

FORUM DE LA REGULATION - 11-12 Octobre 2001, ENS, Paris.**REGIME D'EMPLOI, POLITIQUE PUBLIQUE ET PARTAGE DES RISQUES**

La nouvelle donne productive exige-t-elle l'instabilité de l'emploi ?

Christophe RAMAUX (Université Paris I, MATISSE)

Le statut salarial peut être défini comme un ensemble articulé de règles de natures contractuelle, conventionnelle ou bien encore "hétéronome" (Ramaux, 1998) qui encadrent à la fois l'usage, la rémunération et la reproduction de la main-d'oeuvre. Historiquement, c'est autour des deux volets constitués par la protection sociale et le droit du travail que se sont principalement inscrites ces règles constitutives d'un statut.

Bien qu'ils contiennent des prolongements sur la protection sociale, c'est le volet "emploi" qui est au coeur d'une série de travaux (Supiot, 1999 ; Boissonnat, 1995 ; Schmid, 1995 ; Gazier, 1997 ; J.-L. Beffa, R. Boyer et J.-P. Touffut, 1999 ; Coutrot, 1998 et 1999) qui, par-delà de bien réelles nuances, invitent à retenir la double proposition suivante : il convient (i) de prendre acte de l'instabilité de l'emploi et (ii) de reconstruire des garanties statutaires pour la main-d'œuvre au-delà de celle conférées par l'occupation d'un emploi typique (salarié en CDI, à temps plein, avec un employeur unique).

L'objet de la communication est de poursuivre la discussion déjà engagée de ces travaux (cf. Ramaux, 2000), en prenant en particulier deux entrées : la « refondation sociale » et la question du risque, d'une part, la politique économique, d'autre part.

Le contrat contre la loi : quelle hiérarchie des normes ?

Avec la "refondation sociale", le MEDEF a lancé une offensive qui porte à la fois sur le terrain des représentations — via notamment le recours à la notion de risque — et sur celui des pratiques, à travers différents "chantiers" qui vont de la

négociation collective à la formation professionnelle en passant par des questions aussi diverses que la santé au travail ou le chômage. Quel est le sens de cette offensive ? Après s'être penché sur la portée des propositions formulées à cette occasion en matière de droit du travail et à la négociation collective, on s'interrogera sur le sens qu'y prend la notion de risque.

En dépit de multiples remises en cause¹, le “ principe d'ordre social ” par lequel est organisée une “ hiérarchie des normes ” en faveur des salariés (un accord d'entreprise n'est valide que s'il est plus favorable au salarié qu'un accord de branche qui doit lui-même être plus favorable que la loi) fonde toujours la spécificité du droit du travail. À l'inverse du droit civil qui ne reconnaît fondamentalement que des parties égales et, à ce titre, fondées à passer des contrats, il est tout entier construit sur la reconnaissance du fait que le salarié et l'employeur ne sont pas égaux : l'un doit vendre sa force de travail (ses capacités physiques et intellectuelles) pour vivre, tandis que l'autre a le capital lui permettant d'acheter et d'utiliser celle-ci pour en tirer un profit. Le droit du travail est donc un droit asymétrique : sa vocation même est de protéger le salarié au détriment des détenteurs du capital, en enserrant le contrat de travail dans un statut (Supiot, 1994).

Le MEDEF, dans le cadre de la refondation sociale, propose un renversement complet de l'architecture de ce droit. M. Gautier-Sauvagnac synthétise ainsi ce projet : *“ Il faut réinventer un système à partir du niveau optimum d'efficacité économique et sociale du dialogue social, c'est-à-dire l'entreprise. Tous les niveaux ont leur rôle à jouer, mais il nous faut renverser la pyramide, en faisant de l'entreprise, voire de l'établissement, la base élargie du système, et en redonnant à la loi son rôle de définition des principes [...] . L'accord de branche n'a vocation à s'appliquer que dans les entreprises où un accord d'entreprise ne serait pas intervenu² ”*. Il y a bien renversement de la pyramide : la loi (et donc le Code du travail) cesse d'être le socle de droit sociaux substantiels. Elle est réduite au rang – essentiellement procédural —

¹ Cf. le développement de la négociation d'entreprise au détriment des négociations de branche et interprofessionnelles, ou bien les possibilités d'“ accords dérogatoires ” (notamment en matière de modulation du temps de travail).

