

ECONOMIE ET INSTITUTIONS

SOMMAIRE

N°9 – 2^e SEMESTRE 2006

Christophe Ramaux - Flexicurité : quels enjeux théoriques ?
..... p 11 - 34

Résumé

Abstract

Christophe Ramaux

Flexicurité : quels enjeux théoriques ?

Mots clés: marché interne du travail, politique de l'emploi, stabilité de l'emploi, flexibilité, flexicurité.

Key-words : internal labour market, labour market policy, employment stability, flexibility, flexicurity.

Codes JEL : J41, J60, J63, J68, J69

L'emploi instable avec des travailleurs mobiles dessine-t-il le modèle d'emploi de demain ? Les thèses sur la flexicurité abondent en ce sens. L'article en propose une lecture théorique critique à deux niveaux : (i) elles se focalisent sur le marché du travail et évacuent ce faisant la question des politiques macroéconomiques ; (ii) elles confortent l'idée selon laquelle le travail, et avec lui l'espace de la production, peut être appréhendé en termes d'échange.

Will employment instability be the tomorrow's employment pattern? Studies that defend flexicurity support this view. We will discuss it through two theoretical points of view: (i) these studies focus on the labour market and neglect macroeconomic policies; (ii) they support the idea according which labour and space of production can be analysed in terms of exchange.

Flexicurité : quels enjeux théoriques ?

Christophe Ramaux¹

L'emploi de demain sera-t-il instable et le travailleur, de ce fait, nécessairement mobile ? Les thèses qui plaident en faveur de la *flexicurité* le soutiennent. Dans son intitulé même, la flexicurité suggère que la *flexibilité de l'emploi* tend à s'imposer comme nouvelle norme qu'il conviendrait d'accepter en l'accompagnant de mesures qui *sécurisent* les travailleurs entre deux emplois. Notons que ces thèses posent, ce faisant, une question que l'on peut juger à bien des égards pertinente : celle des garanties statutaires à offrir à la main-d'œuvre entre deux emplois. La protection accordée aux chômeurs a, en effet, toujours été le parent pauvre de la protection sociale, et cela vaut notamment pour la France où l'indemnisation des sans emploi a été fortement révisée à la baisse depuis les premières réformes en ce sens de 1982 et 1984 (date de la séparation stricte entre les régimes dits d'assurance et de solidarité)

Cela étant, on peut contester les thèses sur la flexicurité d'un double point de vue empirique et théorique.

Sur un plan empirique, elles présupposent un développement de l'instabilité de l'emploi. Or ce diagnostic peut être réfuté si l'on en juge par la très grande stabilité de l'ancienneté dans l'emploi au sein des principaux pays développés (*cf.* notamment Auer et Cazes, 2000 et 2003 ; BIT, 1996 ; OCDE, 1984, 1993, 1996 et 1997)². En France, cette ancienneté est, en moyenne, de l'ordre de onze ans, et encore ne s'agit-il que de celle constatée au moment de l'enquête et non de l'ancienneté finale. On est loin de l'image abondamment répandue du « *travailleur mobile* » (Castel, 2003, p. 84) avec l'intermittent comme figure de proue. En matière de mobilité, les choses ont certes bougé depuis trente ans. Mais les transformations sont à chercher ailleurs que dans l'émergence d'un modèle d'emploi *intrinsèquement* instable. Sous la pression du chômage de masse, ce sont les formes de la mobilité qui ont muté, avec une contraction des mobilités volontaires, les démissions (dominantes durant les Trente Glorieuses), un développement massif des mobilités contraintes sous la forme de licenciements et, plus encore, d'emplois précaires. On mesure ici le coût en termes d'allocation et d'appariement de la main-d'œuvre (car la mobilité peut bien entendu avoir du bon) : non

1 CES-MATISSE, Université Paris I, MSE, 106 boulevard de l'Hôpital, 75 013 PARIS ; ramaux@univ-paris.fr

2 Sur les autres indicateurs, notamment ceux de transitions sur le marché du travail, voir la recension et discussion dans Ramaux (2006).

seulement certains sont précaires ou au chômage et créent donc moins de richesse qu'ils ne le souhaiteraient, mais d'autres qui seraient enclins à quitter leur entreprise ne le font pas par crainte du chômage.

La question du chômage est donc centrale. La reprise de l'emploi, dès qu'elle dure quelque peu, améliore le régime de mobilité. Entre mars 2000 et mars 2001, 500 000 emplois nets ont été créés en France : tous en CDI et à temps plein (Aerts et Mercier, 2001). La précarité a donc diminué, tandis qu'au même moment les démissions augmentaient.

Sur le papier, la mise en formation des sans-emploi, dispositif phare de la flexicurité, permettrait certes de supprimer le chômage, et cela indépendamment du niveau de l'emploi, dans la mesure où un sans-emploi en formation n'est, par définition, pas comptabilisé comme chômeur. Mais ce qui vaut sur le papier vaut-il au-delà ? Que vaut une formation si elle ne débouche pas sur un emploi ? À l'issue de la formation sera-t-on conduit à proposer une autre formation ? Passé un certain laps de temps, ne demandera-t-on pas d'accepter une petite « activité »³ ? Le *learnfare* proposé est-il, au final, si éloigné du *workfare* ?

Plus que ces dimensions empiriques, on propose dans ce qui suit de creuser la critique proprement théorique de la flexicurité et cela à deux niveaux :

1/ en partant d'un point de vue post-keynésien, on souligne que les thèses en faveur de la flexicurité ont pour défaut d'appréhender les questions d'emploi et de chômage en restant focalisées sur une analyse en termes de *marché du travail*. Les conséquences de ce parti pris sont coûteuses : les débats sur les politiques macroéconomiques, en particulier, sont largement évacués, au risque de conforter le point de vue selon lequel elles seraient dépassées ;

2/ non sans lien avec ce qui précède, les thèses sur la flexicurité confortent l'idée selon laquelle le travail peut être analysé, d'un point de vue théorique, sur le mode de l'échange. Or, à l'encontre de cette représentation, on soutient qu'il se déploie dans un espace – celui de la production – par construction irréductible à l'échange. Travailler suppose du temps, un temps irréductible à l'échange. Et c'est bien pourquoi la notion même de *marché externe* – marché externe que les travaux sur la flexicurité pensent en voie de réactication – peut être critiquée.

A la croisée des dimensions théoriques et empiriques, et en guise de conclusion, on prolonge le propos en s'interrogeant sur les *modèles de flexibilité*. La flexicurité se focalise, par construction, sur la flexibilité *externe*. Les débats sur l'opposition entre différents

3 C'est ce que propose le rapport Cahuc et Kramarz (2004) (cf. voir infra).

modèles d'ajustement – flexibilité interne *versus* externe, quantitative *versus* qualitative – tendent, ce faisant, à être relégués au second rang. On suggère qu'ils méritent pourtant d'être repris et creusés, si on souhaite s'interroger sur l'efficacité des diverses formes d'organisation du travail et, au-delà, des firmes.

I. La focalisation sur le marché du travail n'est pas neutre d'un point de vue théorique

Pour mieux situer les thèses sur la flexicurité, il faut revenir sur les controverses théoriques qui existent quant aux déterminants de l'emploi et du chômage (1. 1.). On peut, sur cette base, saisir les différences entre la *variante néo-libérale* (1. 2.) et la *variante qualitative* de la flexicurité (1. 3.). Alors que le Danemark est souvent cité comme un modèle réussi de flexicurité, on suggère que les performances de ce pays invitent paradoxalement à ne pas trop prêter à celle-ci (1. 4.).

1. 1. Quelles théories de l'emploi et du chômage ?

En matière de détermination du niveau de l'emploi et du chômage, deux principaux paradigmes s'affrontent : le paradigme néo-classique et le paradigme hétérodoxe qui puise, en particulier, dans la pensée de Keynes et des post-keynésiens. Ces derniers soulignent que le capitalisme libéral laissé à lui-même est inefficace, notamment pour assurer le plein-emploi. Ce ne sont donc pas les imperfections *sur* les marchés qui sont en cause, mais les imperfections *du* marché lui-même. Celui-ci peut sans doute réaliser bien des choses, il n'a cependant pas la cohérence systémique pour satisfaire une série de besoins sociaux, notamment en termes de plein-emploi. L'intérêt général ne pouvant se réduire au jeu des intérêts particuliers, on ne peut confier au marché ce qui échappe à son champ de compétence. D'où la nécessité d'une intervention publique *inaugurale*, sous la forme de politiques budgétaire, monétaire, ou bien encore – si l'on se situe dans un cadre kaleckien (Kalecki, 1971 ; Lavoie, 2004) – de hausse des salaires réels.

