

# **Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie**

**Unité mixte de recherche n° 8533 du CNRS**

**DOCUMENTS DE TRAVAIL**

**SERIE REGLES, INSTITUTIONS, CONVENTIONS**

**N° 05-02**

**AVRIL 2005**

## **L'évaluation des politiques d'emploi nationales par la Commission européenne : qui gagne perd ?**

**Gilles Raveaud**

(IDHE, ENS Cachan et Institut d'Etudes Européennes, Université  
Paris VIII)

à paraître *in* Chatel E., Kirat T., Salais R., (eds.), *Les dispositifs de l'action publique*.

IDHE – Ecole normale supérieure de Cachan  
61, avenue du Président Wilson F - 94235 Cachan cedex –  
Téléphone 33 (0)1 47 40 68 40 Télécopie 33 (0)1 47 40 68 42  
<http://www.idhe.ens-cachan.fr>

## L'évaluation des politiques d'emploi nationales par la Commission européenne : qui gagne perd ?

Gilles RAVEAUD\*

### Introduction

L'Union européenne (UE) ne dispose pas de pouvoirs légaux dans le domaine des politiques d'emploi. De ce fait, s'il existe, pour les douze pays de la zone euro, une politique monétaire européenne, dirigée par la Banque Centrale Européenne, il n'existe pas de politique européenne de l'emploi. Afin de remédier partiellement à ce manque, les chefs d'Etat et de gouvernement ont décidé, en 1997, de mettre en place une procédure, la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE). Cette procédure est originale en ce qu'elle n'impose pas de nouvelles obligations pour les Etats. Elle se limite à l'édition d'orientations générales, appelées « lignes directrices », que les Etats doivent, selon les termes des traités, « prendre en compte » dans l'élaboration de leurs politiques.

Dans le détail, la procédure est la suivante : chaque année, la Commission propose les lignes directrices. Ces lignes directrices sont ensuite adoptées par Conseil de l'UE – c'est-à-dire la réunion des ministres de l'emploi des pays membres – à la majorité qualifiée<sup>1</sup>. Dans leur version actuelle, qui couvre la période 2003–2005, les lignes directrices sont au nombre de dix. La première d'entre elle demande aux Etats de faire en sorte que « tous les chômeurs se voient offert un nouveau départ » (Conseil de l'UE, 2003*b*). D'autres demandent de « limiter les charges administratives et réglementaires pour la création d'entreprises et l'embauche de travailleurs » (ligne 2), ou encore de « promouvoir le vieillissement actif » (ligne 5). Une fois les lignes directrices adoptées par le Conseil de l'UE, les Etats rédigent des « plans nationaux d'action pour l'emploi » dans lesquels ils indiquent comment ils comptent mettre en œuvre ces lignes directrices.

C'est ensuite la Commission qui, sur la base de ses plans nationaux, évalue dans quelle mesure les Etats ont répondu aux lignes directrices. Si la Commission estime que certaines exigences n'ont pas été satisfaites, elle propose au Conseil d'adresser des « recommandations » aux Etats fautifs. Ces recommandations sont définitivement adoptées, sous une forme éventuellement modifiée, par le Conseil de l'UE à la majorité qualifiée. Elles sont alors rendues publiques. Ainsi, en 2004, il a été demandé à la France, entre autres, de « surveiller les répercussions de la réforme des pensions sur l'âge de départ à la retraite » ou encore de « réduire les sorties précoces du système scolaire » (Conseil de l'UE, 2004). Toutefois, contrairement à ce qui se passe

---

\* Je remercie vivement Elisabeth Chatel et Thierry Kirat pour leurs remarques et suggestions sur une version préliminaire de ce texte. Merci également à Olivier Favereau, François Eymard-Duvernay, Guillemette de Larquier et Ariane Ghirardello pour leurs questions et critiques lors du séminaire « conventions » du 24 mars 2005.

<sup>1</sup> La comparaison entre les propositions de la Commission et les lignes directrices finales montre que les changements sont mineurs. Tous ces textes sont accessibles sur le site officiel de la SEE : [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_fr.htm).

pour d'autres procédures européennes, comme le Pacte de Stabilité et de Croissance, ces recommandations ne sont pas contraignantes. Les Etats peuvent les ignorer aussi longtemps qu'ils le souhaitent, sans encourir de sanction.

La SEE est donc un objet spécifique est ce qu'elle ne produit par elle-même aucune action tangible. Elle se contente de fournir des évaluations et des recommandations. On peut alors se demander si la SEE est bien un dispositif d'action publique. Pour nous, la réponse est positive. Il y a deux raisons à cela. La première est qu'il s'agit « d'action publique » : en effet, les analyses et les recommandations dont il sera question ici sont produites par l'Union européenne, c'est-à-dire une institution politique. La seconde raison est qu'on peut parler de « dispositif » à propos de la SEE. Ce dispositif est celui qui conduit à évaluer publiquement les politiques nationales d'emploi selon un cadre fixé au niveau communautaire. Ce dispositif n'est pas sans conséquences. En effet, les travaux se multiplient pour montrer que les orientations de la SEE se retrouvent de plus en plus dans les politiques nationales (Zeitlin, Pochet et Magnusson, 2004).

Toutefois, notre sujet n'est pas celui des effets de la SEE sur les politiques nationales. Ce que nous souhaitons faire ici, c'est analyser la cohérence du dispositif lui-même qu'est la SEE. Il s'agira en particulier de mettre en relation les moyens préconisés par la SEE et les buts qu'elle se donne. Ces buts sont les suivants : viser le « plein emploi » et développer « des emplois de qualité pour tous » (Conseil de l'UE, 2003*b*). Plus précisément, l'objectif de plein-emploi est décliné en un objectif chiffré, celui de mettre au travail 70 % de la population âgée de 15 à 64 ans d'ici 2010.

Or il se trouve qu'il existe des pays qui atteignent déjà ces objectifs. Il s'agit, en 2005, de l'Autriche, du Danemark, de la Finlande, des Pays-Bas, du Portugal, du Royaume-Uni et de la Suède. Parmi ces pays, un certain nombre d'entre eux – les pays nordiques – mettent à mal la cohérence du dispositif SEE. En effet, ces pays n'ont, pour l'essentiel, pas mis en œuvre les politiques préconisées par la SEE. De ce fait, la façon dont ces pays sont traités par la SEE constituera un test crucial du mode de fonctionnement de la SEE. Autrement dit, par l'intermédiaire de la façon dont les pays nordiques, et notamment la Suède, sont évalués par la SEE, nous proposerons une évaluation de la SEE elle-même. Il s'agira en quelque sorte de retourner l'évaluation (les recommandations faites à la Suède) contre son auteur (la SEE).

