



UMR 8595

**« Sécurité sociale professionnelle » ou « sécurité
emploi-formation » : une solution au chômage
en trompe-l'œil ?**

Christophe RAMAUX, MATISSE

2005.60

C
a
h
i
e
r
s
de
la
M
S
E



Maison des Sciences Économiques, 106-112 boulevard de L'Hôpital, 75647 Paris Cedex 13
<http://mse.univ-paris1.fr/Publicat.htm>

ISSN : 1624-0340

« Sécurité sociale professionnelle » ou « sécurité emploi-formation » : une solution au chômage en trompe-l'œil ?

*Christophe RAMAUX*¹

Résumé :

Les propositions visant à créer des dispositifs de sécurité sociale professionnelle ou de sécurité emploi – formation abondent depuis quelques années. Une lecture critique de ces propositions, de leur fondement théorique et de leurs conséquences sur le marché du travail, est tout d'abord présentée. Leur prétention à répondre à la question du chômage est, en particulier, contestée. En ayant le souci d'une certaine dialectique par rapport aux critiques avancées, des pistes en faveur d'une refondation des dispositifs de régulation du marché du travail sont ensuite présentées.

Mots clefs : flexicurité, formation tout au long de la vie, stabilité de l'emploi, précarité, chômage

“Flexicurity” or “lifelong learning”: a trompe-l'œil solution to unemployment

Abstract:

This paper discusses various proposals to handle measures of flexicurity or lifelong learning. A critical reading of their theoretical foundations, and their consequences on the labour market is set out. The claim to give an answer to the unemployment by using these measures is contested. Having recourse to dialectical arguments with respect to criticisms, we suggest avenues in order to build new measures intended to regulate the labour market.

Key words: flexicurity, lifelong learning, employment stability, flexibility, unemployment

JEL classification: J63, J42

¹ MATISSE, CNRS-Université Paris 1, 106 bld de l'Hôpital, 75013 Paris - ramaux@univ-paris1.fr

« Flexécurité » et « formation tout au long de la vie » (prônée notamment par l'OCDE et la Commission européenne), « contrat d'activité » (rapport Boissonnat, 1995), « droits de tirage sociaux » (rapport Supiot, 1999), « marchés transitionnels » (Schmid, 1995 ; Gazier, 1997 et 2003 ; Gazier et Schmid, 2003), « sécurité d'emploi ou de formation » (Boccarda, 2002), « sécurité sociale professionnelle » mise en avant par la CGT (Le Duigou, 2002), « sécurisation des parcours professionnels » prônée par la CFDT (Jalmain, 2003), etc. : on ne compte plus les travaux qui, par delà des différences bien réelles, convergent autour de l'idée qu'il importe de sécuriser les mobilités sur le marché du travail, *via* le développement de dispositifs de type *sécurité emploi – formation*¹, par lesquels les travailleurs sans emploi se verraient systématiquement offrir une formation. On propose, dans un premier temps, une lecture critique des fondements – l'idée selon laquelle s'imposerait un modèle d'emploi instable notamment – qui supportent ces propositions. En prolongeant cette perspective critique, on s'interroge sur leur portée : après avoir contesté leur prétention à résoudre la question du chômage, on pointe les risques de déstabilisation à la fois de l'emploi et de la formation dont elles sont porteuses (II). En ayant le souci d'une certaine dialectique par rapport aux critiques avancées, des pistes en faveur d'une refondation des dispositifs institutionnels de régulation de l'emploi sont ensuite présentées (III).

1. Instabilité des emplois et explications du chômage : des fondements fragiles

L'emploi instable tend-il à s'imposer comme modèle (1. 1.) ? Peut-on se passer d'une inscription théorique un tant soit peu solide en matière d'explication du chômage (1. 2.) ? Autour de ces deux volets, on se propose de montrer la fragilité des présupposés qui fondent les dispositifs proposés.

1. 2. L'introuvable modèle d'emploi instable

L'idée selon laquelle émergerait un nouveau modèle d'emploi instable est partagée, même si c'est avec des nuances quant aux termes du diagnostic, par tous les travaux qui prônent un système de *sécurité emploi – formation*. On le conçoit aisément : si l'emploi devient instable, il importe d'autant plus de former les travailleurs afin qu'ils gèrent au mieux leurs reconversions supposées incessantes. La *sécurité emploi – formation* assurerait ainsi une double fonction : elle offrirait un statut aux travailleurs entre deux emplois et leur permettrait de gérer au mieux leur mobilité. R. Castel (2003) résume parfaitement cette double visée, lorsqu'il

¹ On retient dans ce qui suit le terme générique de *sécurité emploi – formation* pour désigner ces dispositifs.

indique que la « *question fondamentale* » à résoudre est de « *concilier mobilité et protections en dotant le travailleur mobile d'un véritable statut* » (p. 84)¹.

Outre ceux déjà cités, de nombreux travaux rejoignent cette problématique. Ceux qui tablent sur l'avènement d'une nouvelle « société du risque » (Beck, 1986 ; Giddens, 1998 et 2000), mais aussi des travaux aussi divers, du point de vue de leur inscription théorique ou méthodologie, que ceux – sans prétendre à l'exhaustivité – de M. Aglietta (1997), J.-L. Beffa, R. Boyer et J.-P. Touffut (1999), L. Behaghel (2003), L. Boltanski et E. Chiapello (1999), T. Coutrot (1999a et b), J. Gautié (2003), P. Givord et E. Maurin (2001 et 2003), M. Hardt et T. Negri (2001), A. Jeammaud (1999), E. Maurin (2002), P.-M. Menger (2003), T. Priestley (1995), R. Salais (1999), ainsi que les rapports réalisés sous la direction de M. Belorgey (2000), J. F. Germe (2003) et B. Vivier (2003).

L'hypothèse selon laquelle s'impose inéluctablement un nouveau modèle d'emploi instable peut pourtant être aisément critiquée². Loin de l'étayer, la recension des études statistiques montrent que le fait massif à exhiber, dans la mesure où il va justement à l'encontre du sens commun sur le sujet, est bien plutôt la permanence de la durée du lien d'emploi au cours des trente dernières années.

