

Extrait de :

Salariés flexibles, travailleurs jetables

Fausse questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage

La Découverte, 2006



Flexibilité et « réforme » du modèle social

Le discours dominant repose aujourd'hui sur un postulat : une réforme de notre modèle social est nécessaire, et elle passe principalement par une flexibilité plus grande du marché du travail. Lors du conflit du Contrat Première Embauche au printemps 2006, on a ainsi pu constater qu'une bonne partie des observateurs se demandaient pourquoi il est si difficile de « réformer » en France. Mais la vraie question, celle du contenu de ces fameuses réformes, est rarement posée. Cette manière de présenter la nécessité des réformes comme une évidence est répandue au-delà des néolibéraux les plus dogmatiques. Pour ne prendre qu'un exemple, Alain Lefebvre et Dominique Méda, pourtant classée à gauche, écrivent que : « les équilibres sur lesquels nous avons vécu jusqu'alors sont menacés notamment par la globalisation, le changement technologique et le vieillissement de nos sociétés. Nos systèmes sociaux sont désormais, comme les biens, mis en concurrence et soumis à des pressions financières extrêmement fortes qui nous obligent à les réformer¹. » Ce type de discours est doublement clos. Il se refuse d'abord à envisager d'autres postures que l'adaptation aux exigences de la finance mondialisée, et il prend aussi pour acquis que la globalisation, le changement technologique, ou le vieillissement de la population, dictent un certain type de réformes.

Ce déterminisme doit, à l'évidence, être discuté. La globalisation n'implique pas en tant que telle une flexibilisation accrue des marchés du travail. C'est une stratégie possible, mais ce n'est pas la seule. Il en existe d'autres qui consistent à réorienter l'activité économique vers des secteurs de haute technologie, ou bien à la recentrer sur le marché intérieur et la satisfaction des besoins sociaux. Mais elles sont difficilement compatibles avec une orientation privilégiant la flexibilité sous toutes ses formes. Parmi les pays qui ont le mieux réussi en matière de chômage, beaucoup sont très ouverts sur le marché mondial, notamment la Finlande, le Danemark, la Suède, les Pays-Bas ou l'Irlande. Mais ces pays ne sont pas pour autant des champions de la flexibilité, si l'on en croit l'indicateur calculé par l'OCDE : il a augmenté en Irlande, mais il a baissé au Danemark et en Suède, et est resté inchangé aux Pays-Bas et en Finlande. En sens inverse, les pays où cet indicateur a baissé n'en ont pas tous profité : le taux de chômage a augmenté en Allemagne et en Grèce et n'a que faiblement reculé au Portugal ou en Italie, malgré les efforts de flexibilisation. Et l'Espagne n'a pas eu besoin d'un surcroît de flexibilité pour faire baisser son taux de chômage.

¹ Alain LEFEBVRE et Dominique MÉDA, *Faut-il brûler le modèle social français ?*, Le Seuil, Paris, 2006, p. 9.

Les effets bénéfiques de la flexibilité sur le chômage n'ont donc rien d'évident et on pourrait tout aussi bien, comme le remarque avec humour un économiste, conclure à un lien de causalité directe « entre les résultats à l'Eurovision et le taux de chômage »². On se trouve en effet face à un véritable paradoxe : depuis dix ans, le « vice » (défini comme la hausse des coûts de production, de l'endettement et des déficits extérieurs) a conduit à une baisse du chômage, tandis que la « vertu » (innovation, productivité, exportation) l'a fait monter³.

Le déterminisme technologique n'est pas non plus unidirectionnel, et la flexibilité n'est pas toujours le meilleur moyen d'adapter la force de travail aux mutations technologiques, et de tirer profit de leur potentiel en termes de productivité. Une étude récente du Bureau international du travail montre que la productivité d'un salarié augmente avec son ancienneté dans l'emploi avant de commencer à décroître - assez faiblement d'ailleurs - au bout de 13 à 14 ans. Bref, « toute flexibilité qui passe par une augmentation de la part des travailleurs ayant une ancienneté très courte exerce un effet négatif sur la productivité »⁴.

