que désigne un bien public.

En ce qui concerne la mobilité protégée, les dispositifs sollicitent une application systématique et une adhésion de tous. La mobilité d'une personne dépend de l'autre et l'inverse. Elle doit être soutenue par les travailleurs, les entreprises et les acteurs publics.

Pour retenir les employés potentiels, les entreprises peuvent organiser des parcours organisés et multiplier leurs projets de mobilité. Il serait idéal de construire une organisation des transitions, en dehors des entreprises, qui peut accompagner les employés dans leur mobilité. Pour arriver à ce monde-là, il faut « *créer un ensemble de nouvelles règles du jeu* » (Auer, Gazier, 2008 : 134). Nous avons rencontré quelques changements: le bien public n'est pas diffusé comme avant, la croissance des associations fait preuve du partenariat privé-public. L'Etat ne joue plus le rôle régulateur direct sur le marché. Les informations se répandent rapidement. Les biens public sont gérés au niveau international et servent à résoudre le problème mondial comme la famine par exemple. D'où la nécessité d'une nouvelle génération des responsables politiques.

Pour cette raison la mobilité socialisée est considérée comme un bien public au niveau local, qui est influencé par des négociations collectives. L'emploi n'est pas véritablement au centre d'une concertation entre les partenaires mais il est sous l'emprise des patrons. La négociation collective sur les mobilités protégées devrait aller au-delà de l'entreprise, voire de la branche. Cette initiative

⁸ Giddens, Blair, 2002, La troisième voie, Le Seuil, Paris.

devrait couvrir aussi la main-d'œuvre marginalisée et assure l'égalité homme-femme et le développement durable.

En conclusion, il n'est plus question de dépendre des grandes firmes en ce qui concerne la protection d'emploi. Il faut tenir en compte la responsabilité des autres entreprises qui évitent les engagements de long terme. La mobilité socialisée mobilise la participation de la part de tous les acteurs privés et publics. Enfin la société idéale doit montrer sa capacité d'offrir de multiples choix à ses membres.

Chapitre 4 : Rencontrer l'Arlésienne ? La mobilité protégée à la française.

La mise en place du Contrat première embauche (CPE) est une tentative de mobilité protégée proposé par le gouvernement de Dominique de Villepin. Au départ cette idée a pour but de susciter les entreprises de moins de vingt salariés à embaucher les jeunes peu qualifiés et marginalisés sous un CDI avec une période d'essai de deux ans. Pendant cette période, la rupture du contrat peut se faire à tout moment sans aucune explication. Les salariés en CPE bénéficient des droits à l'indemnisation et à l'allocation chômage. L'extension de la loi touche cependant tous les jeunes travailleurs de moins 26 ans. Ce dispositif a donc déclenché une colère dans toute la France. Pour calmer le public, le gouvernement a présenté des droits compensateurs comme l'accès au logement, droit à la formation sous forme d'accompagnement et d'indemnisation de l'emploi.

Si nous regardons ce dispositif d'un bon œil, il n'est pas si mauvais parce qu'elle rend un CDI plus flexible, donc facilite l'embauche.

L'étude anglaise sur la mise en place du Contrat Nouvelle Embauche (CNE) et du CPE dont la période d'essai est raccourcie de deux à un an montre que cette modification a ralenti des entrées mais cet effet se compense par le ralentissement des départs. De plus les jeunes salariés bénéficient plus de formation professionnelle puisque l'entreprise doit décider plus vite de les garder ou non.

L'étude de la Dares sur le CNE et CPE justifie le succès de ce dispositif : plus d'embauches sous CNE et CPE se font dans les PME. Néanmoins, il n'a pas d'impact significatif sur la création d'emplois.

Toujours dans cette perspective, Sarkozy dans sa campagne présidentielle propose un modèle de contrat de travail unique qui remplace tous les autres contrats. Le contrat permet de rendre les entreprises plus engagées dans la relation de travail et de calculer les droits des salariés selon l'ancienneté.

Avant d'envisager des projets cohérents remédiant aux problèmes français en termes d'emploi et de protection sociale, il faut pouvoir expliquer la situation actuelle de la France, son succès et son enlisement en vue d'organiser la mobilité socialisée. Ainsi, les acteurs politiques ont besoin de restructurer les finalités et les priorités des projets.

Une purge sociale rampante

Entre 2003 et 2005, nous avons eu un petit succès : le chômage baisse en France, mais ce triomphe n'a pas duré longtemps malgré une croissance des politiques actives favorisant l'emploi.

Pendant les années soixante, la France a témoigné une période glorieuse au niveau d'emploi, où le taux de chômage est faible, un million emplois ont été absorbés. Depuis trente ans, nous connaissons toujours le chômage de masse et la situation s'améliore en petits bouts. En plus du chômage, d'autres indicateurs se sont dégradés au fil du temps.

Tout d'abord, il manque une volonté collective qui veille aux trajectoires des salariés licenciés. Les auteurs présentent l'étude de Bobbio (2006) sur les parcours professionnels des victimes de licenciement. Résultat : 30% des salariés enquêtés ont retrouvé un emploi durable et satisfaisant mais la majorité des salariés ont vécu des situations appauvrissant.