Pour ce faire, nous commencerons par montrer en quoi consistent les orientations de la SEE. Nous verrons alors que la SEE est avant tout une politique visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail. La SEE accorde de ce fait peu de place à la question des créations d'emploi. Et elle n'aborde pas la question du partage des richesses. En effet, la SEE s'inscrit dans la politique économique générale de l'UE, centrée sur la recherche d'une plus grande concurrence, ici sur le marché du travail (I).

La politique définie par la SEE est cohérente sur le plan théorique : une concurrence accrue sur le marché du travail peut, sous certaines conditions, permettre d'accroître l'emploi. Mais cette politique se heurte à une difficulté empirique majeure : parmi les pays les plus performants au regard même des objectifs de la SEE, certains, les pays scandinaves – Suède, Pays-Bas, Finlande – ne sont pas les pays où les incitations monétaires au travail et la flexibilité contractuelle du travail sont les plus fortes (II).

Comment la SEE réagit-elle à cette situation ? Bien que meilleurs élèves de la classe européenne, les pays scandinaves sont critiqués par la SEE. Ainsi, les recommandations adressées à la Suède en 2003 demandent à ce pays, dont le taux d'emploi est le plus élevé de l'UE, de prendre des mesures visant à... accroître les incitations au travail. Ces recommandations semblent incohérentes. Pour nous, elles sont révélatrices du mode de raisonnement développé par la SEE qui, focalisé sur les incitations monétaires, finit par mettre la SEE en porte à faux par rapport à son propre objectif déclaré, celui de diffuser les « meilleures pratiques » au sein de l'UE (III).

## **1- La politique de l'emploi de l'Union européenne : stimuler l'offre de travail pour accroître le taux d'emploi**

### 1-1- La politique économique de l'Union Européenne : la concurrence dans la stabilité

La SEE n'est pas une politique qui se déploie sur un vide institutionnel. Au contraire, elle est encadrée par l'architecture macro-économique de l'Union européenne. Cette architecture repose sur deux piliers. Le premier est la Banque Centrale Européenne (BCE) dont « l'objectif principal » est « la stabilité des prix » (art. 105 du traité instituant la communauté européenne, ou TCE). Cette priorité accordée à la stabilité des prix est en partie une conséquence des dérapages inflationnistes des années 1970. Elle a conduit à des politiques restrictives qui ont eu pour effet de ralentir la croissance et donc d'alimenter le chômage en Europe (Fitoussi, 1995). Le second pilier de l'architecture macro-économique de l'UE est le Pacte de Stabilité et de Croissance (PSC). Adopté lors du Conseil européen d'Amsterdam (juin 1997), le PSC oblige les Etats à limiter leurs déficits et dette publics, respectivement à 3 % et 60 % du PIB.

A cette architecture s'ajoutent des procédures moins connues, comme les grandes orientations de politique économique, ou GOPE. Selon les traités, les GOPE ont pour but « une convergence soutenue des performances économiques des Etats membres » (art. 99 du TCE). Les GOPE traitent de l'ensemble des sujets économiques et sociaux : situation budgétaire des Etats, croissance, emploi, protection sociale, retraite, environnement, etc. Pour chacun de ces sujets, l'analyse développée par les GOPE est la même : il s'agit de développer la concurrence. Ainsi, le document définissant les GOPE pour la période 2003-2005 indique-t-il que « le fonctionnement et la compétitivité des marchés du travail, des produits et des capitaux doivent être améliorés pour donner plus de souplesse à l'économie et relever le potentiel de croissance » (Conseil de l'UE, 2003a, p. 3).

Si le fonctionnement de ces marchés doit être amélioré, c'est qu'il est défectueux. En particulier, selon l'analyse développée dans les GOPE, le chômage prend sa source dans le mauvais fonctionnement du marché du travail. Il convient donc de mener des « réformes » telle qu'un « assouplissement » de la législation sur la protection de l'emploi, une « amélioration » de la réglementation et une organisation du travail « plus souple ». Les GOPE insistent également sur la nécessité de faire en sorte « qu'il soit rentable de travailler ». En effet, selon l'analyse développée dans les GOPE, nombre de personnes sont « découragées » par les taux d'imposition « élevés » ainsi que « par la perspective d'un retrait des prestations ». Selon les GOPE, il convient donc de rendre le travail plus rémunérateur, par exemple en versant

des suppléments de revenus aux travailleurs à bas salaires, sur le mode de la prime pour l'emploi créée en France en 2001<sup>2</sup>.

Il est important de remarquer que cette politique, dite de « réforme structurelle », n'est pas seulement défendue au nom de la compétitivité. Des principes de justice sont également invoqués. Ainsi, par exemple, selon les GOPE, si « les réglementations par trop restrictives du marché du travail » doivent être combattues, ce n'est pas seulement parce qu'elles entravent la mobilité sur le marché du travail. C'est aussi parce que ces réglementations « bénéficient aux salariés en place au détriment de ceux qui sont en marge du marché du travail ». Créer les conditions d'une concurrence effective sur le marché du travail permettrait donc à la fois d'améliorer l'efficacité économique et de réparer les injustices existant actuellement entre ceux qui ont un emploi, les *insiders*, et ceux qui n'en n'ont pas, les *outsiders* (Lindbeck, Snower, 2001). Comme le disait déjà le *Livre Blanc* rédigé par la Commission Delors intitulé *Croissance, compétitivité, emploi*, « le renouveau du modèle européen de société » implique « d'abord » une « solidarité entre ceux qui ont un travail et ceux qui n'en n'ont pas. » (Commission, 1994, p. 16). Cette « solidarité » accrue entre salariés et chômeurs exclut d'autres questions, comme la déformation du partage des richesses à l'avantage des profits, mises en avant par certains auteurs comme explication principale du chômage de masse en Europe (Duménil, Lévy, 2000).

C'est au sein de cette construction institutionnelle et intellectuelle centrée sur l'accroissement de la concurrence sur tous les marchés, y compris le « marché du travail », que se situe la SEE.

### 1-2- La stratégie de Lisbonne : vers le plein-emploi de qualité ?

De 1997 à 2002, la SEE est demeurée un processus autonome, auquel il était simplement demandé par les traités d'être « compatible » (art. 126) avec les grandes orientations de politique économique. Depuis 2002, suite à une Communication de la Commission appelant à « rationaliser » les processus existants (Commission, 2002a), la SEE a été plus étroitement articulée aux GOPE. En particulier, ces deux politiques sont désormais chapeautées par une politique structurante de l'UE, la « stratégie de Lisbonne ».

La stratégie de Lisbonne est née lors du sommet extraordinaire qui s'est tenu dans la capitale portugaise en mars 2000. Ce sommet se tient dans un contexte particulier : les économies européennes connaissent toutes une forte croissance, le chômage diminue et l'emploi s'accroît. Dans ce contexte, la perspective du plein emploi redevient crédible. Plus précisément, la stratégie de Lisbonne fixe comme objectif à l'UE de « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale » (Conseil européen, 2000).

