



Licence SOCIOLOGIE
1ère Année

Économie
René Di Roberto
Maÿlis Durand-Lasserre

MARCHÉ DU TRAVAIL, EMPLOI, CHÔMAGE

Sommaire

Présentation

I – LES FAITS : CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE

- A - Comment mesurer ces phénomènes ?**
- B - Caractéristiques et évolutions du chômage**
- C – Caractéristiques et évolution de l'emploi**

II - LES MÉCANISMES : FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET EXPLICATIONS DU CHÔMAGE

- A - Les théories traditionnelles**
- B - Les réactualisations théoriques**
- C - Une analyse renouvelée du marché du travail : l'économie des conventions**

III – LES REMÈDES AU CHÔMAGE : LES POLITIQUES D'EMPLOI

- A - Les politiques de croissance économique**
- B - La redéfinition des règles de fonctionnement du marché du travail**
- C - Le traitement social du chômage**

IV – TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- A – La place et le sens du travail : déclin ou centralité ?**
- B - Un nouveau modèle productif ?**

MARCHÉ DU TRAVAIL, EMPLOI, CHÔMAGE

Présentation

Les questions relatives à l'emploi et au chômage ont été largement dominées par le discours économique, la sociologie s'étant plus traditionnellement orientée vers les problèmes du travail, y créant même une branche spécialisée, la *sociologie du travail*. Dès les années 1920-30, les études d'E. Mayo portant sur l'organisation du travail montrèrent que le collectif de travail (l'entreprise) n'était pas qu'une somme d'individus mais le résultat d'une coopération. Dans les années soixante, les questions d'appauvrissement des tâches étaient au centre des recherches de G. Friedman en France (« Le travail en miettes »). Après 1968, la question de l'aliénation au travail, déjà développée chez Hegel et Marx, sera reprise par H. Marcuse et l'école de Francfort. Dans les années soixante-dix, A. Touraine et son équipe reposèrent la question marxiste de la conscience ouvrière et de son évolution avec le passage de la société industrielle à la « société post-industrielle ».

Ainsi, la sociologie laissa, pour ainsi dire, le champ libre aux économistes pour toutes les questions relatives à l'emploi. Ceux-ci menèrent leur réflexion dans trois directions. Celle du *volume de l'emploi d'abord*, déterminé, selon les économistes néo-classiques, par la rencontre d'une offre et d'une demande de travail ou, selon les keynésiens, par le niveau de la demande. Ensuite, celle de *l'adéquation qualitative* entre la qualification requise par l'emploi et celle de la main-d'œuvre. Enfin, celle de *la rémunération du travail* qui, selon l'orthodoxie libérale, découlait de la productivité marginale du travail, donc nécessairement décroissante compte tenu de la loi des rendements décroissants des facteurs productifs.

Cette domination de la science économique sur ces terrains de l'emploi et du chômage se reflète très largement dans les débats politiques et intellectuels trop souvent placés sous le seul éclairage économique : quelle politique économique pourra créer des emplois ? quels liens y a-t-il entre la croissance économique et l'emploi ? la productivité est-elle bonne pour l'emploi ? le chômage est-il aggravé par la mondialisation économique ...etc.

A partir des années 1980, la sociologie va investir le terrain du chômage, à côté des économistes, mais se spécialisera en quelque sorte sur les conséquences ou sur le vécu du chômage (cf, par exemple, le livre de D. Schnapper, « L'épreuve du chômage » paru en 1981). Depuis quelques années cependant, on a vu se développer une sociologie de l'emploi et du chômage qui tente de sortir de la seule analyse des effets. Déjà, l'économie des conventions avait proposé d'étudier, dans le sillage des travaux de M. Granovetter (« Getting à job » en 1974 notamment) ce qui se déroulait dans une situation d'embauche (revoir la 1^{ère} partie § V). Plus généralement, une sociologie de l'emploi et du chômage s'intéressera aux fonctionnements sociaux qui déterminent les formes de l'emploi, son volume, ses évolutions ainsi que celles du chômage. Le « social » se lit en effet dans le mouvement de féminisation de l'activité, dans le partage entre les emplois masculins et féminins, dans la structure des emplois selon les catégories sociales. Le social intervient aussi pour expliquer les inégalités d'exposition au chômage. Ce sont encore des processus sociaux d'arbitrages et de conflits entre des groupes sociaux qui peuvent expliquer les choix de politiques d'emploi. Ainsi, on voit bien que les questions relatives à l'emploi et au chômage ne peuvent pas davantage que celles concernant le travail être abordées sous un seul angle disciplinaire, économie ou sociologie.

Ce regard pluridisciplinaire aura peut-être le mérite de ne plus faire du travail et de l'emploi des notions interchangeable, l'une se référant davantage à une thématique sociologique,

l'autre restant dans le giron des économistes. Pour distinguer ces deux notions, on pourrait d'abord dire que le travail désigne une activité productive et les conditions d'exercice de cette activité alors que l'emploi concerne les modalités d'accès ou de retrait du marché du travail ainsi que la traduction du travail en statut social. Parler, par exemple, de l'emploi de cadre, ce n'est pas désigner d'abord un contenu de travail, mais spécifier une position socio-professionnelle avec ce que cela comporte de rémunération, de pouvoir dans la hiérarchie ou de prestige dans la société. On pourrait dire aussi que l'emploi désigne une fonction dans le processus de production alors que le travail renvoie davantage à la manière dont on occupe cette fonction et à la représentation que l'on se fait de sa relation à l'organisation qui nous emploie. Ainsi, on dira qu'untel a obtenu un emploi de cadre ou de manœuvre...mais qu'il y fait un travail passionnant ou rebutant ! Un philosophe disait, de façon fort éclairante, que l'huissier d'un ministre travaille beaucoup plus chez lui que là où on l'emploie !! L'assimilation a été très forte entre emploi et travail dans la société salariale d'après-guerre car avoir un emploi ne consistait pas qu'à avoir une fonction et gagner un salaire. C'était également acquérir une identification sociale. Depuis quelques décennies, il n'est pas sûr que trouver un « job » soit vécu comme le fait d'avoir un travail.

Plan de ce chapitre

I - Les caractéristiques de l'emploi et du chômage.

Nous les observerons à partir d'indicateurs statistiques qui ne manquent pas de poser des problèmes et nous tenterons de comprendre les fonctionnements sociaux qui président aux évolutions constatées.

II - Les mécanismes du chômage.

Elles nous ramèneront aux analyses théoriques, traditionnelles et plus récentes, du marché du travail et de détermination du chômage. On se demandera notamment si le chômage et la précarité sont le produit d'un dysfonctionnement du marché ou un nouveau mode de gestion de la main-d'œuvre.

III – Les remèdes au chômage : les politiques d'emploi.

On y distinguera, d'une part, les politiques visant à relancer la croissance économique pour entraîner, dans son sillage, la création d'emplois et, d'autre part, les politiques visant à agir sur le marché du travail et sa capacité à absorber la main-d'œuvre disponible (comme les politiques de flexibilité ou la RTT).

IV - Travail et conditions de travail

On présentera le débat entre ceux qui voient dans le travail « une valeur en voie de disparition » et ceux qui préfèrent parler en termes d'évolution du rapport social salarial, continuant à faire du travail une source forte du lien social. Et on s'interrogera sur la question de savoir si les mutations économiques (économie de services, nouvelle économie ...) induisent une réelle transformation du travail ou si, comme le dit D. Linhart, ce n'est pas « le travailleur qu'il s'agit de transformer ».

Bibliographie générale

J. FREYSSINET, Le chômage, La Découverte, « Repères »

Des orientations bibliographiques plus spécifiques seront données dans le texte.



I – LES FAITS : CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE

A - Comment mesurer ces phénomènes ?

La mesure de l'emploi est, *a priori*, assez simple : l'emploi se mesure statistiquement par la population active occupée (chiffres fournis notamment par les « enquêtes-emplois » au mois de Mars). L'importance de la population active est liée à la situation démographique du pays (nombre d'habitants + structure par âges). L'importance de la *population active occupée* est liée, en plus, à la demande de travail des employeurs.

La mesure de l'emploi est, en **réalité**, **plus complexe** en raison des emplois dissimulés. On a évalué ainsi le seul travail au noir, l'une parmi d'autres des formes d'« *économie souterraine* », à plus de 1 % du PIB en France.

La mesure du chômage est, en revanche, beaucoup plus problématique. Plusieurs raisons à cela : d'abord, la diversité des sources statistiques, ensuite, la diversité des situations entre l'emploi, l'inactivité et le chômage.

Les statistiques du chômage sont, en France, au nombre de trois, toutes aussi officielles les unes que les autres. Il y a, d'une part, le *chômage au sens du Bureau International du Travail (B.I.T.)*. Sa définition est utilisée pour les comparaisons entre pays, notamment par l'OCDE ou l'Union Européenne. En France, c'est l'*Insee* qui calcule, chaque année, les données sur la base des normes du BIT à partir des enquêtes-emploi portant sur des échantillons de plus de 40 000 personnes. L'*Insee* construit la *Population sans emploi à la recherche d'un emploi (PSERE)* ou *population disponible à la recherche d'un emploi (PDRE)* qui définit le chômeur sur la base des éléments suivants :

- être strictement sans emploi (même pas quelques heures de travail dans la semaine de l'entretien).
- être absolument disponible
- attester de démarches effectives de recherche d'emploi.

La deuxième source statistique est l'*Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)* qui établit, chaque mois, les *Demandes d'emploi en fin de mois (DEFM)* et qui structure la demande d'emploi en plusieurs catégories (de 1 à 6) dont seule la catégorie 1 représente le chômage. Pour y être recensé, il faut :

- être sans emploi (avoir travaillé moins de 78 heures dans le mois).
- être inscrit à l'Agence.
- être disponible
- être à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée.

Les autres situations sont enregistrées dans les catégories 2 à 5.

Enfin, le *recensement* fournit une dernière mesure du chômage. Les problèmes que pose cette mesure sont d'une part leur faible fréquence (les deux derniers recensements étaient de 1990

et de 1999, presque une décennie d'écart !), d'autre part le renforcement des effets de subjectivité puisqu'on considère chômeurs ceux qui se déclarent tels sans vérifier leur disponibilité réelle ni leur véritable démarche de recherche.

La diversité des définitions fait qu'il peut y avoir des écarts importants entre les différentes mesures : c'est ce que l'on appelle le « halo du chômage ». Ainsi, après le recensement de 1999, on comptait :

- 2 840 000 chômeurs au sens du BIT,
- 2 628 600 chômeurs au sens de l'ANPE
- 3 402 000 chômeurs selon le recensement.

Le problème du « halo » témoigne, au delà des différences d'appréciation auxquelles ces mesures peuvent conduire, de la relativité de la notion même de chômage. Il y a peut-être des vrais et des faux chômeurs (à débattre !) mais il n'y a pas un « vrai » chiffre du chômage. BINET disait que « l'intelligence, c'est ce que mesurent mes tests ». En le paraphrasant, on peut dire que le chômage, c'est ce que mesurent les statistiques du chômage ! Comme beaucoup d'autres phénomènes sociaux, le chômage est une catégorie socialement construite. L'importance du chômage dépend donc d'une « convention » : celle qui préside à sa définition.

La construction de la catégorie est historiquement récente puisque c'est au recensement de 1896 qu'apparaît, pour la première fois, un codage institutionnel du chômage permettant de distinguer les chômeurs des autres « sans-profession » dans lesquels, jusqu'alors, on retrouvait les chômeurs à la recherche d'un emploi mais, également, ceux qui n'en voulaient pas ; et parmi ceux-là, de pauvres vagabonds mais aussi...des rentiers ! La notion de chômage est donc une notion « inventée », comme l'ont rappelé R.SALAIS dans un livre de 1986, « L'invention du chômage » ou C. TOPALOV dans « Naissance du chômeur » en 1994.