Le deuxième sujet concerne l'insertion professionnelle des jeunes. En fait, l'opportunité n'est pas la même selon la génération. Le taux d'emploi en 1982, lors de la crise économique est inférieur à celui en 1989.

Ensuite, le taux de conversion d'emploi précaire en emploi durable est faible alors que le nombre moyen d'années d'ancienneté d'un salarié dans une entreprise augmente car les salariés se sentent de moins en moins sécurisés s'ils sont mobiles. Ceci explique les trajectoires descendantes chez les travailleurs licenciés.

En résumé, la France protège les *insiders* et défavorise les *outsiders* et les exclus du marché. Les politiques protectrices de l'emploi bouchent les entrées et segmentent le marché du travail. La pauvreté augmente, d'où arrive une nouvelle catégorie de la main-d'œuvre marginalisée : ce sont les travailleurs qui gagnent insuffisamment leur vies mais sont ignorés par le système de protection sociale. Ce sont eux que la pénurie d'emplois la frappe le plus.

La trajectoire française

Rosanvallon et Pech décrivent la société française est une société dont les acteurs se comportent paradoxalement, elle fonctionne au détriment des jeunes et en faveur de la précarisation. Rappelons nous deux acquis centraux de la société française qui étaient performants autrefois et sont obsolètes désormais.

Le premier est le système éducatif qui réserve les places des grandes écoles aux élites et l'apprentissage au reste du monde. Ce système a marché pendant la période après la deuxième Guerre Mondiale quand nous avions besoin massivement des employés opérationnels, d'où est venu le rôle central des grandes firmes dans le marché interne. Depuis les années 1980s, les grandes entreprises ont perçu que les compétences de cette main-d'œuvre sont peu transférables lors d'un changement rapide de la technologie et elle peut devenir leur charge. Ces entreprises engagent donc à virer les employés peu qualifiés et à recruter les salariés issus des études supérieures.

Alors, nous avons une image sociale de la société française : Les travailleurs ont l'âge moyen de 30 à 50 ans, les jeunes sont précaires avec leurs études prolongées, les seniors profitent de leur repos abondant. Ce mécanisme empire la situation de crise. Les salariés sont dévalorisés dans l'entreprise, les jeunes diplômés décrochent un emploi déclassé. Les seniors subissent de la conséquence du prolongement de période de travail.

Le deuxième acquis est la centralisation économique et politique autour de Paris. Après 1980, un mouvement de décentralisation permet aux départements d'avoir plus d'autonomie. Mais cette réforme est incomplète, donc Paris reste toujours capital économique de la France. Ceci a surement un impact sur l'emploi.

Enfin, la trajectoire à la française est responsable de la destruction de l'employabilité avec les figures des jeunes coincés dans leur stage ou de petits boulots, les carrières déclassés des seniors victimes d'exclusion du marché interne, etc.

L'anti-Discours de la méthode

L'idée du contrat unique proposée par Sarkozy est « *un remède simple à maux complexes* ». Trois objectifs de cette mesure est, tout d'abord de supprimer l'inégalité entre salariés en ce qui concerne le statut d'emploi, ensuite de reposer sur le principe de la solidarité collective contre le chômage dont une partie cotisée de la part patronale consacre à l'assurance-chômage et à une prime de licenciement, enfin de libérer une partie des obligations pesée sur l'entreprise en cas de licenciement.

Cette réforme a deux défauts : elle ne couvre pas les fonctionnaires et les intérimaires ; elle vient mettre fin aux CDD qui sont la solution pour les besoins saisonniers.

Divers problèmes sociaux ne se contentent pas par une solution unique. La négociation collective peut compenser la facette généralisatrice de cette mesure. En somme, toutes les mesures nécessitent une dérogation à laquelle la concertation collective est un outil pour parvenir.

A travers l'exemple de la fermeture d'une usine en Picardie et celui des trente-cinq heures, les auteurs prouvent que la dérogation à la loi par la voie de négociation collective rend flexible les règles en fonction du contexte particulier de l'entreprise. Il faut reconnaître que cette flexibilité est abusée par l'entreprise, notamment lors du chômage de masse. Le recul du droit ne peut être accepté qu'à condition que la compensation soit adéquate. Les auteurs insistent sur la reconfiguration des responsabilités en parlant de l'implication des partenaires sociaux dans ce contexte.

Il faut que les institutions aillent au-delà de leur intérêt pour parvenir à se coordonner entre eux dans la perspective d'un intérêt commun. La France en effet a une tradition de confrontation dans les tous les projets sociaux que ce soient mauvais ou bons. Si les syndicats réussissaient à s'associer entre eux, « *pourraient-ils (...) faire reculer le paternalisme étatique* » (Auer, Gazier, 2008 : 175).