² Déclaration lors de la réunion paritaire du 14 mars 2000.

de déclaration de principe et n'offre plus qu'un " filet de sécurité³ " minimale ; les règles de travail et d'emploi étant, pour l'essentiel, produites au niveau de l'entreprise, voire de l'établissement.

En pratique, il n'est pas difficile d'imaginer quelles pourraient être les conséquences de ce retour vers une régulation concurrentielle. Au niveau de l'entreprise, et *a fortiori* des établissements, le rapport de force est souvent très peu favorable aux salariés, la plupart des entreprises de moins de 50 salariés, et nombre de celles de moins de 200, étant dépourvues de section syndicale. Dès lors que les règles de base de la relation salariale seraient définies à ce niveau, il est simultanément aisé de concevoir qu'à l'évocation (souvent rituelle) des " impératifs de la mondialisation ", s'ajoutera dorénavant celle d'une concurrence " locale " (au niveau du bassin d'emploi ou du secteur d'activité) désormais débridée. Plus systématiquement, c'est le principe même « de faveur » pour les salariés qui est remis en cause : par définition, on ne peut, en effet, concevoir ce type de principe avec la pyramide inversée que propose le MEDEF⁴.

Combinée à la remise en cause du système de " protection sociale à la française " (Friot, 1998 et 1999), celle du droit du travail dessine un projet cohérent, où l'intervention publique (à travers les droits du travail et à la protection sociale) réduite *a minima* se conjugue au désengagement des entreprises en matière de droits sociaux. On peut, en outre, s'interroger sur le devenir de la négociation collective décentralisée elle-même. A l'instar du contrat individuel, l'accord collectif suppose en effet que soient en présence des acteurs situés quelque peu sur un pied d'égalité. Dans la mesure où elles contrebalancent l'asymétrie fondamentale entre salariés et employeurs, les garanties qu'offrent la loi et le " principe de faveur " peuvent être considérées comme un support indispensable à la négociation collective décentralisée. Que ces garanties soient supprimées et celle-ci changera nécessairement de nature : de source de droits

³ *Ibid.*

⁴ Par rapport au projet initial du MEDEF, l'accord sur les « voies et moyens de la négociation collective » signé le 16 juillet 2001, avec quatre organisations syndicales (FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC) est évidemment plus mesuré. Il reconnaît une légitimité au rôle du législateur " *qu'il tient du suffrage universel* ", ainsi qu'au " *principe de faveur* " et aux " *dispositions d'ordre public social définies par la loi* ". La logique demeure cependant bien celle d'un rétrécissement drastique des prérogatives du législateur. Le texte prévoit ainsi un champ d'intervention de la loi étroitement délimité, le reste devant être laissé à la négociation collective. Simultanément, seule cette dernière serait habilitée à intervenir pour l'application des directives européennes.

supplémentaires pour les salariés, elle est susceptible d'être ravalée au rang de simple appendice des stratégies d'entreprise. Le " principe d'ordre social " serait en quelque sorte supplanté par un " principe d'ordre patronal ".

Risque *versus* bien-être

Dans son récent ouvrage avec C. Haroche, R. Castel (2001) souligne que l'individu ne peut se déployer comme tel, c'est-à-dire comme " propriétaire de soi ", sans un minimum de " supports " notamment en termes de ressources. Ce support, les capitalistes l'ont par la propriété du capital. Pour les salariés, il a été historiquement construit, à partir de la fin du XIX^e siècle, via la " propriété sociale " acquise par l'accès aux droits sociaux. Réduire drastiquement ceux-ci, c'est donc démultiplier le risque de césure entre deux types d'individus : les individus par excès — les " hyper-modernes " détenteurs de titres financiers qui aspirent à se désengager de toute appartenance collective (et notamment à l'impôt et aux cotisations sociales) – et les individus par défaut – les pauvres et les exclus qui " *à défaut de ressources et de supports* " ne peuvent " *s'affirmer positivement comme individus* " (p. 129).