Alors que le *marché du travail* n'existe pas à proprement parler selon Keynes – dans le sens où l'emploi dépend d'autre chose (le niveau de la demande anticipée) que de l'ajustement autour d'un prix (le salaire réel) sur un marché qui serait celui du travail –, les néo-classiques se focalisent sur ce marché pour analyser les questions d'emploi. Si on les suit, des structures, liées à l'existence d'imperfections *exogènes* (Smic, droit du travail, protection sociale, pouvoir syndical, etc.) ou *endogènes* (en matière de circulation de l'information notamment), empêcheraient le salaire de se fixer au

niveau concurrentiel, censé assurer l'égalité entre l'offre et la demande de travail. D'où, en retour, un certain type de prescriptions : il faut soit supprimer, ou du moins flexibiliser, les structures, position défendue par les libéraux, soit en contrecarrer les effets par le déploiement d'un certain type de *politiques actives de l'emploi*. Dans cette dernière optique, défendue par les *néo-keynésiens* ou les *nouveaux keynésiens*, la politique sociale de l'Etat ne disparaît pas. Mieux, on peut dire qu'elle absorbe la politique économique : les instruments keynésiens de soutien budgétaire et monétaire à la croissance étant jugés, au mieux, inefficaces, la politique économique a vocation à se réduire aux politiques sociales *structurelles* en direction des *rigidités* du marché du travail. L'intervention publique dans le champ du social ne sort évidemment pas indemne de ce renversement de perspective. Ses finalités et ses instruments s'en trouvent radicalement modifiés. Son objectif doit être au fond, de réaliser le *programme du marché via*, en particulier, deux types de mesures : les aides à l'emploi censées accroître la demande de travail ; les mesures d'incitation au travail, avec l'impôt négatif comme archétype, supposées agir sur l'offre en réduisant le nombre des chômeurs *volontaires*.

Au final, si les néo-classiques sont divisés sur les causes du chômage (*exogènes* ou *endogènes*) et, plus encore, sur les réponses à lui apporter (*libérales* ou *néo-keynésiennes*), ils s'accordent néanmoins sur trois points : le niveau de l'emploi est déterminé sur le marché du travail, la demande de travail décroît avec le coût du travail, le seul moyen de réduire le chômage est donc de réduire ce coût.

Comment se situent les travaux sur la flexicurité à ce niveau ?

Deux variantes de la flexicurité méritent ici d'être distinguées : la variante *néo-libérale* (ou *néo-keynésienne*) et la variante *qualitative*.

1. 2. La variante néo-libérale de la flexicurité

La variante néo-libérale (ou néo-keynésienne) n'est pas la première à être apparue. C'est cependant elle qui tend à s'imposer, en particulier dans les instances internationales, telles que l'OCDE et l'Union européenne.

Selon la représentation libérale, un marché du travail flexible a deux vertus : il assure le plein emploi et permet d'allouer les travailleurs là où ils sont les plus efficaces ce qui augmente la productivité de chacun et, partant, la croissance globale. La réglementation de l'emploi (Smic, « charges » sociales, droit du

travail, etc.) est, en conséquence, doublement néfaste : elle augmente le coût du travail et crée par là même du chômage ; elle entrave les réallocations des travailleurs sur le marché du travail et donc la croissance à long terme de l'économie.

La flexibilité de l'emploi améliore-t-elle réellement l'emploi ? Rien de robuste ne permet de l'affirmer. L'OCDE s'est depuis quelques années employée à construire un indicateur de *degré de protection de l'emploi* afin d'étudier l'impact de cette protection (réglementation des licenciements, encadrement du recours aux emplois temporaires, etc.) sur le marché du travail. Sans s'étendre ici sur la construction de cet indicateur⁴, il est intéressant de se pencher sur les résultats qu'elle en tire. Dans ses *Perspectives de l'emploi* de 2004, elle reconnaît, tout d'abord, que « *la réglementation relative à la protection de l'emploi remplit l'objectif pour lequel elle a été conçue, à savoir protéger les emplois existants* » (p. 67). La dite protection est-elle source de chômage ? L'OCDE reconnaît que « *les nombreuses évaluations auxquelles cette question a donné lieu conduisent à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée* » (p. 67). Plus précisément encore : « *dans l'ensemble, les travaux théoriques n'apportent pas de réponses tranchées quant aux effets de la protection de l'emploi sur le chômage et l'emploi* » (p. 88)⁵, tandis que, des études empiriques, « *aucun consensus fort n'émerge véritablement* » (p. 89). À conjoncture économique donnée – rappelons que d'un point de vue keynésien elle ne l'est pas mais résulte des choix de politique économique –, la flexibilité de l'emploi amplifie sans doute les mouvements sur le marché du travail avec des flux d'embauche mais aussi de rupture plus fréquentes. Chacun a ainsi plus de chance de sortir du chômage mais aussi de s'y retrouver. Mais elle ne permet pas de réduire le volume global du chômage.

En dépit de ces réfutations, de nombreux travaux plaident en faveur de la flexibilité généralisée de l'emploi. Loin d'être neutre, la flexicurité apparaît, dans cette optique, comme une véritable *aubaine argumentative*, et cela pour une raison évidente : elle légitime, dans son intitulé même, l'idée que la flexibilité de l'emploi doit justement être tenue comme *la* norme.

L'enjeu n'est pas mince. La flexicurité tend, par exemple, à devenir le nouveau sésame de l'Union européenne. L'objectif de

4 Cf. voir la critique de Kirat (2007) dans ce numéro

5 L'OCDE (2004) précise : « en encourageant l'effort productif et la coopération des travailleurs dans le cadre de relations de travail stables, les dispositions prévoyant le versement d'indemnités de licenciement pourraient avoir des effets positifs sur l'emploi [...]. En outre, la sécurité de l'emploi peut accroître la productivité en encourageant l'investissement en capital humain, toute formation devant engendrer davantage de bénéfices dans le cadre d'un emploi s'inscrivant dans la durée » (p. 88).

combiner « *souplesse et sécurité* » était déjà inscrit dans les premières *lignes directrices pour l'emploi* adoptées suite au Conseil européen de Luxembourg de novembre 1997. Depuis lors, la flexicurité n'a cessé de monter en puissance⁶. Le rapport de la *Task-force* pour l'emploi, dit rapport Kok (2003), l'appelait de ses vœux (*cf.* encadré n°1). La combinaison de la flexibilité et de la sécurité de l'emploi est l'une des lignes directrices intégrées (la n°21) pour la croissance et l'emploi (2005-2008). Dans la foulée, le Conseil européen de mars 2006 a demandé « *aux Etats membres d'accorder une attention particulière au défi majeur de la 'flexicurité'* » et indique que « *la Commission réfléchira, avec les Etats membres et les partenaires sociaux, à l'élaboration d'un ensemble de principes communs sur la flexicurité* »⁷. Le sommet social tripartite informel – avec notamment l'UNICE et la CES –, qui a eu lieu en Finlande le 20 octobre 2006, a placé la flexicurité au cœur de ces travaux⁸.

Plus récemment, la Commission a publié un *Livre vert* sur le droit du travail dans lequel elle plaide explicitement – la dernière version ayant été durcie un peu plus dans le sens de la flexibilité à la demande de l'UNICE⁹ – en faveur de la flexicurité¹⁰.

6 Cf. notamment les décisions du Conseil européen relatives aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi du 22 juillet 2003 et celles du 12 juillet 2005.

7 Cf. Conseil de l'UE, 24 mars 2006, Conclusion de la Présidence (7775/06).

8 La flexicurité compte parmi les principaux axes de travail des partenaires sociaux européens (CES, UNICE, CEEP et UEAPME) décidés en commun le 23 mars 2006.

9 Sur la question du travail indépendant notamment.

10 Notons que ce Livre vert fait une référence appuyée au rapport Kok (2003).

Le rapport européen de Wim Kok : la flex-précarité au nom de la flexicurité ?

La Task-force pour l'emploi, présidée par Wim Kok (ancien Premier ministre des Pays-Bas), a été mise en place par le Conseil européen de Bruxelles de mars 2003. Son rapport, publié en novembre 2003, plaide pour combiner flexibilité et sécurité : « *les marchés du travail doivent être rendus plus flexibles, tandis que les travailleurs doivent pouvoir bénéficier de niveaux de sécurité appropriés* » (p. 9).