Le menu continental à la française

La France s'identifie à la configuration « continentale » selon la typologie d'Esping-Andersen. Plusieurs mesures dont des effets sont positifs dans d'autres pays de type « continental » sont appliquées en France. Mais elles ne marchent pas parce qu'elles ne sont pas pertinentes aux problèmes français. De plus, l'application des mesures se fait de façon incohérente, en petits paquets. En fait, les dispositifs sont censés sécuriser les travailleurs précaires mais au final ils viennent à protéger les plus favorisés. Prenons l'exemple du droit à la formation (DIF) : les bénéficiaires de ce droit sont la plupart des salariés en CDI. Nous avons besoin des actions correctrices pour changer les représentations obsolètes dans la société française.

La proposition à la fois radicale et pragmatique de Thomas Piketty a été citée. Il s'agit d'une politique discriminatoire positive en faveur des personnes marginalisées :

- Une réduction de taille des classes dans des écoles primaires situées en région jugée défavorisée permet de diminuer l'inégalité entre les écoles primaires.

- Les formations universitaires sont plus accessibles aux jeunes marginalisées. Il faut les équiper d'un capital culturel également. Les auteurs proposent de créer des passerelles entre les filières donc les étudiants sont libres dans leurs choix professionnels si jamais leur choix initial ne leur est pas convenable.
- Les seniors sont incités à suivre des formations continues, sur le principe de « équiper les gens pour le marché »

Les auteurs, en analysant les enjeux découlant de dispositifs concernant les emplois de service en France et l'effet pervers issu de choix collectif au sujet de la conciliation entre travail et devoirs familiaux, insistent sur le réaménagement des responsabilités en matière de financement des projets sociaux et l'efficacité de long terme des différents dispositifs.

Les grandes firmes et la fonction publique encore une fois seront deux acteurs principaux qui conduisent ces projets. Les négociations collectives permettent aux grandes entreprises à vocation internationale de retrouver leur légitimité au niveau local, où elles s'impliquent dans l'apprentissage professionnel destiné aux jeunes travailleurs. Quant à l'emploi public, il faut introduire une culture dynamique aux fonctionnaires et créer des transitions dans ce marché.

Conclusion

« *La nouvelle sécurité de l'emploi* » est différente de l'ancienne, tel que nous avons connu. Désormais la mobilité protégée est capable d'offrir la sécurité de l'emploi. Le dialogue social, souvent négligé par les mesures prônant le marché libéral, est en effet une forme de solidarité et aussi un outil dont l'utilité est de réduire l'inégalité dans l'emploi car elles neutralisent l'effet généralisateur découlant des dispositifs sécurisant l'emploi.

Une redistribution des responsabilités sociales oblige les acteurs privés à coordonner avec les acteurs locaux dans un projet de long terme sur la sécurité de l'emploi.

La politique de « flexicurité » doit être élaborée en faveur des partenaires sociaux pour restaurer la confiance collective et favoriser les concertations sociales.

Les idées de « flexicurité » et de « sécurisation des parcours professionnelles » désormais se répandent dans le monde entier. La mise en mobilité géographique ou professionnelle est une politique de cohésion sociale pour que l'Europe sociale démocrate devienne un jour « *le monde qu'aurait voulu trouver Mozart* » (Auer, Gazier, 2008 : 195)

Commentaires et critiques :

Les auteurs mobilisent non seulement l'économie mais aussi la sociologie et parfois la psychologie du travail pour démontrer leur point de vue. En exploitant des données quantitatives découlant des études sur le marché du travail, Auer et Gazier parviennent à répondre de façon adéquate aux questions de départ.

De plus dans un contexte de chômage de masse, le livre est bienvenu car il nous permet d'examiner des modèles et des dispositifs de « flexicurité » qui existent dans le monde et leurs enjeux, sachant qu'il n'y a pas un modèle unique qui résout à tous les problèmes de l'emploi. L'ouvrage est une occasion de revoir plusieurs politiques de l'emploi et des recherches concernées de manière systématique. A partir de cela, nous avons un panorama sur le marché du travail de l'Europe.

Or, les idées contenues ne sont pas assez bien organisées dans quelques passages, ce qui rend difficile aux lecteurs à repérer des arguments principaux que veulent dire les auteurs. En plus le fil conducteur des idées n'est pas visible : plusieurs exemples sont cités mais le lien entre eux n'est pas toujours pertinent.

Certains facteurs, comme la création de l'Union européenne, l'arrivée des migrants, l'inégalité spatiale entre les banlieusards et les habitants de centre-ville, l'explosion des médias etc., n'ont pas été traité dans cet ouvrage alors qu'ils ont certainement des impacts sur le marché du travail. C'est des perspectives à développer pour ceux qui souhaitent travailler sur ce thème.

Bibliographie complémentaire :

1. Peter Auer, « À la recherche des institutions optimales du marché du travail », Travail et Emploi [En ligne], 117 | janvier-mars 2009, mis en ligne le 30 mars 2011. URL : <http://travailemploi.revues.org/4075>.
2. Bernard Gazier, 2005, *Vers un nouveau modèle social*, Flammarion, collection "Champs", Paris
3. Bernard Gazier, 2011, La crise de 1929, PUF, "Que sais-je ?", Paris.
4. http://www.puf.com/Auteur:Bernard_Gazier
5. <http://www.tnova.fr/biographie/bernard-gazier>
6. <http://www.unige.ch/ses/socio/forum2013/accueil/pauer.html>