

La persistance du chômage en France serait le résultat de « rigidités » diverses sur le marché du travail. Pourtant, les normes d'emploi ont peu de choses à voir avec ce qu'elles étaient il y a vingt ans, qu'il s'agisse des salaires, du temps de travail, des contrats de travail et de la définition même du statut de salarié(e).

Ces nouvelles normes se sont frayé la voie à travers des « populations cible » (femmes, jeunes, seniors et salariés issus de l'immigration) qui représentent aujourd'hui la majorité du salariat et constituent autant de « vecteurs » des mutations.

Les médiocres résultats enregistrés s'expliquent difficilement par un retard spécifique dans l'application des réformes structurelles du marché du travail, et on peut au contraire se demander si la France n'est pas un exemple de leur incapacité à améliorer les performances d'emploi.

Ce livre a été rédigé par huit chercheurs de l'IREs : Florence Lefresne, Jacky Fayolle, François Michon, Michel Husson, Yannick Fondeur, Christèle Meilland, Annie Jolivet et Mouna Viprey (dans l'ordre des chapitres).

L'IREs a également publié Les marchés du travail en Europe (2000) dans la même collection.

Table des matières

Introduction

I / Les nouvelles normes d'emploi

1. La fragmentation des normes

De l'invention du statut de salarié à sa balkanisation
Travail temporaire et temps partiel
Les figures de l'indépendant
Un vecteur des nouvelles normes : les politiques d'emploi

2. Nouvelles segmentations du marché du travail

Le CDI fait de la résistance
Une dualisation croissante du salariat
La déstabilisation des marchés internes
Les nouveaux professionnels.

3. Trajectoires individuelles et statut professionnel

Les fondements normatifs
Des enjeux de démocratie sociale
Normes d'emploi : un enjeu communautaire

II/ Dynamiques salariales

1. Le drame salarial, en trois actes

Acte I : le « coup de force » dirigiste (1982-1985)
Acte II : la politique de désinflation compétitive (1986-1998)
Acte III ? L'unification monétaire européenne (1999...)
L'impasse salariale de la stratégie européenne pour l'emploi

2. Le poids du chômage

3. Le retour du marché

4. Le Smic, dernier rempart des normes salariales ou simple minimum social ?

La dévalorisation des conventions collectives
Le salaire minimum reste une affaire nationale

III / Les temps de travail

1. Les enjeux du temps de travail

2. Les 35 heures, une singularité française ?

3. L'affaiblissement des normes collectives et la montée des contraintes

L'affaiblissement des normes hebdomadaires
La flexibilité du temps de travail
L'intensification du travail

IV/ Les performances du marché du travail

1. *La rotation peut-elle créer des emplois ?*
2. *Rigidités et créations d'emplois*
3. *L'évolution de l'emploi non qualifié*
4. *Une radiographie des performances françaises*
5. *Performances d'emploi et institutions*

V/ Les générations entrant sur le marché du travail

1. *Les jeunes sur le marché du travail*
Une position spécifique
Comment analyser l'insertion professionnelle ?
2. *L'influence déterminante de la conjoncture*
Sur-réaction du taux emploi des actifs récents
La protection relative offerte par le diplôme
La nature des emplois est également sensible à la conjoncture
3. *Les jeunes au cœur des dynamiques de l'emploi*
Sur-représentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche
Vecteurs des nouvelles normes d'emploi

VI/ Emploi des femmes et inégalités

1. *Hommes et femmes sur le marché du travail*
2. *Les signaux de la différenciation*
Persistance des écarts de salaires
De la différenciation à la discrimination acceptée ?
3. *Le temps partiel, nouvelle norme d'emploi ?*
Temps partiel : le cumul des inégalités
Temps partiel et réduction du temps de travail

VII/ L'emploi des seniors

1. *Une part croissante de la population active, mais une faiblesse des taux d'activité et d'emploi.*
L'impact du « vieillissement démographique »
Activité et emploi : une tendance générale qui masque des effets de structure
De fortes hétérogénéités selon le statut de l'emploi et selon les établissements
2. *La fin de la vie active : des parcours complexes*
Impact des systèmes de sortie anticipée
Retrouver un emploi en fin de vie active
Quels emplois pour les seniors ?

3. *Relever le taux d'emploi des seniors*
Des déterminants multiples
Effets d'âge ou de génération ?

VIII/ Emploi des immigrés et discriminations

1. *La politique d'immigration comme logique de régulation du marché du travail*
La main-d'œuvre immigrée sur le marché du travail
La nouvelle topologie des discriminations
2. *L'hétérogénéité des discriminations raciales*
Lutte contre les discriminations et discriminations légales
Rationalité économique ou rationalité sociale ?
3. *Vers un retour de la logique économique ?*

Conclusion

L'emploi ne désigne pas seulement l'exercice d'une activité rémunérée [bien que la statistique ne retienne que cette définition conventionnelle du BIT], pas plus qu'il ne se réduit au statut juridique du contrat de travail. Il renvoie à un ensemble de droits et de règles : reconnaissance de la qualification, place dans l'organisation du travail, modes de rémunération, encadrement par la négociation collective. Il intègre une dimension de trajectoire : l'emploi que l'on occupe aujourd'hui, le passage éventuel par le chômage, par la formation ou d'autres formes d'inactivité peut s'avérer déterminant pour l'emploi occupé demain. Il est une composante essentielle du statut social, sa privation est une source de désaffiliation sociale. Mettre en perspective l'ensemble des mutations de l'emploi en France, depuis une vingtaine d'années, constitue l'ambition de cet ouvrage qui mobilise pour cela une sélection de travaux, notamment ceux réalisés à l'IRES. Trois grandes entrées sont proposées comme composantes essentielles de la relation salariale : les normes d'emploi, les dynamiques salariales et enfin la durée et les conditions de travail. La France est, à cette fin, saisie dans ses évolutions - spécificités ou au contraire alignement sur des tendances communes - à partir d'un éclairage comparatif avec d'autres pays européens et d'un ancrage dans les politiques économiques et sociales européennes.

Le discours dominant considère que la persistance du chômage est un problème réductible aux « rigidités » affectant spécifiquement le marché du travail et que les réformes structurelles destinées à les réduire ont été insuffisamment mises en œuvre. La faible rotation dans l'emploi est le plus souvent présentée comme la cause principale de piètres performances d'emploi, les obstacles à la mobilité étant principalement analysés à l'aune des coûts d'embauche (minima salariaux, normes conventionnelles, poids de la protection sociale) et des entraves aux licenciements. Cette manière de poser les termes du débat recèle pourtant un paradoxe. Les transformations de l'emploi en France, présentées à partir de la triple entrée retenue dans cet ouvrage, sont fort difficiles à minimiser. Le fonctionnement du marché du travail français aujourd'hui a peu de choses à voir avec ce qu'il pouvait être il y a 20 ans, qu'il s'agisse des normes salariales, de l'organisation du temps de travail, de la nature du contrat de travail et de la définition même du statut de salarié(e). Cela invite à chercher ailleurs que dans les « rigidités » institutionnelles la cause des insuffisances d'emploi.

Les mutations de l'emploi passent par un certain nombre de populations cibles qui en sont autant de vecteurs. Les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés et les immigrés ne constituent pas des segments « périphériques » du marché du travail dont il s'agit exclusivement d'analyser les caractéristiques particulières. C'est au contraire à travers ces catégories que les transformations de l'emploi se fraient la voie, qu'elles tendent à la fois à redéfinir la relation salariale dans son ensemble et à redessiner les lignes de segmentation du marché du travail. Chacune de ces catégories figure des enjeux de politiques publiques désormais portés au niveau communautaire : politique d'insertion des jeunes, égalité hommes-femmes, incitation à l'emploi des seniors, lutte contre les discriminations. Si les objectifs communautaires impriment l'orientation voire l'inflexion des politiques nationales, ces dernières n'en portent pas moins la marque d'une spécificité des institutions nationales de l'emploi.

Depuis le milieu des années soixante-dix, un ensemble de transformations économiques et sociales ont conduit à remettre en cause l'unicité de la norme d'emploi. Les modalités de division et d'organisation du travail changent pour faire face à une spécialisation et à une tertiarisation croissante ainsi qu'à des objectifs de flexibilité et de compétitivité exacerbée. De son côté, en accentuant la compétition pour l'emploi et en restreignant le pouvoir de négociation des salariés, le chômage de masse exerce également une pression à la fragmentation des normes d'emploi. Le présent chapitre se propose d'identifier cette fragmentation comme un processus inverse à celui qui a présidé à la mise en place de la société salariale. Le modèle émergent est-il pour autant celui d'une instabilité généralisée de l'emploi ? Face aux risques de démantèlement des droits et des protections, accompagnant l'émiettement des normes, un débat est ouvert sur une sécurisation professionnelle des trajectoires.

1. La fragmentation des normes

De l'invention du statut de salarié à sa balkanisation

Sait-on que face au salariat montant, le travail indépendant est resté en France une forme juridique dominante jusqu'en 1930 ? Le début du XX^{ème} siècle a néanmoins vu l'écllosion d'une distinction précise entre le travail salarié défini par la subordination juridique vis-à-vis de l'employeur et le travail indépendant. La volonté collective de parer aux risques propres au travail salarié a progressivement débouché sur une réglementation légale et conventionnelle. Risque de l'emploi lui-même face aux aléas de l'activité économique ; risque lié à l'accomplissement physique du travail ; risque social lié à la vieillesse, à la maladie et à la maternité, etc. Leur prise en compte par le Code du travail et les conventions collectives, puis par le système de protection sociale, a coïncidé avec l'absorption par le salariat de formes de travail très nombreuses et a donné naissance à la notion moderne de *statut d'emploi* [Supiot, 1994]. Avec la généralisation du salariat, le contrat à durée indéterminée (CDI) à plein temps avec une seule entreprise est progressivement devenu la norme de l'emploi salarié. L'horizon pérenne répond à la fois à un objectif de protection des travailleurs, en échange de la subordination, et au souci des employeurs de stabiliser la main-d'œuvre dans l'entreprise. La rupture du contrat de travail devient, avec les lois de 1973 et 1975, un acte juridique circonstancié. Le licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse, qu'il s'agisse du licenciement individuel, ou économique (en relation avec la situation économique de l'entreprise). A partir du moment où le statut des personnes est défini par l'emploi, le plein-emploi devient une responsabilité collective assumée par les politiques publiques keynésiennes des trente glorieuses.

Le premier facteur de transformation de la norme d'emploi réside ainsi dans la montée d'un chômage de masse et dans la fin de cette « convention keynésienne de plein emploi » [Salais *et alii*, 1986]. Mais les mutations surgissent également du travail lui-même : diffusion massive des nouvelles technologies, montée des préoccupations liées aux clients et à la qualité, recherche de systèmes plus réactifs, se sont combinées pour puissamment transformer l'organisation même des entreprises, leurs contours juridiques ainsi que les formes de mobilisation au travail. Deux logiques servent de repère pour dépeindre les déplacements : une logique de flexibilité fonctionnelle interne à l'entreprise qui s'appuie sur la redéfinition de la place des salariés (réorganisation du travail, polyvalence, autonomisation...) ; une logique de flexibilité numérique externe qui limite le contrat à l'accomplissement d'une tâche déterminée, qu'il s'agisse d'un contrat de travail (CDD) ou d'un contrat commercial auprès d'une entreprise tierce ou sous-traitante ou même d'un travailleur indépendant. L'externalisation des tâches conduit à reporter une

partie du risque lié à l'emploi et à l'activité économique sur un tiers : entreprise sous-traitante ou salarié. Dans certains cas, ce report est total. C'est le cas par exemple des *merchandisers* dans la grande distribution, conduits à autogérer leur emploi ; leur rémunération varie en fonction du nombre de contrats qu'ils passent ou des résultats économiques de l'entreprise. La logique est ici de ramener le contrat de travail un contrat marchand pur, voisin du tâcheronnat qui préexistait au salariat.

Travail temporaire et temps partiel

C'est précisément dans les années soixante-dix où l'élaboration des protections du CDI a fait de celui-ci la norme d'emploi typique, qu'ont commencé à se développer les formes particulières d'emploi (intérim, CDD, temps partiel). Celles-ci ont d'ailleurs été réglementées en référence au CDI devenu juridiquement la forme de droit commun du contrat de travail. Ainsi, du point de vue de la loi, le CDD et l'intérim ne doivent être utilisés que pour des tâches non liées à l'activité habituelle de l'entreprise. Néanmoins, d'une part, l'évolution législative va en élargir la possibilité de recours (encadré 1) et d'autre part, leurs règles d'encadrement seront loin d'être toujours respectées dans la pratique. Par leur position d'entrants sur le marché du travail, les jeunes sont particulièrement concernés par ces formes d'emploi qui s'étendent y compris dans le secteur public : face aux contraintes budgétaires des établissements et collectivités publiques, une proportion croissante de contractuels ou de vacataires contribue à des missions de service public (tableau 1). Le CDD est ainsi devenu la norme du recrutement : en 2003, dans les établissements de plus de 10 salariés du secteur privé, sept embauches sur dix se font sur contrat temporaire (CDD et intérim). Certains travaux contestent que le recours au CDD soit structurellement lié à des impératifs de flexibilité productive des entreprises. Ce serait principalement la forte diminution des démissions de salariés - liée à la hausse du chômage - qui justifierait pour les entreprises le choix du CDD, cela afin d'assurer la stabilité du taux de sortie nécessaire à l'ajustement de l'emploi par les entrées [Sauze, 2003].

Avec un taux de recours au CDD de 13 % en 2003 (incluant les contrats aidés et l'apprentissage), la France se situe dans la moyenne des pays de l'Union, entre l'Espagne (32 %) et l'Irlande (5 %) [Eurostat, 2004]. Les comparaisons internationales sont néanmoins délicates tant la forme du contrat est reliée à l'ensemble des médiations collectives qui lui donnent sens dans chaque ensemble national. Au Royaume-Uni par exemple, c'est la grande souplesse du *permanent contract* (quasi-absence de coût du licenciement) qui explique le faible recours au CDD (7 %).

Encadré 1- Législation sur le CDD en France

Le code du travail fixe les conditions du recours au CDD (art. L122) : répondre à une activité précise, temporaire ou saisonnière, mais non régulière de l'entreprise ; remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail a été suspendu. Son encadrement juridique a évolué dans le temps.

La loi de 1979 élargit la possibilité de recours au CDD de deux manières : par la réhabilitation des contrats à durée déterminée à terme incertain (contrats conclus pour une tâche dont la fin d'exécution ne peut être parfaitement connue à l'avance) et par l'autorisation du renouvellement des contrats. Alors que l'on assiste, dans la période précédent la loi, à un essor important du recours au CDD, le souci du législateur est de favoriser un recours plus massif encore à ce type de contrat, à la demande explicite des organisations patronales.

L'ordonnance de 1982 (changement de majorité politique) restreint les possibilités de recours aux contrats à durée limitée. Elle affirme le principe selon lequel « le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée, le recours au contrat à durée déterminée étant limité à des cas où l'emploi pourvu ne présente manifestement pas un caractère permanent ». Plusieurs mesures sont prises dans cet objectif : une liste limitative des cas de recours est élaborée, un seul

renouvellement du CDD est autorisé, une prime de fin de contrat égale à 5 % des salaires versés est instaurée, la durée du contrat est limitée entre six mois et un an selon les cas de recours.

La loi de 1985 élargit la liste des cas de recours.

L'ordonnance de 1986 (nouvelle majorité politique) supprime la liste limitative des cas de recours et porte la durée maximale du CDD à deux ans.