Afin d'atteindre ces multiples finalités, le conseil de Lisbonne se donne un objectif central : accroître les taux d'emploi. En effet, l'objectif de plein emploi retenu à

---

<sup>2</sup> Une autre solution consisterait à augmenter les salaires. Mais pour les GOPE, il convient au contraire de perpétuer la modération salariale actuelle, afin de « permettre aux entreprises d'accroître les investissements créateurs d'emplois ».

Lisbonne ne sera pas défini en termes de baisse du taux de chômage mais de hausse du taux d'emploi (Freyssinet, 2004). Il s'agit de viser l'élévation, à l'horizon 2010, et au niveau de l'UE, du taux d'emploi à 70 % de la population âgée de 15 à 64 ans. Pour les femmes, l'objectif est de porter leur taux d'emploi à 60 %<sup>3</sup>. Ces objectifs représentent une hausse considérable, puisqu'en 2000, les taux d'emplois étaient respectivement de 63,4 % et 54,1 %. Afin de les atteindre, un taux de croissance moyen de 3 % par an était, en 2000, une perspective jugée « réaliste » par le Conseil européen<sup>4</sup>.

Un aspect important des orientations de Lisbonne est l'accent mis sur la qualité de l'emploi. Cette priorité est en partie instrumentale : il s'agit, en « rendant le travail plus attrayant », d'accroître le taux d'emploi des femmes et des travailleurs âgés (Commission, 2001, p. 9). Mais, jointe à l'idée de plein-emploi, cette attention accordée à la qualité des emplois permettait de donner un nouveau visage aux orientations de l'Europe, désormais attentive par exemple à « un partage plus équitable du progrès » (*id.*, p. 3). Toutefois, le retournement économique qui interviendra à partir de 2001 limitera ces avancées. En effet, dans son versant strictement économique, le Conseil européen de Lisbonne s'inscrivait dans la continuité de la politique macro-économique définie ci-dessus. Il renforçait même certaines de ces orientations, lorsqu'il demandait « d'accélérer » la libéralisation dans des secteurs tels que le gaz, l'électricité, les services postaux et les transports.

Selon nous, c'est également dans ce cadre concurrentiel qu'il fallait entendre l'accent mis à Lisbonne sur la nécessité de « moderniser le modèle social européen ». Cette modernisation était déclinée sous deux volets : « investir dans les ressources humaines » et « créer un Etat social actif ». Investir dans les ressources humaines signifie développer l'éducation et la formation ; créer un Etat social actif implique de remplacer les mécanismes de redistribution actuels, suspectés d'effets désincitatifs, par des mesures « encourageant la population à travailler » (Conseil européen, 2002, p. 8). On le voit, ces deux mesures s'adressent aux salariés, aux chômeurs et aux inactifs. Elles ne concernent pas les entreprises. En effet, pour l'UE, ce n'est pas de la création d'emploi par les entreprises (ou les Etats) que doit venir l'augmentation du taux d'emploi, mais d'un effort accru de la part des chômeurs et des inactifs. Autrement dit, en termes académiques, pour l'UE, la solution au chômage est à chercher du côté de l'offre de travail. Cette orientation est également aujourd'hui dominante dans la politique de l'emploi française (L'Horty, 2004). Elle est au cœur de la SEE.

---

<sup>3</sup> Le Conseil européen de Stockholm (mars 2001) fixera des objectifs intermédiaires de 67 % et 57 % en 2005 et ajoutera un objectif de taux d'emploi de 50 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans.

<sup>4</sup> Aujourd'hui, de sérieux doutes sont émis sur la capacité de l'UE à atteindre ces objectifs (Kok, 2004). En 2003, le taux d'emploi des hommes était en moyenne dans l'UE de 64,3 %, et celui des femmes de 56 %.

### 1-3- La SEE : réformer le marché du travail pour accroître le taux d'emploi

La SEE est, comme toute politique, le fruit de compromis. Ces compromis résultent d'abord des divergences entre Etats. Ainsi, selon Anne Van Lancker, membre de la Commission de l'emploi et des affaires sociales au Parlement européen, lors du sommet de Lisbonne, la présidence portugaise, « en ajoutant la cohésion sociale et l'emploi », est parvenue à « rediriger l'initiative de Blair et Aznar en faveur des réformes structurelles et économiques en Europe » (Van Lancker, 2002a, p. 25). Mais la SEE résulte également de débats, voire de conflits existants au sein de la Commission européenne, entre ses différentes directions, concernant la politique d'emploi à mettre en œuvre (Barbier, 2004). De ce fait, il n'est pas étonnant que les textes de la SEE, et notamment les lignes directrices, soient des textes aux contenus prudents, pluriels, pouvant être interprétés de multiples façons.

Les lignes directrices ont évolué au cours du temps. Dans leur version actuelle (2004), elles se limitent à ce que la Commission nomme les « dix commandements » :

1. Aider les chômeurs et les inactifs par des mesures actives et préventives
2. Encourager l'esprit d'entreprise et créer un environnement plus favorable à la création d'entreprises
3. Promouvoir la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises aux changements
4. Promouvoir le développement du capital humain ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie
5. Accroître l'offre de main-d'œuvre et promouvoir le vieillissement actif
6. Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de rémunération
7. Lutter contre la discrimination à l'égard des groupes défavorisés
8. Rendre l'emploi financièrement plus attrayant grâce à des incitations financières
9. Transformer le travail non déclaré en emploi régulier
10. S'attaquer aux disparités régionales en matière d'emploi. (Conseil de l'UE, 2003b)

Encore une fois, les termes sont ici soigneusement pesés, et il ne s'agit pas de leur accorder plus d'importance qu'ils n'en ont. Mais on relèvera un fait essentiel de ces lignes directrices : aucune ne concerne directement la création d'emploi, le terme même n'étant pas utilisé. La seule ligne directrice se préoccupant indirectement de l'augmentation des emplois disponibles est celle visant à faciliter les créations d'entreprises (ligne 2). A l'inverse, les politiques en direction des offreurs de travail – les chômeurs – sont nombreuses : mesures d'activation, formation, incitations financières, etc.