Le chômage est donc le produit d'une histoire qui, à partir d'un certain moment en imposera la construction statistique, en l'occurrence l'extension du salariat au XIX^{ème} siècle qui en accroîtra la visibilité. Il faut aussi rajouter que si la notion n'apparaît que tardivement, c'est que ni la pensée classique ni ses prolongements néo-classiques n'avaient permis de le penser théoriquement.

La complexité actuelle des situations et des statuts renforce aujourd'hui la difficulté à mesurer le chômage. La multiplication des situations intermédiaires entre l'emploi, l'inactivité et le chômage contribuent au « halo » du chômage. Des franges importantes de la population se trouvent dans des situations de chevauchement entre ces trois situations.

- C'est les cas, par exemple, de l'emploi à temps réduit. S'il est volontaire, le temps partiel inscrit le travailleur entre l'inactivité et l'emploi ; s'il est subi, il le place entre le chômage et l'emploi.

- C'est le cas également du chômage déguisé en inactivité. Qu'il s'agisse des plans de formation, des départs en retraite anticipée ou des chômeurs ne recherchant plus d'emploi du fait de leur découragement, ces situations se traduisent statistiquement par l'inactivité mais peuvent être ressenties comme des situations de chômage par les individus concernés.

- C'est aussi le cas du travail clandestin. Si le travailleur en fait un « à côté » s'ajoutant à son emploi, c'est dans cette dernière catégorie qu'il sera rangé. Sinon, il sera inscrit comme chômeur ou comme inactif selon la stratégie qu'il adopte (chômeur s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi ; inactif, s'il fait valoir ses droits à la retraite).

Au delà des appréciations statistiques, cette complexité des statuts pose, comme la diversité des définitions, un problème de sens. Le marché du travail doit être pensé non plus, comme dans les théories traditionnelles, en termes de stocks, mais en termes de flux. Ainsi, un emploi de plus ne fait pas nécessairement un chômeur de moins ; il peut aussi réduire le nombre d'inactifs sans que cela ait un effet sur le chômage. D'où le paradoxe que, parfois,

dans une région où les taux d'activité, notamment féminins, s'étaient spontanément réduits sous l'effet du chômage, l'implantation de plusieurs centaines d'emplois ne l'ait pas fait reculer, voire l'ait fait augmenter (les désirs de reprendre une activité ayant été numériquement supérieurs au nombre d'emplois offerts) ! De même, un emploi détruit ne signifie pas nécessairement un chômeur en plus lorsque cette destruction conduit à une mise en inactivité.

En définitive, réfléchir aux problèmes du marché du travail suppose de commencer par bien prendre la mesure des situations qui y apparaissent. Mais le chiffrage du chômage est fortement obscurci par les codes qui visent à le constituer.

B - Caractéristiques et évolutions du chômage

1 - Evolution globale

Jusqu'en 1997, le taux de chômage (Nombre de chômeurs / Population active x 100) n'a cessé de croître : 0,9 % en 1954 ; 3 % en 1973 ; 8 % en 1981 ; 10,6 % en 1987 ; 12,5 % en 1993. Depuis Mars 1997, le chômage a reculé pendant quatre années consécutives pour atteindre 8,8 % de la population active en 2001, soit 2 300 000 chômeurs.

Les causes de ces évolutions sont, bien sûr, complexes. Cependant, on peut distinguer à chaque époque des facteurs lourds. En schématisant, on peut dire que du milieu des années 1960 où il apparaît jusqu'au milieu des années 1970, le chômage est le signe d'une modernisation économique qui confronte la France à la concurrence européenne (depuis 1958 notamment, où le traité de Rome a créé la CEE) et internationale ; elle est aussi le signe d'une modernisation sociale qui attire de plus en plus les femmes sur le marché du travail.

Après les chocs pétroliers que les économies occidentales vont devoir digérer du milieu des années 70 au milieu des années 80, le chômage sera davantage lié aux choix productifs visant à économiser de la main d'œuvre, aux stratégies financières préférant souvent le placement spéculatif que l'investissement productif et aux politiques économiques de rigueur monétaire dont les taux d'intérêt exorbitants décourageront l'investissement et la consommation sans que l'Etat, soumis à des restrictions budgétaires draconiennes, puisse relayer l'insuffisance de la demande privée des entreprises et des ménages.

En sens inverse, l'amélioration de ces dernières années tient à la fois au relâchement de la contrainte monétaire, à un coût moins élevé des matières premières, à une compétitivité maintenue de l'économie française ainsi qu'à une augmentation soutenue de la demande de consommation et d'investissement.

2 - Les inégalités face au chômage

On peut relever plusieurs formes de discrimination parmi lesquelles :

a) L'âge

Quel que soit le sexe ou la période considérée, le taux de chômage est supérieur dans la classe d'âge 15-24 ans. Pour les plus de 50 ans, l'exposition aux restructurations est largement occultée par les départs en retraite, ce qui réduit significativement le chiffre du chômage dans cette classe d'âge. De plus, le chômage des jeunes est plutôt lié à un problème de *vulnérabilité* (d'où des passages fréquents mais brefs sur le marché du travail) alors que le

chômage des plus âges tient à leur *inemployabilité* (ce qui se traduit par une durée de chômage beaucoup plus longue).

Les causes de la surexposition des jeunes sont d'abord qu'ils occupent davantage d'emplois précaires que la moyenne et sont donc les premières victimes des « dégraissages » des entreprises, ensuite que les employeurs ont tendance à se méfier de leur sous-productivité supposée. On pourra se demander pourquoi les employeurs n'embauchent-ils pas davantage de jeunes pour les former ? C'est d'abord pour un problème de coût, l'employeur préférant « externaliser » le coût de la formation en le faisant supporter par le système éducatif. C'est aussi en raison de l'incertitude sur la stabilité du salarié. Si, une fois formé, celui-ci quitte l'entreprise, l'entreprise n'aura pas pu amortir le coût de formation sur une longue période.

On voit, à travers ce dernier point comment la logique du court terme a envahi le rapport salarial. Le contrat tacite des « trente glorieuses », -financement de la formation contre stabilité du salarié- est rompu. Cette sorte de « contrat implicite » consistait jusque là à payer le travailleur au delà de sa productivité réelle en début de carrière lorsque l'individu était encore peu rodé et en fin de carrière lorsque l'usure de l'âge diminuait son efficacité ; en échange, on lui demandait de fournir une productivité supérieure en milieu de carrière. Désormais, le salaire n'est plus pensé sur la longue période d'une carrière entière mais comme la rémunération d'une prestation immédiate.

b - Le sexe

Quelle que soit la tranche d'âge considérée, le chômage frappe davantage les femmes que les hommes.

Les principaux facteurs de cette inégalité sont le sexisme des employeurs, la sur-représentation des femmes sur des emplois précaires, leur prédominance sur les secteurs les plus touchés par la crise et les restructurations (biens de consommation comme le textile-habillement ou certaines entreprises de biens d'équipement comme la construction électrique et électronique) ou encore des formations moins diversifiées. Il faut dire aussi que le chômage des femmes a atteint dans nos sociétés une plus grande visibilité que dans les crises plus anciennes du capitalisme. Non pas parce que les femmes ne travaillaient pas alors mais parce que l'extension du chômage avait pour effet de contracter les taux d'activité des femmes (celles-ci se retirant d'un marché du travail où les hommes avaient déjà bien du mal à se maintenir). Aujourd'hui, la crise et la norme de consommation auraient plutôt tendance à renforcer la nécessité d'un deuxième salaire.

c - Le diplôme

Quels que soient la période ou l'âge considérés, le diplôme protège du chômage. L'observation plus précise des statistiques nous montre que cette protection ne commence pas avec des diplômes de niveau élevé mais dès les certificats les plus modestes de la performance scolaire (BEPC, CAP ...). Il faut y voir deux explications. D'une part, ces « maillons faibles » sont le fait des individus les plus âgés, dont nous avons expliqué le faible taux de chômage. D'autre part et surtout, cela montre que c'est moins le contenu des diplômes qui rend les individus employables que l'intégration sociale dont ces diplômes témoignent. Le diplôme est ainsi autant indice de socialisation que de professionnalisation. Et c'est de la première autant que de la seconde que les employeurs veulent s'assurer.

d- la catégorie socio-professionnelle

On pouvait s'attendre à ce que les cadres supérieurs soient moins touchés par le chômage que les ouvriers ou les employés. Ceci est dû à l'évolution du système productif et

notamment à la désindustrialisation qui a attribué un rôle croissant aux tâches de contrôle et d'encadrement.

Cela dit, même si l'évolution favorable du marché de l'emploi rend, depuis quatre ans, le problème moins visible, il est certain que depuis une vingtaine d'années, les postes de cadres n'ont guère échappé à la progression du chômage.

3 – Evolution de la nature du chômage : de la « file d'attente » à l'exclusion

En 1993, alors que la France était confrontée à une crise des plus sévères, l'ancienneté moyenne du chômage était de 12,4 mois. En 1998, elle était passée à 16 mois alors même que la reprise s'était amorcée. La proportion de chômeurs de longue durée (c'est à dire de plus d'un an) qui était de 31,4 % en 1993 progresse jusqu'à 41,2 % en 1998. Cette caractéristique du chômage est, elle aussi, discriminante : elle touche davantage les femmes et les personnes âgées.

L'augmentation de la durée du chômage montre que celui-ci a changé de nature. Jusqu'aux années 1980, il s'agissait d'un chômage de « file d'attente » selon l'expression de R. Salais. Chacun se rapprochait en quelque sorte de l'emploi au fur et à mesure que la durée du chômage s'allongeait, comme chacun avance dans une file d'attente au fur et à mesure que ceux qui le précèdent accèdent à la place recherchée. Depuis une vingtaine d'années, la durée du chômage n'est plus signe que l'on s'apprête à en sortir. Au contraire, plus le chômage dure et plus la probabilité d'en sortir diminue. Il inscrit donc toujours davantage le travailleur privé d'emploi dans un processus d'exclusion.

C – Caractéristiques et évolution de l'emploi

1 – Notre économie crée des emplois

Une idée fautive, largement accréditée par l'augmentation du chômage de ces trente dernières années, consiste à dire que notre économie aurait supprimé des emplois. Certes, de nombreux postes de travail ont disparu pour le malheur de ceux qui les occupaient. Mais globalement, la création nette d'emplois (différence emplois créés – emplois supprimés) est, sur la longue période, positive en France. En revanche, on peut dire que l'économie française n'a pas toujours créé assez d'emplois pour absorber les flux supplémentaires de population active sur le marché du travail. Ainsi, alors que de 1960 à 1975, 2,3 millions d'emplois ont été créés en 15 ans, le chiffre n'est plus que de 1,3 million entre 1975 et 2000, soit en 25 ans ! Pendant les phases conjoncturelles d'expansion, la France a même pu créer des emplois à un rythme soutenu (500 000 entre 1988 et 1990 ; presque autant entre les seules années 2000 et 2001 !)

2 – Evolution sectorielle

Alors que pendant la phase d'industrialisation, la majorité des emplois était créée dans le secteur « secondaire », c'est maintenant depuis longtemps dans le secteur des services que la population est majoritairement occupée : plus des deux tiers des emplois sont dans ce secteur. Cette évolution avait suggéré à A. SAUVY sa fameuse théorie du « déversement » : plus la productivité augmentait dans l'agriculture et dans l'industrie et plus la population active de ces secteurs devenait disponible pour le tertiaire, longtemps réputé de faible productivité et donc capable d'absorber les actifs en transit. Le problème est qu'aujourd'hui, le secteur des services s'applique lui aussi à accroître son efficacité productive (notamment

par l'informatisation) et rend donc le « déversement » plus problématique. Dans l'attente d'un hypothétique « tiers secteur d'activité », et en présence de taux d'activité toujours plus importants, la question de l'occupation des actifs reste primordiale.