A l'encontre du MEDEF, qui à travers l'apologie même du " risque " tend à réduire les droits sociaux à un socle minimal pour ceux qui sont le « dos au mur » (le reste devant être pris en charge par les assurances privées), sapant ainsi les supports de la « propriété de soi » des salariés, on peut soutenir que si la protection sociale à la française a pu se référer aux " risques " et aux mécanismes " assuranciers " (les " assurances sociales ") au cours de son histoire, c'est finalement selon une toute autre optique : les risques sont couverts non pas *a minima* mais en vue de garantir un certain bien-être (si on excepte les minima sociaux, les prestations maintiennent ainsi peu ou prou le revenu antérieur). Si la notion d'Etat-Providence doit être contestée en ce qu'elle présente sur le mode du don de dieu, ce qui relève d'une construction sociale lourde de conflits, elle donne néanmoins à voir que les droits sociaux ne visent plus seulement à réduire les risques, mais à assurer un certain bien-être. Plus exactement, on peut considérer que la prise en charge " de plus en plus large " des risques — comme quoi ceux-ci sont eux-mêmes des constructions sociales, tant dans leur

définition que dans leur degré couverture (c'est la société qui décide de l'un et l'autre) — aboutit finalement à dépasser la stricte prise en charge des “ risques ”.

Plutôt que du “ risque ”, c'est de cette norme de bien-être qu'il conviendrait dès lors de partir pour approfondir les droits sociaux. En suivant sur ce point les travaux d'A. Supiot (1999), on peut notamment envisager le développement de nouveaux droits qui ne soient pas déclenchés par la survenance d'un “ risque ” plus ou moins probabilisables (la maladie, la vieillesse, le chômage, la famille (mais n'est-il pas déjà inconvenant de parler de risques “ retraite ” ou “ famille ” ?), mais par la libre volonté de l'individu d'en user. Ces droits qui existent de façon embryonnaire aujourd'hui (droit à congé syndical ou pour mandat politique, congé individuel de formation, etc.), pourraient être étendus notamment en termes de formations à la discrétion des salariés (en sus donc de celles répondant aux besoins de l'entreprise).

Du risque et de l'insécurité sociale généralisée

Pour rendre compte de l'émergence de nouveaux régimes d'emploi et des nouvelles formes de (re)segmentation, la notion de risque - qui est omniprésente en économie (Pradier, 1998) - mobilisée à la fois par les économistes et par les juristes, peut s'avérer particulièrement fructueuse. Les travaux du LIRHE (cf. Morin et *alii*, 1999) ont, en particulier, montré comment le couplage entre les modalités (individuelles, collectives ou intermédiaires) d'organisation du travail, d'une part, et de prise en charge du risque, d'autre part, permettait de rendre compte du développement de situations intermédiaires entre salariat et travail indépendant dans les activités de services. Plus généralement, il apparaît que les catégories essentiellement juridiques de risque économique, risque d'emploi, risque sécurité et risque social sont largement redéfinies du point de vue de leur contenu dans les nouvelles formes de mobilisation de la main-d'œuvre. On peut ainsi considérer que le modèle de la corporate gouvernance financiarisée et les formes néo-libérales de rémunération (individualisation, actionnariat salarié, participation et intéressement, nouvelles formes de travail indépendant, etc.) aboutissent à transférer une partie du

risque d'entreprise (i. e. sur les résultats de l'entreprise), traditionnellement assumé par les actionnaires, vers les salariés eux-mêmes (M. L. Morin, 1999, *op. cit.*).

Sans contester aucunement que la notion puisse être utilisée à bon escient, il reste à s'interroger sur le sens que revêt l'apologie systématique du risque par le MEDEF (selon, F. Ewald et D. Kessler, le risque est le « principe de reconnaissance de la valeur de l'individu », la « mesure de toute chose »⁵).