Il n'est pas inutile de rappeler ici les différences trop souvent oubliées, entre flexibilité « externe » et « interne » d'une part, entre « flexibilité » et « mobilité » d'autre part. La flexibilité interne peut être assurée à l'intérieur des entreprises par la gestion et la formation continue de leur main-d'œuvre, et la flexibilité forcée n'a rien à voir avec une mobilité choisie. Il existe une grande variété de dispositifs permettant l'adaptation de la main-d'œuvre aux mutations technologiques, et elles n'impliquent pas toutes un accroissement du risque dans les trajectoires professionnelles. Certes, les pratiques de gestion actuelles des entreprises visent à reporter le risque associé à ces mutations sur les seuls salariés. Elles utilisent notamment une forme de mobilité intergénérationnelle où une génération mieux formée chasse l'autre dans les secteurs à forte intensité technologique. Ces modes de gestion réduisent certainement les coûts de formation et d'ajustement de la main-d'œuvre, mais on peut contester leur efficacité à long terme.

Les avocats de la flexibilité ont aussi tendance à passer sous silence les éléments pour eux inacceptables des *success stories*. Ainsi les dépenses pour l'emploi rapportées au nombre de chômeurs représentent environ sont beaucoup plus élevées au Danemark (100 % du PIB par tête), aux Pays-Bas (150 %) ou en Suède (60 %) qu'en France (38 %) et, bien sûr, qu'au Royaume-Uni (15 %). De la même manière le fameux taux de prélèvements obligatoires est plus élevé en Suède (52 %) ou au Danemark (50 %) qu'en France (45 %) alors que les libéraux rêvent de le réduire, comme si l'on pouvait avoir le beurre et l'argent du beurre. Dans la référence à la flexisécurité danoise, il est tout aussi frappant de voir que l'on en retient le volet « flexibilité » mais qu'on oublie le volet « sécurité ». De manière générale, les références aux supposés modèles oublient allégrement qu'ils disposent d'une cohérence d'ensemble dont on ne peut extraire tel ou tel aspect. Et d'ailleurs comment peut-on, comme c'est le cas en France, se réclamer à la fois du modèle britannique et du modèle nordique, alors qu'ils diffèrent sur des points essentiels ?

² Alan MANNING, « Comment on B. Holmlund, 'Unemployment Insurance in Theory and Practice' », *Scandinavian Journal of Economics* 100 (1), 1998, pp 143-45.

³ Patrick ARTUS, « Quelles semblent être les meilleures stratégies pour réduire le chômage ? Un hommage au vice et à la patience », *Flash Ixis* n°134, 30 mars 2006. <http://hussonet.free.fr/cdc6134.pdf>

⁴ Peter AUER, Janine BERG et Ibrahim COULIBALY, « Une main-d'œuvre stable est-elle bonne pour la compétitivité ? », *Revue internationale du Travail*, vol. 144/3, BIT, Genève 2005.

Mise en place en 2000 au sommet européen de Lisbonne, la stratégie dite de Lisbonne se fixait une perspective ambitieuse : faire de l'Union, d'ici à 2010, « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».

Mais la conjoncture s'est retournée et il est rapidement apparu que les 28 objectifs (assortis de 120 sous-objectifs !) étaient hors d'atteinte. Dans un bilan d'étape, Wim Kok avait montré tout son art de la litote en constatant que « beaucoup reste à faire pour éviter que Lisbonne ne devienne synonyme d'objectifs ratés et de promesses non tenues »⁵. En février 2005, la Commission Barroso propose alors un recentrage sur des « priorités rigoureusement définies ». La lutte contre l'exclusion sociale disparaît, et ne subsistent des orientations initiales que celles qui vont dans le sens de la flexibilité : il s'agit en particulier de « réduire la pression fiscale qui pèse sur le travail, notamment sur le travail peu qualifié et faiblement rémunéré » et d'« améliorer les effets d'incitation en faveur de l'emploi et de la formation des régimes d'imposition et d'allocation ».

La stratégie est ensuite déclinée pour la période 2005-2008 en 23 « lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi » qui rassemblent dorénavant les grandes orientations des politiques économiques (GOPE) et les lignes directrices pour l'emploi. La ligne n°20 vise à « favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi » tout en réduisant « la segmentation du marché du travail ». On retrouve cette prétention à l'équilibre, mais les priorités effectives vont toutes dans le sens de la flexibilité. Il s'agit donc d'adapter « la législation relative à l'emploi » et de réexaminer « si nécessaire le niveau de flexibilité offert par les contrats permanents et non permanents ». Il convient aussi de « propager les formes innovantes et adaptables d'organisation du travail » et de diversifier les « modalités contractuelles » et les « dispositions relatives au temps de travail ».