Ce déséquilibre en direction de l'offre de travail renvoie à un autre déséquilibre quant aux institutions impliquées dans le fonctionnement du marché du travail. Pour la Commission, l'acteur majeur du marché du travail, ce ne sont pas les entreprises, mais... l'Etat. C'est l'Etat qui doit venir en aide aux chômeurs et aux inactifs (ligne 1),

réformer les contrats de travail (ligne 3), lutter contre les discriminations, les inégalités et le travail clandestin (lignes 6, 7, 9 et 10), modifier les incitations au travail (ligne 8), etc. Autrement dit, la politique dessinée par la SEE nous fait retrouver un résultat bien connu : le marché en général, et celui du travail en particulier, n'est pas un produit spontané de l'action des hommes (Polanyi, 1947). Pour faire advenir le marché, il faut déployer d'importants investissements : réglementations, actions de justice, création d'infrastructures, etc., bref ce que Laurent Thévenot a proposé d'appeler des « investissements de forme » (Thévenot, 1985). Seul l'Etat, parce qu'il a le monopole de l'action légale, peut réaliser de tels investissements. Ainsi, par exemple, lui seul peut investir dans le « capital humain » (ligne 4), puisque les entreprises n'ont pas intérêt à financer de façon générale et permanente la formation de leurs salariés.

Le but de toutes ces réformes est de conduire à un relèvement du taux d'emploi. Pour l'UE, cette hausse du taux d'emploi n'est pas seulement, ni même d'abord, un moyen de lutter contre le chômage. Si la hausse de l'emploi est nécessaire, c'est parce qu'elle doit permettre le retour à l'équilibre des comptes sociaux et publics, afin de garantir leur « viabilité à long terme » (GOPE). Ce retour à l'équilibre est impérieux, notamment face au « défi majeur » que représente, selon l'UE, le vieillissement de la population. Il est alors intéressant de connaître les caractéristiques des pays ayant atteint, voire dépassé, les objectifs de Lisbonne en termes de taux d'emploi, afin notamment de savoir s'ils ont mis en œuvre les solutions préconisées par la Commission européenne.

## **2- A la recherche du modèle social européen**

### **2-1- Un petit exercice de *benchmarking***

L'un des instruments principaux de la Commission pour évaluer l'efficacité des politiques d'emploi des Etats membres est ce que l'on appelle l'étalonnage, ou encore *benchmarking*. Cet exercice au nom ésotérique est simplement une comparaison des résultats obtenus par les différents Etats membres selon un indicateur donné. La pratique de l'étalonnage trouverait son origine dans les pratiques de l'entreprise états-unienne de photocopieuses Rank Xerox qui, dans les années 1950, cherchait à imiter les performances de ses concurrents japonais. Il s'agissait pour Rank Xerox de découvrir les meilleurs procédés mis en œuvre par ses usines. Autrement dit, et c'est un point essentiel, l'étalonnage est utilisé par une organisation lorsque cette organisation connaît les buts à atteindre, mais qu'elle ne sait pas comment faire pour les atteindre. Dans le cas de Rank Xerox, le classement des unités de production selon un certain nombre d'indicateurs prédéfinis permettait d'identifier celles qui étaient les plus efficaces, les plus réactives, etc. Une fois ce classement établi, il s'agit d'étudier *in vivo* les méthodes mises en œuvre par ces unités, afin de les généraliser à l'ensemble de l'entreprise.

Au niveau européen, suivre une telle démarche consisterait à : i) classer les pays en fonction d'un certain nombre d'indicateurs ; ii) identifier les raisons du succès des pays les plus performants ; iii) en déduire un modèle à suivre pour les autres pays. Mais une telle démarche se heurte à un obstacle de taille : pour l'instant, de nombreux Etats refusent tout classement explicite. Ainsi, le rapport annuel *L'Emploi en Europe*

rédigé par les services de la Commission fourmille d'indicateurs, mais ceux-ci sont présentés pays par pays.

Toutefois, la disponibilité de ces chiffres permet d'établir ces classements. Nous proposons donc dans ce qui suit de procéder à un petit exercice d'étalonnage.

Pour cet exercice, la première question à résoudre est celle des indicateurs à retenir. La sélection ne peut être qu'arbitraire. Cependant, les orientations de la SEE imposent certains choix. Ainsi, nous avons retenu comme premier indicateur le taux d'emploi. Toutefois, cet indicateur est critiquable. En effet, le taux d'emploi mesuré par la Commission européenne se donne pour bornes les âges de 15 et de 64 ans, ce qui va à l'encontre du développement de la scolarité (Holcblact, 2002) et de l'âge légal de la retraite, fixé à 60 ans en France (Davoine, 2004). De plus, cet indicateur ne prend pas en compte la durée du travail. Ainsi, un pays où le temps partiel est très répandu obtiendra un taux d'emploi supérieur à un pays où les habitants travaillent autant d'heures au total, mais où le travail à temps plein est privilégié.

Ces problèmes sont redoutables, et même centraux dans le fonctionnement d'une politique comme la SEE (Salais, 2004). Mais nous ne souhaitons pas livrer ici une critique externe de la SEE, mais analyser son fonctionnement – et ses contradictions – internes. Or, *de ce point de vue*, il nous semble légitime de mobiliser les indicateurs retenus par l'UE. Nous conserverons donc le taux d'emploi. Toutefois, afin de limiter le biais dû au développement du temps partiel, nous retiendrons également le taux d'emploi dit « équivalent temps plein » (ETP). Nous adjoindrons à cet indicateur les écarts de taux d'emploi, mesurés eux aussi en équivalent temps plein, entre hommes et femmes, comme indicateur (très imparfait) des inégalités d'accès à l'emploi des hommes et des femmes. Enfin, comme la SEE se donne pour but de promouvoir le « vieillissement actif », nous retenons également le taux d'emploi des 55-64 ans.

A ces multiples mesures de la capacité d'un pays à développer l'emploi, on ajoutera le taux de chômage, pour des raisons évidentes. Mais il ne saurait s'agir d'oublier l'impératif général d'efficacité économique. Parmi les différentes mesures de celle-ci, nous avons retenu la productivité horaire, mesure à notre avis la moins imparfaite de l'efficacité du système productif. Par ailleurs, l'objectif de la stratégie de Lisbonne étant de développer l'« économie de la connaissance », nous avons retenu comme indicateurs les dépenses de chaque pays en éducation, recherche-développement (RD) et en technologies de l'information et de la communication (TIC). Enfin, conformément à l'objectif de « cohésion sociale » promu par Lisbonne, nous avons retenu un indicateur d'inégalité de revenus et une mesure de la pauvreté.

Il aurait pu paraître souhaitable d'établir un indice unique permettant d'agrèger tous ces indicateurs. Cela nous aurait permis de classer de façon non ambiguë les pays, sur le mode par exemple de l'indicateur de développement humain de l'ONU. Toutefois, la construction d'un tel indice impose d'amalgamer des éléments très hétérogènes. Nous avons donc renoncé à l'établir. Par contre, afin malgré tout de parvenir à une hiérarchie des pays, nous proposerons d'accorder la primauté au taux d'emploi équivalent temps plein. Comme on le verra ci-après, de façon étonnante, le classement ainsi obtenu des pays de l'UE est très peu sensible à l'importance relative accordée aux autres indicateurs.