La loi de 1990 instaure à nouveau une liste des cas de recours et ramène la durée maximale des CDD à 18 mois. Elle élève la prime de fin de contrat à 6 %.

La loi de modernisation sociale de 2002 augmente cette prime jusqu'à 10 % afin de l'aligner sur celle que perçoivent les salariés des entreprises de travail temporaire.

La loi du 3 janvier 2003 permet aux employeurs qui s'engagent à former le salarié, de ne verser qu'une prime de 6 %.

L'intérim constitue la seconde forme de travail temporaire et une voie d'accès au marché du travail significative pour les jeunes (tableau 1). Les règles strictes, le plus souvent issues de la négociation sociale, qui l'encadrent sont souvent contournées par les employeurs ; en témoigne la jurisprudence Renault de janvier 2004 qui a conduit à requalifier une vingtaine de contrats d'intérim en CDI. L'intérim répond à une double demande : besoins très spécifiques en main-d'œuvre qualifiée sur certains segments du marché du travail ; pénurie sectorielle de main-d'œuvre en période de reprise du cycle économique. Certaines sociétés d'intérim, soucieuses de se départir de leur image de marchandage de main-d'œuvre, affichent de plus en plus une ambition nouvelle de gestionnaire en externe des ressources humaines des entreprises, allant bien au-delà d'une prestation temporaire [Lefèvre, Michon, Viprey, 2002].

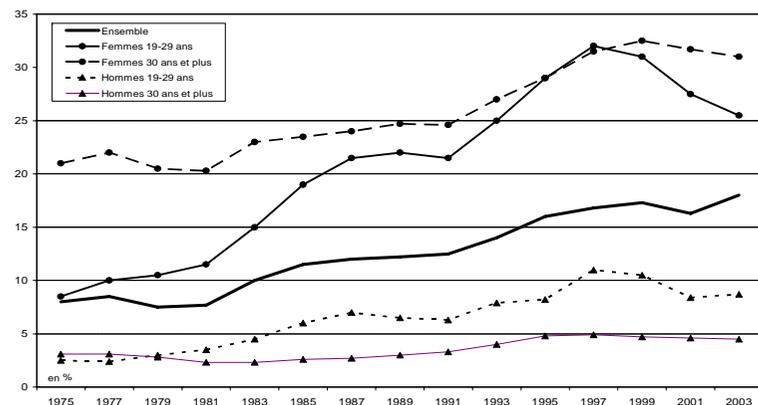
Tableau 1- Evolution des statuts d'emploi en France

	Emploi public		Intérim	Emploi salarié privé		
	Contractuels et vacataires	Statutaires		CDD	Apprentis	CDI
1982						
ensemble	2,0	98,0	1,0	2,7	1,4	94,9
15-29 ans	8,0	92,0	1,7	5,8	4,3	88,2
1990						
ensemble	5,6	94,4	1,7	6,3	1,6	90,4
15-29 ans	15,5	84,5	3,3	14,7	5,2	76,9
1999						
ensemble	6,3	93,7	3,0	8,7	1,8	86,5
15-29 ans	19,9	80,1	6,9	18,6	7,7	66,8
2001						
ensemble	7,2	92,8	3,4	8,6	1,4	86,6
15-29 ans	21,0	79,0	7,5	19,6	7,4	65,5
2002						
ensemble	8,4	91,6	3,2	8,5	1,6	86,7
15-29 ans	21,5	78,5	7,1	18,5	8,3	66,1
2003*						
ensemble	13,6	86,4	2,9	8,6	1,6	86,9
15-29 ans	40,0	60,0	6,1	18,7	6,7	68,5

Source : Enquêtes Emploi, Insee. * rupture de série à partir de 2003

Autorisant un ajustement des temps de l'emploi aux temps productifs, le temps partiel, sous différents statuts, constitue une voie parallèle de flexibilisation de la relation d'emploi. La France a connu une première extension du temps partiel dans la première moitié des années quatre-vingt. Mais jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, elle apparaît « en retard » par rapport à certains pays de l'Union comme le Royaume-Uni et l'Allemagne. Depuis, le temps partiel progresse en moyenne d'un point par an. Il concerne 17,5 % des actifs en 2003, majoritairement des femmes et des jeunes (graphique 1). Cette norme d'emploi est à l'origine d'une déstabilisation de la fonction de garantie de revenu du Smic. Sur la base d'un taux horaire, ce dernier ne permet pas à de nombreuses personnes d'éviter une pauvreté laborieuse, en recrudescence, et elle aussi à dominante féminine : en 2002, 3,5 millions de personnes touchent un salaire inférieur au Smic mensuel dont 80 % de femmes.

Graphique 1. Part du temps partiel en France



Source Enquêtes Emploi, Insee

Le travail à temps partiel est également plus répandu chez les jeunes ; il correspond aux nombreux emplois faiblement qualifiés du secteur tertiaire où la flexibilité horaire figure au premier rang des impératifs des employeurs. Il est d'autant mieux accepté que le jeune, s'il est étudiant par exemple, combine cet emploi avec la poursuite d'une formation. L'emploi à temps partiel exerce clairement une fonction de sas d'entrée sur le marché du travail : parmi les hommes de moins de 25 ans à temps partiel, 71 % sont dans leur établissement depuis moins d'un an (cette proportion est de 62 % pour les jeunes femmes).

Les figures de l'indépendant

De son côté, le travail indépendant (9 % de la population active en 2003) connaît des figures multiples dont certaines le rapprochent à bien des égards du salariat. Il peut être requis par l'exercice d'une profession comme c'est le cas dans de nombreuses fonctions d'expertise ou dans les fonctions libérales régies par des statuts professionnels. Dans bon nombre de cas, lorsque le travailleur est faiblement qualifié, le travail indépendant relève d'un contrat de louage d'ouvrage au profit d'autrui. L'absence formelle de subordination qui définit juridiquement ce statut masque bien souvent une subordination réelle. C'est le cas des multiples petits sous-traitants qui ne

dépendent que d'un donneur d'ordres. La diversification des formes de mobilisation du travail et des statuts conduit ainsi à mettre en question certaines catégories fondamentales du droit du travail : l'opposition formelle entre travail salarié et travail indépendant, l'emploi comme relation durable, l'entreprise comme lieu de rattachement de l'emploi.

Un vecteur des nouvelles normes : les politiques d'emploi

La politique de l'emploi a joué un rôle important dans la banalisation du recours au contrat à durée déterminée, à travers les contrats aidés (2,2 millions de titulaires d'emplois aidés en 2003) ; elle a constitué ainsi un vecteur de déstabilisation de la norme d'emploi et de salaire, en grande partie légitimée par une visée de discrimination positive l'emploi : en 2003, le tiers de jeunes de moins de 25 ans à temps partiel sont en stage ou en contrat aidé. Le développement du temps partiel résulte en grande partie de la politique d'exonération de charges sociales portant sur cette forme d'emploi entre 1992 à 2000 (date de la suppression de ces exonérations).

Le mouvement est plus contradictoire qu'il n'y paraît. L'histoire des dispositifs de la politique d'emploi indique également un mouvement de rapprochement vers le contrat de travail « normal » conférant à ses titulaires certains droits : en témoignent la transformation du statut de stagiaire en statut de salarié avec le passage des TUC (travaux d'utilité collective) aux CES (Contrats emploi solidarité) et l'allongement de la durée de certains contrats aidés (emplois-jeunes sur cinq ans, Contrat d'activité du plan Borloo sur deux ou trois ans). Mais la déstabilisation des normes ne porte pas exclusivement sur la forme juridique du contrat. Le principe d'exonération des charges sociale dédouane à grande échelle l'employeur de sa responsabilité de co-financier de la protection sociale à travers un report de ce financement sur la collectivité. Cet allègement est massif pour le recrutement des salariés à bas salaires : 26 % au niveau du Smic, avec une dégressivité jusqu'à 1,7 fois le Smic. Dans le cas des emplois aidés du secteur non marchand, la prise en charge par l'Etat de la quasi-totalité du coût introduit une distorsion du droit du travail : quelle valeur marchande peut être reconnue à un salarié ne coûtant pratiquement rien à son employeur et rémunéré sur le budget de l'Etat sans être pour autant fonctionnaire ? Se pose plus largement la question du bien fondé d'un encouragement par la politique publique au développement d'emplois de faible qualité. La logique d'activation des dépenses indemnitaires et des minima sociaux (Revenu Minimum d'Activité ; Contrat d'activité Borloo), largement impulsée au plan communautaire dans le but d'accroître les taux d'emploi, encourt le risque d'entretenir ces emplois de faible qualité, sans protéger durablement leurs titulaires du chômage. De son côté, la prime à l'emploi, instaurée en 2001 et concernant 8,5 millions de personnes en 2004, offre une certaine protection contre la pauvreté au travail tout en exemptant l'employeur de la responsabilité d'un salaire décent que le Smic horaire ne suffit plus à garantir (*supra*).

2. Nouvelles segmentations du marché du travail

Le CDI fait de la résistance

Disons-le clairement : le diagnostic n'est pas celui d'une instabilité radicale de l'emploi. Le CDI à temps plein est loin d'être devenu minoritaire et il convient d'être prudent devant certaines prédictions de son inéluctable déclin. Certes son poids diminue dans l'emploi total, mais il représente encore 87 % de l'emploi salarié en 2004 (91 % en 1975). De plus, la part du CDI s'accroît dans les périodes de reprise de l'emploi, ce qui relativise les thèses fondant sur les mutations structurelles du travail, l'inéluctabilité du recours aux nouvelles normes d'emploi. Ainsi, la période de reprise de l'emploi entre 1997 à 2001 a été caractérisée par un plafonnement du temps partiel et des CDD en part de l'emploi total (stock) et même une baisse de ces derniers dans les embauches (flux) (cf. tableau 2).

Le choix de l'indicateur de stabilité de l'emploi conditionne largement le diagnostic. Ainsi, en retenant l'ancienneté moyenne dans l'emploi (chez le même employeur), l'étude d'Auer et Cazes [2003] portant sur la décennie 1990 conclut à l'absence d'aggravation de l'instabilité de l'emploi dans les principaux pays industrialisés. Des contrastes significatifs existent entre pays, reflétant des régulations différentes du marché du travail. L'ancienneté moyenne dans l'emploi est ainsi traditionnellement plus faible aux Etats-Unis (6,6 ans en 2000), au Royaume-Uni (8,2), au Danemark (8,3) ; et plus élevée en Grèce (13,5), en Italie (12,2), au Japon (11,6), ainsi qu'en Suède (11,5). Mais, à l'exception notoire de l'Irlande, on n'observe aucune tendance à la baisse de cet indicateur. En France, c'est même l'inverse : de 10,4 années en 1992, l'ancienneté dans l'emploi passe à 11,3 ans en 1998 puis à 11,1 en 2000.

Tableau 2. Part des CDD dans l'emploi (1996-2003)

en %	1996	1997	1998	1999	2000	2003
dans l'emploi salarié	9,6	9,9	10,2	10,0	10,3	11,1
dans les embauches*	70,2	70,3	68,4	66,6	61,6	64,3

* établissements de plus de 10 salariés ; y compris apprentissage et contrats aidés

Sources : Enquête Emploi ; DMMO/EMMO.

Le phénomène s'explique par une rigidité du marché du travail liée à la récession : lorsque cette dernière s'installe, les entreprises recrutent peu et les salariés ne sont pas incités à changer d'emploi. Certes, la montée des licenciements joue en sens inverse mais le premier mouvement l'emporte (hausse de la part des anciens emplois) et l'ancienneté dans l'emploi s'accroît. L'inverse est également vrai. L'ancienneté dans l'emploi a tendance à se réduire lorsque le marché du travail se redresse : de nouveaux salariés sont embauchés et les anciens sont enclins à une plus forte mobilité. C'est la croissance vive de l'emploi en Irlande qui explique la baisse de l'ancienneté moyenne dans ce pays. Cette conclusion va à l'encontre d'une représentation de flexibilisation tous azimuts du marché du travail. Celle-ci est en fait polarisée sur certaines catégories (jeunes, femmes, non qualifiés) sur lesquelles sont reportés et amplifiés les risques de chômage.

En retenant un tout autre indicateur, qui met l'accent cette fois sur les rotations dans l'emploi (flux d'entrées et de sorties de l'emploi), le rapport du Cerc [2005] conclut quant à lui à une instabilité croissante de l'emploi sur les vingt dernières années. Cette dernière traduit en fait les mouvements liés à la hausse sensible des emplois précaires, sans contredire l'énoncé précédent.

Une dualisation croissante du salariat

Le risque de perdre son emploi s'est accru tendanciellement entre le début des années 1980 et la fin des années 1990 en France, et ce, quels que soient le niveau de diplôme, la CSP, ou l'âge [Maurin, 2002]. Il peut être mesuré par la part des travailleurs en emploi une année donnée qui sont au chômage l'année suivante. Observée sur la période 1991-1999, cette part est de 30 % plus élevée que sur la période 1982-1990. Mais surtout, cette fragilisation concerne en premier lieu les salariés de faible ancienneté en emploi (moins d'un an), actifs récents et titulaires d'emplois temporaires, pour qui le risque de perdre son emploi, toutes choses égales par ailleurs, a été multiplié par près de 3,5 depuis le début des années 1970, alors qu'il est resté stable pour les salariés de plus de 10 ans d'ancienneté [Behaghel, 2003]. La ligne de fracture entre ces deux groupes de salariés a été d'autant plus creusée que les transitions entre les emplois temporaires (CDD-intérim) et l'emploi « standard » (CDI) – ont vu leur intensité diminuer [Galtier, Gautié, 2003]. Les situations de confinement dans la précarité sont loin d'être marginales : 8 à 10 % des

actifs connaissent depuis trois ans au moins une situation de chômage ou d'emploi précaire [Fougère, 2003]. La politique de l'emploi entretient pour partie ces phénomènes de récurrence chômage-précarité. Il en va ainsi par exemple du dispositif des « activités réduites » autorisant, depuis 1986, le cumul entre indemnisation partielle du chômage et revenu d'activité. Comparées à leurs homologues respectivement en emploi ou en recherche d'emploi, les personnes dans ces situations mixtes entretiennent des liens plus étroits avec la précarité [Huyghues Despointes, 2001].

Il faut souligner là aussi combien l'indicateur est essentiel au diagnostic. En focalisant l'attention non plus seulement sur le risque de perdre son emploi mais sur les transitions de l'emploi vers le non-emploi (chômage et inactivité), le Cerc [2005], confirmant les travaux de L'Horty [2004], conclut que l'insécurité de l'emploi n'a pas significativement augmenté. Ce qui semble bien avoir changé sur les trente dernières années, ce sont les formes mêmes de ces transitions, avec le passage d'une mobilité choisie (démissions) à une mobilité imposée (chômage, précarité, licenciement).

La déstabilisation des marchés internes

Dans la période de croissance fordiste, la norme d'emploi a pu s'épanouir à travers les *marchés internes d'entreprise*, comme ensemble de règles structurant sur l'ensemble du cycle de vie professionnelle, la carrière des salariés et la progression de leurs rémunérations. Doeringer et Piore [1971] définissent le « marché interne » comme une unité institutionnelle à l'intérieur de laquelle le prix et l'allocation du travail sont fixés par des procédures propres à l'entreprise (les salariés sont relativement protégés de la pression du marché externe). Les marchés internes ont ainsi assuré aux salariés un haut niveau de protection en contrepartie d'une disponibilité aux exigences de l'entreprise.