La ligne n°21 préconise une évolution des salaires « qui soit favorable à l'emploi » : elle doit « assurer la compétitivité » et « refléter la situation du marché du travail » et on imagine bien que cette évolution ne peut être à la hausse. Il peut aussi « se révéler nécessaire de diminuer les coûts non salariaux du travail et de réexaminer le coin fiscal afin de stimuler la création d'emplois, en particulier d'emplois à bas salaire ». Il y aurait une étude sémantique à mener sur cette littérature fastidieuse. Dans un langage très bureaucratique, elle synthétise le paradigme néo-libéral, tout en usant d'une rhétorique qui fonctionne à un double niveau. Formellement, chaque objectif « libéral », par exemple la flexibilité, est contrebalancé par l'énoncé d'un objectif « social », par exemple la sécurité de l'emploi. Mais la compatibilité de tels objectifs n'est ni démontré, ni démontrable, et l'habillage social ne sert qu'à rendre acceptable l'orientation centrale.

Il est nécessaire aujourd'hui de récuser ce discours de la réforme en soulignant que ses remèdes ne font qu'aggraver le mal. Il est temps de tirer des bilans car, en dépit de ce que suggère la rhétorique libérale, les réformes libérales ont déjà largement avancé dans l'ensemble des pays européens : le coût du travail a été réduit, le droit du travail déconstruit et les statuts précaires se sont multipliés. Ces mutations profondes n'ont pas eu les effets annoncés : elles ont aggravé les phénomènes de sous-emploi, d'insécurité

sociale et de pauvreté, au lieu de les faire reculer. Le mouvement anti-CPE a d'ailleurs tourné autour du refus de ce slogan cynique : plus de flexibilité pour combattre la précarité. Il a permis de marquer un point d'arrêt dans l'offensive néolibérale, sans que celle-ci réévalue pour autant son objectif qui reste l'instauration d'un contrat unique flexible faisant de l'insécurité la nouvelle norme universelle.

Après vingt ans d'offensive néolibérale, le moment est arrivé d'opérer un changement de perspective et de prendre conscience que l'objectif de ces prétendues politiques « de l'emploi » n'est pas de créer des emplois ou de pérenniser les acquis sociaux, mais de transformer de fond en comble les rapports entre capital et travail. Paradoxalement, le but de ces réformes, qui invoquent constamment la nécessité de se projeter dans l'avenir, est un grand bond en arrière qui permettrait de débarrasser le capitalisme européen des régulations, des entraves et autres « rigidités », qui ont été imposées tout au long du dernier demi-siècle, et qui sont autant d'obstacles à son libre fonctionnement.

Les sociétés européennes méritent aujourd'hui d'autres réformes que cette entreprise de démolition des modèles sociaux. Ses effets désastreux conduisent à un grand basculement qui fait lentement passer des résistances à l'offensive libérale à l'élaboration de projets alternatifs. Plus avancés que ne le prétendent les libéraux, ces projets ont en commun de remettre au premier plan les questions que le débat sur la flexibilité cherche à évacuer ou à présenter comme complètement accessoires : interdiction des licenciements boursiers, encadrement du capitalisme financier, refondation d'un projet de réduction de la durée du travail, garantie de droits sociaux effectifs, critères de convergence sociale au niveau européen, développement de l'économie sociale ou solidaire, autant de thèmes qui se construisent en réaction à la profonde illégitimité sociale des réformes libérales et commencent à esquisser la perspective d'un autre monde.

La flexibilité, un remède au chômage ?

Le taux de chômage est en France de 10 %, mais tourne autour de 5 % dans d'autres pays européens comme le Royaume-Uni, les Pays-Bas, le Danemark ou la Suède. L'attachement à un « modèle social français » trop rigide, voire injuste, et le refus des dispositifs qui « marchent bien » ailleurs seraient la source de tous nos déboires. Telle est la thèse aujourd'hui dominante qui cherche à justifier l'urgence des « réformes » du marché du travail. Mais la comparaison internationale est un art difficile et ne peut se réduire à cette lecture superficielle. Elle livre en réalité un ensemble de résultats contradictoires, comme le montrent plusieurs autres contributions à cet ouvrage.