## 2-2- Au Nord, rien de nouveau, mais du beau

Tableau 1 – Etalonnage des performances de certains pays de l'UE

Pays	Taux d'emploi (2003)				Taux de chômage (2004)	Productivité/ heure de travail (2003)	Inégalités de revenus <sup>a</sup> (2001)	Taux de pauvreté <sup>b</sup> (2001)	Dépenses publiques d'éducation <sup>c</sup> (% PIB, 2001)	Dépense intérieure de RD (% PIB, 2002)	Dépenses en TIC <sup>d</sup> (% PIB, 2004)
	brut 15-64 ans	equiv. temps plein	Ecart hommes/femmes (ETP)	brut 55-64 ans							
1. Danemark	75,1	<b>68,4</b>	13,6	60,2	5,4	100,5	3,0	10	8,5	2,6	6,5
2. Suède	72,9	<b>67,6</b>	9,3	68,6	6,3	96,6	3,4	9	7,3	4,3	7,6
3. Finlande	67,7	<b>65,2</b>	6,4	49,6	8,9	93,3	3,5	11	6,2	3,5	6,6
4. Autriche	69,2	<b>63,1</b>	23,2	30,4	4,5	97,9	3,6	12	5,8	2,2	6,1
5. Royaume-Uni	71,8	<b>62,0</b>	23,3	55,5	4,7	89,0	4,9	17	4,7	1,9	7,7
6. Pays-Bas	73,5	<b>57,1</b>	31,5	44,8	4,6	112,2	3,8	11	5,0	1,9	6,9
Portugal	67,2	<b>65,7</b>	17,6	51,1	6,6	58,8	6,5	20	5,9	0,8	6,6
Allemagne	64,8	<b>57,5</b>	22,7	39,3	9,8	102,7	4	11	4,6	2,5	5,9
France	62,8	<b>58,5</b>	17	36,8	9,6	118,9	3,9	15	5,8	2,2	5,6
UE à 15	64,3	<b>58,6</b>	23,7	41,7	8,0	100	4,4	15	5,1	2,0	6,1

<sup>a</sup> Lecture : au Danemark, les revenus des ménages les 20 % les plus riches sont, en moyenne, 3 fois plus élevés que ceux des 20 % les plus pauvres. Plus ce nombre est faible, plus la société est égalitaire.

<sup>b</sup> Proportion de personnes dont le revenu se situe en-dessous de 60 % du revenu médian national, après transferts sociaux.

<sup>c</sup> Total des dépenses directes, bourses et prêts publics, et subventions publiques.

<sup>d</sup> Total des dépenses consacrées au matériel, à l'équipement, aux logiciels et autres services liés aux TIC.

Sources : rapport *L'Emploi en Europe 2004* et Eurostat (sur le site d'Eurostat : rechercher « données » puis « indicateurs de base sur la politique de l'UE » et enfin « indicateurs structurels »).

Ainsi que le montre le tableau 1, les pays les plus performants en termes de taux d'emploi équivalent temps plein (ETP) sont le Danemark, la Suède, le Portugal et la Finlande, suivis de l'Autriche, du Royaume-Uni et enfin des Pays-Bas. Ce classement peut-être affiné en prenant en compte les indicateurs retenus ici. Ainsi, le Portugal sera disqualifié en raison de son très faible niveau de productivité. On propose ainsi de classer en tête la Suède et le Danemark, suivis de la Finlande. En effet, outre le taux d'emploi, ces pays sont en tête sur la quasi-totalité des indicateurs (à l'exception notable du taux de chômage pour la Finlande). Suède et Danemark se caractérisent par de faibles taux de chômage, une productivité élevée, les niveaux d'inégalités et de pauvreté les plus faibles de l'UE, des dépenses publiques d'éducation les plus importantes, un effort soutenu dans la recherche et les nouvelles technologies, etc. (Amable, 2004).

Ces pays sont suivis de l'Autriche, où le chômage est faible, mais où le taux d'emploi est inférieur, en raison d'une moindre participation au travail des travailleurs âgés et

des femmes. Vient ensuite le Royaume-Uni, au taux d'emploi élevé et au très faible taux de chômage. Mais ce pays est pénalisé par des résultats moins favorables dans un certain nombre de domaines, comme la productivité horaire qui y est inférieure de dix points à celle de la Suède et du Danemark, ce qui est considérable. De plus, les inégalités et la pauvreté sont bien plus prononcées au Royaume-Uni.

Enfin, les Pays-Bas ne viennent qu'en sixième position, en raison du développement massif du temps partiel, dévolu en général aux femmes, qui conduit ce pays à avoir un niveau de taux d'emploi (mesuré en ETP) relativement faible, de l'ordre de celui de l'Allemagne ou de la France.

Si l'on résume ces enseignements, on peut en déduire que le modèle social européen, s'il existe, se trouve au Nord – et pas à l'Ouest. On relèvera que le fait de retenir comme exemples à suivre des pays comme le Danemark, la Suède et la Finlande ne repose pas sur un arbitrage entre justice et efficacité. Cette démarche pourrait être légitime : on aurait ainsi pu pondérer le taux d'emploi par le niveau des inégalités, conformément au souci affiché par l'UE pour la « cohésion sociale ». On voit qu'il n'est nul besoin de recourir à cette méthode : les pays aux taux d'emploi les plus élevés sont également les pays les plus égalitaires. Ce résultat est remarquable, car il signifie que les pays européens n'ont pas nécessairement à choisir entre l'efficacité productive, le niveau de l'emploi et l'importance des inégalités. Autrement dit, le fameux *trade-off* entre justice et efficacité si souvent invoqué n'apparaît pas ici (Jackson, 2000).

### 2-3- Un modèle à suivre ?

Notre exercice aboutit à des résultats étonnamment cohérents. Il pointe en direction des pays scandinaves comme exemples à suivre par les autres pays européens. Certes, la pertinence même de l'exercice est contestable, puisque les obstacles rencontrés au transfert des politiques de certains pays vers d'autres sont bien connues. En particulier, chaque politique s'inscrit dans un ensemble national cohérent, qui lui donne son efficacité et peut rendre impossible, ou contre-productif, le transfert d'une mesure d'un pays dans un autre.

Mais, encore une fois, il s'agit pour nous de nous prendre au jeu de l'expertise communautaire. Même si ce jeu est périlleux, il livre tout de même des enseignements précieux. En effet, les pays scandinaves sont de petites économies très ouvertes. Elles devraient donc être, suivant des analyses répandues, les moins à même de mettre en place des mesures redistributives et une forte action publique. Or, on le sait, c'est l'inverse qui se produit, puisque ces pays sont ceux où les taux de prélèvements obligatoires sont les plus élevés du monde (tableau 2). C'est cette redistribution massive qui leur permet de lutter efficacement contre les inégalités. De plus, c'est la qualité de leur intervention publique, notamment en direction des chômeurs, qui a permis à ces pays d'éviter le développement du chômage de longue durée et donc l'exclusion sociale. En effet, les politiques dites « d'activation », mises en place de façon précoce dans ces pays, impliquent des dépenses élevées, trois fois plus élevées par chômeur par exemple qu'en France (Nickell, 1997).