3- La fragilité des emplois

Sur fond de généralisation du salariat (21 176 000 salariés sur 23 759 000 actifs en Mars 2001), des « formes particulières d'emploi » (ou « emplois a-typiques ») se sont développées, notamment depuis la fin des années soixante-dix. Leur multiplication s'est faite presque exclusivement à l'intérieur du salariat, ce qui montre que ces formes correspondent à de nouveaux modes de gestion de la main d'œuvre par les entreprises. Parmi ces formes, on peut distinguer :

- celles qui s'éloignent de la forme typique du contrat de travail quant à sa durée et à sa stabilité (Cdd, missions intérimaires, stages ...)
- celles qui s'écartent de la norme de temps de travail (travail à temps partiel)

Ces emplois « hors normes » se sont d'abord développés parallèlement à la conjoncture économique : la récession les faisait augmenter plus vite qu'en période d'expansion. Depuis quelques années, il semble que l'amélioration conjoncturelle ne les fasse guère reculer, ce qui montre, là aussi, qu'ils s'inscrivent de plus en plus dans les modalités structurelles de l'embauche. Ainsi, entre 1997 et 2001, le chômage a régressé et ce type d'emplois s'est maintenu à un niveau élevé.

La précarité des emplois n'est donc pas qu'une période d'observation des qualités réelles du travailleur par son employeur, comme l'affirment les analystes libéraux. Même si les emplois atypiques jouent ce rôle de salle d'attente de l'emploi stable dans certains cas, dans bien d'autres, c'est le retour au chômage qui clôturera ce type d'emploi. Les « fins d'emploi à durée limitée » sont toujours la principale circonstance d'entrée en chômage.

La précarisation n'est pas qu'une modification du statut des travailleurs, comme aiment à le faire croire les libéraux, elle fonctionne comme un rouage du chômage et de l'exclusion.

Les conséquences de cette précarisation sont multiples :

- d'abord, elle va de pair avec une baisse de la mobilité des travailleurs. La peur du chômage fait que les travailleurs s'accrochent à leur emploi. La recherche de leur mobilité, condition de la performance du marché selon les libéraux, n'aboutit qu'au refus de la mobilité de travailleurs fragilisés.
- ensuite, elle va de pair avec une baisse du pouvoir d'achat distribué aux salariés, ce qui compromet la croissance et donc la création d'emplois
- enfin, elle modifie le rapport salarial. Alors que celui-ci se négociait collectivement dans la « société salariale », les formes a-typiques tendent à l'individualiser tant il est difficile pour les précaires de participer à un collectif de travailleurs.

La question qui se pose finalement est celle de la norme du contrat de travail aujourd'hui, telle que la pose par exemple Alain SUPIOT dans un livre de 1999 « Au delà de l'emploi » : ces formes d'emploi a-typiques sont-elles une dérogation par rapport à la norme de stabilité de l'emploi ou sont-elles en train de constituer une norme de l'emploi instable ?



II - LES MÉCANISMES : FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET EXPLICATIONS DU CHÔMAGE

On retrouve ici les grands clivages théoriques traditionnels entre les analyses libérales, marxistes et keynésiennes avec les réactualisations que les faits ont conduit à entreprendre dans chacune d'elle. Un renouvellement conceptuel s'est aussi opéré avec la sociologie économique.

A - Les théories traditionnelles

1 - Les théories classiques

Pour les *économistes classiques* de la fin du XVIIIème et du début du XIXème siècles, la régulation du marché du travail se faisait par l'élimination physique des travailleurs les plus pauvres.

On distribue en effet à ceux qui font les travaux « simples et grossiers » un *salaire de subsistance »* dira par exemple J.B.SAY au début des années 1800. Puis, quand le besoin de ces travaux diminue, les salaires « tombent au dessous du taux assurant la perpétuation de la classe des manœuvres ». Traduisons : les travailleurs ne peuvent plus survivre.

T.MALTHUS est encore plus cynique. « Au grand banquet de la nature, pas de couvert pour les pauvres » dit-il en 1798. Même son de cloche chez D.RICARDO en 1817. Lorsque le salaire tombe au dessous de ce qu'il appelle le « *prix naturel du travail* » par excès d'offre de ce travail, alors seule la réduction du nombre de travailleurs consécutive à leur misère permettra au salaire de remonter à son taux naturel.

2 - L'analyse de MARX

Selon MARX, le salaire tend vers un niveau de subsistance assurant la reproduction de la force de travail. Ce niveau n'est pas défini une fois pour toutes. Il est « socialement déterminé » par les conditions de vie de chaque époque. Et la logique capitaliste de maximisation du profit conduit à minimiser le salaire permettant cette reproduction. Toutefois, MARX n'accepte pas l'idée que ce salaire soit « naturel ». Pour lui, il ne s'agit que d'une règle sociale, historique, caractéristique du mode de production capitaliste. D'autre part, selon MARX, la réduction du salaire à son niveau de subsistance n'empêche nullement le chômage car celui-ci est, au contraire, le moyen mis en œuvre par les capitalistes pour faire baisser les salaires : plus il y a de chômeurs, moins les travailleurs seront exigeants (c'est la fameuse thèse de l' « *armée industrielle de réserve* »)

3 - L'analyse néo-classique

Des économistes tels que L.WALRAS, A.MARSHALL ou K.MENGER conserveront l'idée classique d'une impossibilité du sous-emploi grâce à une régulation par le salaire. Le salaire agit comme n'importe quel prix sur n'importe quel marché. Si l'offre de travail excède la demande, le salaire baissera à condition que l'on soit en situation de concurrence et, du coup, l'embauche des travailleurs deviendra possible. Dans ces conditions optimales, le chômage est impossible. S'il apparaît, il ne peut être dû qu'aux délais d'adaptation entre l'offre et la demande de travail (*chômage « frictionnel »*) ou encore aux rigidités du marché du travail : opposition ouvrière et syndicale à la baisse du salaire ; salaire minimum institutionnalisé par les pouvoirs publics ; allocations de chômage ... Dans tous ces cas, le chômage est donc « *volontaire* » .

4 - L'analyse keynésienne

On sait comment J.M.KEYNES s'opposera dans les années trente à ce schéma. Pour lui, le chômage n'est nullement volontaire. Il résulte de l'insuffisance de la demande effective adressée à l'économie. Le niveau de l'emploi ne se détermine donc pas sur le marché du travail mais dans les demandes concrètes de biens et de services. Aussi le chômage se développera-t-il d'autant plus que les salaires baissent puisque la consommation diminuera en même temps que le revenu. Le chômage est donc toujours « involontaire » et sa réduction passe par une volonté politique de relancer la demande effective.

B - Les réactualisations théoriques

Face à la permanence du chômage, les économistes de tous les courants théoriques ont été obligés de revoir leurs interprétations. Les libéraux vont proposer de nouvelles interprétations du chômage, soit en termes de dysfonctionnement comme dans la théorie standard, soit en termes de rationalité des chômeurs. Les keynésiens continueront à l'interpréter comme insuffisance de croissance économique. A partir des années 1970-80, des synthèses vont être tentées : entre la théorie néo-classique et la théorie keynésienne, d'une part, pour expliquer comment se déroule la relation d'emploi et comment se déterminent les salaires ; entre la théorie keynésienne et la théorie marxiste d'autre part pour ramener l'explication du chômage au cœur des mutations du système productif.

1 - La réactualisation des analyses libérales du chômage

Elle s'est faite dans deux directions : au niveau macroéconomique, on a tenté d'expliquer quels dysfonctionnements altéraient l'équilibre du marché du travail ; à un niveau plus microéconomique, on a proposé une application nouvelle du postulat de la rationalité des agents économiques

a - Les déséquilibres macro-économiques

On a surtout invoqué trois explications de ces déséquilibres.

- l'augmentation des ressources en main-d'œuvre : l'offre de travail aurait augmenté, dans les années soixante et soixante dix sous l'effet de la démographie naturelle et migratoire ainsi que d'une plus grande rigidité des comportements d'activité des femmes.

- l'inadaptation des qualifications, la formation scolaire et professionnelle n'ayant pas trouvé les moyens de ses ambitions. Ce chômage d'« inadéquation » peut ainsi aller de pair avec un important gisement d'offres d'emploi non satisfaites, compte tenu de la faible mobilité professionnelle des actifs (situation souvent décrite par la notion de « non appariement » du marché du travail.

- les politiques keynésiennes d'après-guerre qui ont laissé se développer l'inflation, persuadées, à tort, que c'était là une arme contre le chômage. Cette analyse, faite d'abord par KEYNES, a été confirmée en 1958-60 par la fameuse *courbe de PHILIPPS-LIPSEY* dont les études statistiques sur un siècle montraient la relation directe entre la hausse du niveau de l'activité (PIB, emploi) et celle du niveau des prix ; inversement, quand l'activité et les prix se ralentissaient, le chômage augmentait. La lutte contre le chômage pouvait dès lors passer par l'acceptation d'un certain niveau d'inflation. A cette thèse, les libéraux – et notamment l'école monétariste de Chicago (M. FRIEDMAN, E.PHELPS) répondront que vouloir faire descendre le chômage au dessous de son « *taux naturel* » ne peut que générer de l'inflation.

Ce taux, défini comme *celui au dessous duquel il est impossible de descendre sans générer de l'inflation* est donc incompressible et les politiques keynésiennes n'ont fait que perturber les informations des agents économiques et leur rationalité par une « *illusion monétaire* ». A court terme, faire baisser le chômage par l'inflation est possible ; à long terme, l'illusion se dissipe, les agents adaptent leur comportement sur le revenu réel (amputé de l'inflation) qu'ils anticipent, les ménages réduisent leur consommation, les entreprises leur activité, et l'économie connaît à la fois l'inflation et le chômage (situation dite de « stagflation »).

b- Une nouvelle application du postulat de rationalité

Un autre approfondissement de la théorie néo-classique consiste à analyser le chômage comme provenant de formes spécifiques de la rationalité des agents économiques. Ainsi, la *théorie de la recherche d'emploi* ou « *job search* » a cherché une explication du chômage dans la volonté des demandeurs d'emploi de mettre à profit leur temps de chômage pour trouver le meilleur emploi possible. Et, le coût du chômage (absence de salaire) étant moins lourd pour les femmes dont le mari travaille et pour les enfants entretenus par leur famille, ceux-ci seraient moins pressés d'obtenir un emploi. Le chômage toucherait ainsi particulièrement ces catégories en raison d'un calcul bien compris. Ces théories, qui restent fidèles à la conception d'un chômage volontaire sont largement démenties par la relation entre durée du chômage et inemployabilité que nous avons vérifiée statistiquement.

2 - La synthèse entre néo-classiques et keynésiens

Les keynésiens sont toujours restés fidèles à l'idée d'un chômage involontaire déterminé par l'insuffisance de l'activité économique. En 1962, à peu près au même moment où PHILIPPS établissait empiriquement la relation qui porte aujourd'hui son nom et où LIPSEY en fournissait l'explication théorique (la dépense publique pour diminuer le chômage est d'autant plus coûteuse en inflation que le marché du travail se rapproche du plein emploi), les travaux de l'américain OKUN précisaient la corrélation négative entre croissance économique et chômage et suggéraient que pour faire baisser le taux de chômage d'un point, une croissance de 3% était nécessaire.¹

Des tentatives de synthèse entre les courants théoriques ont été faites dans les années 1970 et, surtout, dans les années 1980. Un rapprochement entre néo-classiques et keynésiens consistera à expliquer d'une part que le chômage peut être soit de type keynésien, soit de type classique, d'autre part que la détermination du salaire n'obéit pas nécessairement aux lois de la concurrence pure et parfaite.

a - La théorie du déséquilibre

Vers la fin des années 1970, un certain nombre d'économistes vont engager des recherches qui atténueront les oppositions traditionnelles entre néo-classiques et keynésiens et montreront qu'en cas de rigidités des prix (et donc des salaires), les ajustements se font par les quantités (et donc le chômage peut se développer). Edmond MALINVAUD (à l'époque directeur de l'INSEE) expliquera que trois types de déséquilibres peuvent apparaître, donnant lieu à trois situations distinctes mais non contradictoires :

¹ Pour une interprétation actuelle de la courbe d'OKUN, voir l'article de D. CLERC dans « *Alternatives Economiques* », H.S.n° 52, 2^{ème} trimestre 2002, qui rappelle que dans le cas de la France, il a fallu, entre 1998 et 2001, un taux de croissance de 2% pour que le chômage commence à diminuer et que, dans les années à venir, il, faudra un taux de 3% pour qu'il diminue de 250 000 personnes par an.