Pour le volet flexibilité, l'intérêt majeur du rapport Kok est qu'il expose sans détour la *doxa* de l'Union européenne en la matière, souvent exposée de façon plus ampoulée dans les documents plus officiels de l'Union.

Comme si leur inefficacité allait de soi, les politiques économiques keynésiennes de soutien à l'activité et à l'emploi sont totalement évacuées¹⁴. Pour accroître l'emploi à long terme, il faut « *augmenter la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises* » (p. 8). Selon le rapport, « *la flexibilité n'est pas uniquement avantageuse pour l'employeur, elle sert également les intérêts des travailleurs* », en leur permettant « *d'adopter le mode de vie qui leur convient le mieux* » (p. 9). De façon plus incisive, il suggère que : « *l'opposition à l'accroissement de la flexibilité est attisée par la conviction qu'il en résulterait automatiquement une aggravation de l'insécurité et de la précarité d'emploi pour les travailleurs. Les États membres doivent être capables de venir à bout de cette perception* » (p. 30).

Partant de là, il plaide pour :

- le développement des emplois temporaires, les entreprises devant pouvoir compter sur « *la disponibilité de plusieurs types de contrats* » (p. 30). L'intérim est particulièrement choyé : il faut « *supprimer les obstacles à la création et au développement d'agences de travail temporaire* » (p. 30). Ces agences « *devraient avoir leur place sur un marché du travail moderne et y jouer un rôle d'intermédiaire contribuant à la flexibilité et à la mobilité des travailleurs* » (p. 32). Les règles qui, en France comme dans d'autres pays, encadrent les motifs de recours et la durée des missions d'intérim n'ont-elles pas du mal à en limiter l'usage ? Elles sont néanmoins condamnées. Le rapport regrette ainsi que l'intérim soit « *freiné* » par des « *obstacles législatifs* », portant sur « *les conditions imposées aux entreprises recourant aux services des agences et les restrictions relatives à la durée des contrats* » (p. 33).

- « *supprimer les obstacles et augmenter l'attrait du travail à temps partiel* » (p. 30), au nom de la justification suivante : le « *travail à temps partiel est un facteur essentiel d'accroissement de la participation au marché du travail, surtout pour les femmes* » (p. 34).

- concernant les *contrats types*, le rapport propose d'« *ajuster le niveau de flexibilité prévu dans le cadre des contrats à durée indéterminée afin d'assurer leur attractivité pour les employeurs* ». L'idée générale est que « *les employeurs doivent avoir la possibilité d'adapter leurs effectifs au moyen d'une interruption de contrat sans préavis ni coûts excessifs* », d'où la nécessité de « *modifier* » « *le niveau de flexibilité prévu par les contrats types dans des domaines tels que le délai de préavis, les coûts et les procédures en matière de licenciement individuel ou collectif et la notion de licenciement abusif* » (p. 31). Une feuille de route qui a été clairement déclinée, en France, par le CNE et le défunt CPE. déclinée

¹⁴ A sa décharge, le rapport Kok ne fait certes que reprendre l'optique dominante des politiques européennes en la matière, optique inscrite dans le Traité de Maastricht et repris dans le Pacte de stabilité et de croissance.

Autant le rapport Kok sait être incisif et précis sur la flexibilité, autant il reste évasif et flou sur le volet sécurité. Celle-ci, indique-t-il, « *consiste à bâtir et maintenir les capacités des travailleurs de rester et de progresser sur le marché du travail* » (p. 30). Les propositions précises sont notamment les suivantes :

- faciliter la « *portabilité des droits acquis* » en termes de retraite ou de santé.

La question, évidemment essentielle, du cumul des droits par-delà les changements d'emploi est au cœur des propositions d'A. Supiot (1999). Mais c'est aussi lorsqu'il l'évoque que le rapport Kok précise qu'il convient, en matière de retraite, de suivre une stratégie de « *vieillessement actif* », par laquelle « *travailler après 60 ans doit devenir la norme* » (p. 10).

- une « *rémunération décente* » (p. 30). L'Europe sociale perce-t-elle enfin avec l'énoncé de cet objectif *a priori* louable ? De façon parfaitement standard, le rapport reprend en fait ici le raisonnement libéral en matière de rémunération. Un raisonnement en deux étapes. Première étape : la réduction du coût du travail, afin qu'il ait un « *niveau compatible avec les exigences de l'emploi* » (p. 21). Seconde étape : la réduction des droits sociaux, afin que ces emplois mal payés restent attractifs pour la main-d'œuvre. Pour ce faire, il est notamment préconisé de mieux cibler les allocations familiales et logement, en « *supprimant progressivement les prestations de manière à ce qu'il soit clairement avantageux de gagner un salaire, même faible* » (p. 37).

- la formation tout au long de la vie enfin. Celle-ci doit permettre aux travailleurs non qualifiés d'avoir une seconde chance en matière de formation. Mais le rapport indique qu'elle est aussi précieuse pour promouvoir le « *vieillessement actif* » (p. 46). Mieux, elle est l'occasion de réduire les obligations des employeurs en matière de formation continue, le plaidoyer en faveur du co-investissement étant le suivant : « *l'investissement dans le capital humain récompense la personne, l'entreprise qui l'emploie et la société dans son ensemble ; il est donc normal que chaque partie prenne en charge sa part du financement de cet investissement* » (p. 54). Il convient donc « *d'inciter les personnes à assumer davantage la responsabilité du développement de leur propre capital humain et à y participer financièrement* » (p. 56), en les invitant, entre autre, à accepter que « *certaines formations soient dispensées en dehors* » des « *heures de travail* » (p. 58)¹⁵.

Nulle trace dans le rapport Kok d'une augmentation des droits des chômeurs en matière d'indemnisation, l'un des piliers du système danois pourtant souvent vanté. En guise de flexicurité, c'est clairement la flexibilité sans la sécurité qui prévaut donc. Mieux, comme on vient de le voir, les quelques dispositions évoquées en faveur de la *sécurité* sont en fait l'occasion, lorsqu'on rentre dans le détail, d'ajouter des dispositions libérales supplémentaires.

Dans ses dernières lignes, le rapport plaide pour de « *nouveaux partenariats pour la réforme* » (p. 62) autour du *deal* suivant. D'un côté « *les employeurs pourraient prendre des engagements pour améliorer l'accès des travailleurs à la formation et l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, et pour aider à l'insertion des personnes défavorisées dans le monde du travail* » – sachant que l'équilibre entre vie professionnelle et familiale est souvent le prétexte pour le développement du temps partiel –, de l'autre, « *les travailleurs pourraient accepter des modalités contractuelles et de travail plus diversifiées, d'une mobilité accrue, d'une sortie plus tardive du marché du travail, de la modération et de la différenciation des salaires* » (p. 62). On voudrait prouver que la flexicurité est un marché de dupes pour les salariés...

¹⁵ Le rapport précise que les formations doivent être ciblées sur « *les besoins de groupes particuliers tels que les femmes qui retournent sur le marché du travail ou les immigrants* », partant de l'hypothèse que les formations « *de plus longue durée ont des résultats moins convaincants* » (p. 42). Les formations qualifiantes, qui supposent, par définition, une certaine durée, sont ainsi disqualifiées.

En matière de *flexibilité*, ce *Livre vert* est dénué d'ambiguïté. Alors même que l'OCDE (2004) est plus prudente en la matière (cf. supra), il soutient que les actions visant à « *promouvoir la flexibilité* » permettent de « *contribuer [...] à la création d'emplois et à la réduction du chômage* » (p. 4). De façon plus précise, sa trame se déploie en trois étapes : il ne propose pas – première étape – de revenir sur l'assouplissement, encouragé par l'Union européenne, des conditions de recours aux contrats atypiques (travail indépendant, intérim, contrat à durée déterminée, etc.), mais il constate – seconde étape – qu'il s'est traduit par une segmentation accrue¹¹, et plaide finalement – troisième étape –, afin justement de réduire cette segmentation, pour un assouplissement des contrats typiques. Ainsi – et l'on retrouve la justification avancée à l'appui du *contrat de travail unique* (cf. encadré n°2) –, « *le recours à d'autres formes d'emploi pourrait se développer encore en l'absence de mesures visant à adapter le contrat de travail classique dans le but de favoriser une flexibilité accrue tant pour les travailleurs que pour les entreprises* » (p. 3)¹².