De la croissance au chômage

Les pays qui enregistrent une croissance plus élevée créent plus d'emplois. L'oubli de cette robuste lapalissade est un symptôme parmi d'autres d'un certain déclin de la pensée économique. Dans la « nouvelle économie du travail », les performances relatives des pays ne sont ainsi jamais rapportées à leur taux de croissance. L'oubli de cette variable majeure conduit à accorder un rôle *a priori* disproportionné aux divers indicateurs de « rigidité » des marchés du travail, alors même que leur pouvoir explicatif direct s'avère très limité.

On ne pourrait omettre le rôle de la croissance que s'il était possible de montrer qu'elle dépendait elle-même de la flexibilité ou de la modération salariale. Mais cette

⁵ Wim Kok, *Relever le défi*, Rapport du groupe de haut niveau, Novembre 2004. <http://gesd.free.fr/kok2.pdf>

hypothèse n'est jamais testée, alors qu'elle pourrait l'être facilement, parce que les économistes dominants ne raisonnent même pas ainsi : ils pensent réellement que la flexibilité ou la modération salariale permettent *par elles-mêmes* de créer des emplois, indépendamment du taux de croissance de l'économie considérée.

Il s'agit là d'une véritable régression théorique, mais aussi d'un déni des faits. Les choses fonctionnent même à l'inverse : les pays où les salaires ont été le plus bloqués sont aussi ceux qui ont enregistré une croissance moindre, et ont créé moins d'emplois. Même au Royaume-Uni libéral, le pouvoir d'achat du salaire a augmenté plus vite sur la dernière décennie (2,1 % par an) que dans l'Union européenne (+1,0 %) ou qu'en France (+0,3 %). Il en va de même pour la Suède, où il a progressé de 2,2 % par an.

Si le lien entre la croissance et l'emploi est renforcé, celui entre emploi et chômage apparaît beaucoup plus distendu. On se trouve confronté à une sorte de mystère : les pays qui ont le plus fait reculer le taux de chômage, et qui sont pour cette raison donnés en exemple, n'ont pas créé plus d'emplois que les mauvais élèves. Si on prend par exemple les deux pays « à la mode », le Royaume-Uni et le Danemark, on constate effectivement que leur taux de chômage a baissé beaucoup plus qu'en France entre 1993 et 2005 (tableau 1). Mais le Royaume-Uni n'a pas créé beaucoup plus d'emplois que la France, en dépit d'une croissance du PIB significativement supérieure (0,9 point de croissance chaque année sur une décennie). Quant au Danemark, il a créé beaucoup moins d'emplois, malgré une croissance plus rapide d'un demi-point par an. On retrouve en Suède et en Finlande cette configuration où des pays font baisser leur taux de chômage sans créer plus d'emplois que les autres.

Tableau 1. Emploi et chômage — période 1993-2005

	Emploi secteur privé	PIB secteur privé	Taux de chômage
	croissance annuelle en %	croissance annuelle en %	variation
Danemark	0,4	2,8	-4,2
France	1,1	2,3	-1,7
Royaume-Uni	1,3	3,2	-5,4
Union européenne	1,1	2,2	-0,9

Source : OCDE, *Perspectives économiques* décembre 2005

Puisque le chômage est la différence entre la population active et l'emploi, c'est donc du côté de la population active que l'on doit chercher l'explication. Il pourrait s'agir d'évolutions spécifiques de la démographie : certains pays pourraient baisser leur taux de chômage avec « moins d'emplois » parce que la croissance de la population en âge de travailler ralentirait. Cependant, on peut vérifier aisément que ce n'est pas le cas. Pour ne prendre qu'un exemple, la population en âge de travailler a augmenté à peu près au même rythme au Royaume-Uni et en France au cours de la dernière décennie ; mais la population active a augmenté deux fois moins vite au Royaume-Uni : 4,3 % contre 8,4 %. L'explication se trouve par conséquent du côté des dispositifs, nombreux et variés, qui font sortir certaines catégories de la population active, et donc de la définition statistique du chômage.