Marché des biens et services	Marché du travail	Type de chômage	Politique à mener
Offre > Demande	Offre > Demande	Keynésien	Relance de la consommation et de l'investissement
Demande > Offre	Offre > Demande	Classique	Restauration de la rentabilité des entreprises
Demande > Offre	Demande > Offre	Inflation	Stabilisation

Dans le premier cas, c'est une politique keynésienne de relance de la demande effective et la hausse des salaires qui permettent de résorber le chômage. Dans le second, c'est la baisse du salaire réel qui, conformément à l'analyse néo-classique, reconstituera les profits et les possibilités d'investir des entreprises.

b - Explications à la rigidité des salaires

Dans la théorie néo-classique orthodoxe, le salaire était supposé flexible, ce qui permettait les ajustements des offres et des demandes de travail. Or, de nouvelles analyses ont cherché à montrer qu'au contraire, les salaires pouvaient être rigides, soit pour des raisons institutionnelles (l'existence du syndicalisme), soit pour des raisons d'organisation et de modalités de gestion de la main d'œuvre, soit à cause de relations d'emploi spécifiques.

L' introduction du *syndicalisme comme variable* de la détermination du salaire avait déjà fait l'objet d'une approche économique dès les années quarante. Elle montrait que la négociation salariale ne mettait pas en rapport que des rationalités individuelles mais aussi des rapports de force entre des groupes sociaux.

Au début des années soixante-dix, une autre spécificité du marché du travail est mise en avant par les travaux de DOERINGER et PIORE, énoncée dans une « *théorie de la segmentation* » de ce marché. Il y aurait, selon ces auteurs, coexistence entre un segment « primaire » où les salaires seraient élevés, la promotion interne facile et la sécurité de l'emploi très grande, et un segment « secondaire » présentant les caractéristiques inverses. Ces segments seraient relativement étanches, ce qui cantonnerait certains travailleurs (les moins qualifiés) à des emplois précaires, les plus qualifiés faisant l'objet de recrutements internes, donc hors marché.

Vers le milieu des années soixante-dix, la « *théorie des contrats implicites* » tentera aussi de rendre compte de la rigidité des salaires et du chômage en introduisant un raisonnement original sur l'incertitude. Elle assimile la relation salariale à un contrat d'assurance. Le travailleur, pour se protéger du risque de licenciement ou de fluctuation de son salaire passerait un contrat implicite avec l'employeur au terme duquel ce dernier garantirait l'emploi en échange d'un salaire inférieur à celui qui s'établirait sur un marché concurrentiel. Lorsque la conjoncture est mauvaise, le salaire ne diminuerait pas (l'employeur verserait une sorte d'indemnité d'assurance) ; lorsque la conjoncture s'améliore, le salaire n'augmenterait pas (cette fois, c'est le salarié qui verserait d'une certaine façon une prime à l'employeur). La relation d'emploi serait donc ici basée sur ce que OKUN a appelé « une poignée de main invisible ». La rigidité du salaire serait le produit de stratégies individuelles et non pas d'un mauvais fonctionnement du marché.

Dans le même esprit, vers le milieu des années quatre-vingt, la « *théorie du salaire d'efficience* » est énoncée, notamment par STIGLITZ (prix Nobel 2001), pour expliquer que l'incertitude des employeurs quant à la performance réelle d'un candidat à l'embauche pouvait inciter ceux-ci à payer un salaire supérieur à celui qu'aurait fixé le marché. De cette façon, ils encourageraient l'embauché à donner le meilleur de lui-même. Dans cette analyse, la relation traditionnelle entre salaire et productivité est inversée puisque c'est ici le salaire qui ferait la productivité et non le contraire.

Enfin, la « *théorie des insiders-outsiders* » pose la même question de la supériorité de certains salaires par rapport à la productivité du travailleur. Même si en période de chômage, des travailleurs innocupés (*outsiders*) acceptent de travailler pour une rémunération inférieure à celle de ceux qui sont en poste (*insiders*), les employeurs hésitent à les embaucher à la place des premiers car cette rotation aurait un coût (coût d'embauche, coût de formation, coût de licenciement ...). Ainsi, les *insiders* bénéficieraient d'une rente de situation : ils pourraient exiger des augmentations salariales équivalentes à l'ensemble des coûts que l'employeur économise. Ces stratégies aboutissent alors à une véritable segmentation du marché du travail.

3 - Une synthèse entre keynésiens et marxistes

Une synthèse entre lecture keynésienne et marxiste sera également fournie par les théories de la « *régulation* ». Entreprises par des économistes français dans le sillage des travaux fondateurs de Michel AGLIETTA à partir de la fin des années soixante-dix, elles conduisent à placer le développement du chômage contemporain au cœur des mutations du système productif. Plus précisément, ces théories parlent d'une crise de la régulation monopoliste (ou fordiste) depuis le milieu des années soixante-dix.

La *régulation* est définie comme l'*ensemble des conditions et des mécanismes institutionnels qui assurent la production et la reproduction de la force de travail*. Il s'agit des modalités de la concurrence entre les entreprises, du mode de fixation des salaires, du mode d'utilisation de ce salaire (consommation) et des procédures de redistribution et d'intervention de l'Etat pour l'essentiel.

La régulation monopoliste ou « *fordisme* » (selon l'expression de GRAMSCI) définit la nouvelle forme d'intégration des travailleurs au capitalisme après la deuxième guerre mondiale, reposant sur l'association production de masse-consommation de masse. Cette association avait été possible grâce au fort développement des gains de productivité (d'où produits moins chers, salaires plus élevés, rentabilité élevée) et à la redistribution des revenus opérée par l'État-Providence. Ce type de régulation a ainsi permis un cercle vertueux entre croissance et emploi.

A partir de la fin des années soixante, ce cercle est rompu. La compétition internationale alourdit les dépenses d'investissement, les chocs pétroliers affectent la rentabilité, les chocs monétaires (crise du système monétaire international) rendent les échanges plus incertains, la réduction des gains de productivité rend les coûts salariaux plus pesants. La croissance va se ralentir, le chômage augmentera et l'État-Providence trouvera de plus en plus difficilement les moyens de contrecarrer les effets des récessions économiques. De plus, les mutations de l'appareil productif se caractériseront par une forte substitution du capital (équipement) au travail et la croissance économique sera plus pauvre en emplois. Autre facteur aggravant : les activités de services vont se développer plus vite que celles l'industrie. Or, les créations d'emplois n'ont pas le même effet sur tous les secteurs. R.

SALAIIS a ainsi calculé que 10 emplois industriels faisaient reculer le chômage de 6 ou 7 unités alors que 10 emplois de services ne le réduisaient que de 1 à 2 unités, les offres d'emploi dans ce secteur ayant tendance à augmenter les taux d'activité (femmes notamment).

C - Une analyse renouvelée du marché du travail : l'économie des conventions

Les *économistes des conventions* ont apporté une autre vision du fonctionnement du marché du travail et du chômage que celles proposées par les approches dominantes. Le principe général qui gouverne cette approche est la prise en compte de l'arrière-plan institutionnel des transactions économiques. Celles-ci se font toujours dans le cadre de « conventions salariales ». Par exemple, la compétence des travailleurs n'est pas une réalité en dehors du temps, objective. Elle est relative à des modalités historiques et institutionnelles d'évaluation de cette compétence. Ainsi, le jugement sur un salarié ne sera pas produit de la même façon lors d'un entretien en *face à face* ou lorsque l'employeur opère un tri parmi des centaines de *curriculum vitae*.

Dès lors, les questions de l'emploi et du chômage ne peuvent être réduites à celle de la croissance économique ou à celle des imperfections du marché du travail. Ce sont bien plutôt les *transformations des conventions salariales* qui fournissent une clé majeure de la compréhension de ces problèmes.

Une *première transformation* concerne la définition de la *qualification*. Celle-ci passe aujourd'hui moins par l'évaluation des exigences du poste de travail que par celle des qualités reconnues à la personne. Dans l'organisation « fordiste », la qualification était définie objectivement par des classifications précises (OS, OP, OQ ...etc). C'est sur elles que reposaient les négociations collectives d'une branche d'activité. Désormais c'est sur le *compétence de l'individu*, notion forcément plus subjective que s'appuient les entreprises pour recruter une personne.

Une *autre transformation* importante est que le contrat de travail ne fixe pas, d'emblée et une fois pour toutes, les obligations du travailleur comme le faisait le contrat fordiste. L'employeur pourra demander toujours plus d'engagement de la part du salarié, au prétexte que la concurrence du marché s'intensifie.

Une première conséquence de ces transformations est que les inégalités s'intensifient entre les salariés. Et, fait nouveau, entre des salariés de statut et de qualifications très proches. (cf : J.P.FITOUSSI et P.ROSANVALLON, *Le nouvel âge des inégalités*, Ed.Seuil).

Ensuite, le jugement, largement répandu, selon lequel il y aurait des personnes plus aptes que d'autres, renforce alors le chômage, et particulièrement le chômage de longue durée. Celui-ci est alors moins la cause des inégalités que le résultat d'une conviction inégalitaire qui justifie une sélection renforcée (voir, à ce sujet, l'entretien avec F. EYMARD-DUVERNAY in :Alter Eco HS n° 39, 1^{er} trim. 1999, p.30-33).



III – LES REMÈDES AU CHÔMAGE : LES POLITIQUES D'EMPLOI

Que faut-il faire face au chômage ? La réponse à la question dépend, bien sûr, de l'analyse qu'on en fait.

Pour les uns, c'est une *politique macro-économique de croissance* qui peut, en créant des emplois, résoudre le problème. Libéraux et keynésiens se retrouvent aujourd'hui

volontiers sur cette proposition avec, toutefois, des divergences marquées : si, pour les premiers, c'est un recours accru au marché qui rétablira la croissance, pour les seconds, c'est une politique économique mieux adaptée qui doit être mise en œuvre pour atteindre cet objectif.

Pour d'autres, la question doit être traitée, non pas dans une politique économique globale, mais dans la *redéfinition des règles de fonctionnement du marché du travail* puisque c'est l'inadéquation de l'offre et de la demande de travail qui produit le chômage. Mais, là aussi, le désaccord existe entre ceux qui prônent davantage de flexibilité (des salaires ou des procédures d'embauche) et ceux qui préconisent des règles plus contraignantes (comme la réduction du temps légal de travail par exemple).

Avec la recrudescence du chômage, les gouvernements ont tendance à utiliser à la fois ces deux types de stratégie. A l'intérieur de chacune d'elles, la voie du marché et de la flexibilité caractérise plutôt les pays anglo-saxons ; les pays d'Europe du Nord, de tradition social-démocrate, ainsi que la France, continuent de faire une plus grande place à l'intervention publique mais le contexte de mondialisation et d'intégration européenne rendent cette option plus difficile.

Enfin, la politique d'emploi peut aussi consister en des *mesures de traitement social du chômage*. Ces mesures dont certaines sont, à tort, dénommées « passives » ont été historiquement les premières à être mises en place, bien avant que le chômage atteigne les taux qu'il connaîtra par la suite.

A - Les politiques de croissance économique

Si on considère que la croissance économique et un taux de croissance fort sont des objectifs souhaitables pour vaincre le chômage, il faut mettre en œuvre des stratégies de croissance économique, internes et externes. Mais la liaison Croissance-Emplois n'est pas toujours évidente : la croissance économique peut être « pauvre en emplois » lorsque c'est la productivité qui assure cette croissance.