Le plus simple, pour répondre à cette question, est peut-être de s'interroger sur ce qu'évoque spontanément le risque : la crainte. Pas de risque sans crainte du risque. Et si le risque est la « mesure de toute chose », alors la crainte doit être permanente. À travers le risque, on peut donc suggérer que le MEDEF a trouvé une nouvelle formule « passe partout » (semblable à celle de « flexibilité »), difficilement récusable en elle-même (quel piteux oserait s'opposer à la prise de risque ?), mais dont il importe de saisir la portée : le spectre du risque tous azimuts, véhicule l'image d'une société qui serait nécessairement marquée par l'insécurité sociale généralisée. Fini, en quelque sorte, les statuts et autres « avantages acquis », fini la stabilité de l'emploi, l'heure est au « bougisme »⁶.

L'instabilité de l'emploi n'est pas une fatalité

L'instabilité des emplois — et donc la mobilité externe de la main-d'œuvre — est-elle inéluctable ? Certains, y compris parmi les non-libéraux, abondent en ce sens et plaident pour la mise en œuvre de garanties statutaires pour la main-d'œuvre par-delà la stabilité de l'emploi, comme en témoignent les propositions maintenant bien connues des rapports de J. Boissonnat (1995) et d'A. Supiot (1999), ou celles concernant les marchés transitionnels (Schmid, 1995 ; Gazier, 1997). L. Boltanski et E. Chiappelo (1999)⁷ retiennent ces propositions parmi les dispositifs qui sont

⁵ *Le Débat*, n°109, mars-avril 2000.

⁶ Dans le cadre du PARE, le MEDEF proposait ainsi initialement de remplacer le CDI par un « contrat de mission » allant de dix-huit mois à cinq ans. L'accord du 14 juin 2001, prévoyait encore la possibilité d'introduire ce contrat de mission dans le cadre d'un accord de branche.

⁷ Pour une critique de cet ouvrage, voir C. Ramaux, 2001.

susceptibles de rendre l'actuel « monde en réseau » plus juste. Tout en portant un regard critique sur certaines de ces propositions (cf. R. Castel, 1999), R. Castel, dans son dernier ouvrage, abonde, lui-même, en ce sens, en indiquant que “ *l'une des questions centrales posées est celle du statut de l'individu mobile* ” (R. Castel et C. Haroche, *op. cit.*, p. 205).

Sans reprendre ici en détail des arguments développés par ailleurs, on soutiendra, au contraire, que cette instabilité ne doit pas être considérée comme “ allant de soi ” (Ramaux, 2000). Le développement de la précarité au cours des vingt dernières années est certes indéniable⁸. Mais c'est aller très vite en besogne que de dire que ce type d'emploi correspond aux exigences intrinsèques des nouveaux modèles productifs. Ceux-ci mettent aussi l'accent sur l'efficacité économique des apprentissages collectifs, des apprentissages spécifiques (non transférables) à la firme, de la coopération et de la confiance, etc., soit autant d'éléments qui supposent, au contraire, une certaine durabilité d'emploi. Dans sa critique incisive de la refondation sociale, F. Eymard-Duvernay (2000) indique en ce sens : “ *Sur quoi repose fondamentalement l'efficience d'une entreprise ? La seule réponse crédible à cette question est : sur un engagement réfléchi des salariés dans le cadre de règles considérées comme légitimes, c'est-à-dire finalisées par un bien commun. S'il n'y a que des relations ponctuelles entre des acteurs ayant des intérêts divergents, on ne peut parler d'entreprise. Il en est de même si seuls les intérêts des actionnaires comptent* ”. Sur un autre registre, on peut soutenir que le droit du travail — et la norme de l'emploi typique en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein — n'a jamais été, et ne doit *a fortiori* pas être considéré, comme un pâle dispositif fonctionnel adapté au fordisme (et qui serait avec lui dépassé). Il est le produit d'une épaisse histoire sociale, d'un long travail de la critique qui ne s'est pas contentée d'accompagner les supposées “ évolutions inéluctables du capitalisme ” mais qui, au contraire, en partant de ses valeurs propres, à su lui imposer une série de compromis, de règles (qui ont d'ailleurs déterminé, pour partie, sa trajectoire). Du point de vue de l'organisation du travail, en particulier, rien ne prédisposait le taylorisme à accueillir spontanément le cadre réglementé qui a

⁸ Même si la part des emplois temporaires dans le *stock* d'emplois (leur part dans les flux est évidemment plus importante) reste encore largement contenue : un peu plus de 10 % seulement.

progressivement dessiné les contours de l'emploi typique : le travail déqualifié et parcellisé se prête, en effet, plus aisément à la précarisation des emplois. Résumons ce qui précède : à l'heure où le travail repose de plus en plus sur la mobilisation de travailleurs qualifiés et polyvalents, travaillant dans le cadre d'équipe largement autonomes, il est bel et bien paradoxal de soutenir que le droit du travail structuré autour d'une certaine stabilité de l'emploi est une figure du passé.