**Tableau 2 – Taux de prélèvements obligatoires dans des pays de l’UE**

	(% PIB, moyenne 1995-2002)
Suède	52,2
Danemark	49,9
Finlande	46,6
France	44,9
Allemagne	41,4
Pays-Bas	40,6
Royaume-Uni	36,3
UE	41,4

*Source : Eurostat.*

La Suède, le Danemark, la Finlande et les Pays-Bas ne sont sûrement pas le Paradis sur terre. Ainsi, les politiques menées dans ces pays comportent de forts éléments contraignants pour ceux qui en bénéficient. De plus, ces politiques s’inscrivent dans une histoire et un contexte institutionnel spécifique, par définition non reproductible. Enfin, les réformes actuelles, par exemple en Suède, semblent indiquer une remise en cause du modèle nordique, sous la pression croissante du marché (Falkehed, 2005).

Mais ces pays se caractérisent malgré tout par une réussite exceptionnelle dans un grand nombre de domaines. Pour nous, leur capacité à articuler efficacité économique et justice sociale renvoie à l’existence de ce que l’on pourrait appeler une « convention solidaire ». Cette convention est portée par les institutions que sont les partenaires sociaux et l’Etat. Dans le monde du travail, elle assure un partage moins défavorable au travail qu’ailleurs des gains de productivité (Mermet, 2000). Elle permet également une ambiance plus coopérative qui est peut-être l’une des raisons du moindre remplacement des hommes par des machines observé dans ces pays (Husson *et al.*, 1999). Enfin, cette convention garantit à chacun une action publique forte en cas de perte d’emploi.

Tous ces éléments font de ces économies des économies « flexibles », c’est-à-dire des économies à forte productivité et à capacité d’innovation et d’adaptation élevées. Cette flexibilité est d’ailleurs la seule garante à long terme du droit à l’emploi, droit qui est au cœur du compromis social scandinave (Esping-Andersen, 1999). Dans le cas suédois, cette flexibilité est portée par l’articulation entre le secteur concurrentiel et le secteur protégé (Lundberg, 1985). Dans ce pays, l’efficacité de la gestion collective de la mobilité sur le marché du travail facilite le remplacement des secteurs d’activité traditionnels par des secteurs innovants, condition de l’accroissement permanent des gains de productivité (Junestav, 2002). De même, au Danemark, divers dispositifs organisent les transitions sur le marché du travail, permettant ainsi une sécurité dans la flexibilité, ou « flexi-curité » (Gazier, 2003).

La Suède, le Danemark, la Finlande et les Pays-Bas semblent donc être les meilleurs élèves de la classe européenne, notamment parce qu’ils dépassent actuellement *tous* les objectifs de taux d’emploi fixés par l’Union Européenne. Puisque ce résultat s’accompagne d’une situation sociale favorable, on pourrait penser que la Commission européenne, et en particulier en son sein la Direction Générale Emploi et

Affaires Sociales, se saisissent de ces succès afin de promouvoir le « modèle social européen ». Mais la réalité est différente.

### **3- La SEE : rendre la réalité conforme au modèle**

#### **3-1- La SEE à la Suède : le premier de la classe doit revoir ses méthodes**

La SEE ne se contente pas de fixer des objectifs aux Etats. Elle leur recommande également de mettre en œuvre un certain nombre de moyens afin d'atteindre ces objectifs. Ainsi, il ne s'agit pas seulement d'atteindre un taux d'emploi élevé. Il convient également de développer l'activation des chômeurs ; de lutter contre les désincitations monétaires au travail ; de faciliter les créations d'entreprises ; d'accroître la capacité d'adaptation des entreprises et des personnes ; d'investir dans l'éducation et la formation, etc. La priorité accordée aux moyens est telle qu'elle concerne même l'objectif de taux d'emploi lui-même. En effet, nous l'avons vu, pour la Commission, accroître le taux d'emploi n'est pas un objectif final, mais un moyen de restaurer l'équilibre des comptes publics et sociaux. Cette logique conduit la Commission à souhaiter de façon univoque certains développements, comme l'augmentation du travail à temps partiel ou à durée déterminée<sup>5</sup>, ou la baisse des prélèvements obligatoires<sup>6</sup>.

De telles orientations sont critiquables sur un plan normatif, puisque des pays peuvent souhaiter faire d'autres choix. Mais elles sont également critiquables sur un plan positif, puisque le lien entre les politiques de flexibilité et la hausse du taux d'emploi est loin d'être avérée<sup>7</sup>. Enfin, on peut se demander quelle est la légitimité de telles orientations s'il s'avère que les pays qui obtiennent les meilleurs résultats n'ont pas mis en œuvre les moyens ici recommandés.

La tension entre fins et moyens a été révélée dans toute son étendue lors des recommandations émises par le Conseil à l'égard de la Suède en 2003<sup>8</sup>. Nous les reproduisons dans leur intégralité :

#### **SUEDE**

Le marché du travail suédois se caractérise par des taux d'emploi très élevés, y compris en ce qui concerne les travailleurs âgés et les femmes, et tous les objectifs européens sont d'ores et déjà dépassés. Toutefois, il sera nécessaire, eu égard au vieillissement de la population, de soutenir l'offre de main-d'œuvre en exploitant les sources de main-d'œuvre potentielles que constituent les

---

<sup>5</sup> La Commission indique ainsi, dans sa dernière Communication consacrée à la qualité de l'emploi, qu'elle souhaite « favoriser le développement du travail à temps partiel partout où il est peu développé » et « améliorer la contribution des contrats à durée déterminée au fonctionnement du marché du travail » (Commission, 2003b, p. 17).

<sup>6</sup> Voir ci-après les recommandations adressées à la Suède.

<sup>7</sup> Le rapport *L'Emploi en Europe 2002* fait ainsi de « l'accès à l'emploi stable » une condition de la hausse durable du taux d'emploi (Commission, 2002b, p. 101).

<sup>8</sup> Les recommandations pour 2004, dernières en date (avril 2005) ne mentionnent plus la fiscalité sur le travail, en raison sans doute de la baisse observée du taux moyen d'imposition marginale effective (de 47,7 % en 2000 à 46 %). Par contre, il est demandé à la Suède d'« éliminer les derniers pièges à chômage et à pauvreté ». Pièges qui ne doivent pas attraper grand monde, dans un pays où le taux de chômage s'élève à 5 % et le taux d'emploi à 73 %.

immigrants, les jeunes et les personnes se trouvant en congé de maladie de longue durée. Il convient d'accorder une attention particulière aux retraites anticipées et à la multiplication rapide des maladies de longue durée, afin d'assurer une offre de main-d'œuvre adéquate. En dépit de la réforme fiscale en cours, la charge fiscale pesant sur le travail reste la plus élevée de l'Union européenne. Les régimes d'indemnisation sont relativement généreux d'un point de vue international et les critères à remplir pour en bénéficier sont stricts. Toutefois, des efforts supplémentaires devront être accomplis pour améliorer les incitations au travail.