1 - Les notions de croissance et de taux de croissance

De la croissance économique, l'économiste F.PERROUX a donné la définition de référence : *c'est l'augmentation, pendant une ou plusieurs périodes longues, d'un indicateur de dimension ; pour une nation, le produit global en termes réels.*

C'est le *Produit Intérieur Brut (P.I.B.)* qui sert généralement à mesurer la richesse de la nation à un moment donné. On le définit par *la somme des valeurs ajoutées par les unités de production résidentes (sur le territoire national pendant plus d'un an), quelle que soit leur nationalité.* En cela, il est différent du *Produit National Brut* qui mesure *les valeurs ajoutées par les unités nationales*, quel que soit le territoire de leur activité.

Pour mesurer l'augmentation du P.I.B. en termes réels (on dit aussi en « volume » ou « en monnaie constante »), on doit enlever à sa valeur nominale, exprimée en « monnaie courante » la surestimation due à la hausse des prix des produits composant l'indice des prix. Par exemple :

En 1999, PIB = 8858 milliards de francs

En 2000, PIB = 9214,7 milliards de francs

D'où : $\text{taux d'évolution} = (9214,7 / 8858) - 1 \times 100 = + 4,03\%$ (augmentation en « valeur » ou en « francs courants »)

Si l'on veut déduire la hausse des prix de l'année 2000, soit = 0,9%, on exprime les évolutions en indices :

Indice d'évolution du PIB : 104,03

Indice d'évolution des prix : 100,9

Puis on fait le rapport des indices : $104,03 / 100,9 \times 100 = 103,1$

Ce qui signifie que le P.I.B. a augmenté de 3,1% en « francs constants » ou en « volume » entre ces deux dates.

2 - Stratégie interne et stratégie externe de croissance économique

Si l'on fait le diagnostic, keynésien, que le chômage est lié à l'insuffisance de l'activité économique, donc de la croissance, il faut, pour créer des emplois, agir sur *les composantes* de cette croissance. Les économistes établissent une *relation fondamentale* entre *les ressources en biens et services* mis à la disposition des agents économiques résidents *et les emplois* que ces agents font de ces ressources. Cette relation s'exprime par l'égalité :

$$\begin{array}{c} \text{P.I.B. + Importations} \\ = \\ \text{Consommations + Formation brute de capital fixe + Exportations} \\ \pm \text{variations des stocks}^* \end{array}$$

* Les stocks de produits s'accroissent si les emplois de biens et services sont inférieurs aux ressources ; ils diminuent si les ressources sont insuffisantes à satisfaire les emplois de ces biens.

Le chômage sera d'autant plus faible que la croissance de la demande (consommations des ménages et des administrations publiques ; FBCF ou investissements des entreprises, des ménages et des administrations publiques ; demande étrangère de produits nationaux) sera élevée.

Mais les stratégies divergent quant à la manière d'accroître ces composantes.

Au niveau interne, pour l'orthodoxie keynésienne, les administrations publiques ont un rôle essentiel : non seulement en stimulant la dépense privée (augmentation du SMIC, subventions et avantages fiscaux aux entreprises productrices, réduction des taux des emprunts, redistribution de revenus sociaux ...etc) mais aussi en se substituant à elle lorsqu'elle est insuffisante (dépenses publiques de consommation, de fonctionnement comme l'embauche d'agents publics, ou d'investissements dans des secteurs stratégiques de la demande tels que les infrastructures collectives).

Cette stratégie connaît cependant des *limites* depuis plusieurs années. Ces limites sont, certes nées de transformations réelles du contexte économique mais elles ont été aussi fortement affirmées par une idéologie libérale conquérante.

En *matière de dépenses publiques*, l'unification européenne oblige les gouvernements à une stricte orthodoxie. Ainsi, depuis le traité de Maastricht en 1992, le déficit budgétaire de l'Etat ne peut - conformément aux prescriptions libérales - dépasser 3% du P.I.B ce qui laisse aux gouvernements des marges de manœuvre beaucoup plus étroites dans la conduite de leur politique budgétaire.

Quant à *la politique monétaire* de type expansionniste telle que la baisse des taux d'intérêt, elle échappe désormais aux pouvoirs publics depuis que la plupart des banques centrales ont acquis leur autonomie (c'est le cas de la Banque de France depuis le 1^{er} Janvier 1994) et depuis que la Banque Centrale Européenne est devenue, en 1999, l'autorité à qui incombe la définition et le contrôle des variables monétaires (volume de la monnaie en circulation et taux

d'intérêt principalement). Or, la stratégie de ces instances est, là encore, la rigueur la plus stricte.

Cette double rigueur est justifiée par la nécessité de contenir les moindres tensions inflationnistes qui nuiraient à la compétitivité des entreprises dans un contexte d'économie mondialisée.

Au niveau externe, justement, la manipulation des taux de change des monnaies et, en particulier, les dévaluations ont longtemps été une arme des pouvoirs publics lorsque les mesures internes ne suffisaient pas à relancer la demande et à créer des emplois. Le système monétaire mis en œuvre en 1944, à Bretton-Woods, prévoyait d'ailleurs des cas de force majeure où les gouvernements pouvaient déroger au sacro-saint principe des « parités fixes » pour se donner des marges de manœuvre que le budget et la monnaie laissaient insuffisantes. La dévaluation était, certes, mal vue politiquement (et la gauche a souvent perdu de sa légitimité dans des dévaluations répétées) mais elle pouvait avoir des retombées économiques positives en termes d'exportations, donc d'activité et d'emplois (dévaluation compétitive).

Or, depuis le début des années quatre-vingt, d'abord dans les pays anglo-saxons, puis en Europe, la dévaluation a été proscrite. A l'instar de l'Allemagne (RFA jusqu'en 1989), la France a opté pour une politique de franc fort afin que celui-ci puisse rester accroché au Deutschmark dans le cadre des accords monétaires européens. L'opération fut réalisée grâce à la fixation de taux d'intérêt élevés qui eurent pour conséquence de juguler l'inflation (le « différentiel » d'inflation avec l'Allemagne fut spectaculairement réduit jusqu'à devenir favorable à la France) mais également de freiner la croissance et d'aggraver le chômage. Depuis 2002, le franc de même que les autres monnaies de la zone euro ayant été remplacées par une monnaie unique, la dévaluation est, par définition, impossible.

Les contraintes devant lesquelles sont placés aujourd'hui les politiques économiques ne peuvent que réjouir les tenants de l'orthodoxie libérale. La croissance n'est pas, selon eux, à chercher dans des interventions publiques qui ne peuvent que perturber le fonctionnement du marché mais, au contraire, dans la levée des obstacles à ce fonctionnement. La meilleure des politiques de l'emploi consisterait alors à modifier les règles de fonctionnement du marché du travail.

3 - La liaison croissance-emplois

Historiquement, cette liaison s'est longtemps vérifiée. Ainsi, après la deuxième guerre mondiale, les pays développés connaissent simultanément des taux de croissance élevés (5 à 6 % en moyenne durant les « trente glorieuses ») et de taux de chômage très faibles (< 1% de la population active). Plus récemment, entre 1997 et 2001, la reprise de la croissance économique a permis une réduction du volume de chômeurs.

Toutefois, la croissance ne fait pas tout. En effet, les travaux économétriques montrent que depuis les années soixante-dix et jusqu'à une date récente, les pays européens se sont caractérisés par une croissance économique « pauvre en emplois ». Cela tient à une augmentation rapide de la productivité du travail. On peut établir la relation :

$$\text{Taux de } \Delta \text{ du PIB} = \text{Taux de } \Delta \text{ de l'emploi} + \text{Taux de } \Delta \text{ de la productivité}$$

Ainsi, de 1973 à 1991, avec un taux de croissance économique comparable à celui des Etats-Unis (2,4% en moyenne annuelle), la France et la RFA n'augmentent l'emploi que de 0,3% alors que le taux de croissance de l'emploi américain est de 1,8%. Explication : ces derniers ont « sacrifié » leur productivité qui n'a augmenté que de 0,6% (il faut dire qu'ils

avaient, sur ce terrain, une confortable avance !) alors que la France et la RFA ont mis les bouchées doubles pour accroître leur efficacité productive à un rythme de 2,1% par an.

Autre exemple, concernant la France : alors qu'entre 1987 et 1990, notre économie connaît un taux annuel moyen de croissance supérieur à celui de la période 1997-2000 (3,5% au lieu de 3%), l'évolution annuelle de l'emploi est plus rapide dans la dernière période que dix ans plus tôt (1,8% au lieu de 1,1%). Explication : la productivité du travail par tête n'augmente que de 1,2% par an de 1997 à 2000 alors qu'elle progressait de 2,4% par an de 1987 à 1990. (cf : AlterEco n° 192, Mai 2001, page 71).

Ainsi, depuis peu, la croissance est devenue plus riche en emplois parce moins riche en efficacité productive. Le développement du secteur des services, moins soumis à la course en avant technologique, n'a pas été pour rien dans ce changement de rythme.

Cette situation n'est pas propre à la France. Si les Pays-Bas ont réalisé ces dernières années des performances économiques remarquables et résisté à la montée du chômage (<3% de la p.a.), c'est, en grande partie, parce que la productivité néerlandaise a progressé à un rythme ralenti : de 6% par an dans les années 1960-1973, la productivité n'augmente plus que de 1,5% par an de 1985 à 1995. Bien sûr, cette réduction des gains de productivité a eu, comme dans le cas des Etats-Unis, la conséquence de faire monter le coût du travail pour les entreprises.

B - La redéfinition des règles de fonctionnement du marché du travail

Dans un contexte de croissance à la fois faible et pauvre en emplois, les solutions au chômage ont été recherchées dans des fonctionnements différents du marché du travail. Mais à cet égard, les débats sont aussi vifs qu'à propos des stratégies de croissance. *Pour les uns*, c'est le coût du travail et les rigidités de la relation salariale qu'il convient de réduire pour que l'offre et la demande de travail puissent s'ajuster. *Pour les autres*, c'est par des procédures réglementaires telles que la réduction du temps de travail que l'on parviendra à créer des emplois.

1 - Baisse du coût du travail et flexibilité

a) **La réduction du coût salarial** est depuis longtemps un axe essentiel des analyses et des politiques libérales. Sur n'importe quel marché, et donc sur celui du travail, le prix, ici le coût salarial, est une variable d'ajustement des quantités (offre et demande). Si ce prix est trop élevé par rapport à la productivité des salariés, les entreprises n'embaucheront pas. Les premières victimes seront donc les travailleurs déqualifiés dont la productivité est trop faible par rapport à ce qu'ils coûtent.

Cette analyse a depuis quelques temps largement dépassé le périmètre de la pensée néo-libérale la plus orthodoxe et est partagée par des économistes ou gouvernants dont les convictions ne s'arrêtent pas aux lois du marché et au crédo concurrentiel les plus stricts. Ainsi, E. MALINVAUD, professeur au collège de France, écrit-il dans un rapport de 1998 sur les cotisations sociales : « ...la baisse du coût du travail non qualifié accroîtra directement la demande de ce travail par les entreprises ». T.PICKETTY attribue la faiblesse de l'emploi en France au coût relatif trop élevé du travail peu qualifié français comparé à celui des Etats-Unis. Quant à D.OLIVENNES, dans une Note de la Fondation Saint Simon, il n'hésite pas à parler d'une « préférence française pour le chômage ». Selon lui, le modèle social français se caractériserait par un compromis « malthusien » qui protège une bonne partie de la société (même les exclus) au prix de prélèvements obligatoires (cotisations sociales notamment) lourds et néfastes à l'emploi. Cette analyse, « social-libérale » selon l'expression de

J.P.FITOUSSI, débouche alors sur une accusation des réglementations trop rigides et des dérives des dépenses sociales qui pèsent, en particulier, sur le travail non qualifié. Elle propose de prendre exemple sur les Pays Bas ou la Grande Bretagne qui ont accepté de réformer le modèle social-démocrate. (cf ce texte dans « État-Providence : Arguments pour une réforme », Ed. Gallimard « Folio »).