Les données, y compris à l'échelle internationale, confirment que la stabilité de l'emploi est loin d'être une figure du passé. Après celles de l'OCDE (1993 et 1997), la récente étude de P. Auer et S. Cazes (2000), montre qu' « *on ne constate aucune tendance généralisée et manifeste à l'aggravation de l'instabilité dans les principaux pays industrialisés* » (p. 429). L'indicateur d'ancienneté moyenne dans l'emploi a même légèrement augmenté au cours des années 1990, cette ancienneté passant de 10,2 à 10,5 années, en moyenne, dans les principaux pays industrialisés. Des contrastes importants existent certes entre pays à ce niveau : l'ancienneté moyenne est ainsi plus faible aux Etats-Unis (6,6 ans en 1998) et au Danemark (8,5 ans), qu'en France (11,3), en Suède (11,9) ou en Grèce (13,2). Reste qu'aucune tendance générale à la baisse de cette ancienneté n'est observée : « *contrairement à l'hypothèse largement répandue selon laquelle le marché du travail connaîtrait une mutation radicale vers moins de stabilité et davantage de flexibilité (numérique), l'observation de l'ancienneté au cours de la dernière décennie ne relève aucune tendance généralisée à l'aggravation de l'instabilité du marché du travail dans les principaux pays industrialisés* » (P. Auer et S. Cazes, 2000, p. 432). En moyenne, sur les principaux pays de l'OCDE, 41% des salariés (25,8% aux Etats-Unis ; 45% en France) avaient plus de dix ans d'ancienneté dans leur emploi en 1998, soit plus qu'en 1991 (35,1%). A l'autre extrémité, seuls 16,1% (18,2% en 1991) avaient moins d'un an d'ancienneté (27,8% aux Etats-Unis ; 14,3% en France). Le fait de recourir à d'autres indicateurs que la seule ancienneté dans l'emploi (en mesurant des taux de départs en particulier), permet d'enrichir l'analyse, mais ne modifie pas le jugement global : « *l'ensemble des facteurs analysés (...) contredisent l'opinion en vogue selon laquelle les relations d'emploi d'aujourd'hui sont par nature temporaire et que les relations durables entre les entreprises et leurs salariés appartiennent au passé* » (p. 456).

En d'autres termes, si la précarité s'est bel et bien développée au cours des dernières années, en particulier pour les jeunes et les non-qualifiés, elle ne dessine pas pour autant le modèle d'emploi de demain.

Au regard du critère de bien-être évoqué précédemment, on peut donc suggérer que la priorité, en termes d'innovations institutionnelles, doit bien plutôt être accordée aux dispositifs qui permettraient justement de réduire cette précarité. Au cours des vingt dernières années, nombre d'entreprises ont sans conteste calé leur embauche en CDI à l'étiage de leurs besoins en main-d'œuvre, le surcroît d'activité étant assuré par l'appel aux emplois précaires et par un stress accru de l'ensemble de la main-d'œuvre (avec tous les coûts sociaux afférents en termes de santé). Afin de réduire stress et précarité au travail, on peut ainsi envisager une série de formules. L'une d'elles est le bonus malus (Dayan, 2000) : selon un procédé comparable à celui retenu pour les accidents du travail, les entreprises recourant massivement aux emplois précaires, par rapport à la moyenne nationale ou à celle de leur branche, se verraient contraintes de verser des sur-cotisations sociales. On pourrait y ajouter une augmentation des devoirs de l'entreprise en matière de formation continue de ses salariés. À l'heure actuelle, seul un seuil de financement global (1,5 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 10 salariés) est fixé. Y adjoindre une obligation de formation continue pour chaque salarié, permettrait de faire d'une pierre deux coup : cesser d'exclure la grande masse des exécutants de la formation continue ; offrir un prétexte en moins pour ne pas disposer d'un volant de main-d'œuvre supplémentaire dans les phases " creuses " d'activité (ces phases pourraient justement être mises à profit pour remplir l'obligation de formation)⁹.