La Suède est donc invitée à :

#### **Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif**

1) Intensifier les efforts visant à soutenir durablement l'offre de main-d'œuvre en exploitant pleinement toutes les sources de main-d'œuvre potentielles, et en particulier en augmentant la participation des immigrants.

2) Réduire le nombre de personnes demeurant en congé de maladie de longue durée en améliorant les conditions de travail et en adaptant le cadre réglementaire afin de favoriser la réinsertion professionnelle effective.

#### **Rendre le travail plus avantageux**

3) Poursuivre davantage les réformes des systèmes d'imposition et d'indemnisation afin de renforcer les incitations au travail, en particulier en ce qui concerne les groupes pour lesquels le jeu compliqué des taxes et des prestations sociales a l'incidence la plus négative sur l'offre de main-d'œuvre, et achever la réforme de l'impôt sur les revenus du travail.

Le fait que la Suède dépasse tous les objectifs européens ne lui vaut pas les félicitations du jury. A la place du texte précédent, on aurait pu imaginer celui-ci : « Le marché du travail suédois se caractérise par des taux d'emploi très élevés, y compris en ce qui concerne les travailleurs âgés et les femmes, et tous les objectifs européens sont d'ores et déjà dépassés. De ce fait, aucune recommandation ne lui est adressée. »<sup>9</sup>

Tel n'est pas le texte qui a été produit par la Commission, et validé – à l'identique – par le Conseil européen. L'adoption de recommandations en direction de la Suède s'explique certes en partie par la nécessité diplomatique d'adresser des recommandations à tous les pays, sous peine d'attirer excessivement l'attention sur les pays aux moins bons résultats. Mais leur contenu montre que ces recommandations découlent surtout du fait que le pays où « la charge fiscale pesant sur le travail reste la plus élevée de l'Union européenne » ne devrait pas pouvoir être également le pays dans lequel « tous les objectifs européens sont d'ores et déjà dépassés ».

Ces recommandations se caractérisent par le fait qu'elles critiquent un pays réel, le plus efficace et le plus égalitaire du continent, au nom d'un modèle théorique simplifié selon lequel la solution pour accroître l'emploi est de développer les incitations monétaires au travail et de diminuer les prélèvements obligatoires. Un tel

---

<sup>9</sup> Les réformes ici demandées ne pouvant, en particulier, être justifiées par le « vieillissement de la population ». En effet, les dépenses devraient passer de 9 % du PIB en 2000 à 11,4 % en 2040, après quoi elles se mettront à diminuer. Comme le relève l'UE, « cette augmentation ne devrait pas causer de difficulté financière majeure. » (*Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions sûres et viables*, 2003, p. 200).

raisonnement n'est pas seulement partiel. Il a également pour effet d'éliminer de l'analyse la cohérence du *système d'emploi suédois*, tout entier tourné vers la maximisation du taux d'emploi (Junestav, 2002).

### 3-2- La SEE à l'épreuve de ses recommandations

Pour nous, les recommandations adressées à la Suède ne sont pas anodines. Elles montrent la force de la construction communautaire, sa capacité à critiquer un système réellement existant et efficace au noms de mécanismes abstraits et supposés. Cette situation peut sembler extravagante. Mais si on la considère du point de vue du système de pensée développé par les élites communautaires<sup>10</sup>, elle s'explique : pour ces élites, et en particulier pour les membres de la Commission, la situation suédoise est incompréhensible. En effet, si, comme le pensent les membres de la Commission, le chômage est un problème de concurrence sur le marché du travail et de stimulation de l'offre, les pays où les charges pesant sur le travail et où les allocations chômage sont les plus élevées ne devraient pas être ceux où les emplois sont les plus nombreux. C'est pourtant le cas.

On pourra s'étonner de l'importance que nous accordons à ce cas isolé. C'est parce que nous le considérons comme une « épreuve » (Boltanski, Thévenot, 1991). Au premier abord, il semble que l'épreuve dont il est question ici est celle qui soumet la Suède aux observations critiques de la Commission, validées par le Conseil. Mais nous proposons de considérer tout autrement cette situation. Pour nous, celle qui est ici « mise à l'épreuve », ce n'est pas la Suède, mais la SEE. Autrement dit, ce n'est pas l'élève qui est ici jugé, mais le maître. En effet, une épreuve – un examen scolaire, un entretien d'embauche, une compétition sportive – n'est pas sans risque pour celui ou celle qui l'organise. Car elle peut mettre à mal l'évaluateur si les participants à l'épreuve dénoncent son déroulement. Ainsi, on pourrait imaginer que la Suède critique la validité de l'épreuve européenne<sup>11</sup>.

Ce n'est certes pas ce qui se passe. La Suède se plie à l'exercice européen, sans doute parce que cet exercice est inoffensif. Mais, pour nous, les recommandations adressées par la SEE à la Suède en 2003 constituent un test, un révélateur de la nature de la SEE. En effet, ces recommandations demandent à la Suède de mettre en œuvre des moyens qui sont : inutiles ; biaisés en direction du marché ; et qui minent les fondements de politiques qui ont démontré leur efficacité.

---

<sup>10</sup> Sous le terme d'« élites communautaires », nous regroupons les membres de la Commission et les hauts fonctionnaires des pays membres participants aux divers comités bruxellois qui les réunissent sur des sujets spécifiques.

<sup>11</sup> C'est en partie le cas, lorsque certains économistes du ministère de l'emploi suédois refusent la pertinence du taux de prélèvements obligatoires comme mesure de la désincitation au travail (Junestav, 2002).

## Conclusion

Dans la perspective d'économie politique qui est la nôtre, les éléments présentés ici livrent deux enseignements. Le premier est la capacité d'une institution publique, même dépourvue de moyens d'actions réels comme l'UE dans le cas de la SEE, à redéfinir une situation. Nous avons en effet vu comment le succès suédois avait été requalifié en échec par la SEE, c'est-à-dire (partiellement) disqualifié.

Le second enseignement est plus directement politique. Nous proposons d'interpréter la situation décrite ici comme résultant du conflit entre deux conventions. Par convention, nous entendons un mode de coordination qui articule, au sein d'un groupe, une recherche d'efficacité et des principes de justice. Une convention s'appuie sur des dispositifs intellectuels, réglementaires et pratiques. Elle est connue des membres du groupe considéré.