Ces analyses ne font cependant pas l'unanimité. On peut leur opposer un certain nombre de *critiques*. La première concerne ce que l'on appelle l'élasticité de la demande de travail (des employeurs) à la baisse du prix de ce travail (charges salariales). Rien ne garantit, en effet, que des salaires trop élevés soient la seule raison du refus d'embaucher de la part des employeurs. C'est par exemple la thèse de D.COHEN dans « Richesse du monde, pauvreté des nations » (Flammarion, 1997). Selon cet auteur, les employeurs peuvent être peu sensibles à la baisse du coût salarial car les salariés sont suspectés d'inemployabilité. La deuxième critique consiste à dire, comme l'a fait A.GAURON dans le rapport sur « Les cotisations sociales à la charge des employeurs, de 1998, déjà cité, que les mesures d'allègement du coût du travail non qualifié « auront pour conséquence de freiner la modernisation technologique et d'affaiblir les entreprises nationales dans la compétition mondiale ». Ainsi, l'industrie automobile française, en recherchant l'avantage compétitif d'une main d'œuvre bon marché recrutée au Maghreb ou en Turquie, a raté la révolution technologique impulsée par les entreprises japonaises et en a payé le prix dans les années 80. Enfin, une troisième critique peut s'exprimer en termes keynésiens : à force de considérer le salaire comme un coût plutôt que comme un revenu et un pouvoir d'achat des salariés, ne risque-t-on pas de tarir la demande de consommation, l'activité économique et finalement d'aggraver le chômage ? En d'autres termes, les rationalités micro-économiques (améliorer le fonctionnement du marché du travail en diminuant le coût de celui-ci) n'ont pas nécessairement de bons effets au niveau macro-économique. (On peut lire sur ce thème l'article de D.CLERC « Le coût du travail au cœur du débat » Alternatives Economiques H.S. n°39, 1^{er} trimestre 1999).

En ce qui concerne les *mesures concrètes visant à réduire le coût du travail*, le gouvernement français a jusque-là surtout mis en œuvre des mesures « ciblées » sur des catégories de main d'œuvre considérées comme difficilement employables : jeunes, chômeurs de longue durée, handicapés..., catégories subissant une discrimination à l'embauche. Ainsi, dès 1975, sont apparues des mesures pour favoriser l'embauche des moins de 26 ans tels que les contrats formation-emploi, puis, en 1984, les T.U.C. remplacés en 1989 par les C.E.S. En 1992, ces derniers sont renforcés par les contrats consolidés(C.E.C)... Tout une batterie de dispositifs seront mis en place, remplacés, renforcés ...jusqu'aux emplois-jeunes créés par M.AUBRY.

b) La politique de flexibilité ne concerne pas que le volet du salaire. Elle est plus large que la seule réduction du coût salarial. Revendiquée depuis toujours par les employeurs, elle se fonde sur l'idée que l'intervention de l'Etat doit se contenter de faire respecter la concurrence. Or, la concurrence suppose la mobilité des travailleurs. Donc, toutes les réglementations qui encadrent les relations salariales et visent à protéger les salariés ne font que parasiter les ajustements auxquels pourrait procéder le marché : elles accroissent les prix, elles engendrent une allocation sous-optimale des ressources en main d'œuvre et, finalement elles aggravent le chômage.

La politique de flexibilité a été largement popularisée par l'expérience britannique qui, de 1979 à 1997, sous les gouvernements de M.THATCHER puis de J.MAJOR, s'est traduite par une série de mesures « ultra-libérales » : restriction de la législation sur les licenciements abusifs, mise hors du jeu social des syndicats, renforcement des contrats d'emplois atypiques, etc...La diminution du chômage en Grande Bretagne, à la même époque, explique la

popularité de cette expérience. Plusieurs études ont cependant établi que cette diminution était largement plus redevable à la baisse des taux d'activité qu'aux mesures de flexibilité.

En France, la politique de flexibilité a été plus prudente qu'en Grande Bretagne. Les alternances politiques et les « cohabitations » (1986-88, 1993-95, 1997-02) ont rendu la flexibilité moins idéologique et plus pragmatique qu'outre-Manche. Ce qui explique que la gauche autant que la droite aient tenté de la développer. La politique de flexibilité a concerné deux domaines.

- Celui de la *gestion des effectifs* a vu les réglementations en matière de licenciements s'assouplir. Ainsi, le principe d'une autorisation administrative préalable à tout licenciement qui avait posé une ordonnance de 1945 a été supprimé en 1986 à la plus grande satisfaction des employeurs qui l'exigeaient depuis longtemps. Cette gestion a aussi été flexibilisée par toutes les formes d'emplois atypiques ou précaires : le travail à temps partiel (à ne pas confondre avec la réduction du temps de travail) introduit par la législation en 1973 et qui concerne plus de 3 millions de salariés ; les CDD ou le recours à des personnels intérimaires

- Le deuxième domaine de déréglementation est *celui des salaires*.

La flexibilité a consisté d'une part en des tentatives multiples de *contourner la réglementation du SMIC* (désindexation partielle depuis 1982 ; contrats aidés, dont la rémunération sera inférieure au salaire minimum...).

Elle a consisté aussi en des mesures déjà anciennes d'*intéressement et de participation aux bénéfices* dont le dernier volet est la création, depuis le début de l'année 2001, d'une *épargne salariale capitalisée*. La loi dite FABIUS met au cœur du dispositif, un Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) et un Plan d'épargne interentreprises (PEI) qui feraient des salariés des actionnaires de leur entreprise et qui viendraient compléter les dispositifs déjà existants tel que le Plan d'épargne d'entreprise (PEE) mais qui ne concernaient qu'un nombre restreint de salariés. (Le distributeur Carrefour a été la première entreprise à mettre en œuvre un PEI qui devrait toucher les 30 000 personnes de l'entreprise et de ses nombreux franchisés).

Ces mesures sont controversées car une telle participation n'accroîtra les revenus des salariés qu'à la condition que la conjoncture, la bourse et l'entreprise aillent bien. Dans tous les cas, en revanche, le risque est de voir la rémunération salariale remplacée partiellement par une rémunération différée. Et rien ne garantit que le pouvoir d'achat de cette épargne soit, à ce moment là, aussi fort que celui du salaire actuel. On a ainsi vu, avec la faillite d'Enron aux Etats-Unis (ex septième entreprise américaine) 21 000 salariés perdre l'épargne qui devait théoriquement assurer leur retraite. Enfin, ces produits d'épargne, dans la mesure où ils sont défiscalisés, n'aggraveront-ils pas les déficits des finances publiques ? Le rapport Balligand-Foucauld estime qu'1 euro d'épargne salariale fait perdre 0,45 euro à la protection sociale et 0,12 euro au budget de l'Etat.

La flexibilité a consisté enfin à développer des pratiques d'*individualisation des salaires*, c'est à dire à rémunérer « au mérite » les salariés (entre 1985 et 2000, le nombre d'employeurs, privés et publics, prenant en compte les performances individuelles et l'assiduité, a presque triplé).

Dans tous ces domaines, le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), successeur du CNPF, a encore durci la position patronale ces dernières années avec le thème de la « *refondation sociale* » qui propose d'introduire davantage d'éléments individuels dans les contrats de travail afin de mieux répondre aux exigences du marché. Le slogan « plus de contrat et moins de loi » oublie cependant les risques d'un affaiblissement des conventions collectives pour les travailleurs les moins protégés. Le « compromis fordiste » qui garantissait

largement la protection sociale menace de voler en éclats devant de telles exigences. (cf : l'entretien avec R.CASTEL, Problèmes économiques n°2712 du 9 Mai 2001).

N.B : Les exigences libérales en matière de réduction du coût salarial et de flexibilité sont-elles fondées dans le cas de notre pays ?

Autrement dit, le travail français est-il *trop cher et pas assez flexible* ? Si l'on reprend les calculs faits par Alternatives économiques à partir des publications récentes de l'OCDE, il y a de quoi en douter. Le coût salarial horaire d'un ouvrier de l'industrie est, en 2000, de 16,38 dollars en France contre 18,50 dollars pour la moyenne européenne, 19,86 dollars aux Etats-Unis, 22,99 dollars en Allemagne et 22 dollars au Japon. Quant à la flexibilité du travail, la France est, de loin, le pays de l'Union où le syndicalisme est le plus faible dans le secteur privé et l'un de ceux où le recours à l'emploi précaire est le plus répandu. (cf : Alter Eco n° 201, Mars 2002)

2 - La réduction du temps de travail (RTT)

La redéfinition des règles de fonctionnement du marché du travail a également porté sur la durée légale du temps de travail. Depuis 1982, celle-ci était fixée à 39 heures par semaine. La réduction du temps de travail s'est diffusée en France sous l'effet de nombreux accords « 35 heures » signés dans le cadre de la loi de Juin 1996 (dite « de Robien ») et surtout au titre des lois du 27 Mai 1998 (« Aubry 1 ») et du 20 Janvier 2000 (« Aubry 2 »). La première a été adoptée dans un contexte de fort chômage (>12%). Elle visait à réduire la durée légale du travail à 35 heures par semaine au 1^{er} Janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et au 1^{er} Janvier 2002 pour les autres. Elle prévoyait des aides en faveur des entreprises qui anticipaient sur l'échéance légale. Compte tenu des réactions négatives du patronat, s'est ouverte une concertation avec les parties intéressées qui s'est traduite par la seconde loi, laquelle visait à introduire des assouplissements au cadre législatif initial.

Le bilan complet du passage aux 35 heures est prématuré mais une étude récente publiée par la société Manpower et citée dans *Le Monde* du 4 Septembre 2001 estime que 85% des entreprises privées françaises sont déjà concernées par la RTT.(cf tableau ci-après) :

Avant 1998	2%
Année 1998	5%
Année 1999	24%
Année 2000	40%
Année 2001	14%
TOTAL	85%
Non encore concernées	15%

Par ailleurs, le dernier bilan du Ministère de l'emploi et de la solidarité (27-02-02) compte 412 000 engagements de créations ou préservations d'emplois. Les entreprises de plus de vingt salariés se sont engagées à en créer 307 000, celles de vingt salariés ou moins, 38 000.

Ces mesures de RTT ont donc incontestablement créé des emplois. Pourtant, elles ont essuyé de nombreuses critiques du patronat et d'économistes libéraux.

On a d'abord reproché à la RTT la complexité d'organisation à laquelle elle exposait les entreprises. Comment, par exemple, faire exécuter à un salarié supplémentaire le travail libéré par plusieurs autres n'ayant pas la même activité ? Comment moduler les horaires ? Comment déterminer les rémunérations dans ce nouveau contexte ?... etc.

L'expression « usine à gaz des 35 heures » fut souvent employée par le patronat pour désigner ces difficultés. Néanmoins, celles-ci ont été surmontées dans la signature de très nombreux accords.

Une autre critique a consisté à mettre en question l'efficacité de ces lois en termes de créations d'emplois. Le maintien du même salaire lors de la réduction du temps de travail (ce qui est le cas de 92% des accords « Aubry ») ferait peser des charges plus lourdes sur les entreprises, ce qui les conduirait à moins embaucher ou à perdre des marchés et, du coup, à aggraver les licenciements pour restaurer leurs marges bénéficiaires. Finalement, les 35 heures auraient sacrifié la croissance économique. Or, la réalité dément cette critique : dans les entreprises ayant passé un accord de RTT avec obligation d'embauche, l'emploi a progressé davantage que dans des entreprises comparables n'y ayant pas souscrit. Comme la durée du travail y a diminué, il en résulte que la réorganisation du travail a engendré des gains de productivité, ce qui est favorable à la compétitivité des entreprises. La RTT a donc profité à l'emploi et à la croissance, contrairement aux craintes de ses détracteurs qui ne voulaient y voir qu'une mesure « malthusienne », c'est à dire défavorable à l'activité économique.