Plusieurs travaux (OCDE, 1984, 1993, 1996, 1997 ; BIT, 1996 ; Auer et Cazes, 2000 et 2003) insistent ainsi sur la relative stabilité de cette durée, à la fois sur longue période et dans l'ensemble des principaux pays industrialisés. L'ancienneté *moyenne* dans l'emploi, telle qu'elle est constatée *au moment* de l'enquête, était, en 2000, de 10,4 ans en moyenne dans les principaux pays industrialisés (Auer et Cazes, 2003³). Si des contrastes significatifs existent traditionnellement entre pays⁴, on observe cependant aucune baisse générale au cours des dix ou vingt dernières années. En outre, l'ancienneté moyenne telle qu'elle est déclarée au moment de l'enquête ne désigne pas l'ancienneté *finale* (le temps total passé dans une entreprise). A cette aune, on peut estimer, qu'en France, par exemple, environ 70% des salariés en poste resteront, au final, dix ans ou plus (60% quinze ans ou plus) dans leur entreprise, et ce malgré le développement indéniable de la précarité. Un résultat qui donne à voir une réalité du travail fort éloignée de l'image du travailleur instable. Le recours à d'autres indicateurs, tels que les taux de rétention de la main-d'œuvre, ou bien encore les transitions de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité⁵ – plus pertinentes pour

¹ D'où son invitation à construire un « *Etat social flexible* » (Castel, 2003, p. 92). Indiquons que R. Castel avait initialement porté un jugement plus réservé sur le rapport Supiot (cf. Castel, 1999).

² On reprend ici des développements présentés, de façon beaucoup plus détaillée, dans Ramaux (2005).

³ Moyenne calculée sur les pays de l'UE (hors Autriche) plus le Japon et les Etats-Unis.

⁴ Cette ancienneté est plus faible aux Etats-Unis (6,6 ans), au Royaume-Uni (8,2) et au Danemark (8,3) ; elle est plus élevée en Italie (12,2), au Japon (11,6) et en Suède (11,5) ; la France (11,1) et l'Allemagne (10,5) étant proches de la moyenne.

⁵ Ce type d'indicateur est utilisé notamment par Maurin (2002), Givord et Maurin (2001 et 2003), Fougère (2003), Behaghel (2003), Postel-Vinay (2003), Germe (2003), L'Horty (2004) et par le rapport du Cerc (2005).

étudier l'instabilité de la main-d'œuvre sur le marché du travail que celle des emplois –, n'invite pas à modifier ce constat (cf. Ramaux, 2005).

Plus que l'augmentation de l'instabilité générale de l'emploi, il apparaît que ce sont les formes de la mobilité qui se sont transformées au cours des dernières années, avec le passage d'une mobilité choisie (démission) à une mobilité contrainte (précarité et licenciement). Les thèses qui diagnostiquent l'émergence d'un modèle d'emploi intrinsèquement instable se méprennent, au demeurant, doublement : elles sous-estiment les mobilités volontaires, en raison du contexte de plein-emploi, à l'œuvre durant les Trente Glorieuses ; elles surestiment l'instabilité à l'œuvre ensuite, en négligeant que, pour l'essentiel, ce sont en fait les *formes* de la mobilité qui ont changé sous l'impact du chômage et de son surcoût immédiat qu'est la précarité.

Le maintien de la stabilité globale de l'emploi s'explique aisément. Certains facteurs poussent certes dans le sens de l'instabilité : le raccourcissement du cycle de vie des produits, le développement des technologies de l'information et des communication (TIC), dans la mesure où celles-ci mobilisent des qualifications moins spécifiques et donc plus aisément transférables d'une firme à l'autre (Maurin, 2002), ou bien encore la financiarisation et la logique de court terme qu'elle impose. Mais d'autres pèsent en sens inverse : les nouvelles formes d'organisation du travail, en particulier, mettent l'accent sur l'efficacité économique du *travail en équipe*, de l'*autonomie*, de la *responsabilisation* et de la *participation* des travailleurs, de la *coopération* et de la *confiance*, des *apprentissages collectifs et spécifiques* (non transférables) à la firme, soit autant d'éléments qui supposent une certaine durabilité du lien d'emploi. La précarité est concentrée sur les emplois peu qualifiés plus facilement interchangeables. Qui peut soutenir que les emplois de demain pour les pays développés sont ici ?

1. 2. Une représentation équivoque du chômage et de l'emploi

Selon l'approche libérale, l'entreprise et les relations d'emploi et de travail qui s'y déploient doivent dorénavant répondre aux seuls impératifs de « flexibilité » et de « compétitivité ». Le social, dans cette optique, ne disparaît pas nécessairement. Il cesse cependant de relever de la responsabilité des entreprises. Concurrence oblige, celles-ci devraient dorénavant échapper à toute socialisation par un droit du travail contraignant ou par des cotisations sociales (d'où la thématique de la baisse des « charges »). Le social, s'il doit exister, a donc vocation à se (re)déployer à l'*extérieur* de l'entreprise.

Comment se situent à ce niveau les travaux qui préconisent une *sécurité emploi – formation* ? Sans nier les réelles différences qui les séparent, force est de constater qu'ils privilégient la construction d'un statut en *dehors* de l'emploi. Entendons-nous bien : qu'il y ait urgence à construire des droits afin de sécuriser les transitions sur le marché du travail ne fait, de notre point de vue, pas débat (cf. infra). Mais en se focalisant principalement sur ce registre – au nom d'un supposé modèle d'emploi instable en voie de généralisation –, ne s'expose-t-on pas au risque de lâcher la proie du droit du travail pour l'ombre du droit des

reconversions ? Le titre même du rapport Supiot (1999), *Au-delà de l'emploi*, n'est-il pas symptomatique de ce penchant ?

Plus fondamentalement encore, on peut suggérer que ces travaux entretiennent un lien pour le moins équivoque avec les représentations que l'on peut se faire des déterminants de l'emploi et du chômage.

En la matière, deux principaux paradigmes s'affrontent : le paradigme néo-classique et le paradigme hétérodoxe qui puise, en particulier, à Marx et Keynes. Si ces derniers s'opposent sur bien des points, ils convergent néanmoins sur une idée : le capitalisme libéral laissé à lui-même est inefficace, notamment pour assurer le plein-emploi. Ce ne sont donc pas les imperfections *sur* le marché qui sont en cause, mais les imperfections *du* marché lui-même. Celui-ci peut sans doute réaliser bien des choses, il n'a cependant pas la cohérence systémique pour satisfaire une série de besoins sociaux, notamment en termes de plein-emploi. L'intérêt général ne pouvant se réduire au jeu des intérêts particuliers, on ne peut lui confier ce qui échappe à son champ de compétence. D'où la nécessité d'une intervention publique inaugurale.