Les inégalités croissantes au sein du salariat pourraient laisser penser que ces marchés internes continuent de protéger les salariés au sein de citadelles résistant vaillamment aux pressions concurrentielles accrues. En fait, cette représentation supposant une forte étanchéité entre les segments du marché du travail soumis à des régulations différentes, s'avère de moins en moins adaptée à la prise en compte des changements intervenus depuis une vingtaine d'années. Dans un contexte de mondialisation et de chômage, les entreprises répondent à une série de chocs exogènes en adaptant leur organisation interne aux pressions qui affectent leurs capacités de recrutement et de stabilisation de la main-d'œuvre. Le recours à la segmentation à travers la sous-traitance, le travail temporaire, l'externalisation-éclatement des collectifs de travail, y compris les formes de dé-salarisation, font désormais davantage partie de leurs stratégies qu'ils ne sont le résultat d'une division stable sur le marché du travail. On assiste non seulement à un report accru des risques sur les marchés externes du travail, mais également à la déstabilisation des marchés internes.

Les *insiders*, eux-mêmes (salariés en CDI à plein temps, qualifiés) sont de plus en plus soumis dans leurs conditions de travail à la pression des horaires extensibles, des contraintes de résultats, des clients et sont de moins en moins à l'abri de la menace du chômage qui joue aussi un rôle de mobilisation au travail [Coutrot, 1997]. Les cohortes de licenciements économiques, mais aussi individuels constituent, en lien avec les nouvelles formes de management par objectifs, un mode de recomposition-sélection de la main-d'œuvre [Pignoni, Zouary, 2003]. La pérennité de l'emploi liée au CDI peut s'avérer ici un trompe l'œil. La réduction d'effectifs peut devenir un mode de gouvernance de l'emploi dans la logique imposée par les normes de rentabilité financière. Les enquêtes du Ministère du travail montrent comment autonomisation et polyvalence se conjuguent avec la montée du stress et de la souffrance au travail [Dejours, 1998 ; Paugam, 2000]. Les anciennes classifications tendent à disparaître, et sont remplacées par des formes, souvent non négociées, d'évaluation de la compétence. Dans le même temps, se mettent en place des stratégies

de maintien ou de captation des salariés les plus performants auxquels les DRH proposent des contrats sur mesures, dont les salaires négociés en tête-à-tête, comportent une part importante d'intéressement financier. La flexibilité de l'emploi se heurte en effet à une limite importante : toute implication d'un salarié dans son travail suppose un minimum de garantie sur son statut d'emploi.

Les nouveaux professionnels.

Les nouveaux professionnels désignent des travailleurs très qualifiés et très mobiles pouvant faire valoir leur compétence sur un marché étendu. Certains salariés voient leur autonomie s'accroître au point de se transformer en prestataires de service au sein de l'entreprise. C'est notamment le cas des métiers tertiaires des technologies de l'information (sociétés de services en ingénierie informatique, conseil, sociétés Internet...). Les personnels assurant ces prestations de services peuvent connaître des statuts eux-mêmes diversifiés : salariat, portage salarial ou statut d'indépendants. Dans le cas de ces professionnels dont la compétence constitue un enjeu de compétitivité majeur, la notion de subordination est tempérée par une mobilité qui peut être à la fois maîtrisée, porteuse d'enrichissement de ses compétences et par des salaires élevés. Ce modèle d'individualisation de la relation d'emploi confronte toutefois le professionnel aux risques de la seule évaluation par le marché de ses qualités, le soumettant à ses seules capacités de négociation, loin de toute médiation garantissant une reconnaissance collective de ces compétences [Fondeur, Sauviat, 2002]. La proposition initiée par le Medef, d'un « contrat de mission », dessine les contours de cette nouvelle figure salariale. Il s'agirait d'un CDD de longue durée (de trois à cinq ans) lié aux projets de l'entreprise et qui exonérerait cette dernière de toute gestion interne des compétences.

3. Trajectoires individuelles et statut professionnel

Sous des formes nationales différentes, l'amplification des tendances à la précarisation de la relation d'emploi et au fractionnement des statuts est observée dans l'ensemble des pays européens. Le défi posé aux politiques publiques et plus largement aux acteurs de la relation d'emploi revêt ainsi une dimension nationale mais aussi communautaire. Il s'agit d'une part, d'homogénéiser les règles et les droits, face à l'éclatement des statuts et aux inégalités croissantes. Il s'agit d'autre part de construire pour chaque salarié une sécurité professionnelle sur un horizon qui dépasse celui d'une entreprise, voire d'un emploi, uniques, dans l'objectif de transformer *la mobilité subie* à travers la précarité ou le licenciement en *mobilité maîtrisée*, source de statut pour les personnes et d'efficacité pour le système productif. Soulignons que les droits sociaux accordés aux personnes mobiles et l'égalité de ces droits avec les travailleurs plus sédentaires constituent un enjeu communautaire important dans un espace de libre circulation des personnes. La faiblesse de ces droits engendrerait des effets de dumping social et fiscal concourant à un alignement sur le bas de la réglementation des marchés du travail.

Les fondements normatifs

La perspective ouverte ici se heurte au mode de construction du régime de sécurité sociale dont l'accès s'est trouvé historiquement lié à la nature du contrat de travail. Or, cette articulation doit être repensée pour permettre à la protection sociale de retrouver sa fonction initiale de garante de la sécurité des personnes. L'assurance chômage ne couvre plus que 40 % des chômeurs. Cette dérive provient en grande partie des choix opérés par ses gestionnaires, qui ont conduit à pénaliser

les salariés précaires ayant des références de travail courtes par des taux d'indemnisation plus faibles quant ils ne pas tout simplement exclus de l'assurance chômage (cas des jeunes primo-demandeurs d'emploi) [Daniel, Tuchszirer, 1999]. Les systèmes de retraite et leurs réformes en cours confrontent les assurés à un problème identique : les emplois précaires entrecoupés de période de chômage et le temps partiel créent de véritables « trous de protection sociale » [Belorgey, 2000].

Le rapport Supiot [1999] avance la proposition d'un droit commun du travail, attaché à la personne en toutes circonstances. Il s'agirait d'instituer un « état professionnel des personnes » englobant les diverses formes de travail que toute personne est susceptible d'accomplir au cours de son existence. Pour garantir les conditions de passage d'une situation à une autre, des « droits de tirage sociaux » seraient institués selon un triple principe : la liberté professionnelle (possibilité de se mettre à son compte, de quitter son employeur, d'exercer plusieurs activités, donc de refuser une dépendance unilatérale excessive), le principe d'égalité devant le droit, et enfin l'ordre public (cadre juridique général évitant les dérives du tout-contractuel). Provisionnés par des moyens diversifiés (Budget de l'Etat, Sécurité Sociale, employeurs, organismes paritaires, compte épargne-temps, etc.), ces droits permettraient aux salariés d'exercer la liberté, de se former, d'entreprendre, de se consacrer à la vie familiale ou associative et en même temps d'être assurés de (re)trouver leur place sur le marché du travail. A partir d'une réflexion ancrée cette fois dans l'économie du travail, [Schmid, Gazier, 2002] avancent la norme des « marchés transitionnels » : plutôt que d'adapter les individus à un marché prédéfini, il s'agit d'équiper le marché par un ensemble structuré de droits et d'institutions afin de promouvoir une mobilité positive des individus. Ces propositions ouvrent des perspectives nouvelles. Néanmoins les obstacles à leur mise en œuvre ne peuvent être ignorés.

Encadré 2. Restructurations et normes d'emploi en débat

L'ampleur du débat sur les restructurations d'entreprises a conduit à focaliser l'attention sur une double dimension : celle des responsabilités et des droits respectifs des différents acteurs impliqués (collectivité publique, salariés, employeurs) ; celle des formes mêmes de l'exercice de ces responsabilités et de ces droits. Plusieurs rapports publics alimentent la réflexion et influencent la législation en cours :

- En octobre 2003, un rapport du Conseil d'Analyse Economique [Blanchard, Tirole, 1993] préconise l'instauration d'une taxe pour les entreprises qui licencient en contrepartie d'une simplification des plans sociaux : la contribution financière des entreprises serait compensée par la possibilité de bénéficier de plus de flexibilité. Par ailleurs, seules les entreprises qui licencient cotiseraient à l'Unédic. Enfin, il est proposé d'éliminer la distinction entre contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée, au profit de la création d'un contrat de travail unique (avec une période d'essai durant laquelle les entreprises pourraient licencier sans payer de taxes).
- En septembre 2004, le rapport Camdessus, dans le prolongement du précédent, préconise la suppression de la spécificité relative au licenciement pour motif économique et, en contrepartie, la taxation des entreprises qui licencient.
- En décembre 2004, le rapport Cahuc et Kramarz [2004] remis aux ministres de l'Economie et de l'Emploi propose d'accroître la mobilité sur le marché du travail en assouplissant la législation du licenciement et en fusionnant CDI et CDD, d'une part ; en construisant une sécurité professionnelle (droit au reclassement) financée par la taxation des licenciements, d'autre part.
- Face à l'ensemble de ces préconisations, la loi de cohésion sociale de janvier 2005 ne modifie que peu la définition du licenciement économique. En revanche, elle raccourcit significativement les délais de la procédure en cas de licenciement collectif. Par ailleurs, elle prévoit un droit au reclassement personnalisé dont la gestion et le coût se trouvent reportés sur la collectivité. Ce principe renoue avec celui du dispositif des conventions de conversion institué en 1986 par les

partenaires sociaux gérant l'Unédic, dans le cadre d'un accord interprofessionnel qui déchargeait de fait les entreprises de l'obligation d'aide au reclassement [Tuchszirer, 2005].

Des enjeux de démocratie sociale

La recrudescence des licenciements économiques, certes minoritaires dans les sorties d'emploi (fin de CDD, licenciements individuels), mais dont les conséquences marquent durablement la trajectoire des salariés qui en sont victimes, conduit à un ensemble de propositions touchant la refonte des normes sur le marché du travail (encadré 2). L'idée d'une sécurité sociale professionnelle est désormais reprise par un ensemble d'experts et d'acteurs politiques et sociaux lui conférant des significations différentes, voire opposées. Au-delà d'un constat commun (insuffisance du reclassement), les oppositions se cristallisent sur deux registres :

- Celui du degré de réglementation du marché du travail. Jusqu'à quel point la recherche d'une plus grande fluidité du marché du travail impose-t-elle de modifier les normes contractuelles existantes (CDD/CDI) ou juridique (droit du licenciement) ? L'aménagement de garanties publiques permettra-t-il d'assurer la continuité des droits à la personne au long de son parcours ?

- Celui de l'exercice d'une responsabilité sociale face à l'emploi. Au cœur d'une série de rapports figure la proposition d'une taxe sur chaque licenciement qui inciterait les entreprises à moins débaucher (encadré 2). Régulant ainsi « ses comptes », l'employeur se verrait exonéré de toute responsabilité sociale vis-à-vis du licenciement. Critiquant cette position, d'autres protagonistes revendiquent au contraire une responsabilité de l'entreprise, négociée, exercée en amont, au cours et en aval de la restructuration, qui permettrait d'en anticiper les effets, de préparer activement la mobilité des salariés et d'œuvrer à la qualité du reclassement lorsque celui-ci est nécessaire.

L'objectif de sécurisation des transitions et d'égalisation des droits repose sur la vigueur de la négociation collective, mais aussi sur sa capacité à prendre en compte des intérêts pluriels et notamment ceux des plus vulnérables (chômeurs de longue durée, précaires, travailleurs pauvres). Or la difficulté de ces derniers à être représentés d'une part, et la décentralisation des régulations négociées d'autre part, engendrent une tendance à l'amplification des inégalités si des mécanismes d'articulation des niveaux de négociation ne sont pas en place, garantissant concrètement équité et solidarité [Freysinet, 2000a].

Le problème se double d'une difficulté supplémentaire : contrairement à la période de croissance fordienne où la construction du statut de salarié s'est fondée sur une homogénéisation relative, l'enjeu est ici de faire coexister ou de faire se succéder dans une même trajectoire une grande variété de situations professionnelles. Conjuguer l'individualisation croissante des trajectoires, issue de choix personnels, et l'encadrement de ces trajectoires par des normes homogènes constitue un défi majeur de la régulation négociée, en particulier au niveau communautaire.

Normes d'emploi : un enjeu communautaire

Bien qu'elle ne mobilise aucun financement spécifique et demeure formellement non contraignante, la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE), mise en place au sommet de Luxembourg de 1997, se veut porteuse de normes par la méthode ouverte de coordination (MOC) et la promotion d'objectifs communs (par exemple : élever les taux d'emploi). Depuis le sommet de Lisbonne [2000], elle fait de la qualité de l'emploi l'un de ses objectifs et porte une attention soutenue à la conciliation entre mobilité et sécurité. Les processus à l'œuvre ne sont toutefois pas unilatéraux. D'une part, derrière des rhétoriques communes, la conception même du statut de l'emploi, des formes de la protection sociale et des combinaisons entre mobilité et sécurité restent largement tributaires des spécificités sociétales. L'affichage d'objectifs consensuels joue alors en partie un rôle de légitimation de politiques nationales restées sur le fond très différentes dans leurs

conceptions. La MOC ne semble pas de ce point de vue impulser de convergence véritable. D'autre part, des questions sont posées quant à la cohérence de la politique communautaire à la fois dans ses orientations de politique économique et dans ses finalités d'emploi [Fayolle, 2004]. Jusqu'à présent, en mettant l'accent sur la rigueur budgétaire et la flexibilité du marché du travail, la politique communautaire (Grandes Orientations de Politique Economique) fait en partie l'impasse sur un véritable scénario de croissance. Si l'objectif d'élévation des taux d'emploi est mis en œuvre comme un simple élargissement de la mobilisation des forces de travail, notamment sous l'effet des politiques d'activation et d'intéressement, sans ambition de qualité et de productivité, le risque est que la « cohérence communautaire » s'opère, sans croissance d'une part, et sans la sécurisation des parcours, de l'autre. Le débat sur la qualité de l'emploi et des trajectoires est au cœur de celui sur les performances économiques.

II/ DYNAMIQUES SALARIALES

Depuis un quart de siècle, l'évolution du système salarial français dessine un couplage entre le niveau central, où l'Etat arbitre après une concertation plus ou moins approfondie avec les représentants nationaux du patronat et des syndicats (le regard collectif est tourné vers les négociations salariales dans la fonction publique) et le niveau de l'entreprise, où la négociation est d'autant plus aisément passée dans les mœurs patronales que les directions bénéficient d'un rapport de forces favorable. Les lois Auroux de 1982, qui créent une obligation de négociation régulière dans l'entreprise, ont poussé à une prise en compte plus contraignante de la situation de l'entreprise dans la politique salariale. Cette priorité à l'entreprise distend les solidarités entre salariés d'une même branche et réduit les effets de diffusion des acquis salariaux. Ces changements ont été impulsés par l'intervention de l'Etat, qui a fondamentalement partie liée avec l'insertion européenne de l'économie française. L'histoire salariale française des vingt-cinq dernières années ne peut être dissociée de ce processus d'intégration.

1. Le drame salarial, en trois actes

Acte I : le « coup de force » dirigiste (1982-1985)

En 1982, un blocage résolu des salaires et des prix est décidé, pour parer au dérapage inflationniste de l'époque [Fayolle, Zachmann, 1987]. L'Etat mobilise une dernière fois les ordonnances de 1945 l'autorisant à intervenir directement sur la fixation des prix, avant que ces ordonnances ne soient abrogées en 1986. Il joue un rôle directeur dans le changement des conditions gouvernant les négociations salariales. C'est la « désindexation » des salaires : les salaires, désormais, ne devaient plus enregistrer une répercussion automatique, quoique retardée, des hausses de prix passées mais devaient être négociés en fonction d'une hausse de prix anticipée.