Quelle formation continue ?

À l'heure où le travail est de plus en plus un travail cognitif, le développement de la formation permanente est, chacun s'accorde sur ce point, une priorité. Reste à préciser les termes de sa mise en œuvre. La thématique de la " formation tout au long

⁹ On peut ajouter à cette liste de propositions, celle visant à créer des comités de suivi de l'emploi et des contrats de travail, sur le modèle des CHSCT.

de la vie ” véhiculée par l’OCDE et la Commission européenne mérite ainsi d’être interrogée. Derrière un bon sens plein de bon aloi (qui pourrait s’opposer à la formation tout au long de la vie ?), peuvent ainsi pointer des projets visant à réduire de façon drastique la formation initiale (qu’importe puisqu’il y aura en quelque sorte toute la vie pour se former !)¹⁰, dont on peut supposer qu’elle a le défaut de ne pas être réductible aux besoins immédiat de l’accumulation du capital.

Simultanément, le MEDEF, à l’occasion des négociations entamées dans le cadre de la refondation sociale, a clairement affiché son souhait de voir s’opérer un désengagement massif des entreprises (au moins au niveau financier) en matière de formation continue.

Puisque le travail concret repose de façon croissante sur la mobilisation de symboles, savoirs et connaissances qui évoluent (et qui exigent donc plus que jamais une formation continue), puisque travail et formation sont de plus en plus indissociables, on peut juger qu’il importe, au contraire, de ne pas dissocier emploi et formation, mais de faire de cette dernière un attribut à part entière du statut de l’emploi à la charge de l’employeur¹¹. L’emploi, dans cette optique, n’est pas simplement la rémunération d’une tâche directe, il est un statut, avec des droits (à la protection sociale, à la formation, etc.) qui doivent assurer une reproduction décente de la force de travail. Et c’est pourquoi, une fois de plus, il convient de s’interroger sur la portée des diverses propositions (rapport Supiot, etc.) qui visent à introduire des formules de sécurité “ emploi — formation ” (par lesquels le salarié se verraient reconnaître un droit à l’emploi *ou* à la formation). Au nom de bien réelles bonnes intentions, ces propositions ne risquent-elles pas de favoriser le rejet de la formation hors de l’emploi ?

¹⁰ Les projections du rapport Pisani-Ferry sont ainsi basées sur l’hypothèse d’un “ *arrêt du processus d’allongement de la durée des études* ”, de sorte que le “ *taux de scolarité des 15-19 ans et des 20-24 ans restent constants au cours de la prochaine décennie* ” (p. 231). Certains travaux plaident carrément pour un abaissement de la formation initiale. J. Boissonnat (2001) plaide ainsi pour la suppression du bac.

¹¹ Ce qui n’implique évidemment pas de réduire la formation à ce volet. Cf. ce qui a été dit précédemment sur la formation initiale ou sur le droit à bénéficier d’une formation continue librement choisie par le salarié (pour une éventuelle reconversion par exemple), indépendamment donc des besoins directs de l’entreprise.

Mobilité et politique économique

Souligner que l'instabilité d'emploi n'est pas une fatalité, ne signifie pas reléguer au second rang la question de la mobilité mais, bien au contraire, invite à ne négliger aucune de ses dimensions, et en particulier celles portant sur les *formes* de la mobilité. Les données, y compris à l'échelle internationale, permettent, elles-mêmes, de souligner l'importance qu'il y a à distinguer différentes formes de mobilité. Contrairement, à nouveau, à une idée répandue, il semble que l'ancienneté moyenne dans l'emploi soit ainsi plus faible en période de haute conjoncture : « *l'ancienneté évolue à contre-courant de la conjoncture : en effet, elle diminue lorsque la croissance de l'emploi est forte et augmente lorsque la création d'emplois s'essouffle* » (Auer et Cazes, 2000, p. 433). Outre la croissance de l'emploi temporaire dans les phases de reprise, c'est la forte hausse de la mobilité volontaire qui explique ce résultat : « *en général, l'effet négatif des départs volontaires surpasse l'effet positif de la diminution des licenciements, ce qui entraîne un accroissement du nombre total de départs et une réduction de l'ancienneté pendant les périodes d'expansion économique* » (*idem*, p. 436).