Le plus simple consiste à décourager les demandeurs d'emploi de s'inscrire au chômage. Il suffit pour cela de réduire la durée et le montant des indemnités. On produit alors une catégorie de « travailleurs découragés » qui sont potentiellement à la recherche d'un emploi mais n'ont plus de raison de s'inscrire au chômage. Une étude de l'OCDE, malheureusement ancienne (1996) montrait que l'on

augmenterait de 2 à 9 points de pourcentage le taux de chômage de la plupart des pays si on y incluait les travailleurs découragés et les salarié(e)s contraint(e)s au temps partiel. Des données un peu plus récentes (1999) fournies par Eurostat confirmaient ces évaluations⁶. Depuis, ce champ d'investigation a été délaissé par les instituts statistiques.

Le recours au travail à temps partiel est une autre modalité permettant de faire reculer le chômage. Il représente 17,4 % de l'emploi total dans l'Union européenne (contre 13,3 % en 1990) et concerne les femmes à proportion de 78 %. Sur la seule période 2001-2004, la part du temps partiel dans l'emploi a augmenté de 2,8 points au Danemark, 2 points aux Pays-Bas et 1,4 point au Royaume-Uni. Aux Pays-Bas, les deux tiers des emplois créés au cours des années 1990 sont ainsi des emplois à temps partiel, qui concernent principalement les femmes, puisque 60 % d'entre elles occupent aujourd'hui un temps partiel, souvent très court. Le temps partiel fausse évidemment la pertinence du taux de chômage comme indicateur de fonctionnement du marché du travail.

Divers statuts intermédiaires peuvent aussi jouer un rôle non négligeable. Ainsi, aux Pays-Bas, un statut d'invalidité est attribué à des salariés souvent âgés et jugés sans doute « inemployables ». En février 2005, ils étaient au nombre de 957 000 (12 % de la population active !) et une bonne partie d'entre eux devraient donc être ajoutés aux 540 000 chômeurs recensés à cette date. Au Danemark, divers dispositifs (préretraites, stages de formation, années sabbatiques) ont permis de faire sortir les personnes concernées de la population active. Au Royaume-Uni, le nombre de malades de longue durée a augmenté de près d'un million entre 1990 et 2000 et atteint aujourd'hui 2,2 millions de personnes⁷.

Les comparaisons internationales ne retiennent souvent que les pays qui vont dans le sens de la démonstration. L'Allemagne est pourtant un contre-modèle riche d'enseignements. Le gouvernement rose-vert y a mené depuis plusieurs années un programme de « réformes » en tous points conformes à l'orthodoxie euro-libérale : gel des salaires, création de contrats flexibles, réduction des effectifs de la fonction publique et durcissement des conditions d'indemnisation du chômage. Il a permis une croissance impressionnante des exportations allemandes au cours des dernières années, mais la demande intérieure a tellement stagné que le résultat sur l'emploi s'avère négatif. Certes, les réformes ont favorisé la création d'emplois « indépendants », mais elle n'a pas compensé le recul de l'emploi salarié, aussi bien dans le privé que dans le public. Le taux de chômage a fait un bond en avant entre 2000 et 2005, et la barre symbolique de 5 millions a été franchie (tableau 2).

Tableau 2. L'emploi en Allemagne

	2000	2005	variation
Salariés du privé	30343	30057	-286
Salariés du public	4404	4184	-220
Indépendants	4001	4428	427
Total	38748	38669	-79

En milliers

Source : OCDE, *Perspectives économiques* décembre 2005

⁶ OCDE : *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1996 ; EUROSTAT, *Résultats de l'enquête sur les forces de travail 1999*, Statistiques sociales européennes, Luxembourg, 2000

⁷ Francisco VERGARA, « Emploi : le mythe de la performance britannique », *Le Monde*, 13 septembre 2005

<http://hussonet.free.fr/ukmythe.pdf>

Chômage et flexibilité : un lien inexistant

Le débat sur le lien entre flexibilité du marché du travail et emploi est obscurci par une confusion entre deux questions qu'il faut soigneusement distinguer. La première est de savoir si la flexibilisation du marché du travail modifie son degré de réactivité. La seconde concerne son effet sur le volume de l'emploi.