En 1983 et 1984, cette hausse anticipée est inférieure à la hausse réalisée, à cause de la montée imperturbable du dollar. Le pouvoir d'achat salarial subit en conséquence l'impact du renchérissement des importations facturées en dollar. Avec le retournement à la baisse du dollar, en 1985, objectif et hausse réelle de prix convergent de nouveau. Mais la désindexation est à l'origine d'une perte cumulée de pouvoir d'achat salarial sur les années 1983 à 1985.

Abrogées, les ordonnances de 1945 laissent la place à un terrain dégagé pour l'expression des forces de la concurrence. Cette évolution concurrentielle a des répercussions profondes sur la gestion salariale. La perspective du marché unique européen renforce ce changement. Le marchandage salarial devient plus sensible aux conditions de marché qui pèsent sur l'entreprise, en aval du processus de production.

Acte II : la politique de désinflation compétitive (1986-1998)

L'épisode précédent se clôt avec les derniers réalignements du Franc, en avril 1986 et janvier 1987, au sein du système monétaire européen. Mais il a ouvert la voie à l'orientation persévérante de la désinflation compétitive. Cette politique passe par l'ancrage du franc sur le deutsche mark. La politique monétaire a pour objectif prioritaire le maintien de la parité du franc par rapport au mark et les taux d'intérêt doivent s'ajuster en conséquence. Cette orientation discipline la formation des salaires : directement, au travers des incitations qu'exerce sur les entreprises la contrainte de change, et, indirectement, via l'impact du chômage, qui apparaît comme un coût obligé.

La politique de désinflation compétitive est en effet supposée améliorer structurellement la compétitivité du pays qui l'adopte. Mais, au départ du processus, l'inflation, même bien freinée, ne rejoint que progressivement la performance du pays d'ancrage, si bien que le pays connaît une dégradation de sa compétitivité-prix et des pertes conséquentes de parts de marché et d'emplois. Les entreprises s'adaptent à ces contraintes par des restructurations qui nourrissent à leur tour la destruction d'emplois. Lorsque se combinent, à un moment donné, fort chômage et compétitivité encore dégradée, le cap est difficile à passer : aussi bien les patrons que les salariés se rebellent contre la monnaie forte. C'est le moment des controverses aiguës sur la politique du « Franc fort », de 1992 à 1995.

A supposer même que la désinflation compétitive débouche sur le redressement structurel de la compétitivité, le retour à la création d'emplois et à la résorption du chômage est lent [Blanchard, Muet, 1993]. Et cette réussite est conditionnée par la tolérance de l'environnement externe à l'égard de ce processus. Or, l'ensemble des pays de l'Union européenne s'est engagé dans la même voie, bien qu'à des dates différentes. La similarité de leurs politiques ne signifie pas leur caractère coopératif. Leur relation réciproque est potentiellement conflictuelle, puisque la conquête des parts de marché s'effectue pour partie au détriment des partenaires. Au début des années 1990, la croissance mondiale ralentie, l'unification allemande et la baisse du dollar dramatisent ces tensions. Faute d'union politique européenne, les répercussions de la réunification allemande sont gérées par les marchés et la Bundesbank, rétive à tout risque inflationniste. Il en résulte des taux d'intérêt meurtriers pour la croissance européenne.

Le Système monétaire européen éclate, à l'automne 1992, en deux camps : les pays à monnaie forte, dont la devise reste arrimée, en dépit de turbulences, au mark ; les pays à monnaie faible qui, face à la pression de la spéculation, laissent leur devise se déprécier fortement de 1992 à 1995, afin de soulager les contraintes compétitives et financières qui les affectent. Ces pays de l'Europe méditerranéenne et scandinave, plus le Royaume-Uni, retrouvent ainsi des marges de compétitivité qui leur permettent de gérer plus aisément la convergence budgétaire et, pour certains d'entre eux, l'accompagnement de la désinflation par les pactes sociaux. Un temps franchement compromis, le projet d'une union monétaire large retrouve progressivement de la crédibilité, même si cette période laisse des traces durables : la méfiance britannique et suédoise à l'égard de l'euro en porte probablement témoignage.

Durant cette période, la France a gardé le cap de la désinflation compétitive. Les industriels français ont compensé pour partie la force du franc par un ajustement persévérant des coûts salariaux relatifs à la baisse, comparativement à leurs concurrents européens.

Acte III : L'unification monétaire européenne (1999...)

Bien qu'un régime stable d'inflation basse soit désormais solidement implanté au sein de l'Union européenne et spécialement de la zone euro, les contradictions précédentes n'ont pas pour autant disparu avec la mise en place de la monnaie unique. Notamment pour une raison qui tient à la position spécifique de l'Allemagne : ce pays, qui a servi de référence pour la discipline macroéconomique et monétaire, a vu sa compétitivité mise à l'épreuve par l'adaptation libérale de ses partenaires européens à cette discipline et par le taux de conversion élevé du DM en euro. L'Allemagne éprouve des difficultés à maintenir les règles de l'économie sociale de marché face à l'unification concurrentielle de l'espace européen.

Face aux menaces, les entreprises allemandes ont engagé, depuis le milieu des années 1990, un redressement de leur compétitivité par l'ajustement des coûts salariaux, non sans résultats favorables pour leurs parts de marché. Cette tentation de la « déflation compétitive » altère la spécificité allemande, à savoir une forte reconnaissance des apports du travail salarié, spécialement industriel. Après l'instauration de la zone euro, les dynamiques salariales sont

restées marquées par l'héritage des processus de désinflation compétitive, qui ont contribué à la dégradation des systèmes de négociation collective.

L'impasse salariale de la stratégie européenne pour l'emploi

Pourtant, du Traité d'Amsterdam en 1997 au Conseil de Lisbonne en 2000, l'affirmation de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) a constitué un élément nouveau et important de l'action publique communautaire. L'emploi est désormais reconnu comme une question d'intérêt commun aux différents pays. La confirmation d'une phase de croissance, de 1997 à 2000, a contribué à la maturation de cette stratégie en incitant à situer les objectifs d'employabilité et d'adaptabilité dans une perspective de création d'emplois et d'amélioration de leur qualité. Une interaction positive s'est alors développée entre l'emploi et les salaires, la part salariale dans la valeur ajoutée s'est un peu redressée et la consommation des salariés s'est montrée plus soutenue. La réactivation du pouvoir d'achat salarial est cependant restée temporaire. La Banque Centrale Européenne a augmenté les taux d'intérêt à court terme dès l'année 2000, alors que des chocs inflationnistes transitoires sur les prix énergétiques et alimentaires détérioraient un pouvoir d'achat salarial désormais mal protégé. La combinaison de la vulnérabilité salariale et du durcissement monétaire a freiné tôt l'expansion. Si la protection du pouvoir d'achat salarial justifie la lutte contre l'inflation, ce n'est pas cette motivation qui prévaut prioritairement dans l'orientation de la BCE. L'action de la BCE entérine une répartition des revenus peu favorable aux salaires, qui contribue à la mollesse et à la versatilité de la croissance européenne. Elle joue le rôle d'une norme salariale par défaut : toute hausse de salaires susceptible d'affecter le partage de la valeur ajoutée est suspectée de faire basculer l'économie européenne dans un régime inflationniste. La modération salariale, à savoir le maintien de la progression du salaire réel en deçà des gains de productivité, est restée la règle au long de la phase d'expansion et n'a été atténuée que par les effets mêmes de celle-ci sur le marché du travail. Les gains salariaux ne bénéficient plus d'une « indexation » sur les progrès de la productivité, à l'échelle sectorielle et macroéconomique. Ils sont soumis aux incertitudes affectant la rentabilité de chaque entreprise, désormais plus directement répercutées sur les salariés, au travers des pratiques de gestion du capitalisme actionnarial [Aglietta, Reberlioux, 2004].

La négociation salariale, lorsqu'elle est active, reste prioritairement d'ordre national, puisque les salaires ne sont pas une matière de compétence communautaire. Pourtant, une rémunération raisonnable fait désormais partie, dans les analyses de la Commission européenne, de la qualité de l'emploi qui est l'un des objectifs de la SEE, sans que cela empêche les Grandes Orientations de Politique Economique (GOPE) d'émettre un message strict à l'encontre de revendications salariales pour un partage plus équitable des gains de productivité. L'organisation des compétences et des agendas communautaires et nationaux ne permet pas aux acteurs sociaux de bâtir aisément les conditions d'une négociation qui articule les trois dimensions de la productivité, de la qualité de l'emploi et de la rémunération.

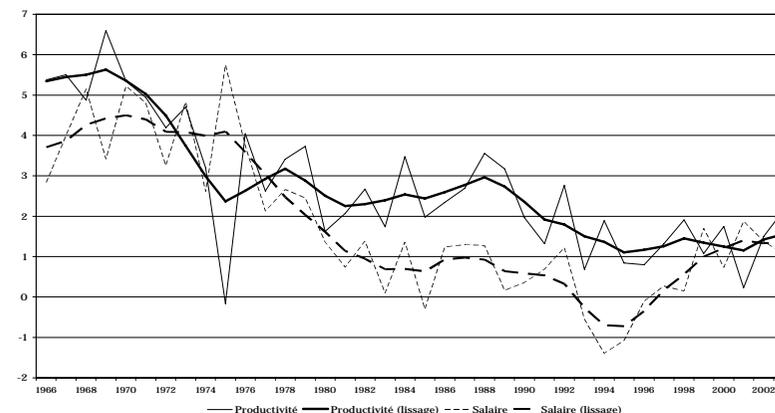
2. Le poids du chômage

L'approche économétrique est utile pour synthétiser et quantifier les effets des évolutions précédemment décrites. Desplatz et alii [2003] évaluent ainsi la modération salariale à l'œuvre en France depuis les années 1980, en examinant l'évolution d'indicateurs de salaire nominal et réel. Ils recourent à l'approche de la « courbe de Phillips », qui indique comment la variation du salaire nominal est plus ou moins indexée sur celle des prix et dépend du chômage.

Cette approche fait apparaître le chômage comme le facteur majeur expliquant le décrochage

durable de la progression des salaires réels par rapport à la productivité (cf. graphique 1). La désindexation des salaires a joué un rôle clef sur la période de transition (1982 à 1986), ouverte par le blocage des prix et des salaires en 1982 et recouvrant le passage à un régime de faible inflation. Mais il est difficile de prouver solidement qu'elle a eu un rôle plus durable, en l'absence, depuis près de vingt ans, de choc inflationniste d'ampleur suffisante pour révéler pleinement la vulnérabilité des salaires face à un tel choc. Le chômage joue le rôle dominant dans l'explication de la rupture des gains de pouvoir d'achat salarial au cours des années 1980 et 1990. Si on compare les périodes 1971-1982 et 1987-1998, en excluant la période intermédiaire de transition, la croissance du chômage explique, selon les modèles estimés par les auteurs, 1,5 % à 2,5 % de ralentissement annuel du pouvoir d'achat salarial, ce qui est de l'ordre de grandeur du ralentissement observé de ce dernier. Enfin, les moindres revalorisations du Smic contribuent significativement au ralentissement de ce pouvoir d'achat entre les deux périodes indiquées ci-dessus : de l'ordre de 0,5 % l'an. Dans cet effet globalement amoindri des revalorisations du Smic, l'effet comptable *stricto sensu* prend une part plus importante (car plus de salariés sont concernés par la revalorisation du Smic) et l'effet de diffusion sur les salaires situés au-dessus du Smic nettement moins.

Graphique 1. Salaire et productivité du travail



Taux de croissance de la productivité et du salaire réel par tête, ensemble de l'économie
Source: Perspectives OCDE

Ces effets sont évalués sur la base d'équations économétriques estimées sur la période 1971-1998. Après 1998, la phase de croissance et de résorption du chômage exerce un effet positif sur le pouvoir d'achat salarial, mais en dépit de cette apparence, la modération salariale est confirmée : les salaires réagissent moins à l'embellie que ce qu'impliquent les équations. Sur les années 1999 à 2002, le manque à gagner peut approcher 0,5 % par an. Une large part de ce manque est due à l'effet de modération de la réduction du temps de travail sur les salaires mensuels. La RTT est cependant une explication incomplète.

La modération salariale est ainsi durablement installée, comme partie prenante du régime de croissance molle et irrégulière que connaît l'économie française. Modération salariale est un terme « politiquement correct » pour parler d'une réalité décrite plus crûment par un syndicaliste : « Le salaire est structurellement déconnecté de la productivité et ses ajustements se font au gré des rapports de force dans les entreprises » [Le Duigou, 2004]. L'altération de la relation fordiste entre la formation des salaires et les performances collectives de productivité est ainsi pointée.

3. Le retour du marché

Ces évolutions structurelles contraignent en profondeur la formation et la dynamique individuelles des salaires. Addison, Centeno et Portugal [2004] explorent cette question à partir d'une approche en termes de « salaire de réservation », lequel correspond théoriquement au niveau de salaire qui décide le chômeur bénéficiant d'allocations à accepter une offre d'emploi. Ces auteurs mobilisent, sur la période 1994-1999, les données individuelles issues du Panel Européen Communautaire des Ménages. Dans cette enquête, deux questions sont directement posées aux personnes à propos du temps de travail souhaité et de la rémunération nette associée à cette durée. Le salaire de réservation est *a priori* une grandeur fortement dépendante des préférences individuelles. Mais, lorsque les déterminants du salaire de réservation sont empiriquement étudiés par les auteurs, il apparaît peu élastique au niveau des allocations chômage, mais très sensible aux conditions macroéconomiques de nature cyclique. Les auteurs montrent que, sur la période étudiée, le taux d'acceptation des offres d'emploi est très élevé, supérieur à 90 %. Un nombre significatif de travailleurs accepte des emplois rémunérés en dessous du salaire de réservation déclaré et cette acceptation peut effectivement modifier la place qu'ils occupent dans la file d'attente des demandeurs d'emploi. La loi du marché l'emporte sur les préférences individuelles.

A partir de données individuelles longitudinales, Koubi [2004] étudie la déformation des carrières salariales sur les cohortes successives de salariés français, de 1967 à 2000. En moyenne, la carrière salariale des cohortes nées trop tard pour bénéficier des trente glorieuses s'est dégradée par rapport aux générations précédentes. Le « salaire permanent » d'une cohorte donnée, c'est-à-dire la moyenne des salaires perçus sur l'ensemble de leur vie active par les individus appartenant à cette cohorte, a augmenté jusqu'aux cohortes nées au début des années 1940. Il a ensuite progressivement diminué jusqu'à la cohorte née en 1956, avant de se stabiliser. Lorsqu'il est mesuré non pas en termes de salaire annualisé mais en termes de salaire effectivement perçu, il baisse de nouveau, sous l'impact de la diffusion des formes particulières d'emploi et du temps partiel, pour les cohortes nées à partir du milieu des années 1960. Ce n'est pas seulement le salaire permanent des cohortes nées trop tard qui est affecté, mais le profil de carrière des individus appartenant à ces cohortes. Les salaires de départ des générations nées après 1950 ont été dégradés par la détérioration de leurs conditions d'insertion professionnelle initiale. Ce recul a pu être compensé par une progression ensuite plus rapide, mais les carrières individuelles sont de plus en plus différenciées au sein de ces générations. Elles sont moins ordonnées et homogénéisées par la perspective d'insertion commune et durable au sein des marchés internes aux entreprises, dont la gestion associe la progression salariale à la reconnaissance de l'expérience et de l'ancienneté. La dispersion accrue des profils de carrière au sein des générations récentes reflète les fortes disparités de l'insertion professionnelle des jeunes salariés.