La première convention est nationale, suédoise. Organisée autour de l'Etat social, elle soumet le principe d'efficacité à un impératif de solidarité. Cet impératif de solidarité implique de hauts prélèvements obligatoires et a pour conséquence de limiter fortement les inégalités, tant au sein du salariat qu'entre salariés et chômeurs. Cette convention est efficace, puisqu'elle permet à la Suède d'obtenir les meilleurs résultats de l'UE dans de nombreux domaines.

La seconde convention est abstraite, et européenne. Cette « convention communautaire » est le produit des différentes enceintes qui réunissent les élites communautaires (Raveaud, 2004). Cette convention accorde une valeur primordiale à la concurrence. En effet, pour l'UE, accroître la concurrence sur le marché du travail, c'est d'abord permettre à chacun de trouver sa place dans une société ouverte. Mais c'est aussi le meilleur moyen d'accroître l'emploi, condition *sine qua non* de la pérennité du modèle social européen (Conseil de l'UE, 2003a).

Dans l'absolu, rien ne permet de départager ces deux conventions. Chacune correspond à un monde possible. Mais on peut préférer la société suédoise concrète, avec toutes ses imperfections, au marché idéal promu par la SEE. Et se demander pourquoi l'UE, quoi qu'elle en ait, se retrouve dans le camp de ceux qui, sous prétexte de « moderniser » l'Etat social (Commission, 1997), sont en train de le mettre à bas (Husson, 2003).

## Bibliographie

- AMABLE Bruno, 2004, *L'Europe est-elle condamnée à la réforme conservatrice ?*, Prisme, n° 3, janvier, Centre Saint-Gobain pour la Recherche en Economie.
- BARBIER Jean-Claude, 2004, « La Stratégie européenne pour l'emploi : genèse, coordination communautaire et diversité nationale », Rapport de recherche du CEE, n° 16, octobre.
- BOLTANSKI Luc, THEVENOT Laurent, 1991, *De la justification, Les économies de la grandeur*, Gallimard.
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPEENNES, 1994, *Croissance, compétitivité, emploi. Les défis et les pistes pour entrer dans le XXI<sup>ème</sup> siècle*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes.
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPEENNES, 1997, *Moderniser et améliorer la protection sociale*, COM (97) 102 final, 12 mars
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPEENNES, 2001, *Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité*, COM (2001) 313 final, 20 juin.
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPEENNES, 2002a, *Rationalisation des cycles annuels de coordination de la politique économique et de la politique de l'emploi*, COM (2002) 487 final, 3 septembre.
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPEENNES, 2002b, *L'Emploi en Europe* (ch. 3).
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPEENNES, 2003, *Amélioration de la qualité de l'emploi : un examen des derniers progrès accomplis*, COM (2003) 728, 26 novembre.
- CONSEIL DE L'UE, 2003a, *Recommandation du Conseil sur les grandes orientations des politiques économiques des États membres et de la communauté*, 2003/555/CE.
- CONSEIL DE L'UE, 2003b, *Décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres*, 2003/578/CE.
- CONSEIL DE L'UE, 2004, *Recommandation concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres*, 2004/741/CE.
- CONSEIL EUROPEEN, 2000, *Conclusions de la présidence*, Lisbonne, 24 mars.
- CONSEIL EUROPEEN, 2002, *Conclusions de la présidence*, Barcelone, 16 mars.
- DAVOINE Lucie, 2004, « Employment rate of the 'seniors' and employment quality through the life cycle: a comparative approach », réseau TLM.NET, 4 juin, Alcala, Espagne.
- DUMÉNIL Gérard, LEVY Dominique, *Crise et sortie de crise*, PUF.
- ESPING-ANDERSEN Gosta, 1999, *Les trois mondes de l'Etat-providence*, PUF.
- FALKEHED Magnus, 2005, *Le modèle suédois. Santé, services publics, environnement : ce qui attend les Français*, Payot.
- FITOUSSI Jean-Paul, 1995, *Le débat interdit*, Arléa.

FITOUSSI Jean-Paul, CREEL Jérôme et FREYSSINET Jacques, 2000, *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, Rapport du Conseil d'analyse économique, La documentation Française.

FREYSSINET Jacques, 2004, « Taux de chômage ou taux d'emploi, retour sur les objectifs européens », *Travail, genre et sociétés*, n° 11, pp. 109-121.

GAZIER Bernard, 2003, *Tous « sublimes ». Vers un nouveau plein-emploi*, Flammarion.

HOLCBLAT Norbert, 2002, *Stratégie européenne et politique française de l'emploi*, Cahier travail et emploi, La documentation Française.

HUSSON Michel, 2003, *Les casseurs de l'Etat social*, La Découverte, coll. « Sur le vif ».

JACKSON Andrew, 2000, « Why We Don't Have to Choose between Social Justice and Economic Growth: The myth of the equity/efficiency trade-off ». Accès à partir de : [www.ccsd.ca](http://www.ccsd.ca).

JUNESTAV Malin, 2002, « Labour Cost Reduction, Taxes and Employment: The Swedish Case », in DE LA PORTE C., POCHET P., (eds.), *Building Social Europe through the Open Method of Co-ordination*, Bruxelles, PIE – Peter Lang, pp. 137-176.

HUSSON Michel, JOLIVET Annie, MEILLAND Christèle, 1999, *Performances d'emploi en Europe : les modalités du succès*, rapport pour le Conseil d'Analyse Economique, IRES, juin.

L'HORTY Yannick, 2004 « Une nouvelle politique pour l'emploi ? », *Droit social*, mars, pp. 239-244.

LINDBECK Assar, SNOWER Dennis J., 2001, « Insiders versus Outsiders », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15, n° 1, hiver, pp. 165-188.

LUNDBERG Erik, 1985, « The Rise and Fall of the Swedish Model », *Journal of Economic Literature*, vol XXIII, mars, pp. 1-36.

MERMET Emmanuel, 2001, *Wage formation in Europe*, Brussels, ETUI.

NICKELL Stephen, 1997, « Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 3, pp. 55-74.

POLANYI Karl, 1983, [1947], *La grande transformation*, Gallimard, coll. « NRF ».

RAVEAUD Gilles, 2004, *Economie politique de la Stratégie européenne pour l'emploi*, Thèse de l'université Paris X Nanterre.

SALAI Robert, 2004, « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la stratégie européenne pour l'emploi », in ZIMMERMANN B. (ed.), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, Editions de la MSH, pp. 287-331.

THEVENOT Laurent, 1985, « Les investissements de forme », in *Conventions économiques*, Paris, CEE/PUF, pp. 21-71.

ZEITLIN Jonathan, POCHET Philippe, MAGNUSSON Lars, 2004, *The Open Method of Coordination in Action: The European Employment and Social Inclusion Strategies*, Brussels, PIE Peter Lang.