Sur le premier point, on pourrait admettre que la flexibilité augmente la vitesse d'ajustement de l'emploi à la demande. Ne craignant pas les obstacles aux licenciements, les employeurs embaucheraient plus rapidement quand leurs carnets de commande se remplissent. La flexibilité serait donc associée à une plus grande rotation sur le marché du travail. Pourtant cette évidence ne va pas de soi, et les auteurs d'une étude du CEPII constatent qu'on ne trouve pas « de véritable support à l'hypothèse selon laquelle une réglementation plus "libérale" du marché du travail conduit à plus de flexibilité salariale et à un ajustement plus rapide de l'emploi au niveau macroéconomique⁸. » Ils notent par exemple que le délai d'ajustement de l'emploi est comparable en France, aux Pays-Bas et en Italie alors que ces pays ont des niveaux de réglementation très différents. Bref, « les différences d'ajustement entre pays européens ne recourent pas les disparités institutionnelles ». Les économistes du CEPII en déduisent qu'il serait « périlleux » de vouloir améliorer la flexibilité en dérégulant le marché du travail.

Et même si l'on admettait une telle liaison entre flexibilité et rotation de la main-d'œuvre, ce serait une erreur d'en déduire que la flexibilité pourrait être une source de création d'emplois. Les créations d'emplois seraient plus nombreuses lorsque la demande croît, mais les destructions d'emplois seraient elles aussi plus nombreuses lors des phases de ralentissement ou de baisse de la demande. Le profil du cycle de productivité serait modifié mais il n'y a aucune raison de postuler un effet net positif sur les créations d'emplois à moyen terme. C'est pourtant la thèse développée dans le livre de Pierre Cahuc et André Zylberberg⁹ ; elle consiste à dire que la « fluidité » globale insuffisante du marché du travail français fait obstacle au dégagement d'emplois nets. Des « rigidités » particulières s'opposeraient à la fois à l'embauche et à la suppression d'emplois, expliquant ainsi de piètres performances.

Cette thèse est démentie dès lors qu'on la confronte à l'histoire économique récente. Les déclarations mensuelles des entreprises permettent de calculer un taux de rotation de la main-d'œuvre, défini comme la demi-somme des taux d'entrée et de sortie de l'emploi. On peut vérifier qu'il évolue comme le taux de croissance du PIB. Mais il n'est pas possible d'établir un effet propre de ce taux de rotation sur les créations d'emplois, ni de tendance nette à son augmentation après plus de dix ans de réformes du marché du travail. Une telle grille de lecture est donc incapable de rendre compte du nombre record (1,85 millions) d'emplois créés en France au cours de la période de l'« embellie » 1997-2001, car on n'a pas observé alors sur le marché du travail une accélération de la rotation supérieure à celle qui accompagne toute reprise.

Là aussi, la réalité fonctionne plutôt à l'inverse des thèses libérales. Entre 1997 et 2001, la majorité des embauches s'est faite en CDI, et le temps partiel a cessé de progresser. L'amélioration de la situation sur le marché du

travail a donc conduit à un blocage des processus de précarisation, à l'exception de l'intérim¹⁰. Autrement dit, le postulat libéral selon lequel une flexibilité accrue est le seul moyen de créer plus d'emplois a été battu en brèche : on a pu assister par exemple à un mouvement de démissions dans les petites et moyennes entreprises, de la part de salariés qui trouvaient l'occasion de trouver du travail dans des entreprises mieux-disantes. C'est ce type de configuration qui permet de faire reculer la dualité du marché du travail, et non la précarisation généralisée.

Flexibilité et emploi : des résultats très mitigés

L'OCDE publie depuis 1999 une batterie d'indicateurs qui mesurent la rigueur des législations protectrices de l'emploi (LPE) de chaque pays. L'indice synthétique permet de distinguer trois groupes de pays en Europe. La France se trouve, avec les pays scandinaves et méditerranéens, dans la catégorie des pays « rigides », tandis que le Danemark, la Suisse, l'Irlande et le Royaume-Uni sont les pays les plus « flexibles » (tableau 3).