Aussi bien le « salaire de réservation » du candidat à l'emploi que la « biographie salariale » du travailleur sont ainsi devenus, au cours des dernières décennies, plus sensibles aux conditions de marché gouvernant l'accès à l'emploi.

A ces effets propres au marché du travail, il faut ajouter l'impact, sur les rémunérations, de la prise en compte des performances commerciales et financières des entreprises au travers des composantes variables et individualisées de la rémunération. Cette prise en compte fait ressentir plus directement à la rémunération individuelle les aléas des marchés de biens et d'actifs et le positionnement mouvant de l'entreprise sur ces marchés. En France, le recours aux modes variables de rémunération apparaît comme un moyen de flexibiliser la rémunération salariale surtout dans les grandes entreprises.

Une étude du ministère du travail [Brizard, 2004], portant sur la période 1999 à 2002, qui recouvre le sommet de l'expansion et le retournement consécutif, précise la portée des pratiques d'individualisation sur la dynamique salariale : lorsque les salariés ne bénéficient que d'augmentations générales, la progression de leurs salaires est moindre que s'ils ont accès à des

augmentations individualisées (tableau 1). Le poids de celles-ci est accru par l'absence d'accord salarial. Les pratiques d'individualisation se substituent ainsi pour partie à la négociation lorsque celle-ci défaille (mais des négociations concluantes peuvent amener des hausses globalement du même ordre) et elles sont procycliques : leur poids recule entre 2000 et 2002, période de ralentissement de l'activité. La hiérarchie des rémunérations attachées au statut de salarié dépend ainsi désormais de l'inégale capacité des salariés à avoir accès à la composante variable de ces rémunérations.

Tableau 1. Les modalités d'augmentation des salaires

	1999	2000	2001	2002
Augmentation généralisée seule	1,9	2,0	2,3	2,1
Augmentation mixte	2,2	2,7	3,0	3,0
Augmentation individualisée seule	2,0	2,5	2,7	2,6

Source : Brizard [2004]

Lecture : on exclut les entreprises qui n'ont pas accordé d'augmentation. En 2002, pour les salariés qui n'ont perçu qu'une augmentation générale, la rémunération a augmenté de 2,1 % en moyenne.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, secteur marchand non-agricole.

4. Le Smic, dernier rempart des normes salariales ou simple minimum social ?

La dévalorisation des conventions collectives

Depuis des années, la substitution, dans un nombre croissant de conventions collectives, des minima garantis aux minima hiérarchiques directement liés aux grilles de classification et de rémunération témoigne d'une érosion de la force normative de ces grilles. Les minima garantis, mensuels ou annuels, entretiennent un lien flou aux grilles hiérarchiques et sont négociés au plus près de l'obligation légale créée par le Smic. Le recours accru à cette pratique induit un resserrement de l'éventail des salaires situés à proximité du Smic. Si la hiérarchie des rémunérations attachées au statut de salarié est élargie par l'accès inégal à leur composante variable, elle est resserrée pour ceux qui ne disposent que de l'accès à un modeste salaire de base.

Au début des années 1990, face à l'essoufflement de la négociation sectorielle, les pouvoirs publics incitent les négociateurs de branche à une hausse plus résolue des bas salaires et à une mise en conformité des minima conventionnels avec le Smic. Ce volontarisme manifeste ses limites, face à une conjoncture difficile. Le patronat est intéressé par l'adaptation des grilles de classification, mais souhaite assouplir leur lien avec la hiérarchie des salaires. Dans les années qui suivent, les exonérations de charges sur les bas salaires et les coups de pouce parfois importants sur le Smic se surajoutent à l'évolution précédente pour accroître le pourcentage de salariés bénéficiant des revalorisations du Smic : entre 1993 et 2002, ce pourcentage passe de 8 % à 14 % pour le champ du secteur marchand, hors agriculture, intérim et secteur domestique (Combault et alii, [2004]). Vilipendé par le patronat, le Smic reste une référence pratique essentielle pour de nombreux salariés et le principal instrument de l'intervention publique sur les salaires.

Celle-ci est cependant sujette aux alternances politiques. A partir de 2002, le nouvel arbitrage politique revient sur le partage du travail expérimenté avec la réforme des 35 heures et incite les entreprises à relancer les gains de productivité par tête. Les dispositifs d'assouplissement des 35 heures vont en ce sens (banalisation des heures supplémentaires et allègement de leur coût, négociabilité du contingent et de la majoration). En contrepartie, le gouvernement consent à une harmonisation par le haut des différents Smic (plus exactement des diverses garanties mensuelles

de rémunération issues de la multiplicité des dates de passage aux 35 heures), en l'assortissant d'un ciblage dégressif des allègements de charges sociales sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic. Même si deux tiers des smicards auront bénéficié entre 2002 et 2005 d'un gain notable de pouvoir d'achat, l'harmonisation ne semble guère déboucher sur une revalorisation d'ensemble de l'échelle salariale et sur une participation effective des salariés à des gains de productivité relancés.

Le salaire minimum reste une affaire nationale

La plupart des pays européens dispose de salaires minimums. En Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal et, depuis peu, au Royaume-Uni (1999) et en Irlande (2000), un salaire minimum national s'applique à tous les salariés. La France combine un ajustement automatique de ce salaire minimum en fonction des prix, une composante modulable (au moins 50 % de la progression du pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier) et une composante discrétionnaire. La progression du salaire minimum dispose ainsi en France d'un ensemble diversifié de garanties. En Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Finlande, en Italie, en Norvège et en Suède, les salaires minimums font l'objet d'accords sectoriels plus ou moins contraignants. L'Allemagne et l'Italie disposent de dispositifs d'extension des conventions sectorielles aux employeurs non membres des organisations signataires. Les acteurs sociaux et politiques allemands débattent actuellement de l'éventuelle introduction d'un salaire minimum national.

La comparaison directe des niveaux de salaire minimum montre une Europe fort hétérogène : sans parler des nouveaux adhérents est-européens, ces niveaux vont du simple au double, entre le Portugal (moins de 600 euros mensuels pour un salarié à temps plein) et le trio du Benelux (de l'ordre de 1200 euros mensuels, la France se situant légèrement en deçà). Mais cette hétérogénéité tient largement à l'inégalité générale des niveaux de salaires entre pays européens, qui n'est pas spécifique aux bas salaires et dont la résorption passe par un rattrapage progressif entre ces pays. Une comparaison mieux fondée des normes minimales doit rapporter les salaires minimaux à une référence pertinente. A cet égard, les pays européens continentaux manifestent plutôt une certaine homogénéité : le niveau du salaire minimum se situe dans une fourchette allant de 40 à 60 % du salaire moyen ou médian. L'Espagne est une exception et se situe à proximité des pays anglo-saxons et du Japon, où la fourchette équivalente va plutôt du quart au tiers [Cantillon, 2003].

La diversité observable entre pays européens, en matière de mode d'ajustement du salaire minimum, a son répondeur dans celle des trajectoires de son pouvoir d'achat (graphique 2). La hiérarchie des évolutions nationales n'a pas de sens évident. Parler de convergence serait osé : les pays avec les plus hauts salaires minima relativement au salaire moyen (Belgique et Pays-Bas) enregistrent une érosion les rapprochant de la moyenne, mais le salaire minimum n'a pas servi de levier du rattrapage salarial dans les pays moins avancés. Il n'est pas encore un outil de la cohésion sociale à l'échelle communautaire. Il reste ancré dans des réalités institutionnelles et pratiques nationales. Alors que l'internationalisation de la vie économique et sociale, spécialement en Europe, incite à l'émergence de normes sociales sinon communes, du moins coordonnées ou harmonisées, le regain d'intérêt pour des normes de salaire minimum est tangible – le Royaume-Uni a instauré une telle norme nationale, l'Allemagne y pense – mais dans un cadre prioritairement national.

Le problème des bas salaires et des travailleurs pauvres n'est pas réductible à la faiblesse de certaines rémunérations horaires. Il est aussi lié à la diffusion des formes dites particulières d'emploi (travail temporaire, temps partiel, etc.) et de l'enlèvement des personnes dans ces situations. Dans les pays de l'ex-Union européenne à quinze, le pourcentage de travailleurs à bas salaires, mesuré de manière conventionnelle en fonction des critères retenus, atteint fréquemment, sans forcer, un taux à deux chiffres et peut parfois aller au-delà de 20 %. Et il progresse au cours

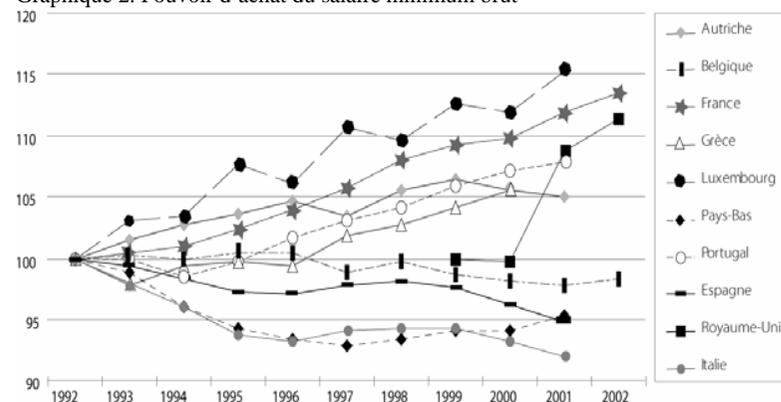
des années 1990 dans les grands pays de l'Union [EIRO, 2002].

Nombre de gouvernements européens ont développé sous différentes formes des subventions à l'emploi de ces travailleurs afin que la réglementation du salaire minimum n'handicape pas (du point de vue de l'employeur, qui peut trouver ce minimum trop élevé en regard de la productivité supposée du candidat à un poste), ni ne décourage (du point de vue de ce candidat, qui peut trouver trop faible cette rémunération) cet accès à l'emploi. Le bien-fondé et l'efficacité de ce type d'intervention publique constituent un débat en soi, mais il n'est pas neutre pour la négociation collective, ainsi déchargée de la fonction d'insertion de ces travailleurs vulnérables. La norme de salaire minimum joue comme seuil pour guider l'intervention publique en vue d'améliorer le revenu des travailleurs pauvres, mais elle n'est plus indicative du coût salarial minimal que sont prêtes à consentir les entreprises.

Dans le cas français, ces évolutions évoquent une histoire qui paraît curieusement aller à reculons. Dans son avis de 2002 portant sur l'harmonisation des garanties mensuelles de rémunération issues de la réforme des 35 heures, le Conseil Economique et Social [Gautier, 2002] rappelait la philosophie du prédécesseur du Smic, de 1950 à 1970 : « Le Smic (...) n'a pas pour objet de fixer le niveau ou la hiérarchie des salaires. Il doit être considéré comme un minimum social dû à tout salarié qui apporte son travail à une entreprise et ne peut avoir pour effet l'augmentation automatique de tous les salaires. L'idée est d'assurer au travailleur un revenu minimal en fonction du niveau du coût de la vie apprécié par rapport au lieu de travail ».

Avec le Smic, il s'agissait en revanche de disposer d'un instrument de politique et de dynamiques salariales. Mais les origines font aujourd'hui retour. Le Conseil Economique et Social y voit la manifestation de l'ambivalence irréductible du salaire : « Cette double dimension du Smic, à la fois rémunération et revenu minimum du travail, fait l'objet de débats récurrents dans la sphère du dialogue social ». Dans sa sagesse, le Conseil Economique et Social réactualise ainsi, pour l'injecter dans le débat contemporain, l'idée de la double nature du salaire, fort bien repérée par les économistes du XIXe siècle.

Graphique 2. Pouvoir d'achat du salaire minimum brut



1992=100. Source : Cantillon [2003]

Il s'agit du salaire minimum national, sauf en Autriche (plus bas salaire minimum issu des négociations collectives) et en Italie (salaire fixé par les accords nationaux pour le niveau inférieur de la classification ouvrière dans l'industrie des cuirs et peaux). Pour le Royaume-Uni, la base 100 correspond à l'année 1999.

III / LES TEMPS DE TRAVAIL

En Europe, selon la Commission Européenne [2004], la durée hebdomadaire « habituelle » du travail (heures supplémentaires comprises et personnels à temps complet uniquement) était de 40 heures en 2002. Résultat de la mise en application de la semaine de 35 heures, la France connaissait les durées les plus faibles : 37,7 heures.

Avec la montée du chômage, dans le dernier quart du XXème siècle, les enjeux attachés aux questions du temps et des conditions de travail se sont considérablement transformés. Ils font ressortir la singularité sinon de l'expérience française des 35 heures, en tout cas des débats acharnés qu'elle a suscité. Mais avec ou sans remise en cause des 35 heures, l'affaiblissement des normes collectives et la montée des contraintes pesant sur les temps individuels de travail sont aujourd'hui des dynamiques fortes en France comme en Europe.

1. Les enjeux du temps de travail

La réduction du temps de travail est un phénomène de très long terme dans tous les pays industrialisés. Malgré leur fragilité, les estimations de durées annuelles du travail que propose Angus Maddison [2001] rappellent le chemin parcouru depuis le début du XXème siècle : aux alentours de 2600 heures annuelles par personne dans les années précédant la 17ème guerre mondiale, entre 1400 et 1800 heures aujourd'hui, selon le pays.

Depuis 20 ans, la réduction du temps de travail s'est nettement ralentie. Elle a même cessé dans plusieurs pays : sur le continent Nord Américain, au Royaume-Uni, voire en Suède, pays parvenu très tôt à de faibles durées de travail. D'autres pays ont maintenu des stratégies très actives de réduction des temps de travail, l'Allemagne et la France en particulier, ou encore les Pays Bas.

Tableau 1.

Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi (temps complet + temps partiel)

	1983	2003
Belgique	1696	1542
Canada	1735	1718
Danemark	1597	1475
Finlande	1823	1713
France	1672	1453
Allemagne	1692	1446
Italie	1674	1591
Japon	2095	1801
Pays Bas	..	1354
Suède	1532	1564
Royaume-Uni	1713	1673
Etats Unis	1819	1792

source : OCDE [2004]

Dans les années 70 et 80, les modes de réduction des temps de travail ont emprunté divers chemins : développement du temps partiel d'un côté (Royaume-Uni, Pays Bas surtout), réduction

des horaires collectifs à temps plein de l'autre (Allemagne, France). Quelques pays ont donné une telle priorité à l'une ou l'autre de ces stratégies qu'elles en paraissent presque alternatives [Bosch, Dawkins, Michon, 1994]. Aujourd'hui les choix sont moins tranchés [Bosch, Meulders, Michon, 1997]. En particulier, les priorités données précédemment aux réductions des horaires collectifs à temps plein se réorientent sur la recherche d'organisations flexibles et l'assouplissement des contraintes collectives pesant sur les temps de travail, sur une offre de réduction ou d'allongement des horaires individuels.

L'OCDE [2004] souligne les fortes disparités entre pays industrialisés concernant le nombre d'heures travaillées aujourd'hui par habitant. Cela serait « un déterminant majeur des performances relatives de croissance ». A ce point de vue, les États-Unis disposeraient aujourd'hui d'un avantage certain sur l'Europe : plus de 800 heures par an et par habitant en 2002 pour les premiers, environ 700 pour la seconde. Au sein de l'Europe, la population française fournirait le moindre « effort » : 611 heures de travail par an et par habitant en 2002.