En matière de *sécurité*, le *Livre vert* ne contient aucun objectif précis. Nulle trace à nouveau d'une hausse des droits à indemnisation des chômeurs. Seule la question suivante est posée : « *Cela vaudrait-il la peine d'envisager de combiner un assouplissement de la législation de protection de l'emploi à un système bien conçu de soutien aux chômeurs, sous la forme de compensations pour perte de revenu (politiques passives du marché du travail) mais aussi de politiques actives du marché du travail ?* » (p. 11).

Au final, c'est peu de dire que si la feuille de route en faveur de la *flexibilité* est clairement tracée, aucune lisibilité équivalente n'est à l'œuvre pour le volet *sécurité*.

Ce contraste n'est pas vraiment nouveau : on le retrouve, on l'a dit, dans les précédents documents de l'Union et notamment dans les lignes directrices pour l'emploi. De façon assez symptomatique, on le trouve aussi dans le document qui sert de référence pour apprécier la *qualité de l'emploi* au sein l'Union européenne. Ce document, adopté par le Sommet de Laeken en décembre 2001, retient dix dimensions pour apprécier ladite qualité, dont l'une porte

11 Le Livre vert indique en ce sens : « *Les réformes de la législation nationale relative à la protection de l'emploi engagées depuis le début des années 1990 portent surtout sur l'assouplissement des règles en vigueur pour favoriser la diversité contractuelle. Le but de ces réformes était de développer une flexibilité 'marginale', c'est-à-dire d'instaurer des formes d'emploi plus souples assorties d'une protection moindre contre le licenciement* », mais, « *les marchés du travail sont devenus en conséquence de plus en plus segmentés* » (p. 6).

12 De même, « *les règles juridiques qui sous-tendent la relation de travail traditionnelle ne donnent peut-être pas suffisamment de marges de manœuvre aux travailleurs recrutés sur des contrats à durée indéterminée standards pour explorer les opportunités d'une plus grande flexibilité au travail* » (p. 9).

justement sur la *flexibilité et la sécurité*. Or le seul « *indicateur clé recommandé* » à ce niveau est la part « *de travailleurs travaillant volontairement ou involontairement à temps partiel* » et celle des « *travailleurs ayant volontairement ou involontairement des contrats à durée déterminée* »¹³. D'où l'interprétation possible suivante : plus les temps partiels et les CDD sont développés, plus grande est la qualité de l'emploi¹⁴.

De façon plus systématique, il conviendrait d'étudier comment le thème de la flexicurité, en s'y intégrant pour finalement l'absorber, a permis de remplacer celui de la qualité de l'emploi, dans l'agenda européen.

Encadré n°2

Le rapport Cahuc – Kramarz : le contrat de travail unique en guise de sécurité sociale professionnelle

Afin de combiner *flexibilité* et *sécurité*, le rapport Cahuc et Kramarz (2004) n'hésite pas à faire sienne la notion de *sécurité sociale professionnelle* avancée depuis longtemps par la CGT.

La principale proposition du rapport – suivant en cela les conclusions de Blanchard et Tirole (2003), Cahuc (2003) et du rapport Camdessus (2004) – est de créer un *contrat de travail unique* à contraintes allégées¹.

Il s'agit donc de généraliser la logique déjà à l'œuvre avec le CNE – et dans le feu CPE – en supprimant, mais cette fois-ci pour l'ensemble des salariés, les règles juridiques qui entourent le licenciement économique (justification des difficultés économiques, consultation des instances du personnel, obligations de reclassement, etc.). Ne subsisteraient que des indemnités de licenciement croissantes avec l'ancienneté. La justification théorique d'une telle disposition est qu'un *prix* – en l'occurrence sous la forme d'une indemnité de licenciement – vaut toujours mieux qu'une règle juridique. On est bien en présence d'une appréhension libérale du droit, qui réduit celui-ci à une entrave au bon fonctionnement du marché²¹.

Le contrat de travail unique, c'est d'ailleurs son objectif affiché, se traduirait par une généralisation de la flexibilité de l'emploi. Le rapport Kok (*cf. supra*) plaide, à l'inverse, en faveur de la diversification des contrats. Comment interpréter ce contraste ? L'explication suivante peut être avancée : lorsque le CDI protecteur domine clairement, ce qui est encore le cas dans certains pays européens, les libéraux plaident plutôt pour une stratégie de grignotage par les marges, *via* la diversification des contrats. En France, le travail intérimaire a ainsi été légalisé (à la fin des années 1970) puis assoupli (dès le milieu des années 1980). La diversification étant acquise, il est ensuite possible, au nom de l'*équité*, de prendre prétexte de la segmentation qu'elle introduit pour justifier une fusion des contrats dans le cadre d'un CDI unique rendu plus flexible encore que le CDD. Partant de là, on peut

13 Sans remettre aucunement en cause l'« *indicateur clé* » qui vient d'être mentionné, le document de l'Union précise que « *des informations devraient également préciser dans quelle mesure les travailleurs à temps partiel et ayant des CDD bénéficient de droits équivalents et proportionnels aux droits légaux et de sécurité sociale des travailleurs à temps plein et ayant des CDI* ». Il mentionne comme « *indicateurs auxquels il faut encore réfléchir* », un « *indicateur composite de la couverture par la sécurité sociale : droit aux allocations chômage, à la pension de retraite et à l'assurance-maladie* » (Conseil de l'Union européenne, 2001, p. 8).

14 Pour une application - critique sur la question de la flexibilité - des critères de Laeken au cas de la France, voir Fremigacci et L'Horty (2006). Cf. aussi Davoine et Erhel (2006).

aisément concevoir l'étape suivante. Les promoteurs du contrat unique proposent de remplacer les règles entourant le licenciement par un *prix* constitué d'indemnités de licenciement croissantes avec l'ancienneté. Or de telles indemnités existent déjà. Seront-elles qualitativement augmentées ? On peut, au contraire, anticiper que si le contrat unique est introduit, moult travaux ne manqueront pas d'apparaître pour pointer le coût « pénalisant pour l'emploi » de la seule règle qui subsistera alors : les dites indemnités justement.

Au titre du volet *sécurité*, le rapport Cahuc et Kramarz préconise en fait les dispositions suivantes : (i) une réduction drastique des allocations d'assurance chômage passé un certain plafond, ce qui permettrait de « réaliser des économies substantielles » (p. 44) ; (ii) un « profilage » systématique des demandeurs d'emploi, réalisé par des opérateurs privés auquel le service public de l'emploi est vivement incité à recourir ; (iii) une « conditionnalité accrue du versement de l'indemnité chômage » (p. 50). Cette mise sous condition serait réalisée dans le cadre d'un « engagement mutuel » dont les termes sont les suivants : le service de l'emploi « s'engage à proposer après une période donnée de chômage, une activité à temps partiel » qui « peut être un stage de formation, ou un emploi dans le secteur non marchand » (p. 50), tandis que les chômeurs doivent accepter ces activités – et l'on retrouve la problématique du *workfare* – « s'ils veulent continuer à bénéficier de l'indemnité de chômage » (p. 65).

¹ Dans le rapport Cahuc et Kramarz (2004), comme dans la plupart des travaux néo-classiques sur l'emploi, la question de la croissance et des politiques économiques à mettre en œuvre pour la soutenir est totalement évacuée. Outre le contrat de travail unique, le seul moyen envisagé pour créer des emplois est d'ouvrir l'accès aux professions réglementées (taxi, notaire, vétérinaire, etc.).

² Pour des critiques en ce sens, cf. notamment Eymard-Duvernay (2004), Gautié (2004) et Sterdyniak (2004).

1. 3. La variante qualitative

La flexibilité de l'emploi sans la sécurité, ou une sécurité réduite à des droits sociaux définis de façon minimaliste, le primat étant clairement accordé aux mécanismes marchands de coordination : la déclinaison libérale de la flexicurité a, pour elle, le mérite d'une indéniable cohérence.

Une autre variante de la flexicurité existe cependant que l'on peut qualifier de *qualitative* dans la mesure où elle met l'accent sur des réformes visant à améliorer la *qualité* des *parcours*, *trajectoires* ou bien encore *transitions* sur le marché du travail.

Cette seconde variante – à l'instar d'ailleurs de la première –, est très hétérogène. Certaines thèses du rapport Boissonnat (1995), qui plaide en faveur du *contrat d'activité*, sont clairement d'inspiration libérale, tandis que le rapport Supiot (1999)¹⁵, qui plaide pour construire un *état professionnel des personnes*, est plus fortement marqué par une empreinte statutaire¹⁶.