On retrouve au demeurant un constat d'évidence, mais qui mérite d'être rappelé : la conjoncture économique pèse de tout son poids et modèle les formes de mobilité. Dit plus concrètement : la mobilité ne peut être étudiée indépendamment de ses formes qui, elles-mêmes, ne peuvent être analysées indépendamment de la question du chômage et donc de la conjoncture économique.

Les récentes données sur l'évolution de l'emploi en France conforte ce diagnostic. Avec le développement du chômage de masse au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, la part de la mobilité externe volontaire (fort répandue durant les Trente Glorieuses) s'est, on le sait, massivement réduite par rapport à la mobilité contrainte (licenciements et contrats précaires). Les données sur l'évolution de l'emploi au cours des quatre dernières années ouvrent, *a contrario*, d'autres perspectives. Dans un premier temps, la très vive reprise de l'emploi s'est traduite par une croissance de la part des emplois temporaires. Mais cette précarisation a commencé à se réduire ensuite. Entre mars 2000 et mars 2001, selon les données de

l'enquête emploi de l'Insee, 500 000 créations nettes d'emploi ont été enregistrées toutes en CDI et à temps plein¹². Entre ces deux dates, la progression de l'intérim (+ 65 000 emplois) est, en effet, plus que compensée par la baisse des CDD de droit commun et des CDD aidés. Simultanément, et alors qu'elle avait " explosée " au début des années 1990, la part du temps partiel baisse (16,4 % en 2001 contre 17,2 % en 1999), de même que la proportion des temps partiels qui sont enregistrés comme " contraints " (33,3 % en 2001 contre 39,4 % en 1997). Autrement dit, dès lors que la croissance s'installe dans la durée, les entreprises recommencent à recruter sous la forme d'emplois " typiques ". Les démissions volontaires ont, quant à elles, sensiblement augmenté depuis 1997.

Baisse de la précarité, du temps partiel — et plus encore du temps partiel " contraint " -, hausse des démissions volontaires : voilà autant de faits qui attestent, s'il en était besoin, du fait qu'on ne peut traiter la question de la mobilité indépendamment de celle de la conjoncture, et partant de la politique économique. Or force est de constater que sur ce registre, les travaux (rapports Supiot et Boissonnat, thèses sur les marchés transitionnels) qui invitent à construire des garanties statutaires par-delà la stabilité de l'emploi, délaissent quasiment systématiquement cette dernière dimension.

Ils ne sont pas seuls en cause cependant. On peut en effet considérer que cette posture fait écho à celle, familière à nombre d'économistes – néo-classiques mais aussi peut-être, même si c'est selon une autre optique, régulationnistes (conformément pour le coup à un certain héritage marxien qui dévalorise l'autonomie du politique, de l'Etat et de sa politique économique) –, et qui consiste à se focaliser par trop exclusivement sur les supposées dimensions « structurelles » de l'économie.

On suggérera, à l'inverse, que si les transformations des modèles productifs doivent bien évidemment être référées aux changements structurels en matière de technologie, d'organisation des marchés et de la finance, ou bien encore d'organisation du travail, il convient simultanément de s'interroger - eu égard au peu de travaux réalisés sur le sujet - sur l'impact de la conjoncture macro-économique sur les

¹² Notons enfin que la salarisation n'a jamais été aussi massive en France : en mars 1991, près de 90 % des actifs occupés sont des salariés.

pratiques (et les normes qui les supportent) d'emploi et de rémunération. De façon plus générale et systématique, on peut ainsi considérer que les *régimes de politique économique* (Lordon, 1994) ne sont pas sans influence sur les transformations structurelles de l'économie.