Alors que le « marché du travail » n'existe pas à proprement parler selon Keynes – dans le sens où l'emploi dépend d'autre chose (le niveau de la demande anticipée) que de l'ajustement autour d'un prix (le salaire réel) sur un marché qui serait celui du travail –, les néo-classiques se focalisent sur ce marché pour analyser les questions d'emploi. Si on les suit, des structures, liées à l'existence d'imperfections « exogènes » (Smic, droit du travail, protection sociale, pouvoir syndical, etc.) ou « endogènes » (en matière de circulation de l'information notamment), empêcheraient le salaire de se fixer au niveau concurrentiel censé assurer l'égalité entre l'offre et la demande de travail. D'où, en retour, un certain type de prescriptions : il faut soit démanteler les structures, position défendue par les libéraux, soit les contourner par des *interventions publiques*. Dans cette dernière optique, défendue par les économistes néo-classiques « néo-keynésiens » ou « nouveaux keynésiens », la politique sociale de l'Etat ne disparaît pas. Mieux, on peut dire qu'elle absorbe la politique économique : les instruments keynésiens de soutien budgétaire et monétaire à la croissance étant jugés, au mieux, inefficaces, la politique économique a vocation à se réduire aux politiques sociales « structurelles » en direction des rigidités du marché du travail. L'intervention publique dans le champ du « social » ne sort évidemment pas indemne de ce renversement de perspective. Ses finalités et ses instruments s'en trouvent radicalement modifiés. Son objectif doit être au fond, de réaliser le « programme du marché » *via*, en particulier, deux types de mesures : (i) les aides à l'emploi censées accroître la demande de travail ; (ii) les mesures d'incitation au travail, dont l'archétype est l'impôt négatif, supposées agir sur l'offre en réduisant le nombre des chômeurs « volontaires ».

Les travaux qui plaident en faveur de la *sécurité emploi – formation* s'abstiennent le plus souvent de prendre partie dans cette controverse qui oppose néo-classiques et hétérodoxes. Cette neutralité est cependant difficile à tenir. Souvent elliptiques sur l'explication théorique du chômage, ils s'abstiennent ainsi de porter un jugement un tant soit peu approfondi sur la pertinence des politiques économiques et confortent ce faisant la thèse néo-

classique selon laquelle elles seraient, au fond, quelque peu dépassées. Simultanément, et conséquence logique de ce qui précède, ils se focalisent quasi exclusivement, à l'instar à nouveau des néo-classiques, sur le seul « marché du travail » – là où les hétérodoxes invitent, au contraire, à retenir une analyse macro-économique globale¹ – et prônent la mise en œuvre de « réformes structurelles » de ce marché.

La convergence de points de vue s'arrête certes ici. Car, là où les néo-classiques insistent prioritairement sur l'abaissement *quantitatif*, direct ou indirect (*via* les aides à l'emploi), du coût du travail, ils plaident pour des réponses structurelles de nature *qualitative*. Il s'agit, en particulier, selon la problématique de l'*employabilité*, de favoriser l'adaptation qualitative (en termes de formation, de compétence, etc.) de la main-d'œuvre. Selon le rapport Supiot (1999), par exemple, l'état professionnel des personnes doit permettre de garantir « *l'efficacité et le développement de leurs capacités de travail* » (p. 190). Aux politiques de l'emploi axées sur la réduction du coût du travail, il oppose le déploiement d'une « *politique du travail* » visant à améliorer le « *capital humain* » (p. 184), qui passerait notamment par une « *aide à la personne centrée sur le développement de ses capacités au travail flexible* » (p. 186). Du principe du droit à l'emploi, on passerait ainsi à la « *reconnaissance d'une liberté du travail professionnel* », qui doit s'entendre comme la « *chance offerte à chacun de pouvoir vivre d'un travail qui exprime au mieux ses aspirations et talents propres* » (p. 153). Par-delà la part de bon sens que peut contenir ce type de problématique (qui pourrait s'opposer à une formation accrue et à la liberté de mouvement des travailleurs ?), elle n'en soulève pas moins une interrogation : sous couvert d'adaptabilité et d'employabilité, ne laisse-t-on pas entendre que les problèmes d'emploi et de chômage seraient principalement le fruit – comme de nombreux travaux néo-classiques le soutiennent pour le coup – d'un simple défaut d'ajustement *qualitatif* de la main-d'œuvre ? Comme quoi, on ne se défait pas aisément d'un défaut d'inscription théorique un tant soit peu solide en matière d'explication du chômage.

2. La sécurité emploi – formation : au risque de déstabiliser l'emploi et la formation ?

Relativisation des débats de politique économique ; focalisation sur le seul marché du travail ; mise en avant des impératifs d'adaptabilité de la main-d'œuvre au risque d'alimenter l'idée selon laquelle, si chômage il y a, c'est à défaut de celle-ci : si les travaux qui plaident pour une *sécurité emploi – formation* ont le plus souvent une inscription théorique largement indéterminée, force est de constater, comme on vient de le voir, qu'ils contribuent peu à renforcer la critique hétérodoxe du paradigme néo-classique. Deux autres critiques peuvent leur être opposées : on peut s'interroger sur leur prétention à répondre la question du

¹ Les politiques centrées sur le marché du travail ne sont pas primordiales dans cette optique, même si certaines peuvent être utiles (hausse des allocations chômage pour soutenir la consommation, réduction du temps de travail).

chômage (2. 1.) et sur les risques de déstabilisation qu'introduit le découplage accru entre emploi et formation (2. 1.).

2. 1. Le *learnfare* : une solution au chômage ?

Le flou des travaux qui plaident en faveur de la *sécurité emploi – formation* quant à l'explication théorique du chômage est fonctionnel : il permet d'asseoir l'idée que le dispositif proposé permettrait de relever le défi du chômage. Même s'il est rarement assumé de façon aussi abrupte, le plaidoyer sous-jacent à la force de la simplicité : puisqu'un travailleur en formation n'est, par définition, pas au chômage, la généralisation de la formation permettrait *ipso facto* de réduire celui-ci. Une idée séduisante en apparence, mais qui pose au moins quatre ensembles de questions.

En premier lieu, peut-on aussi aisément se débarrasser de la question du plein-emploi ? Sur le papier, on vient de le dire, la réponse est positive. Peu importe le niveau de l'emploi, puisque la mise en formation de la main-d'œuvre excédentaire permet de résorber le chômage. Avec ces difficultés cependant : que vaut une formation si elle ne débouche pas au final sur un emploi ? Si l'emploi vient à manquer, les formations proposées ne risquent-elles pas de « tourner à vide » ? Peut-on exiger de la main-d'œuvre, *a fortiori* si elle est peu qualifiée et en souvenir d'échec par rapport à la scolarisation, d'enchaîner sans cesse formation sur formation, si celles-ci ne débouchent pas sur un emploi ? A moins, bien sûr, de faire de la formation une activité « occupationnelle », ce qui revient, pour le coup, à créer des « activités » qui s'apparentent à des succédanés d'emploi...