Par-delà ces dissemblances bien réelles, les travaux de la variante *qualitative* ont néanmoins un point commun : ils s'abstiennent, le plus souvent, de prendre parti dans la controverse qui oppose néo-classiques et hétérodoxes. Ils restent ainsi très

¹⁵ Cf. Ramaux (2000), pour une lecture critique détaillée de ces rapports.

¹⁶ Cf. aussi les propositions de la CGT en faveur de la sécurité sociale professionnelle.

fréquemment – et pour tout dire assez étonnamment lorsqu’il s’agit de travaux d’économistes – elliptiques sur l’explication théorique du chômage. Cette neutralité est cependant difficile à tenir. A l’instar des néo-classiques, ne se focalisent-ils pas sur le *marché du travail* ? La convergence de points de vue s’arrête certes ici, peut-on objecter, puisqu’au lieu d’insister sur l’abaissement *quantitatif* du coût du travail, ils abondent en faveur de réformes *qualitatives* afin de faciliter les transitions sur le marché du travail. Où l’on retrouve la problématique de l’adaptabilité ou de l’employabilité de la main-d’œuvre. Mais cette problématique, elle-même, est loin d’être neutre : en insistant sur la question de l’employabilité, n’alimente-t-elle pas, en effet, l’idée que si chômage il y a, c’est à défaut – comme de nombreux travaux néo-classiques portant sur l’offre de travail le soutiennent pour le coup – de celle-ci ? Avec cet obstacle : si la question des reconversions et de l’adaptabilité est sans aucun doute cruciale pour certains, il est difficile de soutenir que les millions de sans emploi que compte, par exemple, la France s’explique principalement par l’obsolescence de leur savoir-faire¹⁷.

Au final, et de façon assez logique, les travaux sur la flexicurité qualitative évacuent quasiment systématiquement les débats de politique économique. Bref, c’est peu de dire qu’ils ne contribuent guère à renforcer la critique hétérodoxe du paradigme néo-classique en matière d’analyse de l’emploi.

1. 4. La preuve par le Danemark ?

Le cas du Danemark, si souvent évoqué dans les plaidoyers en faveur de la flexicurité, n’offre-t-il pas, à sa façon, la preuve qu’il ne faut pas trop prêter à celle-ci ?

Trois *piliers* sont souvent mentionnés pour caractériser le modèle de flexicurité à la danoise¹⁸ : une faible protection de l’emploi (c’est le volet flexibilité), une indemnisation généreuse des chômeurs (c’est le volet sécurité) et une politique suffisamment stricte de suivi et de contrôle de ceux-ci pour les dissuader de rester au chômage (c’est le volet politique active)¹⁹.

17 Les quelques dizaines de milliers d’offres d’emploi insatisfaites – le plus souvent pour des postes peu qualifiés (dans l’hôtellerie et la restauration notamment) – pèsent finalement peu face aux quelques quatre millions de sans emploi.

18 Cf. notamment Barbier (2005a), Boyer (2006), Lefebvre et Méda (2006), Madsen (2003) et Meilland (2005).

19 Après un an de chômage, les chômeurs sont contraints d’accepter un emploi, même si celui-ci se traduit, par rapport à leur emploi antérieur, par une baisse de salaire ou de qualification. Le cas échéant, ils sont contraints d’accepter des formations.

Dans les faits, l'instabilité de l'emploi est effectivement plus forte au Danemark. L'ancienneté moyenne dans l'emploi y est de 8,3 ans contre 10,4 ans dans les principaux pays industrialisés²⁰. Le fait que le tissu productif y soit surtout composé de PME, dans lesquelles la mobilité est toujours plus forte, explique cependant en partie cela.

Le Danemark affiche de bonnes performances en matière d'emploi : taux d'emploi élevé²¹, faible taux de chômage et faible proportion de chômeurs de longue durée. Le plein-emploi aidant, c'est la notion même de précarité qui est largement absente tout comme d'ailleurs dans les autres pays nordiques (Barbier, 2005b ; Meilland, 2005).

La flexibilité de l'emploi explique-t-elle ces performances ? Plusieurs éléments invitent à modérer l'emballement : (1) le faible niveau de protection légale de l'emploi existait déjà au début des années 1990, période durant laquelle le Danemark a connu un fort taux de chômage ; (2) des pays voisins comme la Suède ou la Norvège connaissent des performances aussi honorables sur le front de l'emploi mais ont une réglementation développée en matière de protection de l'emploi²² ; (3) le faible niveau d'encadrement légal qui prévaut au Danemark doit dans tous les cas être nuancé, compte tenu du rôle majeur qu'y joue la négociation collective (dans un pays où le taux de syndicalisation est de l'ordre de 80 %). Ainsi si la durée légale du préavis en matière de licenciement est plus faible qu'en moyenne, sa durée globale – en intégrant les règles conventionnelles – apparaît plus élevée.

Parmi l'abondante littérature publiée sur le Danemark, on peut en outre s'étonner que soient rarement évoqués les faits pourtant aussi massifs que les suivants : le taux de chômage a fortement augmenté au début des années 1990 (près de 10% en 1993), au moment où les taux d'intérêt étaient très élevés (jusqu'à 18% pour les taux d'intérêt à 3 mois fin 1992 !) ; il a ensuite fortement baissé et cela sur une période de temps extrêmement courte : de 10 % en 1993 à un peu plus de 6% en 1996 ; durant cette période le Danemark a en fait connu une croissance particulièrement soutenue : 5,5 % rien qu'en 1994 et en *sus* près de 3 % en moyenne les trois années suivantes, une croissance tirée par une forte reprise

20 Données portant sur l'année 2000 (source : Auer et Cazes, 2003).

21 Même si ce taux a baissé (de 1,6 points) entre 1993 et 2005, alors qu'il a augmenté (de 2,2 points) en France. Avec la composante démographique (la population des 15-64 ans a augmenté de 2,5 % au Danemark contre 5,8 % en France), on a là l'explication du paradoxe suivant : le Danemark a créé moins d'emplois que la France entre 1993 et 2005 (+7,9 % contre +12,8 %) et a pourtant enregistré une plus forte baisse de son taux de chômage (respectivement de 9,6 % à 4,8 % et de 11,1 % à 9,6 %).

22 Le taux de chômage a cependant augmenté en Suède entre 2002 (4,9 %) et 2005 (7,5 %).

de l'investissement public et par une baisse drastique des taux d'intérêt.

Les politiques d'*activation* mises en œuvre en 1993, afin d'inciter les sans-emploi à reprendre un emploi, ont sans doute permis d'accompagner ce cercle vertueux²³. Mais, si tel est le cas, force est de constater que cela a pu se faire dans la mesure où justement des créations d'emplois ont été au rendez-vous. Et sur ce dernier volet, l'exemple danois confirme que c'est bien la croissance qui importe.

II. Qu'est-ce que le travail ?

Les travaux qui diagnostiquent le développement d'un modèle d'emploi instable évoquent fréquemment l'effritement des *marchés internes* et la résurgence de formes, plus ou moins modernes, de *marchés externes*.

D'un point de vue empirique, l'utilisation de ces deux notions peut renvoyer au souci de rendre compte des pratiques différenciées de gestion de la main-d'œuvre et du fait que certains emplois sont plus instables que d'autres, ce que nul n'osera évidemment contester. Elle a, en ce sens, donné lieu à une littérature aussi abondante qu'instructive sur la gestion différenciée de la main-d'œuvre selon les pays, les qualifications, le sexe, l'âge, etc.

Au-delà, ces notions renvoient cependant à un appareillage théorique (2. 1.) qui mérite d'être discuté (2. 2.).

2. 1. Marché externe / marché interne : où comment penser le travail à l'aune de l'échange

Le *marché externe*, si l'on se réfère aux travaux fondateurs sur le sujet²⁴, désigne les situations où le travail tend à être ravalé au rang de simple marchandise. On pourrait alors l'appréhender selon les canons de la théorie néo-classique standard : le travail n'a aucune spécificité eu égard aux autres marchandises, le marché du travail étant supposé fonctionner, à l'instar des autres marchés, selon les règles de la concurrence parfaite. À l'inverse, le *marché interne* désigne les situations où le travail se déploie au sein d'unités *administratives* dans lesquelles la fixation des prix et l'allocation du travail obéissent à un ensemble de *règles* et de *procédures*

23 Il convient cependant aussi de prendre en considération la contribution de ces politiques d'activation à la sortie des chiffres du chômage d'un certain nombre de sans emploi (cf. supra).