Politique publique et régimes d'emploi et de rémunération

Les politiques publiques entendues au sens large (les politiques d'emploi et les politiques sociales mais aussi les comportements d'emploi des organismes publics et, plus encore, la politique économique) interfèrent largement dans la (re)définition des régimes d'emploi et de rémunération.

De nombreuses études ont été consacrées à l'impact *quantitatif* des politiques publiques sur le niveau de l'emploi. On songe en particulier aux évaluations des effets nets sur l'emploi des diverses aides à l'emploi, aux évaluations des effets de la politique sociale et notamment du niveau des minima sociaux sur les comportements d'activité, aux études concernant l'impact des politiques budgétaire ou monétaire sur la croissance et l'emploi. Dans le prolongement de ce qui précède, on suggérera qu'il importe aussi de multiplier les études sur l'impact *qualitatif* des politiques publiques, non pas tant du point de vue de l'ordre dans la file d'attente du chômage (ce volet a aussi été étudié), mais du point de vue des régimes *d'emploi* et de *rémunération* des firmes privées et des établissements publics. Pour prendre la mesure de cet impact qualitatif des politiques publiques, il conviendrait notamment d'étudier comment certaines inflexions des politiques publiques, en particulier en termes de politique économique (mais cela vaut bien entendu aussi pour les politiques d'emploi et les politiques sociales) ont pu contribuer à modifier durablement les normes de jugement et les pratiques des entreprises en matière d'emploi, de travail ou de rémunération, et à dessiner les nouveaux contours de la segmentation du marché du travail.

Bibliographie

Auer P. et Cazes S., 2000, L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés, *Revue Internationale du Travail*, vol. 139, n°4.

- Beffa J.-L., Boyer R. et Touffut J.-P., 1999, « Les relations salariales en France : Etat, entreprises, marchés financiers », *Notes de la Fondation St-Simon*, n°107, juin.
- Boissonnat J., 1995, *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission du CGP (présidée par), Ed. Odile Jacob - La Documentation française.
- Boissonnat J., 2001, *La fin du chômage*, Calmann-Levy.
- Boltanski L. et Chiappelo E., 1999, *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard.
- Castel R., 1999, Droit du travail : redéploiement ou refondation ?, *Droit social*, n°5, mai.
- Castel R. et Haroche C., 2001, *Propriété privée, propriété sociale et propriété de soi*, Fayard.
- Coutrot T., 1998, *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ? Enquête sur les modes d'organisation du travail*, Paris, La Découverte.
- Coutrot T., 1999, 35 heures, marchés transitionnels, droits de tirage sociaux. Du mauvaise usage des bonnes idées... , *Droit social*, n°7/8, juillet-août.
- Dayan J.-L., 2000, Le bonus-malus est-il un bon moyen de réguler la gestion de l'emploi, dans *Le bel avenir du contrat de travail*, Appel des économistes pour sortir de la pensée unique, Syros.
- Eymard-Duvernay F., 2000, A quand une refondation patronale , *Alternatives Economiques*, octobre.
- Friot B., 1998, *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, Ed. La Dispute.
- Friot B., 1999, *Et la cotisation sociale créera l'emploi*, Ed. La Dispute.
- Gazier B., 1997, Ce que sont les marchés transitionnels, in *Cahiers du CEE*, n°37.
- Morin M. L. et alii, 1999, *Prestation de service et activité de travail*, La Documentation française.
- Pisani-Ferry J., 2000, *Plein emploi*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française, décembre, 371 p.
- Pradier P.-C., 1998, *Concepts et mesures du risque en théorie économique. Essai historique et critique*. Thèse de doctorat, ENS Cachan, 419 p.
- 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.
- Ramaux C., 2001, La critique est-elle soluble dans le capitalisme, in *L'année de la régulation*, Presses de Science Po, n°5, octobre.
- Schmid G., 1995, Le plein emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail « transitoires » en tant que nouvelle stratégie dans les politiques d'emploi, *Travail et emploi*, n°65.
- Supiot A., 1994, *Critique du droit du travail*, PUF, mai.
- Supiot A. (sous la direction) et alii, 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Flammarion, Paris, juin, 321 p.