D'où une seconde interrogation : les propositions visant à garantir des transitions « actives », en termes de formation, entre deux emplois, sont-elles si éloignées des problématiques néo-classiques en termes de *workfare* ? Le rapport Cahuc et Kramarz (2004) soutient l'inverse. Il suggère de conditionner les allocations chômage à l'obligation, « après une période donnée de chômage », d'accepter une « *occupation à temps partiel* » sous la forme de stage de formation ou d'emploi dans le secteur non marchand (p. 50). Notons qu'on dispose, avec ce rapport, de la déclinaison néo-classique du thème de la sécurité sociale professionnelle, ce qui devrait inciter ses partisans non néo-classiques à clarifier leur point de vue. Quoi qu'il en soit, il apparaît que les dispositifs envisagés, pour l'heure, par les uns et les autres, aboutissent *de facto* à remettre un peu plus en cause le droit à l'indemnisation chômage conçu comme un droit inconditionnel et sans contrepartie (si ce n'est la recherche effective d'un emploi). Pour bénéficier d'un revenu entre deux emplois, le travailleur devra dorénavant accepter de suivre une formation. On est bien dans une problématique d'activation des dépenses de l'emploi, de *learnfare* en l'occurrence, qui n'est pas sans parenté avec celle du *workfare*, *a fortiori*, on l'a dit, si les obligations s'étendent, passé un certain laps de temps, au fait d'occuper certaines « activités ». Entendons-nous bien : la question des obligations faites aux demandeurs d'emploi à suivre des formations ou occuper des emplois, n'est pas nécessairement illégitime en elle-même. Elle pose cependant une autre question qui demande à être traitée comme telle : celle des finalités et de la nature des formations et emplois proposés. Or, force est de

constater qu'à faire du rationnement de l'emploi une fatalité ou, ce qui revient un peu au même, à évacuer la question du contenu des politiques économiques susceptibles de favoriser l'emploi, on est naturellement conduit à se rapprocher des réponses en termes de *workfare*.

En matière de formation, on peut craindre que le dispositif envisagé, loin de réduire les inégalités – effectivement criantes – en matière d'accès à la formation professionnelle continue, n'exacerbent la segmentation entre un noyau dur de salariés stabilisés et qualifiés, qui se verraient offrir des formations dans le cadre de leur contrat de travail, et des travailleurs périphériques qui ne pourraient prétendre qu'à une succession de stages de « mobilisation » ou de « motivation ». Et cela, alors que les études ne manquent pas, et c'est une preuve supplémentaire qu'on ne peut se défaire de la question du niveau de l'emploi, qui attestent que les formations sont d'autant plus qualifiantes et « insérantes » qu'elles sont proches de l'emploi.

En dernier lieu enfin, on peut pointer le risque que les dispositifs proposés soient utilisés comme instrument de baisse du coût du travail. Le régime des intermittents du spectacle montre que certaines entreprises peuvent reporter sur la collectivité la prise en charge du salaire pour des emplois qui pourraient être stabilisés (les « permittents »). Par un subtil paradoxe, les « droits sociaux » se transforment ainsi en instruments de baisse du coût du travail. Où l'on retrouve ce qui a été dit sur la prise en charge de la rémunération par la puissance publique. A un obstacle près cependant : le déficit du régime des intermittents atteste, à l'évidence, des difficultés qu'il y aurait à généraliser ce système pour l'ensemble des secteurs.

2. 2. Des risques de découplage entre emploi et formation

Les travaux qui proposent de construire un système de *sécurité emploi – formation* ne risquent-ils pas de favoriser le rejet de la formation *hors* de l'emploi et légitimer ainsi l'idée selon laquelle les coûts de formation doivent échapper, pour l'essentiel, à la charge des entreprises ?

L'engouement du Medef en faveur de la « formation tout au long de la vie » permet de mesurer l'ampleur des enjeux. Plusieurs raisons expliquent cet engouement. Dans son énoncé même, elle alimente l'idée selon laquelle le chômage est causé par un défaut d'adaptation de la main-d'œuvre et celle selon laquelle le travailleur devra dorénavant, en permanence, s'adapter, bouger sans cesse, dans le cadre de l'insécurité généralisée caractéristique de la « société du risque ». Elle peut, en outre, servir de levier pour réduire le droit à la formation initiale et, partant, le poids des services publics. Puisqu'il sera toujours temps de se former « tout au long de la vie », pourquoi prolonger inutilement la formation initiale ? Dans la plupart des pays, celle-ci relève de l'Education nationale, alors que la formation professionnelle lui échappe largement au profit du privé. Réduire le poids de la première au profit de la seconde n'est donc pas neutre dans la répartition des sphères d'activité entre public et privé. L'heure n'est-elle pas à l'ouverture des services publics à la concurrence ? Enfin, elle offre l'occasion d'insister sur la co-responsabilité, le co-investissement, des salariés et des

entreprises en matière de formation professionnelle. D'une obligation de financement par les employeurs, on passe ainsi à une situation où le salarié doit assumer tout ou partie de la charge de la formation professionnelle continue (cf. encadré sur la loi d'avril 2004 sur la formation tout au long de la vie). Mais l'heure n'est-elle pas aussi à la nécessaire baisse des « charges sociales » ?

L'expression même de *sécurité emploi – formation* tend à séparer les deux termes de la formation professionnelle et de l'emploi. Cette dissociation est-elle pertinente ? De façon croissante, le travail est *cognitif*, repose sur l'acquisition et la mobilisation de symboles et connaissances en perpétuelle évolution. De ce fait, il est largement indissociable de la formation elle-même. Pourquoi donc dissocier ce qui demande *a priori* à être de plus en plus combiné ?

La loi d'avril 2004 sur la « formation tout au long de la vie »

En octobre 1998, dans le cadre de ses *Journées compétences*, l'ex-CNPF a exposé ses principales propositions en matière de formation : substituer la logique de la *compétence* à celle de la *qualification* ; sortir de l'obligation de formation professionnelle les formations *culturelles* qui relèvent plus de l'*éducation permanente* ; développer les formations hors du temps de travail ; associer les salariés à leur financement. Dans le cadre de la *Refondation sociale*, le Medef a proposé de cor, autour de ces axes, un chantier à la *formation tout au long de la vie*. Après plusieurs années infructueuses, les négociations ont débouché sur un accord interprofessionnel en septembre 2003. Un accord historique puisque signé par l'ensemble des organisations syndicales, y compris la CGT.

Cet accord a été transcrit dans la loi d'avril 2004 sur la « formation tout au long de la vie et le dialogue social », qui, entre autres innovations, crée le *Droit individuel à formation* (DIF).

Avec le DIF, le salarié bénéficie, chaque année, de vingt heures de formation, sachant que ce droit est cumulable sur six ans (soit 120 heures de cumul possible) et est transférable d'une entreprise à l'autre (sauf démission ou licenciement pour faute). Demandée par le salarié, la formation au titre du DIF est néanmoins subordonnée à l'accord préalable de l'employeur.

Sans préjuger des conditions de sa mise en œuvre, on peut juger que le DIF comporte certaines ambiguïtés (cf. Gélot et *alii*, 2005) qui découlent de son statut intermédiaire entre le traditionnel plan de formation de l'entreprise et le CIF (contrat individuel de formation) qui relève, lui, du droit à l'éducation permanente du salarié (c'est lui qui choisit sa formation).