24 Cf. en particulier Doeringer et Piore (1971).

*administrées*²⁵. L'explication retenue pour justifier la genèse des marchés internes est la suivante : des imperfections – l'existence de *qualifications spécifiques* en particulier – rendraient trop coûteuse l'utilisation des *marchés externes*, d'où la nécessité de recourir à ce mode alternatif de coordination.

On retrouve la même problématique dans les travaux de l'Économie des coûts de transaction (Coase, 1937 ; Williamson, 1975 et 1985) qui postulent un arbitrage entre *marché* et *organisation* (dont l'archétype est l'entreprise)²⁶. Le recours à l'organisation est justifié par l'existence d'imperfections telles que la rationalité limitée des agents ou les coûts de transaction associés à la gestion d'actifs spécifiques. L'argumentation est plus précisément la suivante : en présence de ces imperfections, l'*internalisation* est plus efficace que le marché, dans la mesure où elle repose sur un *contrat salarial* défini comme un contrat d'*autorité*. Avec celui-ci, le salarié accepte d'être sous la *subordination* de l'employeur qui se trouve ainsi fondé à lui demander d'exécuter telle ou telle opération, sans avoir à renégocier en permanence les termes du contrat. Grâce au contrat d'autorité, les parties prenantes – en l'occurrence l'employeur et le salarié – n'ont donc pas besoin de détailler *ex ante*, dans le contrat, tous les termes de leur relation. Bref, l'autorité (la hiérarchie, la subordination) fonde l'organisation comme mécanisme de coordination *substituable* au marché, dans la mesure où elle est source d'économies dans la négociation, la conclusion et l'exécution des contrats. La relation d'autorité, de commandement, se substitue au *prix* comme mécanisme de coordination.

Les développements théoriques qui mettent l'accent sur l'opposition marché externe / marché interne, d'une part, marché / organisation, d'autre part, reposent donc sur des présupposés communs qui sont les suivants : 1/ le point de départ de l'analyse est la référence au modèle néo-classique de concurrence parfaite où le travail est une marchandise comme les autres ; 2/ l'introduction d'hypothèses d'imperfections permet de justifier le déploiement d'un mode de coordination, l'organisation (le marché interne), alternatif au marché (le marché externe) ; 3/ par construction, ce mode de coordination est posé comme *substituable* au marché, l'un et l'autre étant supposés remplir la *même* fonction, le choix entre eux étant déterminé par le degré d'imperfection entourant la relation de travail. L'organisation (le marché interne), au total, est pensée sur le mode du marché : c'est l'existence d'imperfections, dans certaines

25 Le salaire dépend alors de règles d'ancienneté, par exemple, et non de la confrontation de l'offre et de la demande sur le marché du travail.

26 Selon R. Coase (1937), O. E. Williamson (1975 et 1985) ou bien encore H. Simon (1947, 1951 et 1991), le marché et l'organisation sont des formes substituables.

circonstances bien définies, qui justifie le recours à ce mode de coordination alternatif et ce pour assurer la *même* fonction. La notion même de *marché interne* a, de ce point de vue, le mérite de la clarté : elle montre bien que le marché reste la référence. L'organisation (le *marché interne*) n'est rien d'autre, au fond, qu'un *échange* internalisé.

En s'appuyant sur une *autre* tradition économique qui puise à Marx, mais que l'on retrouve chez les classiques ou bien encore chez les post-keynesiens, ce sont ces présupposés que l'on peut justement contester. Le point de départ de l'analyse consiste alors à soutenir que l'espace de la *production* est fondamentalement *irréductible* à l'*échange*.

2. 2. Et s'il n'existait pas de marché externe ?

La théorie néo-classique dominante prétend réduire du point de vue de l'analyse, c'est même le cœur de son programme de recherche, l'ensemble des relations économiques à des relations d'échange, ce que les travaux qui viennent d'être évoqués ne remettent pas fondamentalement en cause, puisqu'ils pensent l'organisation (le *marché interne*) à l'aune du marché. Penser la production comme *irréductible* à l'échange invite, au contraire, à soutenir que ces deux espaces, pour être étroitement articulés, n'en remplissent pas moins des *fonctions* diamétralement *différentes*. Le *marché* peut sans aucun doute réaliser bien des choses. Il ne produit cependant *jamais rien*. Par définition, on échange sur un marché des marchandises produites en amont dans le cadre de l'espace particulier qu'est la production. Il n'y a donc jamais, à proprement parler, d'arbitrage entre *marché* et *organisation* contrairement à ce que soutiennent Coase et Williamson. Il peut y avoir arbitrage entre réaliser soi-même un produit (produire) ou l'acheter sur un marché. Mais dans ce dernier cas, il s'agit bien d'acheter une marchandise produite au préalable dans une autre entreprise. La production (et le travail qu'elle engage) est irréductible à l'échange : elle est d'abord un espace d'*usage* de ressources et de *création* de nouvelles ressources.

La relation salariale, dans cette optique, n'est pas d'abord définie par la *subordination* ou l'*autorité*. Elle est la forme *spécifique* que prend l'articulation des rapports de *production* et d'*échange* dans le cadre du capitalisme (et même au-delà). Le concept de force de travail aide à appréhender le sens de cette relation. Il permet de saisir que l'objet de l'échange salarial n'est ni le travail, ni le produit du travail²⁷, mais la mise à disposition d'une *capacité* de travail. De

27 Il n'est ni le travail, ni le produit du travail, dans la mesure où le travailleur, pas plus que quiconque, ne peut vendre ce qu'il n'a pas. Le candidat à l'embauche ne peut prétendre vendre son travail (puisqu'il n'a

même que l'appréhension de la force de travail comme *marchandise* – même si elle n'est pas que cela – permet de distinguer le salariat du servage ou de l'esclavage, la distinction entre produit du travail et force de travail permet de le distinguer du travail indépendant. A. Supiot (1994) note en ce sens : « *l'objet du travail salarié demeure extérieur au champ du rapport synallagmatique institué par le contrat [...]. Même lorsqu'il est payé "aux pièces" ou "à l'acte", le salarié n'acquiert à aucun moment de droit sur la chose travaillée. Cette dernière ne participe jamais de l'échange des prestations. Alors que le travailleur indépendant se voit toujours reconnaître un droit sur l'objet de son travail, rien de tel n'existe au profit du salarié* » (p. 60). Et l'auteur de conclure : « *C'est l'une de ces fortes vérités que la ruine du marxisme va enfin permettre de redécouvrir dans l'œuvre de Marx* » (1994, p. 61).

La relation salariale est à la fois une relation d'*échange* et de *production*. Relation d'échange : la force de travail est bien, en un certain sens, une marchandise, que le travailleur vend (loue) *librement* contre rémunération. Relation de production : la force de travail est mobilisée *ensuite* dans l'entreprise, pour produire une valeur additionnelle (une plus-value). Si le contrat de travail est *incomplet* – tous les termes de la relation entre le salarié et son employeur n'y sont pas inscrits –, ce n'est pas, en conséquence, en raison d'imperfections, c'est parce que le travail ne peut être réduit au pôle de l'échange. En ce sens, la caractéristique première, fondatrice, de la relation salariale n'est pas qu'elle soit une relation d'autorité, de subordination. Elle se situe dans le fait que le travailleur renonce, en échange d'un salaire, au *produit* de son travail. Pour reprendre le vocabulaire de Marx, la soumission *formelle* – le travailleur renonce au produit du travail – *prime* sur la soumission *réelle*, par laquelle le travailleur se place sous les ordres de l'employeur, se plie aux rythmes imposés par les machines.

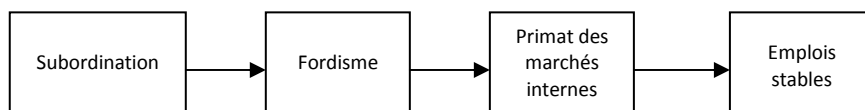
Quel rapport entre ces considérations et l'instabilité d'emploi ? Le lien est le suivant : en partant de la bien réelle remise en cause du fordisme comme mode d'organisation du travail fondé sur la *subordination* stricte des travailleurs, un certain nombre de travaux en déduisent la fin, ou du moins la profonde déstabilisation, des *marchés internes* et *donc* de la stabilité de l'emploi, le tout au profit de *marchés externes* fondés sur des relations plus ponctuelles. Dit autrement : ils s'accordent avec ceux évoqués précédemment pour analyser les *marchés internes* comme des modes de coordination fondés, d'abord et avant tout, sur la *subordination*. Que cette dernière s'amenuise – ce qui est effectivement le cas dans les

pas encore travaillé et qu'il ne travaillera pas si l'embauche n'a pas lieu), ni a fortiori le produit de son travail (le candidat à l'embauche chez Renault ne se présente pas avec une porte de Mégane sous le bras).