Un nombre d'heures travaillées par habitant agrège les effets contradictoires d'évolutions multiples. Pour de nombreux pays, la réduction du nombre d'heures travaillées par les actifs occupés a été compensée par une augmentation du taux d'emploi de la population en âge de travailler, en particulier du taux d'emploi féminin. La France a en revanche cumulé les effets d'une forte réduction des heures travaillées, d'une décroissance des taux d'emploi (sous l'effet de la progression du chômage, de l'abaissement de l'âge légal ou effectif des départs en retraite ou en pré retraite), enfin d'une faible croissance démographique de la population en âge de travailler. Les basses durées de travail françaises sont donc loin d'être seules responsables.

L'OCDE tire deux enseignements de ces évolutions. Il faudrait non seulement améliorer la flexibilité du temps de travail mais aussi, « dans le contexte du vieillissement démographique », accroître les taux d'emploi et allonger la durée de la vie active voire la durée du travail des personnes employées. Il faudrait enfin mieux adapter les contraintes du travail à celles des activités non professionnelles. La difficulté est en effet, comme le note pudiquement l'OCDE, que « l'allongement et la flexibilité du temps de travail ne présentent pas que des avantages pour les travailleurs et leurs familles ».

La stratégie de Lisbonne dont s'est dotée l'Union européenne s'est fixée un double objectif : quantitatif d'accroissement des taux d'emploi (qui se substitue à celui de réduction du chômage) ; qualitatif, d'amélioration de la qualité de l'emploi, notamment en réduisant la précarité. Concernant le temps de travail, on y retrouve les mêmes préoccupations d'assouplissement et de flexibilité, à la fois pour faciliter la gestion des temps de travail par les entreprises et permettre une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et familiale [Boulin, Lallemand, Michon, à paraître]. Les difficultés de la stratégie sont néanmoins bien illustrées par les péripéties de la révision de la Directive européenne de 1993 sur les temps de travail [EIRO, 2004a].

Encadré 1

La révision de la directive européenne de 1993 sur les temps de travail

La directive 93/104/EC du 23 novembre 1993 (EIRO [2004a]) fixe les durées hebdomadaires maximales de travail à 48 heures (heures supplémentaires incluses, 48 heures calculées en moyenne sur une période de 4 mois maximum). La directive admet deux dérogations. La période de référence de 4 mois utilisée pour le calcul des moyennes hebdomadaires peut être étendue à 6 mois, voire 12 mois par convention collective. Une clause dite de l'*opt out* permet aux employeurs de déroger au maximum hebdomadaire dès lors que les salariés acceptent que leur employeur puisse dépasser le plafond. L'usage de cette clause s'est à ce point généralisé au Royaume-Uni que c'est presque un salarié sur cinq qui y travaille aujourd'hui plus de 48 heures hebdomadaires. Une révision de la directive est proposée par la Commission Européenne, en particulier dans la perspective de mieux contrôler l'usage de ces deux dérogations. Les propositions de révisions

émises par la Commission se heurtent à de fortes oppositions d'États membres, le Royaume-Uni tout particulièrement. Les partenaires sociaux européens n'ont pas réussi à statuer sur le sujet. La procédure d'une double approbation du Parlement européen et du Conseil des Ministres est en cours.

« Nous ne travaillons pas assez ? Quelle erreur économique » affirme René Passet [2005]. Si les reprises économiques s'accompagnent généralement d'allongements de la durée du travail, précédant la reprise de l'emploi, sur le long terme il en va tout autrement. La croissance (et le progrès social qui lui donne sens) s'est toujours fondée sur la progression rapide du progrès technologique et de la productivité, sur la progression de l'emploi et la réduction du temps de travail, instrument privilégié du partage des gains de productivité. Sinon, « quel pourrait être le sens de l'activité économique » s'interroge Passet ?

Encadré 2

Le dispositif des 35 heures

La loi du 13 juin 1998 (dite loi Aubry 1) abaisse de 39 heures à 35 heures la durée légale hebdomadaire du travail à temps complet à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, au premier janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins. La loi du 19 janvier 2000 (dite Aubry 2) fixe les dispositions d'une transition progressive vers les 35 heures. Le temps légal de travail effectif est défini comme « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit pouvoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ». Ce temps légal n'est qu'une norme, que les heures supplémentaires permettent de dépasser. Elles sont contingentées à 130 heures annuelles et compensées sous forme de majorations de salaire ou de repos dits « compensateurs ». Les accords collectifs, lorsqu'ils font l'objet d'une procédure d'extension, peuvent autoriser le dépassement de ce contingentement. Dans la pratique un tel dépassement n'est en rien exceptionnel.

Le contingentement des heures supplémentaires va de pair avec l'existence de durées maximales du travail, en principe indépassables : 10 heures par jour (sauf dérogations), 48 heures sur une semaine (sauf dérogation exceptionnelle dans la limite absolue de 60 heures), 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Des dispositifs de modulation, obligatoirement négociés, peuvent remplacer la norme des 35 heures hebdomadaires par son équivalent annuel de 1600 heures (mais sans possibilité de dépassement des maxima journaliers ou hebdomadaires prévus par la loi). Enfin la norme des 35 heures vise les horaires collectifs mais n'exclut pas la possibilité d'horaires individualisés ou variables.

Les lois Aubry ont amorcé un processus de « loi négociée » (Freyssinet [2000b]) interconnectant deux objectifs : tenir compte des conditions concrètes du terrain ; encourager les contreparties - emploi (préservation ou création d'emploi) de la réduction du temps de travail.

La loi Aubry 1 invitait les partenaires sociaux à négocier par anticipation sur les échéances des 35 heures et sur les modalités de réduction adaptées aux situations des branches et des entreprises. Elle s'engageait à ce qu'il soit tenu compte des résultats de ces négociations dans une seconde loi. Un dispositif transitoire d'encouragement à la négociation collective prenait la forme d'un abattement sur les cotisations patronales de sécurité sociale pour les entreprises parvenant à un accord. Il était soumis à des conditions minimales de réduction du temps de travail, à des engagements en terme de création ou de préservation de l'emploi, ainsi qu'à la signature d'un accord collectif.

Dès la fin 1998, la négociation se développait rapidement. La loi Aubry 2 prenait effectivement en compte le contenu des accords signés (par exemple sur le temps de travail des cadres ou le

décompte de certains temps de formation). Elle aménageait et pérennisait par ailleurs les aides financières accordées à la réduction du temps de travail opérées par accords collectifs et incluant des engagements sur l'emploi.

2. Les débats sur les 35 heures, une singularité française ?

Les débats sur les 35 heures ont étonné les voisins européens de la France. L'étonnement portait surtout sur le rôle décisif qu'y a joué la puissance publique, la nature éminemment conflictuelle et politique des débats. De fait, la question de fond était bien celle de la gouvernance de l'entreprise – le temps de travail peut-il être décidé par d'autres que l'employeur ? -, autant sinon plus que celle des effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi et la croissance économique, que mettaient en avant tous les discours.

L'évaluation des effets du dispositif mis en œuvre par les lois Aubry a fait l'objet d'un suivi très attentif. Deux observations sont essentielles. On a constaté tout d'abord que les années de mise en application du dispositif sont les plus fortes créatrices d'emploi du vingtième siècle en France. Mais la démonstration d'une relation de cause à effet reste délicate. Quelle part de ces créations est imputable à la réduction du temps de travail elle-même, aux baisses de charge qui l'accompagnaient, à la forte croissance de la période pendant laquelle les 35 heures sont entrées en application ? Quoi qu'il en soit, les évaluations des experts aboutissent à des résultats loin d'être négligeables : de 300 000 à 500 000 emplois selon les estimations (cf. par exemple Rouilleault [2001], Husson [2001], Askenazy, Bloch London, Roger [2004]).

On a constaté ensuite un développement incontestable de la négociation collective sur le temps de travail. Il est vrai que les allègements de charges sociales accordées en contrepartie de l'aboutissement de telles négociations étaient tout à fait conséquents. A la fin du 1^{er} semestre 2003, date de clôture du système d'allègement prévu par la 2^{ème} loi Aubry, 330 000 entreprises, comptant 9 900 000 salariés, avaient signé un accord leur donnant droit à de tels allègements ; soit 20,6 % du nombre total d'entreprises (56 % des entreprises de plus de 20 salariés) et 59,6 % des effectifs salariés. Parmi les entreprises de plus de 20 salariés, 56% avaient signé, couvrant 76,3 % des effectifs salariés [Dares, 2004]

Ces résultats n'ont pas désarmé les critiques patronales. Elles sont anciennes. Les critiques des 40 heures mises en place par le gouvernement du Front Populaire en 1936 n'étaient guère différentes, toujours opposées à une régulation du temps de travail par voie législative.

En 1995, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières proposait la suppression de toute notion de durée légale hebdomadaire et le renvoi de la régulation des temps de travail aux seules dispositions des contrats individuels. Plus récemment un responsable du Medef qualifiait de « non sens » l'existence même d'une durée légale du travail.

Aussitôt la promulgation des lois Aubry et en même temps qu'il formulait un discours très hostile, le Medef encourageait la signature de conventions de branche. Il voulait sans doute encadrer ainsi les négociations d'entreprise qui n'allaient pas manquer de se développer pour bénéficier des exonérations de cotisations sociales offertes par le dispositif de mise en place des 35 heures.

Les réticences des entreprises à l'égard des 35 heures n'ont pourtant pas été levées sans de grandes difficultés. En 2002, deux ans après l'entrée en vigueur de la loi dans les entreprises de plus de 20 salariés, la moitié d'entre elles (employant un quart des salariés concernés) n'avait toujours pas adopté les 35 heures [Jorand, Tonneau, 2004]. Les PME qui bénéficiaient de délais plus lointains n'ont pas cessé de réclamer, et ont obtenu, de nouveaux délais. En contraste mais plus discrètement, à l'automne 2004, lorsqu'il devenait évident que le dispositif des 35 heures allait être « assoupli », les responsables de grandes entreprises soulignaient que leurs organisations s'étaient adaptées aux nouvelles règles de temps de travail associées aux 35 heures et qu'il serait problématique de changer encore les organisations.

Malgré les annonces rassurantes, la nouvelle majorité issue des élections de 2002 s'est rapidement attaquée au dispositif des 35 heures :

- en janvier 2003, la loi Fillon porte le contingent annuel d'heures supplémentaires à 180 heures, repousse jusqu'à fin 2003 la période de mise en place des 35 heures, suspend de facto sa mise en œuvre dans les petites entreprises de moins de 20 salariés. Lors de la présentation de cette loi, le député Pierre Morange, avait livré la philosophie de cette nouvelle orientation : « la loi Aubry était un texte antisocial et antiéconomique. Il est stupéfiant que la gauche ait voulu dicter à chacun son temps de vie » (cité par Husson [2004a]) ;

- dans son *Contrat France 2005*, Jean Pierre Raffarin [Premier Ministre, 2004] affirmait que « l'économie française ne pourra financer dans la durée ses ambitions économiques et sociales qu'en augmentant le nombre des heures travaillées » ;

- en décembre 2004, un décret porte à 220 heures le contingent d'heures supplémentaires.

Enfin, la loi du 31 mars 2005 « portant organisation du temps de travail dans l'entreprise » amplifie les assouplissements aux 35 heures apportées par la loi Fillon. Désormais la durée du travail peut être allongée au delà du contingent d'heures supplémentaires par des accords collectifs portant soit sur les comptes épargne temps soit sur les « heures choisies ». Les comptes épargne temps peuvent être alimentés d'un côté par le salarié non seulement en jours de RTT mais aussi en congés payés non pris (à l'exception des 4 premières semaines) ou en repos compensateurs non effectués ; de l'autre par l'employeur, en heures supplémentaires effectuées. Les temps épargnés sur le compte (sauf ceux correspondant à la 5ème semaine de congés payés) peuvent être transformés en rémunération. Quant aux accords de temps choisis, ils peuvent autoriser désormais que les salariés volontaires puissent effectuer des heures supplémentaires au delà du contingent actuel, réglementaire ou conventionnel (une clause d'*opt out* en quelque sorte), dans les limites cependant de la durée maximale hebdomadaire. Enfin, le régime spécial des heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés et moins est prolongé jusqu'en 2008.

La référence au « temps choisis » cache mal la volonté de revenir sur les 35 heures. Et en dépit des protestations sur la complexité extrême des lois Aubry, le nouveau dispositif ne simplifie rien, au contraire. Pour pouvoir formellement affirmer le maintien des 35 heures et offrir toutes les possibilités d'allonger les durées de travail, on propose toujours plus de dispositifs dérogatoires, sous condition de négociation. Le procédé est bien dans la tradition réglementaire française.

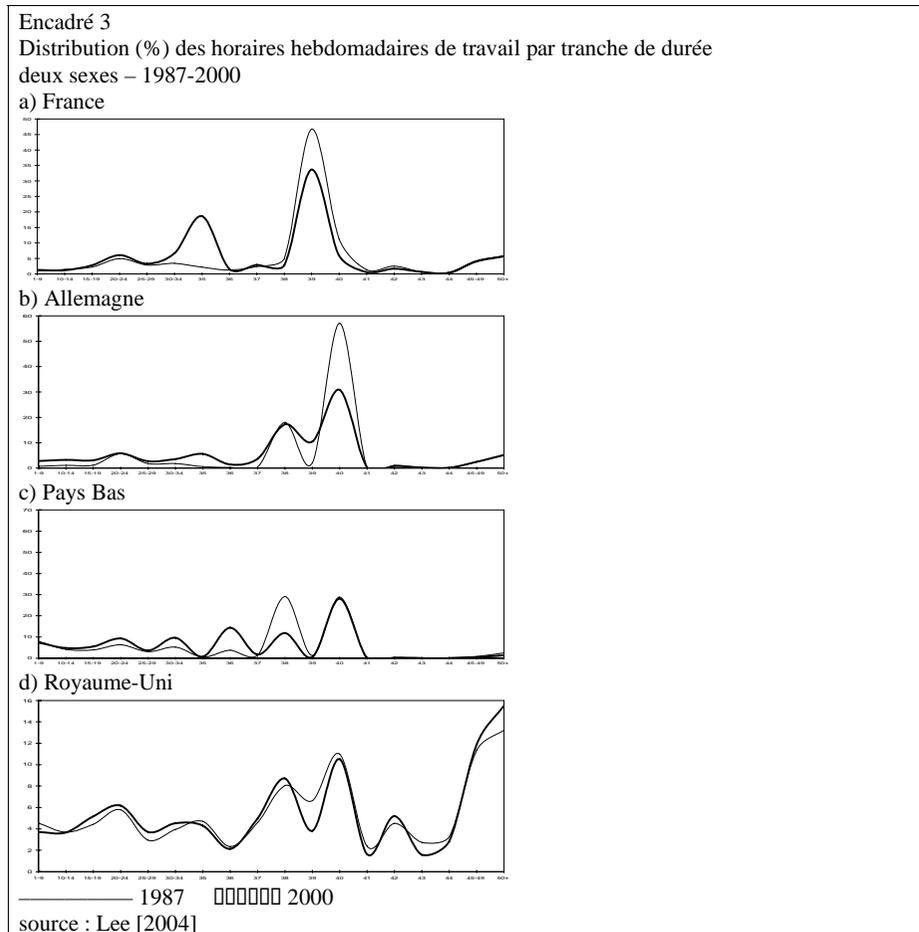
3. L'affaiblissement des normes collectives et la montée des contraintes

En Europe l'usage des heures supplémentaires, la montée du temps partiel, ou encore les multiples systèmes d'horaires flexibles, variables, à la carte, l'annualisation des temps de travail, les plans épargne temps, etc. ; en France les modulations et jours de RTT négociés lors de la mise en place des 35 heures, bien d'autres indicateurs encore, témoignent de l'affaiblissement de la norme des horaires et calendriers collectifs, uniformes, réguliers et obligatoires. On observe alors une dispersion croissante des normes hebdomadaires, une diffusion rapide des divers modes de flexibilité du temps de travail. S'agit-il pour autant d'un développement du temps choisis, d'une meilleure articulation entre vies professionnelles et familiales ? La montée des contraintes pesant sur les rythmes et l'autonomie des temps de travail introduit quelques nuances, sinon quelques doutes.