Cette position intermédiaire, peut, conduire aux résultats suivants :

- une cannibalisation du CIF. Introduit en 1984, celui-ci demeure pour l'heure sanctuarisé du point de vue de son financement (0,2% de la masse salariale). Le patronat, qui lui est traditionnellement hostile, prend néanmoins justement appui sur le DIF pour le remettre en cause.

- un basculement, à terme, des formations réalisées traditionnellement dans le cadre du plan de formation de l'entreprise vers le DIF, sachant que dans ce cadre les formations sont réalisées *hors* du temps de travail, ne sont rémunérées qu'à hauteur de 50% et relèvent *a priori* de la seule négociation individuelle entre salarié et employeur.

Au-delà, on peut juger que c'est la question de la détermination de la « valeur de la force de travail », du salaire entendu au sens large (en y incluant les cotisations sociales et les dépenses de formation) qui est posée. Cette valeur est-elle une donnée purement « objective » comme le supputait jadis la vulgate marxiste ? En posant que le salaire réel doit s'ajuster à la productivité marginale objective du travail, on peut juger que la théorie néo-classique fait sienne, seule

aujourd'hui, une théorie particulièrement fruste de la valeur et de la répartition. A son encontre, on peut soutenir que la productivité et la qualification des emplois ne sont pas des données « naturelles ». Comme Marx en avait eu l'intuition à travers la notion de « travail abstrait », il y a dans la définition de la valeur des marchandises et dans la répartition de cette valeur (entre salaire et profit, dans la répartition de la masse salariale entre salariés, etc.) une lourde construction sociale où interfèrent les règles que se donne la société en matière de droit social et d'organisation de la concurrence. La question à poser est donc celle de la qualification sociale des emplois, de la reconnaissance sociale qui leur est attribuée par la société (Charlier *et alii*, 2003). À quel niveau relatif de salaire doivent être rétribués un ajusteur, une infirmière, un plombier, un informaticien ou le dirigeant d'une grande entreprise ? Selon les néoclassiques, c'est la productivité marginale des facteurs (capital et travail) qui détermine mécaniquement le partage entre salaire et profit, le différentiel de productivité marginale des travailleurs déterminant l'échelle des salaires. On peut au contraire soutenir qu'aucune règle « naturelle » ne détermine spontanément, ni le partage de la valeur ajoutée, ni l'échelle des rémunérations. D'où l'enjeu qu'il y a à inclure, ou non, la formation professionnelle comme un droit des salariés dans l'entreprise, comme une composante du salaire du point de vue de son coût.

En élargissant le propos, on peut juger que les travaux qui plaident en faveur de la *sécurité emploi - formation* sont naturellement conduits à se focaliser sur les *transitions* à l'œuvre sur le marché du travail et, partant, à négliger, ou du moins à relativiser, ce qui se passe à l'*intérieur* des entreprises¹. Au-delà de la question du maintien de la formation professionnelle dans le statut d'emploi, on peut juger que c'est celle beaucoup plus large de la *qualité* des emplois, *i.e.* de l'emploi *convenable* (cf. Freyssinet, 2000), qui tend ce faisant à être reléguée au second plan.

Sur un registre connexe, c'est le statut à accorder au droit social qui se trouve posé. On peut, en effet, reprocher aux travaux évoqués de retenir une lecture finalement très fonctionnaliste de ce droit et, au-delà, de la « critique » qui peut être adressée au capitalisme pour reprendre les termes de L. Boltanski et E. Chiapello (1999)². Selon le rapport Supiot (1999), par exemple, le droit social doit être refondé car la norme de l'emploi typique (en CDI et à temps plein) qui l'accompagnait était adaptée au fordisme et se trouve, avec lui, largement dépassée. Les travaux ne manquent pourtant pas – dont ceux d'A. Supiot (1995) lui-même – qui invitent à ne pas réduire le droit social (ainsi que la norme « typique » de l'emploi) à un pâle dispositif fonctionnel adapté au fordisme. On peut bien au contraire l'appréhender comme le produit d'une épaisse histoire sociale, d'un long travail de la « critique », qui ne s'est pas contentée d'accompagner les évolutions supposées inéluctables du capitalisme, mais qui, en partant de ses valeurs propres, a su lui imposer une série de compromis, de règles, qui ont d'ailleurs, pour partie, déterminé sa trajectoire.

¹ B. Gazier (2003) invite cependant à réorienter le programme de recherche sur les *marchés transitionnels* vers les *transitions internes* à l'entreprise.

² Auxquels on peut reprocher d'adopter une telle lecture fonctionnaliste (Ramaux, 2001).

3. Régulation de l'emploi : quelles transformations ?

Le diagnostic selon lequel c'est moins la stabilité intrinsèque des emplois qui s'est réduite, que la précarité qui s'est creusée à la faveur du chômage de masse, invite à retenir d'autres priorités en matière de régulation de l'emploi, que celles retenues par les travaux qui tiennent la « remarchandisation » des relations de travail comme suffisamment acquise et irrévocable pour justifier le recentrage de l'intervention publique sur la « sécurisation » des transitions sur le marché du travail.

Dans tous les cas, une chose est de défendre ces mesures de sécurisation dans un projet global qui reste centré sur le plein-emploi, autre chose est de les présenter comme un palliatif à la question du chômage au risque de déstabiliser un peu plus la main-d'œuvre en faisant accroire que le rationnement des emplois est une fatalité. Ne pas abandonner la perspective du plein-emploi (3. 1.) offre, en ce sens, un cadre afin de penser *positivement* de nouvelles dispositions pour améliorer les garanties statutaires pour la main-d'œuvre (3. 2.).

3. 1. Le post-fordisme n'implique pas la fin du plein-emploi

Les travaux sur la *sécurité emploi – formation* invite à relever le défi suivant : comment concevoir des dispositifs qui permettent à la main-d'œuvre de retrouver un minimum de sécurité dans un contexte d'instabilité jugé inévitable. Ou plus précisément encore : comment faire pour que l'instabilité potentiellement permanente ne soit pas synonyme de précarité ? L'insuffisance d'emploi, dans cette optique, n'est pas appréhendée comme le principal problème à résoudre. Non que ces travaux n'évoquent pas le chômage. Mais sa réduction même, on l'a dit, est censée découler de la mise en place de la *sécurité emploi-formation*. En partant du constat que, plus que l'instabilité croissante de l'emploi, c'est le chômage de masse qui pèse de tout son poids et a transformé les formes de la mobilité, on peut déduire que l'enjeu est bien d'abord de le réduire afin de favoriser les mobilités volontaires de la main-d'œuvre. Une société qui renoncerait durablement à donner à tous les moyens de contribuer à la création de richesse, qui accepterait qu'une frange de sa population soit réduite au rang d'« inutiles au monde » (Castel, 1995), peut-elle, de toute façon, être une société juste ?