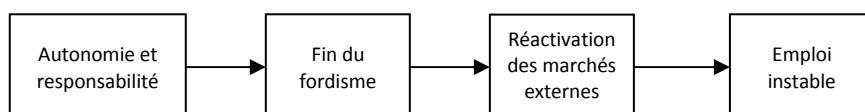
nouveaux modes d'organisation du travail – et les marchés internes, avec la stabilité de l'emploi, cèdent progressivement la place aux *marchés externes* caractérisés par l'instabilité d'emploi²⁸.

Ce raisonnement peut être schématisé comme suit :

Le régime d'emploi stable des Trente Glorieuses



Le nouveau régime d'emploi instable



Si, à l'inverse, on considère que la relation salariale met en jeu des rapports de *production* et d'*échange* irréductibles l'un à l'autre, c'est l'idée même de substitution entre *marché* et *organisation*, entre *marché externe* et *marché interne* qui est réfutée. Il ne s'agit évidemment pas de nier que la relation d'emploi puisse être plus ou moins *stable*. Il s'agit de récuser la notion même de *marché externe* et, avec elle, l'idée que le travail puisse se réduire à un échange marchand²⁹. Raisonner en termes de marché externe revient, au fond, à nier, conformément à l'ambition néo-classique, l'irréductibilité de la *production* à l'*échange*. Et c'est de ce raisonnement qu'on invite à s'éloigner.

En tirant le fil des développements précédents, on peut soutenir que ce qui fonde la *stabilité* de l'emploi n'est donc pas d'abord la *subordination*. C'est tout simplement la nécessité même de produire, en sachant que produire suppose du temps, un temps nécessairement irréductible à l'échange. La stabilité de l'emploi qui en découle peut être plus ou moins importante selon l'expérience

28 L'enjeu, si l'on suit le raisonnement, est alors d'*équiper* les individus, ou bien les marchés (cf. Gazier, 2003 ; Gautié, 2003), afin que cette instabilité ne soit pas synonyme de précarité.

29 Cf. Favereau (1989) et Ramaux (2006).

requis, notamment en termes d'apprentissages spécifiques, de coopérations – et donc de confiance – à construire. Elle n'en demeure pas moins en quelque sorte « toujours là », inscrite de façon inaugurale dans l'irréductibilité de la production à l'échange. Cette stabilité, en outre, n'est pas donnée naturellement, mécaniquement. Elle dépend de l'existence (ou non) d'une « armée de réserve » (le chômage)³⁰. Elle procède enfin, et peut-être surtout, nul déterminisme technologique donc, des choix faits en matière d'organisation de la production et de gestion de la force de travail. On peut, au passage, insister sur un élément : rien ne prédisposait *a priori* le taylorisme à accueillir le cadre réglementé qui a progressivement dessiné les contours de l'emploi *typique* conçu comme un emploi durable. Le travail déqualifié et parcellisé se prête en effet beaucoup plus aisément à la précarisation, comme en témoigne le développement de la précarité pour ce type de travail au cours des trente dernières années. À l'heure où le travail repose, au contraire, et de façon croissante, sur la mobilisation de travailleurs qualifiés et polyvalents, œuvrant dans le cadre d'équipes largement autonomes, n'est-il pas paradoxal de soutenir que le droit du travail structuré autour d'une certaine stabilité de l'emploi est nécessairement une figure du passé ?

Le travail indépendant fournit une preuve supplémentaire du fait que la stabilité de l'emploi ne procède pas de la subordination. Par définition, ce travail n'est pas subordonné. Et pourtant, il peut parfaitement faire l'objet d'une activité stable. L'OCDE (1997) indique ainsi que « *les travailleurs indépendants ont en règle générale plus d'ancienneté dans l'emploi que les salariés* » (p. 170)³¹.

Raisonné en termes de *flexicurité*, c'est inscrire dans les esprits que la flexibilité est la caractéristique inaugurale de l'emploi, sa première *qualité*. Le travailleur de demain sera d'abord flexible, instable, avant d'être menuisier, journaliste, fraiseur ou enseignant. Une belle victoire, peut-on juger, pour les économistes néo-classiques qui depuis longtemps proposent de réduire, du point de vue de l'analyse, l'ensemble des relations économiques et sociales à des relations d'échange. À leur encontre, on peut soutenir que le travail ne se réduit pas au moment de l'échange.

30 P. Lemistre (2002) indique ainsi qu'on assiste moins à une érosion des marchés internes qu'à une transformation de leur fonction. Alors qu'ils visaient essentiellement à stabiliser une main-d'œuvre rendue potentiellement nomade par le plein-emploi, ils s'inscrivent dorénavant davantage dans les stratégies de maximisation de l'effort des salariés.

31 On ne s'étend pas ici sur les difficultés de mesure de cette stabilité pour les indépendants. Il est dans tous les cas aisé d'admettre que certaines activités indépendantes (médecin, avocat, agriculteur, etc.) sont porteuses de grande stabilité.

Les entreprises ont évidemment besoin de souplesse, y compris en termes d'ajustement des effectifs. On peut juger que le capitalisme financiarisé en demande trop en la matière avec ses licenciements que l'on peut qualifier de « boursiers ». Mais dans n'importe quelle société, des entreprises fermeront pendant que d'autres seront créées. Le « zéro licenciement » est bien une ineptie de ce point de vue. Le problème n'est pas d'admettre cela. Le problème surgit lorsqu'on qualifie le travail et l'emploi prioritairement par ce biais. Or, travailler suppose du temps. Du temps pour apprendre comment produire, se perfectionner, innover éventuellement. En ce sens – le plus fondamental puisqu'il met en jeu les ressorts les plus profonds du travail – emploi et stabilité sont, par nature, plus isomorphes, synonymes, qu'antinomiques. C'est bien là que la bât blesse aussi : le discours sur le *travail mobile*, que véhicule la flexicurité, ne dénature-t-il pas le travail lui-même ?

III. Conclusion : le débat oublié sur les flexibilités ?

Au niveau théorique, et c'est à quoi on s'est intéressé ici, les thèses sur la flexicurité sont doublement contestables : elles se focalisent, par construction, sur le seul « marché du travail », ce qui les conduit à évacuer les débats de politiques économiques, au risque de conforter le point de vue selon lequel elles seraient dépassées ; elles confortent l'idée selon laquelle le travail peut être analysé, d'un point de vue théorique, sur le mode de l'échange.

Non sans lien avec ce dernier point, on peut, en guise de conclusion, s'interroger sur la portée de ces thèses quant au débat sur les *modèles de flexibilité*.

La flexibilité s'est imposée dans le débat public et scientifique au début des années 1980, l'idée générale étant que les nouveaux modèles productifs exigent plus de réactivité et de souplesse. Un diagnostic difficilement contestable en lui-même. Cela étant admis, de nombreux travaux ont cependant insisté sur l'existence de multiples *instruments* et, au-delà, de différents *modèles* de flexibilité.

La flexibilité peut se traduire par le recours à des instruments *internes* (aménagement du temps de travail, polyvalence, etc.) ou *externes* (sous-traitance, intérim, etc.), d'une part, *quantitatifs* (variation du volume de travail utilisé, etc.) ou *qualitatifs* (polyvalence, etc.), d'autre part, le second critère de partition ne se confondant pas avec le premier.

Au niveau des modèles, il est possible, de distinguer des modèles de flexibilité *offensive* – qui privilégient plutôt des instruments internes et qualitatifs dans une visée de compétitivité hors coût – et des modèles *défensifs* – qui privilégient des ajustements externes et quantitatifs selon une optique plutôt libérale de stricte compétitivité coût (cf. notamment Boyer, 1986).

La flexibilité peut donc prendre différents visages. Elle est plurielle. De ce fait, il importe toujours de préciser à quelle forme flexibilité on se réfère, en faveur de laquelle on plaide éventuellement, en sachant que, dans ce choix, pèsent de lourdes considérations théoriques quant à la façon de se représenter le travail et l'emploi.

Dit autrement : le débat sur la flexibilité laissait ouvert l'espace des choix tant sur un plan empirique (quels sont les instruments, quels sont les modèles ?) que théorique.

La flexicurité déplace, au contraire, fortement le curseur. Elle présuppose, en effet, par définition, que les instruments *externes* et *quantitatifs* l'ont définitivement emporté. D'où l'instabilité des emplois, l'augmentation des transitions qui s'ensuit et la focalisation sur ces dernières. « La flexibilité est inéluctable » est remplacée par « la flexibilité de l'emploi est inéluctable ». L'inflexion est notoire.