L'affaiblissement des normes hebdomadaires

Les distributions d'horaires selon la durée de la semaine habituelle de travail reflètent évidemment les normes légales ou les standards conventionnels qui les encadrent, ainsi bien entendu que la plus ou moins grande diffusion du temps partiel. En comparatif international, on observe

nettement : 1)° que les normes et standards sont plus ou moins prégnants selon les pays, et surtout 2)° qu'ils paraissent partout s'affaiblir avec le temps, en tout cas dans les années quatre-vingt-dix en Europe. La France témoigne d'horaires très concentrés autour de la norme hebdomadaire légale, et des changements récents de cette norme (encadré 3). La France ne fait pas cavalier seul. La situation danoise est très comparable. En Allemagne et aux Pays Bas les horaires se distribuent sur plusieurs normes horaires, qui par ailleurs s'affaiblissent avec le temps, soit au bénéfice d'horaires plus courts (Allemagne) soit également au bénéfice d'horaires plus longs (Pays Bas, pourtant réputés à juste titre pour être les champions du temps partiel féminin). Au Royaume-Uni, la législation ne fixe pas de norme hebdomadaire, seulement une durée maximale de travail. Les données anglaises ne témoignent d'aucune vraie norme, seulement du poids d'horaires très longs.



La flexibilité du temps de travail

On conçoit qu'il soit difficile d'évaluer les véritables objectifs de la flexibilité, amélioration de la situation des salariés, ou meilleure satisfaction des besoins fluctuants des entreprises, ou encore les deux simultanément. Encadrées par la loi ou la négociation collective, initiées le plus souvent par l'employeur, les organisations laissent aux salariés une marge de manœuvre plus ou moins grande, des possibilités de choix individuels quasi inexistantes ou au contraire très présentes dans la nature même du dispositif.

Par ailleurs, la flexibilité du temps de travail est d'autant plus difficile à observer en comparaison internationale que les réglementations peuvent varier considérablement, et les données se faire très rares. De fait, seuls quelques pays autorisent une vue générale des choses.

En Europe, les horaires dits « fixes » (et fixés par l'employeur) sont largement dominants (plus de 60 % des travailleurs). La flexibilité des temps de travail serait donc réduite et les salariés auraient peu de marges de liberté. La France se distinguerait par le poids très faible de ces horaires (moins de 10 %) et au contraire la grande fréquence des horaires « fixés d'un commun accord » entre l'employeur et le salarié, voire autodéterminés par le travailleur. Les horaires « à la carte » bénéficient à plus de 20 % des travailleurs en Allemagne, au Royaume-Uni, en Scandinavie ; à peu près 20 % en France [Commission Européenne, 2004].

L'annualisation des horaires peut être définie de façon très large comme tout régime horaire « permettant de calculer et de planifier le temps de travail (et les salaires) des salariés sur une période supérieure à une semaine, qui est traditionnellement la référence dans la plupart des pays » [EIRO, 2004b]. Au Royaume-Uni, 4,9 % des salariés ont des horaires annualisés ; en Finlande, 10,7 % des salariés du secteur privé. En Allemagne 29 % des salariés ont des temps de travail hebdomadaires « variables », 28 % bénéficient de comptes épargne temps annuels, 32 % de systèmes d'horaires variables, avec ou sans plage fixe [EIRO, 2004b].

En France, la modulation (organisation qui accompagnait fréquemment le passage aux 35 heures) et l'annualisation (réglementairement distincte de la modulation mais se confondant avec elle dans la pratique des entreprises) sont pour les entreprises, avec les heures supplémentaires et le temps partiel, des instruments privilégiés de flexibilité. On évalue qu'à la fin 2001, un salarié à temps complet sur trois travaillait dans une entreprise ayant mis en place un système de modulation. À la même date, 27 % des salariés à temps complet avaient effectué des heures supplémentaires au moins une fois dans l'année, pour un volume moyen de 60 heures supplémentaires dans l'année. Par ailleurs, les choix d'entreprise sont variables : les grandes entreprises industrielles utiliseraient beaucoup les heures supplémentaires, les grandes entreprises de service laisseraient plus de place aux régulations individuelles des temps de travail (le temps partiel initié par le salarié par exemple), les petites entreprises recourraient fortement à un temps partiel initié par l'entreprise à l'embauche, peu choisi par les salariés [Ulrich, 2003].

Dans tous les cas, on ne peut évaluer aisément quelle est la part de motivations personnelles ou économiques, de choix ou de contraintes qui conduisent les acteurs (salariés ou directions d'entreprise) à entrer dans tel ou tel mode de flexibilité. C'est évidemment toujours un mélange complexe de motivations et de contraintes d'ordre économique, institutionnel, sociétal, culturel, qui modèle la relation des salariés à leur travail professionnel, qui rend compte des choix de gestion opérés par les entreprises.

L'intensification du travail

La réduction du temps de travail a longtemps fait figure de compensation presque obligatoire de l'intensification du travail, de rétribution quasi légitime des efforts productifs. Mais le coût d'arrêt porté aujourd'hui à la réduction du temps de travail, sa flexibilité croissante, s'accompagnera-t-il d'un ralentissement de son intensification ?

Les indicateurs que l'on peut utiliser sont sans équivoque. La fréquence des cadences jugées élevées par les salariés, ou d'activités soumises à des délais jugés courts, ne cesse de s'accroître partout en Europe à la fin du 20ème siècle. Simultanément d'ailleurs, les salariés semblent perdre de l'autonomie dans leurs rythmes et leurs méthodes de travail [OCDE, 2003]. En France, entre 1994 et 2003, le travail répétitif, ou encore les situations de travail faisant l'objet d'un contrôle directement exercé par la hiérarchie reculent. Mais les contraintes organisationnelles pesant sur les salariés se renforcent : rythmes de travail plus fréquemment imposés par la demande extérieure, plus dépendants des collègues, plus contrôlés ou suivis de façon informatisée ; tâches plus fréquemment interrompues pour une autre non prévue ; sentiment nettement plus marqué de devoir faire face à des situations d'urgence [Dares, 2004]...

Dans tout cela on ne retrouve pas trace de ce qu'annonçaient les discours sur la fin du taylorisme : la prédiction d'une maîtrise croissante des travailleurs sur leurs propres organisations de travail, les gains d'autonomie qui leur étaient promis, et que les promoteurs de la flexibilité des temps de travail leur promettent encore. Le mouvement d'intensification paraît si généralisé, quelles que puissent être par ailleurs les dynamiques affectant les durées de travail que les deux choses paraissent aujourd'hui largement disjointes.

Avec l'arrêt, voire le renversement, du mouvement séculaire de réduction du temps de travail, et l'entrée dans une phase d'allongement, les normes se diversifient : horaires courts et horaires longs, calendriers traditionnels ou glissants, fluctuants. Au sein des mêmes collectifs de travail coexistent de plus en plus fréquemment des modalités variées de régulation des durées et des horaires. À chacun, à chaque entreprise, le temps de travail, les durées et les calendriers qui lui conviennent ? Derrière ce recul apparent des normes collectives, on veut voir aujourd'hui moins de contraintes pour l'individu, de meilleurs arbitrages entre les temps professionnels et les autres temps de la vie personnelle et familiale ; moins de contraintes pour les entreprises, et une meilleure adaptation. Mais on observe simultanément une intensification des efforts productifs, le développement de nouveaux modes de contrôle sur le travail et le renforcement des contraintes organisationnelles qui pèsent sur les salariés. Les ajustements entre flexibilités recherchées par les employeurs d'un côté, souhaitées par les salariés de l'autre, restent-ils vraiment sur un sentier d'équilibre entre les unes et les autres ?

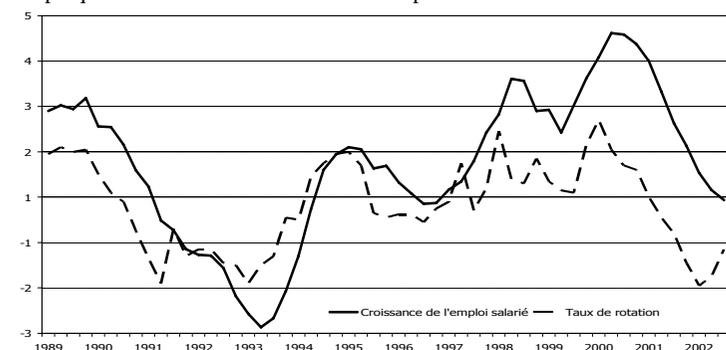
Le marché du travail français serait particulièrement inefficace : cette thèse largement répandue doit être discutée, d'un double point de vue. Pour commencer, un tel diagnostic ne peut être établi indépendamment du dynamisme macroéconomique, comme si un marché du travail « efficace » pouvait permettre de créer autant d'emplois « que l'on veut ». Cela peut sembler une évidence, que les théories aujourd'hui dominantes ont cependant tendance à oublier. La prise en compte de la croissance relative permet de poser d'une manière nouvelle la relation entre institutions et performances d'emploi.

1. La rotation peut-elle créer des emplois ?

Une première approche consiste à examiner la capacité du marché du travail à assurer un processus de créations-destructions d'emplois favorable à l'emploi net. C'est la thèse récemment illustrée par le livre de Pierre Cahuc et André Zylberberg [2004] ; elle consiste à dire que la « fluidité » globale insuffisante du marché du travail français fait obstacle au dégagement d'emplois nets. Des « rigidités » particulières s'opposeraient à la fois à l'embauche et à la suppression d'emplois, expliquant ainsi de piètres performances. On renvoie ici à Sterdyniak [2004] pour une critique générale de cet ouvrage, et on se contentera ici de montrer que les statistiques des déclarations mensuelles de mouvements de main-d'oeuvre (DMMO) ne confirment pas cette thèse. L'examen de ces données montre effectivement qu'il existe un lien cyclique fortement établi entre le taux de croissance du PIB et le taux de rotation de la main-d'oeuvre, défini comme la demi-somme du taux d'entrée (en emploi) et du taux de sortie. Mais il n'est pas possible d'établir un effet propre du taux de rotation sur le taux de créations d'emplois, ni de tendance nette à une augmentation du taux de rotation après plus de dix ans de réformes du marché du travail.

La période d'« embellie » 1997-2001 a été marquée par une croissance exceptionnelle de l'emploi salarié. Si la thèse des rigidités est juste, ces créations d'emplois ne peuvent s'expliquer que par une plus grande efficacité du marché du travail. Or, celle-ci ne s'est pas améliorée sur cette période : le taux de rotation atteint un point haut cyclique, de même que le PIB, alors que les créations d'emploi dépassent le maximum atteint lors de la reprise de la fin des années quatre-vingt (graphique 1).

Graphique 1. Rotation et croissance de l'emploi salarié



Sources : Tomasini [2003]

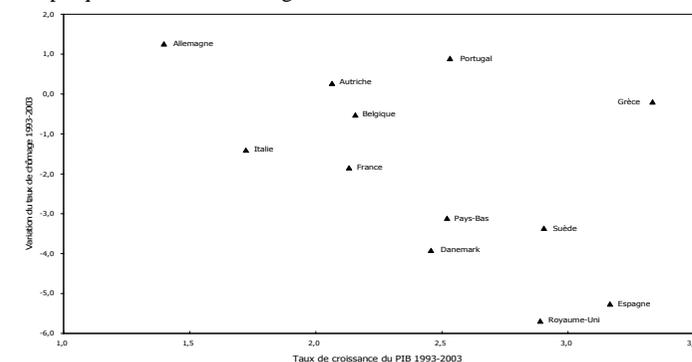
2. Rigidités et créations d'emplois

Plus généralement, la grille de lecture des nouvelles théories du marché du travail repose sur un principe de base : le chômage est, toujours et partout, le résultat des obstacles mis à l'ajustement du marché du travail. Toutes les « réformes structurelles » préconisées visent donc à éliminer les « rigidités » qui empêchent un tel ajustement, qu'il s'agisse du salaire minimum, de la « protection » de l'emploi, ou encore de l'excessive générosité des indemnités de chômage.

L'ouvrage fondateur de Layard, Nickell et Jackman [1991], dont on retrouve l'influence sur l'OCDE [1994], explique les performances relatives de différents pays en fonction d'indicateurs de flexibilité relative dans la formation des salaires. Il définit un taux de chômage d'équilibre déterminé par l'intersection de deux courbes, PS (*price setting*) et WS (*wage setting*). Prix et salaire dépendent des anticipations de prix, du capital par tête et de variables de tensions (taux d'utilisation des capacités pour les prix et taux de chômage pour le salaire). En éliminant les variables communes et en mobilisant diverses déterminations accessoires, on obtient une équation unique où le taux de chômage dépend en fin de compte de deux facteurs principaux : la « pression salariale » et les « chocs nominaux », qui renvoient eux-mêmes à toute une batterie de variables institutionnelles. Bref, on voit que ce modèle contient explicitement une liaison entre l'emploi et le salaire qui passe par tous les facteurs de rigidités.

Ce modèle est parfaitement « non keynésien » puisque le niveau de la demande est absent des variables explicatives du niveau d'emploi. En comparaison internationale, cela revient à évaluer les performances relatives des différents pays en faisant abstraction de leur taux de croissance. Or, la simple observation des faits montre que les performances d'emploi sont étroitement corrélées avec la croissance du PIB (graphique 2).

Graphique 2. Taux de chômage et croissance du PIB



L'effet favorable de la « modération salariale » sur l'emploi n'est pas non plus corroboré par l'observation des performances relatives. On constate au contraire la part des salaires dans le PIB a peu varié au cours de la dernière décennie, et que ce sont plutôt les pays où elle recule le moins qui ont créé le plus d'emplois (graphique 3).

Le bouclage qui se met en place correspond à peu près aux mécanismes suivants : une meilleure croissance permet de créer plus d'emplois, de faire baisser le taux de chômage et d'obtenir des gains de productivité supérieurs ; ces derniers autorisent une progression plus rapide du salaire réel, qui vient soutenir la demande intérieure, via la consommation salariale.

La réalité semble donc fonctionner autrement que la théorie néo-classique : une progression plus

du coût du travail. La relation présentée ici ne doit donc pas être considérée comme une modélisation adéquate de l'ensemble des comportements des agents économiques, mais comme un moyen de quantifier le diagnostic.

En revanche, cette décomposition quantitative oblige à une lecture rigoureuse. En effet, aucune mesure d'ordre qualitatif (par exemple l'une des fameuses « réformes structurelles ») ne peut influencer sur le taux de chômage sans passer par l'une des variables de la décomposition. Tout plaider en faveur d'une mesure donnée doit donc dire quel canal elle empruntera, et toute évaluation rétrospective des politiques d'emplois devrait proposer une telle décomposition.