Ne pas abandonner l'ambition du plein-emploi et continuer à s'interroger sur les politiques économiques susceptibles de servir cette ambition, implique-t-il de ne pas prendre la pleine mesure de l'épuisement du fordisme ?

Le fordisme entendu comme mode d'organisation du travail prolongeant, en les accentuant, les préceptes tayloriens, est bel et bien une figure du passé, au moins pour les pays les plus développés. Les données statistiques sur les procès de travail montrent que le travail à la chaîne a de beaux restes dans de nombreux secteurs. On peut néanmoins tenir pour acquis que les formes d'organisation du travail de demain s'éloigneront toujours plus des préceptes tayloriens ou fordien.

Ceci étant, on peut justement reprocher à certains travaux d'appréhender le fordisme, le plein-emploi, la stabilité de l'emploi et, plus largement encore, l'Etat social, comme une sorte de « paquet cadeau », la fin du premier terme suffisant à emporter tous les autres. A l'instar de bien d'autres, J. Gautié (2003) évoque ainsi le fordisme comme un « âge d'or » révolu, qui était « *celui du plein-emploi, des emplois stables et à temps plein et d'une protection sociale étendue* » (p. 4).

La stabilité de l'emploi n'est pas plus portée intrinsèquement par les nouveaux modèles productifs que la stabilité ne l'était par les méthodes fordiennes de production. La précarité est largement indissociable du chômage de masse : que celui-ci se réduise un tant soit peu durablement et elle tend à se réduire au profit des mobilités volontaires. Les évolutions de l'emploi sur la période 1997-2001 le confirment. Dans un premier temps, la reprise s'est traduite par une croissance de la part des emplois temporaires (de l'ordre de 30% des emplois nets créés entre 1997 et 1999). Mais cette précarisation s'est sensiblement réduite ensuite. Les 500 000 emplois créés entre mars 2000 et mars 2001 l'ont tous été en CDI (et à temps plein). Autrement dit, dès lors que la croissance s'installe quelque peu dans la durée, les entreprises recommencent à recruter sous forme d'emplois « typiques ». Les démissions volontaires ont sensiblement augmenté sur la même période. Baisse de la précarité, du temps partiel – et du temps partiel « contraint » –, hausse des démissions volontaires : autant de faits qui attestent, s'il en était besoin, qu'on ne peut traiter la question de la mobilité, et de ses formes, indépendamment de celle du volume de l'emploi.

Il ne s'agit pas de défendre un modèle d'emploi « toute sa vie durant avec le même employeur ». Le plein-emploi aidant, le *turn-over* libre et volontaire de la main-d'œuvre était beaucoup plus important durant les Trente Glorieuses qu'il ne l'est aujourd'hui. Ne pas renoncer à la perspective du plein-emploi, n'implique pas de négliger la question des mobilités. On peut au contraire soutenir que c'est le seul moyen d'aborder, au fond, la question du contenu et du sens (volontaire ou contraint) des mobilités.

R. Castel (2001) souligne qu'on ne peut être « propriétaire de soi » si on n'est pas propriétaire de « quelque chose » (la « propriété sociale » pour les travailleurs). En prolongeant son propos, on peut soutenir qu'il en va de même pour la mobilité : il ne peut exister de mobilité *positive* pour la main-d'œuvre sans une assise constituée par une certaine stabilité. On gagne d'autant plus à la mobilité qu'on quitte un emploi stable, alors que le travailleur précaire reste, le plus souvent, soumis aux aléas de la mobilité contrainte. Le CDI est ainsi bien plus « souple » pour le salarié, en termes de mobilité, que le CDD : il offre potentiellement, un « droit permanent à l'instabilité volontaire ». Le rationnement des emplois transforme certes souvent cette potentialité en impossibilité. Mais n'est-ce pas un argument supplémentaire pour ne pas s'en accommoder ?

3. 2. En guise de conclusion : quels nouveaux droits pour les travailleurs ?

On a souligné en quoi les travaux qui plaident en faveur de la *sécurité emploi - formation* peuvent aboutir à déstabiliser les deux termes de l'emploi et de la formation. Il est cependant un autre écueil : laisser entendre que la question

qu'ils posent, des garanties statutaires à construire pour la main-d'œuvre *entre deux emplois*, est infondée.

En ayant le souci d'une certaine dialectique par rapport aux critiques avancées, on peut, au contraire, soutenir qu'elle est doublement fondée.

En premier lieu, car on ne peut décemment offrir comme seule réponse aux chômeurs, l'attente d'effets supposés bénéfiques de politiques macroéconomiques de soutien à la croissance. On le peut d'autant moins qu'un minimum de modestie s'impose. Les solutions préconisées pour atteindre le plein-emploi opposent radicalement néo-classiques et hétérodoxes. On a suffisamment plaidé pour ne pas abandonner, *a fortiori* hâtivement, les réponses de ces derniers, pour ne pas demeurer, malgré tout, prudent quant à leur pertinence. Les chômeurs n'ont pas, dans tous les cas, à attendre que les controverses théoriques entre économistes soient tranchées à ce niveau.

En second lieu, il faut bien admettre que si on ne compte plus les « luttes contre les licenciements » depuis deux siècles, on peine à se souvenir d'une issue victorieuse d'une seule d'entre elles. La plupart du temps, elles aboutissent seulement à en améliorer les conditions.

La question du statut à offrir à ceux qui sont privés d'emploi se pose donc bien. On peut même y voir l'un des axes majeurs de la nécessaire refondation de l'Etat social. Preuve du caractère inachevé de celui-ci, les droits des sans-emploi ont toujours été les parents pauvres de la protection sociale. L'Unedic n'a été créée qu'en 1958 et, parmi les droits sociaux, ceux des chômeurs ont été les plus déstabilisés par les politiques néo-libérales de ces vingt dernières années (Daniel et Tuchsirer, 1999). Une large redéfinition de la quatrième « branche » de la protection sociale, qu'est la protection contre le chômage, contribuerait à refonder l'Etat social. La notion de nouvelle *sécurité sociale professionnelle* avancée par la CGT vise, en ce sens, juste. Le fait que le travailleur puisse bénéficier d'un authentique *statut* non seulement quand il a un emploi, mais *aussi* quand il est *privé* d'emploi, peut sans aucun doute servir de boussole pour une telle redéfinition. Mais quelles doivent être les composantes de ce statut ? A l'encontre des travaux qui insistent sur l'accès à des formations, on peut soutenir que c'est la *rémunération* des sans emploi qui est d'abord en jeu. Celle-ci est particulièrement faible aujourd'hui et n'a, globalement, pas cessé de baisser depuis le début des années 1980. Compte tenu des conditions posées pour y avoir accès, seule environ 40 % de la population indemnisable est couverte par l'assurance chômage pour un montant fréquemment inférieur à 750 € par mois. Les autres sans emploi – c'est-à-dire la majorité – ne peuvent prétendre (lorsqu'ils y ont droit) qu'aux minima sociaux (ASS ou RMI). Les ressources qui permettraient d'améliorer immédiatement et de façon significative la rémunération des sans-emploi sont limitées par rapport à la richesse nationale, si on songe que, toutes prestations confondues (y compris donc le RMI¹), les prestations chômage représentent seulement de l'ordre de 10 % des dépenses de protection sociale.