Tableau 3.
Typologie des pays selon leur degré de « rigidité »

pays « rigides » LPE > 2,5	pays « intermédiaires » 1,8 < LPE < 2,5	pays « flexibles » LPE < 1,8
Portugal Espagne Grèce France Suède Norvège	Belgique Allemagne Italie Pays-Bas Autriche Finlande	Danemark Suisse Irlande Royaume-Uni

L'indicateur de l'OCDE étant bien corrélé avec la durée de présence de l'emploi, il peut donc être considéré comme une mesure acceptable du degré de flexibilité de l'emploi. Mais il n'est pas possible d'établir un lien entre cet indicateur et les performances d'emplois. L'OCDE, qui s'y essaie évidemment, avouait en 1999 que « les raisons pour lesquelles certains pays parviennent à concilier une réglementation sévère et un faible taux de chômage n'ont pas été éclaircies¹¹. » Reprenant cet examen quelques années plus tard, l'OCDE découvre que la législation protectrice de l'emploi atteint son objectif puisqu'elle... « protège l'emploi ». Mais son effet sur le chômage est « ambigu » car « les nombreuses évaluations auxquelles cette question a donné lieu conduisent à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée¹². En langage clair, cela signifie qu'on ne peut pas mettre en lumière un effet positif des fameuses « réformes structurelles des marchés du travail » sur l'emploi. En revanche, la précarisation, à laquelle se ramènent au fond ces réformes, frappe spécialement les jeunes et les femmes, qui « pourraient donc être affectés de manière disproportionnée », et l'OCDE va jusqu'à admettre que la différence de traitement entre emplois permanents et temporaires pourrait conduire à « une accentuation de la dualité du marché du travail ».

Insiders et outsiders

On voit pointer ici un nouveau volet de la rhétorique libérale qui consiste à faire du droit du travail la cause de cette dualité : « faciliter le recours aux contrats

⁸ Loïc CADIOU et Stéphanie GUICHARD, « Les implications macroéconomiques de la diversité des marchés du travail », CEPII, document de travail n° 11, 1999. <http://hussonet.free.fr/cepii911.pdf>

⁹ Pierre CAHUC et André ZYLBERBERG, *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, Paris, 2004.

¹⁰ Michel HUSSON, « La grande surprise de l'emploi », *La Revue de l'IRE* n° 36, 2001/2.

<http://hussonet.free.fr/cyclo.pdf>

¹¹ OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 1999.

¹² OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 2004

temporaires, sans modifier les réglementations existantes pour les emplois à durée indéterminée, pourrait conduire à une accentuation de la dualité du marché du travail. Cela pourrait endommager les perspectives de carrière et affecter la productivité de certains travailleurs, enchaînant différents contrats temporaires et connaissant sur le marché du travail une trajectoire caractérisée par un faible attachement à l'emploi et des possibilités limitées d'accumulation de capital humain¹³. »

À partir de ce type de constat, se construit une argumentation qui repose sur une opposition entre *insiders* et *outsiders* : les premiers bénéficient de statuts protégés, tandis que les seconds sont les cibles de la précarisation. La misère des uns serait la contrepartie des privilèges des autres et un tel modèle social serait non seulement inefficace, mais injuste. On retrouve ici l'argument de Dominique de Villepin justifiant l'institution du CPE par la précarité qui frappe 70 % des jeunes entrant sur le marché du travail. De la même manière, les retraités du public avaient été dénoncés comme des « privilégiés », une fois que la réforme Balladur avait réduit les pensions du secteur privé. Sous la plume d'un observateur canadien, cela donne : « Si vous avez une formation supérieure, 40 ans ou plus, un bon salaire, une famille, la France est un endroit formidable pour vivre. Alors que 2,5 millions de vos compatriotes sont au chômage, les salariés, dont vous êtes, peuvent prétendre à 180 heures supplémentaires (un mois entier) de congés par an sans réduction de salaire grâce aux 35 heures¹⁴. »