Par ailleurs, le coût des 35 heures a été moins lourd pour les employeurs que ce qu'ils ont souvent prétendu. Le coût lié aux nouvelles embauches a été largement réduit par les aides publiques (réduction des cotisations patronales, primes à l'embauche). De plus, les accords ont, dans de nombreux cas, permis aux entreprises d'obtenir des organisations syndicales le gel des salaires pendant une durée allant parfois jusqu'à deux ans. Enfin, les derniers embauchés l'ont souvent été sur la base de rémunérations moins importantes que les salariés déjà en place.

Les détracteurs des 35 heures ont aussi fait valoir la charge que la RTT allait faire peser sur les finances publiques. Même si la collectivité doit effectivement prendre en charge une part du coût des 35 heures, celui-ci est, somme toute, moins lourd que ce qui est souvent annoncé (le surcoût des dépenses liées aux 35 heures pour l'ensemble de l'année 2001 a été estimé par le gouvernement à 65 milliards de francs, soit moins de 0,7% du PIB). Et, surtout, cette prise en charge n'a rien d'inacceptable dans la mesure où ces mesures permettront de réduire le chômage qui a, lui aussi, un coût non seulement individuel mais également collectif.

A l'actif de ces mesures, il faut encore ajouter un élément que les statistiques ne savent pas traduire avec précision. Les 35 heures ont contribué à redonner une certaine confiance aux salariés, aux chômeurs et aux consommateurs. Le moral des Français en a été amélioré, ce qui s'est probablement répercuté sur ce que KEYNES appelait le « climat des affaires ».

Le revers de la médaille est que les progrès de productivité que les entreprises ont pu obtenir ont résulté, pour une grande part, des réaménagements du processus de travail (élimination des « temps morts » par réduction des pauses, certains congés décomptés du temps de travail, accélération des cadences, modulation des horaires dont les salariés sont parfois avertis très tardivement, diminution des heures supplémentaires...). Cela s'est alors parfois traduit par des problèmes concrets pour les travailleurs (répondre à des exigences plus fortes des employeurs, accroissement des tensions et du stress au travail, diminution du pouvoir d'achat...). Ce qui explique que de nombreux conflits aient éclaté à propos du passage aux 35 heures.

C'est notamment dans le secteur public que l'Etat a le plus de difficultés à faire appliquer la réforme et les recommandations qu'il a émises à l'adresse du secteur privé. Dans le secteur non marchand, le problème des hôpitaux est particulièrement crucial dans la mesure où, avant même la RTT, un nombre très important de postes restent vacants, ce qui compromet la bonne marche des services.

Cela dit, les enquêtes réalisées auprès des Français par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité ont aussi montré qu'une large majorité des Français approuvent le passage aux 35 heures. Près de 60 % jugent que la RTT a amélioré leur vie quotidienne (58,4% des hommes et 61% des femmes). Ce jugement est plus fréquent chez les cadres (65% des hommes et 72,5% des femmes) que chez les non qualifiés (57,2% des hommes et seulement 40,2 % des femmes). En revanche, le bilan est plus nuancé en ce qui concerne les effets de la RTT sur les conditions de travail et la vie au travail. Si pour 26,4% des salariés interrogés dans les enquêtes, les 35 heures ont eu un effet d'amélioration, pour 45,6%, il n'y a eu aucun changement et, pour 28%, il y a eu plutôt dégradation. Celle-ci serait liée, selon les salariés, à une exigence accrue de polyvalence, à une intensification du temps de travail, à l'augmentation des tâches demandées par la hiérarchie ou encore au sentiment que le travail accompli est moins soigné.

N.B : On pourra lire sur ces questions l'article de D.Clerc « 35 heures : Bataille de chiffres » dans Alter Eco n°193, Juin 2001 ; du même auteur, « Les 35 heures à la moulinette libérale » dans Alter Eco n°192, Mai 2001.

Voir aussi le rapport de la Dares notifié par M.A.Estrade, D.Méda et R.Orain « Les effets de la RTT sur les modes de vie » dans Problèmes économiques n°2721, 11 Juillet 2001.

C - Le traitement social du chômage

A côté des actions pour soutenir la croissance économique ou pour modifier les règles de fonctionnement du marché du travail, les pouvoirs publics interviennent aussi dans trois grandes directions : l'indemnisation, pour leur octroyer un revenu de remplacement ; l'aide au placement des chômeurs, pour faciliter la rencontre entre l'offre et la demande de travail ; l'orientation professionnelle et la formation, pour adapter les ressources en main d'œuvre aux mutations du système productif. La première forme d'intervention est quelquefois nommée « politique passive » tandis que les deux autres sont dites « actives ».

Ces interventions se sont surtout développées après la deuxième guerre en Europe. Jusque-là, les interventions publiques sont restées très partielles. La Grande Bretagne instaure une assurance chômage en 1911, l'Italie en 1919 ; l'Allemagne, où les assurances sociales dues à Bismack commencent dès 1883, met en place une obligation de s'assurer contre le chômage en 1927 ; la Suède crée un système public d'assurance en 1934. En France, les politiques publiques de l'emploi seront plus tardives. Jusqu'après la guerre de 39-45, l'aide aux chômeurs relève de systèmes privés d'origine professionnelle ou de systèmes d'assistance publique. La première caisse d'assurance française est créée en 1892 par la Fédération des travailleurs du livre. En 1905, l'Etat instaurera des subventions à ces caisses mutualistes mais celles-ci resteront peu nombreuses. En 1914, Le Fonds national de chômage sera alimenté par l'Etat et les communes mais il s'agit d'un système d'assistance et non d'assurance. Il faudra attendre 1958 pour qu'un système d'assurance-chômage soit mis en œuvre avec la création de l'UNEDIC (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) et des ASSEDIC (Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce). Quant à l'aide au placement, elle se fera par le biais de l'ANPE créée en 1967. A partir du milieu des années soixante, les pouvoirs publics vont s'efforcer un peu partout d'accompagner les mutations économiques entre secteurs en déclin et secteurs en expansion par des politiques de reconversion des chômeurs et de formation dans les entreprises. La crise du milieu des années soixante-dix va encore modifier la donne. Des mesures considérées comme transitoires (garanties de ressources des travailleurs licenciés, dispositifs de réinsertion professionnelle) vont se succéder, tendant à devenir permanentes, et rendant les

politiques d'emploi plus complexes. Les systèmes de protection sociale auront cependant du mal à maintenir intactes les garanties offertes dans la mesure où le ralentissement de la croissance économique diminue les recettes de ces systèmes.

A l'heure actuelle, les outils des politiques publiques d'emploi peuvent être regroupés en sept grandes catégories:

1 – Les mesures qui diminuent la population active : retraites anticipées, très utilisées dans les années 80.

2 – Les mesures d'indemnisation des chômeurs : elles consistent à leur procurer un revenu de remplacement pour un temps limité. Ces systèmes sont pour l'instant mieux développés dans les pays d'Europe du Nord que dans ceux du Sud, la France étant dans une position intermédiaire.

3 – Les mesures qui abaissent le coût salarial global : il s'agit d'exonérations à l'embauche comme la réduction des cotisations sociales pour inciter les entreprises à recruter.

4 – Les actions de formation professionnelle : elles visent soit à former des chômeurs aux compétences obsolètes, soit à augmenter la qualification des jeunes entrant sur le marché du travail.

5 – Les actions de discrimination positive : il s'agit de mesures « ciblées » pour favoriser l'embauche de catégories particulièrement vulnérables (handicapés, chômeurs de longue durée, réfugiés, etc...)

6 – Les créations d'emplois temporaires publics ou associatifs considérés comme d'intérêt général (travaux d'utilité collective, emplois-jeunes, ...)

7 – L'incitation à la création d'entreprises par les chômeurs ou les jeunes : par des aides financières ou administratives, il s'agit de faciliter l'installation d'entreprises individuelles et de les accompagner dans leurs premières années, au moment où elles sont le plus fragiles.

(N.B. Pour une présentation plus complète de ces catégories, cf : J.C.BARBIER, « Les politiques d'emploi en Europe », Flammarion, « Dominos », 1997).



IV – TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les questions relatives à l'emploi et au chômage ont, au tournant des années quatre-vingt, remplacé celles relatives au travail dans la réflexion sociologique et dans le débat social et politique.

- *Dans la réflexion sociologique d'abord.* Dans les années 20-30, les questions principales ont porté sur l'organisation du travail. Les études d'E.Mayo à la Western Electric C^{ie} en 1924, ont notamment montré que le collectif de travail n'était pas qu'une somme d'individus mais le résultat d'une coopération. Dans les années 60, c'est la question de l'appauvrissement des tâches qui devint essentielle, comme par exemple dans la sociologie de G.Friedman (« Le travail en miettes », « Où va le travail humain »). Après 1968, l'accent sera porté sur la question de l'aliénation au travail, les thèses d'H.Marcuse étant exemplaires de cette préoccupation (« L'homme unidimensionnel »). Dans les années 70, c'est également la question de la conscience ouvrière que des auteurs comme A.Touraine poseront avec le passage aux sociétés qu'il appellera « post-industrielles ».

Or, à partir des années 80, les questions du travail, même si elles ne s'effacent pas, laissent un champ beaucoup plus large à celles de l'emploi et du chômage. Un exemple peut être donné avec la publication du livre de D.Schnapper, « l'épreuve du chômage » en 1981.

- La même réorientation se fait *dans les débats politiques et sociaux*. Jusqu'aux années 80, ceux-ci étaient surtout relatifs aux conditions de travail, à la santé, à la dignité des travailleurs ou au sens du travail. Ils se déroulaient dans un contexte de critique de l'entreprise (désignée comme un lieu d'exploitation et d'aliénation), de l'Etat et de la classe capitaliste qu'il était accusé de servir.

A partir des années 80, la critique du travail deviendra moins celle de l'organisation que celle de la discrimination entre les emplois stables et les contrats précaires, entre les « in » et les « out ». La critique de l'entreprise cèdera devant ce que A. Ehrenberg appellera son « réenchantement » (l'entrepreneur Bernard Tapie sera la figure exemplaire de l'entreprise des temps de crise). La critique de l'« Etat capitaliste » laissera place au doute sur les capacités des pouvoirs publics à résoudre les questions sociales. Ceux-ci se demanderont d'ailleurs un peu moins comment promouvoir les qualifications (contrairement aux années 70 où fut notamment créé le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications – CEREQ-) et un peu plus comment accroître la flexibilité ou réduire le coût du travail. Même la réduction du temps de travail sera vue davantage sous l'angle quantitatif de la création d'emplois que sous l'angle qualitatif de la libération du temps.

La question du travail va cependant revenir sur le devant de la scène depuis le milieu des années 90 à travers deux problématiques. L'une concernera la place et le sens que nos sociétés pouvaient encore accorder au travail à l'heure de la « troisième révolution technologique ». L'autre portera sur les transformations des conditions de travail qu'induit ce que l'on a convenu d'appeler le « nouveau modèle productif ». Sur l'une comme sur l'autre de ces questions, les avis sont partagés.

A – La place et le sens du travail : déclin ou centralité ?

1 – La thèse de la « sortie du travail »

Un certain nombre d'ouvrages vont connaître, vers le milieu de la décennie 90, un succès qui dépassera largement le cercle des spécialistes :

D.Méda, « Le travail, une valeur en voie de disparition », 1995

J.Rifkin, « La fin du travail », 1995

A.Gorz, « Misères du présent, richesses des possibles », 1997

V.Forrester, « L'horreur économique », 1997 (un des plus gros succès de librairie dans ces domaines).