¹ Même si on ne peut le réduire à cela, le RMI est devenu la troisième forme d'indemnisation du chômage aux côtés de l'ARE et de l'ASS.

Poser que le statut à bâtir pour les sans-emploi doit, en priorité, comprendre une indemnisation digne de ce nom suppose, bien entendu, de renouer avec une représentation en termes de responsabilité *sociale* du chômage. A l'encontre donc des représentations en termes d'« employabilité » ou de « trappes à chômage » qui mettent l'accent sur la responsabilité des chômeurs. Au-delà, on peut soutenir que ce statut doit viser à ce que le travailleur, entre deux emplois, ne soit plus considéré comme un chômeur, stigmatisé et insécurisé par de faibles ressources, mais comme titulaire d'un statut à part entière. En offrant à chacun un tel statut professionnel, garanti par-delà les fluctuations de l'emploi, c'est au fond la figure même du chômeur, telle qu'elle existe aujourd'hui, qu'il s'agit de faire disparaître.

Le nouveau statut à construire pour les sans-emploi, peut aussi naturellement comprendre un volet formation. On a néanmoins indiqué, et l'on retrouve ce qui a été dit sur l'objectif du plein-emploi, que celle-ci perd de son sens si son bénéficiaire ne peut décemment espérer un débouché en termes d'emploi. A l'encontre des thèses qui aboutissent à dissocier un peu plus emploi et formation, on peut, au contraire, plaider en faveur d'une augmentation des devoirs de l'entreprise en matière de formation continue. À l'heure actuelle, seul un seuil de financement global (1,6 % de la masse salariale pour celles de plus de 10 salariés) est fixé. Y ajouter une obligation pour *chaque* salarié, permettrait de faire d'une pierre deux coups : cesser d'exclure la grande masse des exécutants de la formation continue ; supprimer un prétexte pour ne pas disposer d'un volant de main-d'œuvre supplémentaire dans les phases « creuses » d'activité (celles-ci pourraient être mises à profit pour remplir l'obligation).

Au cours des vingt dernières années, nombre d'entreprises ont calé leur emploi 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 des salariés (Askenazy, 2004). Afin de réduire stress et précarité au travail, l'une des formules envisageables est celle du malus (Dayan, 2000), par lequel, 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 astreintes à verser des sur-cotisations sociales.

Un nouveau statut pour les sans-emploi, à l'instar d'ailleurs de celui conféré par l'emploi, favoriserait, dans tous les cas, les possibilités pour le salarié de changer d'emploi et obligerait, de ce fait, les entreprises à promouvoir des emplois de qualité afin de « fixer » la main-d'œuvre. Preuve que tout se tient, cette question du type d'emploi à promouvoir n'est pas sans rapport à la fois avec le type de traitement du chômage envisagé et la stratégie de compétitivité retenue. Au nom d'un supposé coût excessif du travail, les néo-classiques privilégient les dispositifs (aides à l'emploi, *workfare*, impôt négatif, etc.), visant à accroître l'emploi non qualifié sans s'attarder sur les effets de spécialisation défensive que cette logique implique à long terme. A l'inverse, on peut soutenir que les pays développés n'ont rien à gagner à une surenchère « par le bas » en la matière et que, si les chômeurs sont effectivement concentrés parmi les peu qualifiés, c'est moins à défaut d'emplois non qualifiés que d'emplois qualifiés (qui permettraient

justement aux qualifiés de cesser d'occuper des emplois peu qualifiés¹). L'emploi, dans cette optique, ne doit pas être réduit à la réalisation et la rémunération d'une « tâche directe »². Il se doit d'être entouré d'un statut, avec des droits (à la protection sociale, à la formation continue, etc.) assurant une reproduction élargie de la force de travail, afin d'asseoir le bouclage macro-économique du système et une stratégie offensive de spécialisation qui parie sur la recherche, les innovations technologiques et la compétitivité hors-coût.

La liberté et l'épanouissement individuels supposent une certaine indépendance et donc une certaine sécurité juridique et matérielle, et c'est bien pourquoi de nouveaux droits sociaux sont à construire. Les domaines ne manquent pas, que ce soit vers les populations qui ont eu le plus à souffrir des « trente piteuses » — on songe notamment aux chômeurs, aux jeunes et aux non-qualifiés — ou en termes de *nouveaux* droits notamment à la « co-activité » (Morin, 1999), qui permettrait d'étendre aux salariés des entreprises sous-traitantes les garanties statutaires (salaire, temps de travail, représentation syndicale, etc.) de leur donneur d'ordres afin de réduire leur propension à contourner les règles de protection.

À travers l'apologie du « risque », les néo-libéraux invitent à réduire les droits sociaux à un socle minimal pour ceux qui sont le « dos au mur ». On peut soutenir, à l'inverse, que si l'Etat social 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 eux-mêmes, dans cette optique, ne sont pas couverts *a minima*, mais en vue de garantir un certain *bien-être*, un *mieux-être social* (Ramaux, 2003). Pour approfondir, renouveler l'Etat social, ce n'est donc pas au « risque », mais à cette norme du « mieux-être » qu'il convient de se référer. En suivant, sur ce point, les travaux d'A. Supiot (1999), on peut suggérer que la richesse sociale permet d'imaginer de nouveaux droits qui ne soient pas déclenchés par la survenue d'un « risque » plus ou moins probabilisable, 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, par exemple, être généralisés en termes d'accès à des formations qui seraient librement choisies par les salariés (en sus de celles répondant aux besoins de l'entreprise), ou de financement par l'employeur de certaines prestations de « loisirs » (par extension des compétences des Comités d'entreprise). Une invitation supplémentaire, en quelque sorte, à « sortir » du risque. Car si on peut s'accorder avec U. Beck (1986) pour dire que le risque présuppose « *un horizon normatif de sécurité perdue, de confiance brisée* » (p. 51), on peut, à son encontre, en déduire, qu'il

¹ Sur les processus de déqualification, cf. Gautié et Nauze-Fichet (2000).

² M. L. Morin (1999) indique à ce propos : « *l'ensemble des règles relatives à la relation individuelle d'emploi a pour objet d'assurer un lien entre le travailleur et l'organisation productive au-delà de l'accomplissement de tâches déterminées, c'est-à-dire la sécurité de l'emploi. L'emploi n'est pas seulement l'utilisation de la force de travail pour une tâche convenue, il donne accès à une position dans une organisation* » (p. 33). C'est bien pourquoi, poursuit-elle, en se référant aux travaux de F. Gaudu (1987), la notion d'emploi dérive de la notion d'emploi *au service de l'Etat*.

importe, d'autant plus, d'investiguer d'autres voies que celle dessinée par la « société du risque ».