Au niveau empirique, ce diagnostic peut être contesté. Pas seulement, comme on l'a dit, en raison du fait qu'on peine à repérer une dérive un tant soit peu significative vers un modèle d'emploi instable. Mais aussi, et cela n'est évidemment pas sans lien, parce qu'il est aisé de démontrer qu'en matière d'ajustement et de souplesse, les entreprises mobilisent *aussi*, de façon abondante et croissante, les instruments *internes* de flexibilité, qu'ils soient *quantitatifs* (heures supplémentaires, aménagement du temps de travail, etc.) ou *qualitatifs* (polyvalence, mobilité interne, etc.).

En prolongeant le propos, on peut soutenir que les thèses sur la flexicurité invitent, par construction, à *sortir* de l'entreprise. Ne focalisent-elles pas l'attention sur les transitions à l'œuvre « sur le marché du travail », « entre deux emplois » ? Elles alimentent, ce faisant, l'image de l'entreprise *fluide, liquide*. Une image qui fait écho à la représentation de l'entreprise comme simple *patrimoine liquide* au service des actionnaires. Or, d'autres représentations de l'entreprise sont opposables à la *firme actionnariale* : celle de l'entreprise *partenariale* (Aglietta et Rebérioux, 2004) notamment. Selon celle-ci, l'entreprise est une entité collective, sociale, dont l'objet n'est pas – ou ne devrait pas être – de créer de la seule « valeur pour l'actionnaire », mais bien d'abord de la richesse tout court. Une institution collective qui met en présence, de façon à la fois conflictuelle et coopérative, plusieurs *partenaires* : salariés, dirigeants, actionnaires, clients, collectivités locales, Etat, etc. Or, et c'est une preuve supplémentaire que tout se tient, aux antipodes de l'entreprise *liquide* avec le travail *intermittent* comme modèle, une telle institution suppose, par construction, elle aussi, une certaine inscription dans la durée.

Bibliographie

- AERTS Anne-Thérèse et MERCIER Marie-Annick. (2001), « Enquête sur l'emploi de mars 2001. La forte hausse de l'emploi se poursuit », *Insee Première*, n°785.
- AGLIETTA M. et REBÉRIOUX A. (2004), *Dérives du capitalisme financier*, Albin Michel.
- AUER P. et CAZES S. (2000), « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue internationale du travail*, vol. 139, n°4, 427-459.
- AUER P. et CAZES S. (2003), « The Resilience of the Long-Term Employment Relationship », in AUER P et CAZES S (ed) *Employment Stability in an age of flexibility. Evidence from Industrialized Countries*, International Labour Office, Genève, pp. 22-58.
- BARBIER J.-C. (2005a), « Apprendre vraiment du Danemark : réflexion sur le "miracle danois" » *Document du CEE*, n°05/02.
- BARBIER J.-C. (2005b), « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie*, n°46-2, avril-juin, pp. 351-371.
- BIT (1996), *L'emploi dans le monde 1996/1997. Les politiques nationales à l'heure de la mondialisation*, Genève.
- BLANCHARD O. et TIROLE J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, rapport pour le Conseil d'analyse économique, La Documentation française.
- BOISSONNAT J. (1995), *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission du CGP, Odile Jacob.
- BOYER R. (1986) (dir.), *La flexicurité du travail en Europe*, La découverte.
- BOYER R. (2006), « La flexicurité danoise : quels enseignements pour la France ? », *Document du Cepremap*, avril.
- CAHUC P. (2003), « Pour une meilleure protection de l'emploi », *Document de travail*, n°63, Centre d'observation économique de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris.
- CAHUC P et KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.
- CAMDESSUS M. (dir.) (2004), *Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France*, rapport remis au ministre de l'Economie, La Documentation française, octobre.
- CASTEL R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Le Seuil, La République des idées.
- COASE R. (1937), « The nature of the firme », *Economica N.S.G.*, novembre, pp. 386-405, éd. fr., 1987, « La nature de la firme », *Revue française d'économie*, vol II, n°1, hiver 1987.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (2006), *Livre Vert. Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle*, COM(2006) 708 final, 17 p.

CONSEIL EUROPEEN (2001), *Indicateurs de la qualité de l'emploi*, Rapport du Comité de l'emploi au Conseil européen, 14263/01, 12 p.

CONSEIL EUROPEEN (2003), « Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relatives aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres », (2003/578/CE), *Journal officiel de l'Union européenne*, L 197, 5 août.

DAVOINE L. et ERHEL C. (2006), « La qualité de l'emploi : une mise en perspective européenne », in Centre d'Etudes de l'Emploi, *La qualité de l'emploi*, La découverte, Repères, juillet, pp. 15-26.

DOERINGER P. et PIORE M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington Books.

EYMARD-DUVERNAY F. (2004), « Le droit du travail est-il soluble dans les incitations ? », *Droit social*, n°9/10, septembre-octobre, pp. 812-816.

FREMIGACCI F. et L'HORTY Y. (2006), « vingt d'évolution de la qualité des emplois en France », in Centre d'Etudes de l'Emploi, *La qualité de l'emploi*, La découverte, Repères, juillet, pp. 27-41.

FAVEREAU O. (1989), « Marchés internes, marchés externes », *Revue Economique*, Volume 40, n°2, mars, pp. 273-328.

GAUTIÉ J. (2003), « Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale », *Working paper*, mai.

GAUTIÉ J. (2004), « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue française d'économie*, n°4, vol. XVIII, pp. 33-62.

GAZIER B. (2003), *Tous « sublimes ». Vers un nouveau plein-emploi*, Flammarion, mars.

KALECKI M. (1971), *Selected Essays on the Dynamic of the Capitalist Economy*, Cambridge University Press.

KIRAT T. (2007), « Les indicateurs de protection de l'emploi : la mesure du droit du travail en question ? », *Economie et Institutions*, n°9.

KOK W. (2003), *L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emplois en Europe*, rapport de la Task-force pour l'emploi présidée par M. W. Kok., novembre, Commission européenne, 93 p.

LAVOIE M. (2004), *L'économie post-keynésienne*, Repères, La découverte.

LEFEBVRE A. et MEDA D. (2006), *Faut-il brûler le modèle social français ?*, Seuil, mars.

LEFRESNE F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, La Découverte, Repères.

LEMISTRE P. (2002), « Transformation des Marchés Internes et Emplois en France », *Les notes du LIRHE*, n°360, mars, 26 p.

MADSEN Per Kongshoj. (2003), « Flexicurity through labour market policies and institutions in Denmark », in Auer et Cazes (op. cit), pp 59-105.

- MEILLAND C. (2005), « Flexibilité sans précarité », *Chronique internationale de l'IREC*, n°97, novembre, pp. 48-59.
- OCDE (1984), (1993), (1996), (1997), (2004), *Perspectives de l'emploi*.
- RAMAUX C. (2000), « L'instabilité d'emploi est-elle une fatalité ? Une lecture économique critique du rapport Boissonnat, du rapport Supiot et des travaux sur les marchés transitionnels », *Droit social*, n°1, janvier, pp. 66-76.
- RAMAUX C. (2006), *Emploi : éloge de la stabilité. L'Etat social contre la flexicurité*, Fayard - Mille et une nuits, coll. Essai, mai.
- SIMON H. (1947), *Administrative Behavior. A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*, The Free Press, A Division of Macmillan Publishing Co., Inc., New-York, 3ème éd, 1976 (éd. fr., 1983, *Administration et Processus de décision*, Economica).
- SIMON H. (1951), « A Formal Theory of the Employment relationship », *Econometrica*, 19 (3), juillet, pp. 293-305.
- SIMON H. (1991), « Organizations and markets », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 5, n°2, Spring, pp. 25-44.
- STERDYNIAK H. (2004), « Faut-il une réforme sociale-libérale du marché du travail », *Mouvements*, La Découverte, novembre.
- SUPIOT A. (1994), *Critique du droit du travail*, Puf, coll. Les voies du droit.
- SUPIOT A. (dir.) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du travail en Europe*, rapport pour la Commission européenne, Flammarion, Paris, juin.
- WILLIAMSON O. (1975), *Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications. A Study in the Economics of Internal Organization*, The Free Press, Macmillan Publishing Co., Inc.
- WILLIAMSON O. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, The Free Press, Macmillan, Inc, New-York (éd. fr., 1994, *Les institutions de l'économie*, Interéditions, Paris, mai).