Bien que d'intérêts différents et aboutissant à des conclusions différentes, ces ouvrages postulent tous que nous serions en train de sortir du travail et que celui-ci cesserait de constituer une valeur et un vecteur de notre identité sociale. Ils s'inspirent de la thèse d'H.Arendt de 1961 (« La condition de l'homme moderne ») selon laquelle la modernité technologique créerait « le spectre d'une société de travailleurs sans travail », ce qui serait la pire des choses puisque les travailleurs seront libérés de la seule chose qu'ils sont en mesure de faire. Mais, prenant cette thèse à contre-pied, ces auteurs estiment que la sortie du travail serait aujourd'hui d'autant plus réalisable et facile que le travail n'est pas un « invariant anthropologique » (D.Méda) mais une invention historique récente. Cette « invention » se

serait déroulée, toujours selon D.Méda, en trois actes. Fin du XVIIIème siècle : l'économie politique classique en fait la source de toute richesse. XIXème siècle : idéalisation du travail comme source de réalisation de soi par Hegel puis par Marx. Après-guerre : programmes sociaux de l'État-Providence fondés sur les revenus du travail. De cette histoire, D.Méda tire la conclusion que le travail ne pourra jamais constituer une valeur, sinon une valeur purement économique. Jamais, il ne sera producteur de lien social car il ne donne qu'une vision pauvre de ce lien : celle de l'échange marchand. Et, pour A.Gorz, même durant les Trente glorieuses, le travail n'a pas été intégrateur : ce qui a produit du lien social, c'était l'appartenance à un syndicat, la mobilisation collective, bref, l'opposition à une classe plus que l'adhésion à une valeur.

2 - Le travail, encore central

La thèse de la fin du travail s'appuie sur des faits objectifs (d'une moyenne de 3 000 heures de travail par an et par personne au début du XXème siècle, on est passé à un peu plus de la moitié de ce chiffre au début du siècle suivant) mais que l'on interprète abusivement. *La quantité de travail nécessaire pour produire a diminué moins que la durée de ce travail.* D'une part, les lieux de production qui étaient concentrés dans un nombre restreint de pays (les pays industriels développés) se sont étendus à de nouveaux pays qui participent aujourd'hui de façon croissante à la production mondiale. D'autre part, *tout* le travail effectué n'est pas comptabilisé : une partie est dissimulée dans le travail « au noir », une autre n'est pas considérée comme du travail au sens économique du terme et n'est donc pas prise en compte (travail domestique). En troisième lieu, la thèse du déclin du travail oublie que la productivité du travail a considérablement augmenté au siècle dernier et que, par conséquent, même si le temps de travail diminue, la valeur du travail mise en œuvre dans la production augmente. Par ailleurs, le temps de travail « libéré » n'est pas forcément du temps « libre » : celui-ci est, en effet, de plus en plus « réinvesti » dans des activités liées au travail (on se forme, on s'informe, on se remet « en forme » pour être plus « performant » etc.). Enfin, un certain nombre de contrats de travail mettent en œuvre davantage de travail que ce qui était prévu dans le contrat : c'est notamment le cas pour les salariés aux statuts précaires qui ont moins de moyens de faire respecter les engagements de l'employeur.

On voit à travers ces exemples en quoi la comptabilité du volume de l'emploi peut différer de la comptabilité du volume de travail, ce qui confirme la nécessité de ne pas assimiler ces deux notions.

La thèse de la « sortie du travail » a fait l'objet d'une deuxième critique et d'un éclaircissement majeur. Selon R.CASTEL (« Les métamorphoses de la question sociale »), *ce ne serait pas le travail qui tendrait à disparaître mais un certain type d'emploi* : celui qui s'était généralisé dans la « société salariale » d'après-guerre et qui a été considéré comme le vecteur de l'intégration sociale dans cette période : l'emploi salarié, stable, à temps plein. Ce type d'emploi (que l'on appelle encore aujourd'hui « typique » mais pour combien de temps ?) a fourni, durant les « trente glorieuses », une cohérence à la société tout entière. En effet, d'abord, les identités individuelles se ramenaient largement à des statuts professionnels (savoir ce que l'on faisait permettait de savoir qui l'on était). D'autre part, les pouvoirs publics prenaient souvent l'emploi salarié comme référentiel de leurs politiques sociales (la redistribution de l'État-Providence était fondée sur des cotisations salariales). Enfin, même les identités ethniques étaient recouvertes par la qualité de salarié (on parlait alors des « travailleurs » immigrés).

Si le « salariat » a pu constituer un ciment de l'intégration sociale, c'est, comme l'ont aussi montré les économistes de l'école de la Régulation, grâce à un compromis social qui a associé la nécessité économique de produire des richesses, et de les produire avec de plus en

plus d'efficacité (de productivité), à l'exigence sociale de protéger ceux qui produisaient ces richesses. Autrement dit, l'intégration sociale par la protection était devenue la monnaie d'échange de la soumission du travailleur aux contraintes du système économique. Ce compromis a été possible tant qu'une croissance économique forte permettait de financer la couverture des risques sociaux et tant que les institutions de la protection sociale (État, Sécurité sociale) avaient une forte légitimité pour convaincre la société d'être solidaire. Le sentiment de crise de la valeur travail aujourd'hui serait lié, dans ces conditions, à un « effritement de la société salariale » (R.CASTEL) où il est moins facile de réaliser ce compromis et où les nécessités de l'économie (mutations technologiques, mondialisation, intégration européenne, compétitivité, etc.) semblent avoir la priorité sur les exigences sociales.

Parallèlement à cette approche historique, la thèse selon laquelle le travail constitue encore une valeur centrale a été confirmée par de nombreuses enquêtes. Ainsi, des travaux d'Hélène Riffaud (« Les valeurs des Français », Puf, 1994) jusqu'à ceux réalisés dans le cadre des enquêtes internationales en 1981, 1990 et 1999 (cf : Pierre Bréchon, « les valeurs des Français- 1980-2000 », A.Colin, 2000), il apparaît que le travail continue d'avoir une place importante. Certes, il s'inscrit moins dans un projet collectif ou dans une idéologie (le thème des classes sociales est ainsi plus faible, bien que le sentiment de clivages soit loin d'avoir disparu) mais les Français investissent de plus en plus dans le relationnel, qu'il soit familial, amical ou professionnel.

B - Un nouveau modèle productif ?

A côté de la question du sens du travail et de sa valeur, celle de son organisation est également revenue sur le devant de la scène, avec, là encore, des approches différentes. Pour les uns, la « troisième révolution technologique », celle des moyens d'information et de communication, signerait la fin du travail « fordiste ». Pour d'autres, l'évolution ne serait pas aussi nette et conduirait à une transformation des travailleurs plus qu'à celle du travail.

1 –« La fin du fordisme »

Le « fordisme » se caractérisait par un équilibre entre le secteur des biens (agricoles et surtout industriels) et celui des services. Aujourd'hui, la prédominance du secteur tertiaire est flagrante avec plus des deux tiers des emplois contre à peine un quart pour le secondaire et moins de 4% dans l'agriculture. Du coup, la logique de la production se voit relayée par celles de la conception des produits, de leur vente ou de l'organisation d'un environnement propice à cette production (ce que résumait très bien le PDG de Renault : « Autrefois, mon problème était de produire des voitures, désormais, il est de les vendre ! »).

Le « fordisme » se caractérisait aussi par la division du travail (taylorisme + chaîne de montage) et des normes d'embauches très stables. Face à la crise, il tendrait à laisser place à un modèle nouveau dont la firme japonaise Toyota s'est voulue être l'emblème : recherche de qualité totale ; zéro défaut, zéro délai ; zéro stock. Les postes spécialisés seraient remplacés par des groupes de fabrication. Les directives verticales s'effaceraient au profit d'une auto-organisation. La mobilisation des travailleurs et leur implication dans les objectifs de l'entreprise seraient préférées aux incitations par le salaire...

Ces évolutions auraient alors comme conséquence de modifier fondamentalement les attentes vis à vis des travailleurs. La « tertiariation » exigerait des compétences nouvelles, mettant en jeu des qualités relationnelles, un « savoir être » plutôt qu'un « savoir faire ». Or, comme le dit A.Lebaube (« Le travail autrement »), ces compétences nouvelles ne peuvent

plus être interprétées en termes de *qualification*. Cette notion appartenait au monde industriel car elle situait l'ouvrier par sa place dans une grille (ouvrier qualifié, ouvrier spécialisé, etc.). Et c'était à partir de cette qualification qu'on déterminait son salaire et sa place dans la hiérarchie. Désormais, l'appréciation de la compétence sera plus subjective, basée sur des critères de comportement, et donc plus discutable et négociable. La notion de professionnalisation paraîtrait alors plus adéquate à la situation actuelle car plus « tertiaire ». Les qualités personnelles y seraient appréciées au même titre et même davantage que la qualification objective. Face à cette mutation, des institutions comme les syndicats ou l'école doivent se redéfinir. Les syndicats dont l'habitude était de négocier des statuts collectifs de groupes sociaux sont aujourd'hui confrontés à des demandes spécifiques d'individus aux statuts très différenciés.. Quant à l'école, les diplômes qu'elle délivre ne structurent plus aussi nettement les qualifications et des divergences peuvent se faire entre la qualification scolaire et la compétence professionnelle.

Soulignons également une autre conséquence fondamentale de ces mutations : c'est la relation entre emploi et intégration sociale qu'il faut lire autrement. En effet, la question aujourd'hui n'est plus seulement de savoir si l'emploi est un vecteur de l'intégration sociale. A cette question, la réponse ne peut être que positive, contrairement aux apologues de la fin du travail. Mais la question est aussi de savoir si l'intégration sociale n'est pas, plus que jamais, un préalable à l'embauche.

2 - Le modèle productif est-il vraiment nouveau ?

La tertiairisation de l'économie, les nouvelles manières de produire et les nouvelles exigences en matière salariale ne doivent cependant pas conduire trop vite à penser que le travail n'est plus synonyme de « souffrance » pour reprendre l'expression de C. Dejours.

Même si les pratiques hiérarchiques sont moins visibles, même s'il y a une plus grande autonomie des travailleurs, même si les pressions formelles se relâchent, on constate, dit A.Supiot dans un rapport pour la Commission européenne (« Au delà de l'emploi », édition Flammarion 2000), un alourdissement de la subordination qui prend la forme de pressions informelles, surtout sur les moins qualifiés, sur les femmes ou sur les jeunes (pression pour que les travailleurs ne se syndiquent pas, intensification du travail, modification des objectifs...)

Surtout, la thèse de la nouvelle organisation productive est discutable dans la mesure où les méthodes de travail restent encore souvent inspirées du taylorisme. Les principes fondamentaux de celui-ci (séparation des tâches de conception et d'exécution, appauvrissement et intensification...) demeurent. D.Linhart en conclut que ce qui change essentiellement, c'est le ressort de la mobilisation des travailleurs : alors que le fordisme était fondé sur des stimulations financières et sur la contrainte (hiérarchique ou organisationnelle), on demande désormais aux salariés de coopérer aux objectifs de l'entreprise et aux impératifs productifs. « Plutôt que le travail, ce sont les travailleurs que l'on essaie de changer », dit-elle.

Finalement, on pourrait parler aujourd'hui d'une double dimension de la précarité. C'est ce que fait S.Paugam dans son ouvrage « Le salarié de la précarité » (Puf, 2000) qui distingue :

- la précarité de l'emploi, résultant de l'insécurité du contrat de travail, de la vulnérabilité économique, de droits sociaux limités, de l'absence d'avenir professionnel et
- la précarité du travail résultant de son faible intérêt, d'une rémunération médiocre, d'une faible reconnaissance sociale.

Certes, reconnaît-il, les salariés ont globalement davantage d'autonomie que dans le modèle fordiste, compte tenu de leur plus grande qualification ou de l'introduction de nouvelles

méthodes de ressources humaines favorisant l'initiative. Mais le revers de la médaille, c'est des rythmes de travail plus denses, une obligation de mobilité, de polyvalence...Et, de plus, l'autonomie a pour conséquence de rendre plus visibles les défaillances des salariés car les nouvelles formes de gestion accordent plus d'importance aux performances de chacun qu'à celle du collectif de travail. Du coup, le sentiment d'échec est davantage personnalisé et l'angoisse du travailleur augmentée.

Cette double dimension de la précarité ne peut alors que renforcer les inégalités dans les formes de l'intégration sociale.