Bibliographie

AGLIETTA M., 1997, « L'avenir de la société salariale », *Note pour la fondation St-Simon*, août.

AUER P. et CAZES S., 2000, « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue internationale du travail*, vol. 139, n°4, 427-459.

AUER P. et CAZES S., 2003, « The Resilience of the Long-Term Employment Relationship », in AUER P et CAZES S (ed) *Employment Stability in an age of flexibility. Evidence from Industrialized Countries*, International Labour Office, Genève, pp. 22-58.

BECK U., 1986, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité* [trad. fr. 2001], Aubier, Alto.

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.

BEHAGHEL L., 2003, « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Economie et statistique*, n°366, 3-23.

BÉLORGEY M. (dir.), 2000, *Minima sociaux, revenus d'activité, précarité*, rapport du CGP, La Documentation française.

BIT, 1996, *L'emploi dans le monde 1996/1997. Les politiques nationales à l'heure de la mondialisation*, Genève.

BOCCARA P., 2002, *Une sécurité d'emploi ou de formation*, Le temps des cerises, septembre.

BOISSONNAT J., 1995, *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission du CGP, Ed. Odile Jacob.

BOLTANSKI L. et CHIAPELLO E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, nrf essais, Gallimard.

CAHUC P. et KRAMARZ P., 2004, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

CASTEL R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, janvier.

CASTEL R., 1999, « Droit du travail : redéploiement ou refondation ? », *Droit social*, n°5, mai.

CASTEL R., 2003, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Le Seuil, La République des idées.

CASTEL R. et HAROCHE C., 2001, *Propriété privée, propriété sociale et propriété de soi*, Fayard.

CERC, 2005, *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, La Documentation française.

CHARLIER M. et alii, 2003, *La construction sociale des frontières entre la qualification et la non qualification*, rapport de recherche du Gree, Juillet.

COUTROT T. (1999a), « 35 heures, marchés transitionnels, droits de tirage sociaux. Du mauvais usage des bonnes idées », *Droit social*, n°7-8, juillet-août.

COUTROT T. (1999b), *Critique de l'organisation du travail*, coll. Repères Thèses et débats, La Découverte, septembre.

DANIEL C. et TUCHSZIRER C., 1999, *L'État face aux chômeurs*, Flammarion.

DAYAN J. L., 2000, « Le bonus-malus est-il un bon moyen de réguler la gestion de l'emploi », in *Le bel avenir du contrat de travail*, Appel des économistes pour sortir de la pensée unique, Syros.

EWALD F. ET KESSLER D., 2000, « Les noces du risque et de la politique », *Le Débat*, n°109, mars-avril, 55-72.

FOUGÈRE D. (2003), « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires », *Actes des Troisième Entretiens de l'Emploi*, ANPE, pp. 105-110.

GAUDU F., 1987, « La notion juridique d'emploi en droit privé », *Droit social*, n°5, mai, 414-425.

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

GAUTIÉ J. et NAUZE-FICHET E., 2000, « Déclassement sur le marché du travail et retour au plein-emploi », in rapport de J. PISANI-FERRY, *Plein-emploi*, Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française, 277-288.

GAZIER B., 1997, « Ce que sont les marchés transitionnels », in *Cahiers du CEE*, n°37.

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

GAZIER B. et SCHMID G. (dir.), 2002, *The Dynamics of Full Employment. Social Integration by Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar.

GÉLOT D., NEYRAT F. et PELAGE A., 2005, « Pour l'éducation permanente. Propositions pour la formation professionnelle des salariés et des chômeurs », *Note de la Fondation Copernic*. Ed. Syllepse.

GERME J.-F., MONCHATRE S. et POTTIER F., 2002, *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Qualifications et Perspectives, La documentation française, février.

GIDDENS A., 1998, *The Third Way*, Polity Press.

GIDDENS A., 2000, *The Third Way and its Critics*, Polity Press.

GIVORD P. et MAURIN E. (2001), « Changes in Job Stability and their Causes : An Empirical Analysis Method applied to France, 1982-2000 », *CREST Working Paper*, 2001-07.

GIVORD P. et MAURIN E. (2003), « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue économique*, vol. 54, n°3, pp. 617-626.

HARDT M. et NEGRI T., 2001 T., *L'Empire*, Exils, février.

JALMAIN M., 2003, Emploi et sécurisation des parcours professionnels, *La revue de la CFDT*, n°58, mars-avril, 15-21.

JEAMMAUD A., 1999, « Programme pour qu'un devenir soit un avenir », *Droit social*, n°5, mai.

LE DUIGUOU J.-C., 2002, « Approche économique d'une sécurité sociale professionnelle. Contexte et contenu », *Analyses et Documents économiques*, CGT, n°89, janvier, 55-58.

L'HORTY Y., 2004, « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les Papiers du CERC*, n°2004-01, février.

MAURIN E., 2002, *L'égalité des possibles. La nouvelle société française*, Seuil, La République des idées, mars.

MENGER P.-M., 2003, *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Seuil, La République des idées, décembre

MORIN M.-L. (dir.), 1999, *Prestation de service et activité de travail*, cahier Travail et Emploi, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, La Documentation française.

OCDE, 1984, 1993, 1996, 1997, *Perspectives de l'emploi*.

POSTEL-VINAY F. (2003), « Evolution du risque de perte d'emploi : changements structurels ou changements institutionnels », *Economie et statistique*, n°366, pp. 24-29.

PRIESTLEY T. (1995), « À propos du « contrat d'activité » proposé par le rapport Boissonnat », *Droit social*, n°12, décembre.

RAMAUX C., 2001, La critique est-elle soluble dans le capitalisme ? A propos du Nouvel esprit du capitalisme de L. Boltanski et E. Chiapello (1999), *L'Année de la Régulation*, n°5, Presses de Sciences Po, octobre, 279-308.

RAMAUX C., 2003, « L'Etat social à l'épreuve du risque », in EYDOUX A., RAMAUX C., THÉVENOT N. (dir.), « L'Etat social à l'épreuve du risque. Entre segmentation et politiques publiques », rapport final, Action concertée incitative « Travail » - Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie.

RAMAUX C., 2005, « Les emplois ne sont pas plus instables : explications et incidences sur la régulation du marché du travail », *Economies et Sociétés*, série Economie du travail, à paraître.

SALAI R., 1999, « Liberté du travail et capacités : une perspective pour la construction européenne ? », *Droit social*, n°5, mai.

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. (dir.), 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du travail en Europe*, rapport pour la Commission européenne, Flammarion, Paris, juin.

VIVIER B., 2003, *La place du travail*, rapport présenté au nom de la section du travail au Conseil Economique et Social, juillet.