Cette argumentation prend (cyniquement) l'effet pour la cause. La segmentation des marchés du travail est un phénomène incontestable, qui conduit, comme le souligne l'OCDE à un dualisme accru. Mais cette situation ne résulte pas de la préservation égoïste par les *insiders* d'avantages au demeurant largement écornés. Elle procède d'une résistance inégale qui se manifeste notamment par la persistance du CDI qui représente encore 87 % de l'emploi salarié en 2004, contre 91 % en 1975. Les réformes libérales visant à flexibiliser l'emploi avancent de manière inexorable, mais à pas de tortue. Face à la résistance des normes d'emploi, la tactique employée est alors celle de l'encercllement. Elle consiste à développer, à la périphérie du CDI, des contrats plus flexibles, ciblés sur certaines catégories (jeunes, femmes, seniors, immigrés) qui sont en somme les vecteurs des mutations de l'emploi¹⁵. De cette manière, il est possible de contaminer progressivement le marché du travail. Ainsi, dans le cas français, les CDD représentaient en 2003 11,1 % de l'emploi salarié, mais 64 % des embauches.

Le processus de flexibilisation suit plus ou moins cette logique dans les différents pays. L'OCDE constate ainsi « une certaine convergence en matière de rigueur de la LPE », les pays les plus rigides s'alignant progressivement sur les plus flexibles. Mais l'OCDE souligne que « dans la plupart des cas, les réformes ont visé à faciliter le recours à des formes d'emploi temporaire mais n'ont pratiquement pas affecté les dispositions relatives à l'emploi régulier ou permanent ». La segmentation et le dualisme sont donc les produits de cette tactique qui cherche à encercler le contrat de travail standard, faute d'avoir un rapport de forces suffisant pour l'attaquer de front.

La multiplication des statuts atypiques et la fragmentation des situations sociales sont les effets directs des réformes du marché du travail. Mais, par un

retournement dont la rhétorique libérale a le secret, ces effets nocifs sont invoqués pour justifier l'extension à tous les salariés de ce qui a conduit à dégrader la situation de certains d'entre eux. La mise en échec du CPE a déstabilisé cette tactique en refusant la représentation libérale qui vise à opposer les « nantis » et les « exclus » et en adoptant un point de vue solidaire parfaitement rationnel. Il est faux de considérer que la mise en concurrence des *insiders* et des *outsiders* a laissé parfaitement inchangées les conditions de travail des salariés disposant d'un contrat standard : elle a pesé considérablement sur d'autres aspects de leurs conditions d'existence. Le noyau dur du salariat n'a pas échappé à la pression ainsi exercée sur la progression des salaires et sur l'intensification du travail. Prendre appui sur la situation des plus maltraités pour remettre en cause les acquis sociaux qui existent encore ne peut conduire qu'à une dégradation de la situation des *insiders* qui ne conduirait en rien à une amélioration de celle des *outsiders*.

La voie de la flexibilité n'est donc pas un boulevard et l'Europe libérale continue de souffrir d'un sous-emploi chronique qu'elle ne sait au mieux que traiter « socialement ». Pour justifier un tel entêtement, il ne reste que la rhétorique : quand tout va bien, on célèbre les bienfaits des politiques libérales ; quand la conjoncture se fait plus molle, on y trouve des raisons supplémentaires d'approfondir ces politiques. Mais cette posture facile ne permet pas de rendre compte des changements de période. La Commission européenne constate avec dépit que « pendant la seconde moitié des années 1990, les réformes structurelles des marchés du travail et des biens, combinées avec la modération salariale, avaient commencé à payer du point de vue de l'emploi¹⁶ ». Mais elle est incapable de rendre compte de ce retournement de conjoncture ; les réformes n'ont pas cessé à partir de 2000, pas plus que la modération salariale : alors pourquoi leurs effets supposés bénéfiques ont-ils disparu ? Ce que la *doxa* libérale se refuse à admettre, c'est la surdétermination de l'emploi par des facteurs macroéconomiques, au côté desquels les « réformes structurelles » n'ont qu'un rôle accessoire. Il ne reste plus qu'une forme de pensée magique : la « vertu » libérale finira bien par porter ses fruits, il suffit d'y croire et de s'armer de patience.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Timothy B. SMITH, *La France injuste 1975-2005. Pourquoi le modèle social français ne fonctionne plus*, Autrement, Paris, 2006.

¹⁵ IRES, *Les mutations de l'emploi en France*, « Repères », La Découverte, Paris, 2005.

¹⁶ *Labour market and wage developments in 2004*, Special Report, European Commission, 2005