L'examen de la dernière décennie (1993-2003) conduit à une conclusion très claire : les performances enregistrées en France sont légèrement supérieures à la moyenne. Le taux de chômage a en effet baissé de 1,9 point (de 11,6 % à 9,7 %), contre 1,2 point pour l'ensemble de l'Union européenne (de 9,9 % à 8,7 %). Le taux de chômage reste plus élevé en France, mais l'écart s'est réduit. La manière dont ont été obtenus ces résultats peut être analysée à partir de notre décomposition (tableau 1).

La caractéristique essentielle du marché du travail français porte sur le *mix* productivité-durée : la durée du travail y baisse nettement plus vite que la moyenne européenne (près de 1 % par an contre 0,4 %), tandis que la productivité horaire progresse plus rapidement (2,1 % par an contre 1,5 %). Par ailleurs, le taux d'activité croît un peu moins vite, compensant ainsi une progression un peu plus rapide de la population en âge de travailler. On retrouve ici les thématiques du passage aux 35 heures (chapitre 3) et de l'emploi de seniors (chapitre 7).

Il n'est pas inutile de faire apparaître ici le taux d'emploi, qui rapporte l'emploi à la population en âge de travailler, et constitue le principal objectif quantifié de la stratégie de Lisbonne. En 1993, le taux d'emploi français était égal à la moyenne européenne (59 %) ; dix ans plus tard, il atteint 63,4 % en France, contre 63,9 % pour l'Europe : la différence n'est donc pas significative.

Tableau 1
Performances d'emploi 1993-2003

	TEA	PIB	PRODH	DAT	TACTI	POP
France	0,21	2,13	2,07	-0,96	0,50	0,31
Union	0,13	2,08	1,48	-0,41	0,67	0,21
Royaume-Uni	0,62	2,89	2,12	-0,29	0,03	0,40
France/UE	0,08	0,05	0,59	-0,55	-0,16	0,10
France/R.-Uni	-	-	-0,05	-0,66	0,48	-0,09

Taux de croissance annuels moyens

TEA = PIB/(PRODH . DAT . POPAC)

TEA taux d'emploi actif PRODH productivité horaire

PIB produit intérieur brut DAT durée annuelle du travail

TACTI taux d'activité POP population en âge de travailler

On peut rapidement comparer la France avec le Royaume-Uni qui a réussi à faire reculer son taux de chômage de 10,7 % à 5 % entre 1993 et 2003, ce qui constitue une sorte de record parmi les grands pays européens. La dernière ligne du tableau permet d'éclairer cette comparaison. La moindre performance française du point de vue du taux d'emploi actif (- 0,39 %) s'explique principalement par une croissance du PIB inférieure chaque année de 0,76 % point, à peu près compensée par une baisse plus rapide du temps de travail (+ 0,67 %). La différence qui subsiste renvoie alors à la croissance plus rapide du taux d'activité en France (+ 0,48 %). Sur la période considérée, la population en âge de travailler a augmenté à peu près au même rythme dans les deux pays ; mais la population active (celle qui se porte sur le marché du travail) a augmenté encore plus vite en France, contrairement au Royaume-Uni.

Cette lecture minutieuse permet de relativiser les analyses hâtives sur les vertus intrinsèques d'une

plus grande souplesse du marché du travail britannique. Son principal mérite consiste en réalité à dissuader, par divers dispositifs institutionnels, une partie de la population en âge de travailler de se porter sur le marché du travail. Enfin, il ne faut pas oublier que le Royaume-Uni a bénéficié au cours de la dernière décennie d'une croissance supérieure chaque année de 3/4 de point.

5. Performances d'emploi et institutions

On peut donc conclure à une relative « non exceptionnalité » des évolutions enregistrées en France. Le marché du travail y a connu des transformations institutionnelles proches de la moyenne européenne ; la part salariale n'a pas suivi d'évolution atypique, alors que c'est par cette variable qu'est censé transiter l'effet des réformes structurelles sur les performances d'emploi. Au total, les performances françaises, mesurées par le taux de chômage, par le taux d'emploi ou par le contenu de la croissance en emplois, se situent également dans la moyenne.

Deux résultats solides ont ainsi été établis : il existe un lien très fort entre chômage et croissance, mais cette dernière ne peut être rapportée aux efforts de modération salariale. L'oubli du PIB comme variable explicative conduit évidemment à faire jouer un rôle disproportionné aux seules variables prises en considération.

La seule justification que l'on pourrait trouver à cette omission d'envergure consiste à faire l'hypothèse que les différentiels de croissance constatés d'un pays à l'autre s'expliquent eux-mêmes par leur propension relative à « réformer les marchés du travail », mesurée au moyen à partir de variables institutionnelles. Mais on voit mal comment le PIB pourrait se montrer sensible aux variables institutionnelles, alors même que l'emploi ne l'est pas. C'est sans doute pourquoi on ne dispose d'aucune étude qui se serait risqué à tester un tel schéma explicatif.

Les indicateurs institutionnels retenus dans les modèles « à rigidité » posent de toute manière de nombreux problèmes. En particulier, ils ne connaissent pas d'évolution temporelle suffisamment marquée, même pas d'un pays à l'autre : c'est ce que constate, pour le regretter, un récent rapport de l'OCDE [2005b]. Dès lors, ces indicateurs interviennent en niveau, comme si chaque pays était caractérisé par un degré de rigidité à peu près invariant, ce qui est évidemment contradictoire avec l'idée que la réussite de certains pays s'explique par les réformes structurelles qu'ils auraient su mieux mener que d'autres.

De plus, les corrélations que l'on peut établir entre le niveau de ces indicateurs et les performances d'emploi disparaissent quand on ne raisonne plus sur le niveau, mais sur l'évolution de ces indicateurs [Husson, 2000].

L'une des principales recommandations pratiques des modèles « à rigidité » est qu'il faudrait se montrer moins « généreux » à l'égard des chômeurs, afin de les inciter à accepter des emplois moins rémunérés. Or, c'est l'un des auteurs du modèle de référence [Nickell, 1997] qui a établi que la générosité des indemnités joue sur le chômage mais semble avoir peu d'effet sur l'offre globale de travail : « les indemnités élevées conduisent à un chômage élevé, mais conduisent aussi à plus d'activité parce qu'elles rendent l'entrée sur le marché du travail plus intéressante » dans la mesure où c'est la condition pour avoir droit à ces indemnités. Cette perspective modifie du tout au tout l'interprétation généralement suggérée par ce type de modélisation. Dans sa version de base, l'effet sur le taux de chômage passe par une moindre pression salariale. Dans sa version appliquée, c'est plutôt par la modulation de la population active que transite l'effet en question Il s'agit donc de deux modèles différents : dans le premier, réduire la générosité des indemnités permettrait de créer des emplois et donc de baisser le chômage grâce à une modération salariale accrue ; dans le second, c'est par le retrait d'une partie de la population active que passe l'effet sur le taux de chômage, comme on a pu l'observer dans le cas du Royaume-Uni.

Une autre difficulté provient de la fragilité des résultats obtenus par ce type d'approche, que même l'OCDE [2004] a dû admettre, alors même que cet organisme en a été l'un des promoteurs les plus

actifs. Il a dû admettre que « la réglementation relative à la protection de l'emploi [LPE] remplit l'objectif pour lequel elle a été conçue, à savoir protéger les emplois existants ». Dès lors, « l'effet net de la LPE sur le chômage est ambigu », et l'OCDE synthétise ainsi son examen : « les nombreuses évaluations auxquelles cette question a donné lieu conduisent à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée. Néanmoins, il est possible d'établir un lien entre la LPE et les taux d'emploi de différentes catégories de population ». Cela revient à reconnaître qu'il est impossible de mettre en lumière un impact positif des « réformes des marchés du travail ». En revanche, l'OCDE suggère que la précarisation - à laquelle se ramènent au fond les réformes structurelles - frappe spécialement un certain nombre de catégories, notamment les jeunes et les femmes, qui « pourraient donc être affectés de manière disproportionnée ». Les différences de rigueur de la LPE entre emplois permanents et temporaires pourraient alors conduire à « une accentuation de la dualité du marché du travail ». On retrouve ici l'une des principales thèses de cet ouvrage : les politiques structurelles « mordent » plus facilement sur certaines populations « cible » et tendent ainsi à introduire de nouvelles normes d'emploi, qui contribuent à une segmentation accrue des marchés du travail.

Cet examen détaillé conduit au total à une conclusion claire : les spécificités des marchés du travail ne peuvent rendre compte de leur efficacité réelle. Les « réformes structurelles » ne peuvent donc expliquer les réussites et les échecs passés, ni constituer une source autonome de créations d'emplois. Elles contribuent à façonner la structure de l'emploi mais ne déterminent que très marginalement leur volume. Ce dernier dépend pour l'essentiel de la croissance, rapportée à l'évolution de la productivité et de la durée du travail. Quant aux bienfaits supposés de la modération salariale, ils sont largement compensés par son effet dépressif sur la demande, et par l'influence du taux de change sur la compétitivité. Enfin, des politiques combinant modération salariale et réformes structurelles exercent un effet contraire aux créations d'emplois, d'autant plus que ces orientations de politique économique sont généralisées à l'ensemble de l'Union européenne.

V/ LES GENERATIONS ENTRANT SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Les jeunes occupent une position particulière sur le marché du travail par rapport aux autres actifs : taux de chômage élevé, forte proportion d'emplois de courte durée, phénomènes de « déclassement », salaires faibles à diplôme équivalent. On attribue généralement ces caractéristiques à la spécificité de la phase de primo-insertion sur le marché du travail. Mais une grande partie d'entre elles s'expliquent en réalité par le fait que les jeunes sont sur-représentés parmi les candidats à l'embauche et sont ainsi placés au cœur des dynamiques conjoncturelles et structurelles du marché du travail.

1. Les jeunes sur le marché du travail

Lorsqu'on analyse l'emploi des jeunes, on raisonne généralement en termes d'âge. C'est en particulier ce critère qu'utilisent les dispositifs ciblés de la politique de l'emploi. Cependant, du point de vue de l'insertion sur le marché du travail, ses effets sont délicats à interpréter. En effet, ce n'est pas directement l'âge qui joue, mais deux variables « cachées » qui se combinent : l'ancienneté sur le marché du travail et le niveau de diplôme. Si les moins de vingt ans sont particulièrement en difficulté, c'est parce qu'ils cumulent le handicap d'une sortie précoce du système scolaire et avec celui d'une faible expérience professionnelle. Les jeunes approchant la trentaine connaissent quant à eux des situations très hétérogènes et peu comparables : ils ont soit une bonne expérience du marché du travail s'ils ont fait des études courtes, soit un niveau de diplôme élevé s'ils ont fait des études longues.

Pour analyser correctement l'insertion des jeunes, mieux vaut donc utiliser une estimation de l'ancienneté sur le marché du travail, calculée à partir de la date de sortie du système scolaire.

Une position spécifique

Lorsqu'on compare la situation des « actifs récents » (1 à 4 ans d'ancienneté sur le marché du travail) et celle des actifs ayant 5 ans d'ancienneté et plus (tableau 1), on relève sur la décennie 1992-2002 un très net différentiel au détriment des premiers : non seulement leur taux de chômage est 2,5 fois supérieur, mais de plus, pour ceux qui ont en emploi, la probabilité qu'il soit temporaire (ni CDI ni emploi titulaire fonction publique) est 3,7 fois supérieure et la probabilité de « déclassement » l'est 1,8 fois (on considère ici qu'un actif est « déclassé » lorsqu'il est titulaire d'un diplôme de niveau supérieur ou égal ou CAP et qu'il occupe un emploi non qualifié au sens de Chardon [2001]).

Tableau 1

Moyenne 1992-2002	Ancienneté sur le marché du travail	
	1 à 4 ans	5 ans et plus
Taux de chômage	23,8 %	9,7 %
Emplois temporaires	33,2 %	9,0 %
Actifs « déclassés »	19,6 %	11,0 %

Pour tenter d'atténuer les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail, les pouvoirs publics ont déployé, depuis le début des années soixante-dix, un nombre considérable de mesures

spécifiques, ciblées - comme on l'a dit plus haut - en fonction de l'âge. Mais ils ont également ouvert aux jeunes de nombreuses mesures destinées à un public plus large. Les jeunes de moins de 26 ans (limite d'âge généralement retenue pour les mesures ciblées jeunes) ont au total bénéficié depuis 1973 de près de 40 mesures différentes. La part des bénéficiaires de ces dispositifs parmi l'ensemble des moins de 26 ans en emploi est ainsi passée de moins de 5 % au milieu des années soixante-dix à une valeur moyenne oscillant entre 35 et 40 % depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Par comparaison, sur cette dernière période, la part des bénéficiaires parmi les plus de 26 ans en emploi a été comprise entre 3 et 5 %.

Dans certains pays, la politique de l'emploi en faveur des jeunes est essentiellement contractuelle. L'exemple le plus évident est sans doute celui de la Suède : les dispositifs mis en place pendant les phases dépressives des cycles y sont abandonnés ou très fortement réduits dans les phases expansives [Bourdet, 2001]. Dans le cas de la France, la politique de l'emploi en faveur des jeunes est au contraire devenue une composante largement structurelle du système d'insertion des jeunes [Lefresne, 1999].

Comment analyser l'insertion professionnelle ?

L'analyse économique de l'emploi des jeunes s'appuie généralement sur la notion de « processus d'insertion » des individus. Cela revient à considérer que l'insertion professionnelle des jeunes est une succession d'étapes, une « trajectoire » mue par une dynamique individuelle. Les caractéristiques particulières des jeunes sur le marché du travail sont censées s'estomper sous l'effet de ce processus. Au terme de ce dernier, *toutes choses égales par ailleurs*, les individus concernés ne doivent théoriquement plus être distinguables des autres (ils sont « insérés »).

La plupart du temps, cette dynamique est analysée comme l'ajustement entre la productivité des jeunes et le coût de leur travail [Lefresne, 2003]. Le diagnostic est le suivant : à la sortie du système scolaire, soit les jeunes en difficulté manquent d'expérience professionnelle, soit leur formation est globalement insuffisante ; ils rencontrent donc des difficultés d'insertion tant qu'ils n'ont pas acquis les compétences leur permettant d'aligner leur productivité sur leur taux de salaire, soumis aux minimums légaux et conventionnels. La plupart des mesures de la politique de l'emploi à destination des jeunes se sont appuyées sur cette conception et ont proposé des formes d'emploi spécifiques destinées à accélérer le « processus d'insertion » des individus en abaissant le coût de leur travail en contrepartie d'une formation et/ou d'une expérience professionnelle.

Le « processus d'insertion » des jeunes est une réalité forte, notamment mise en évidence par les travaux du CEREQ sur données longitudinales et théorisée en France par plusieurs auteurs, entre autres Vincens [1981] ; Vernières [1997] ; Giret [2000]. Cependant, l'analyse de l'emploi des jeunes ne saurait se limiter à cette dimension particulière : elle est enchâssée dans d'autres temporalités. Pour le mettre en évidence, il est utile de s'appuyer sur une grille d'analyse classique distinguant trois dimensions causo-temporelles : effet d'âge, effet de génération, effet de moment. Ce que nous appelons ici « dimension causo-temporelle » est un élément causal s'inscrivant dans une temporalité spécifique identifiée analytiquement. En d'autres termes, il s'agit de décomposer un phénomène social en plusieurs sous-dynamiques, jouant simultanément, mais à des niveaux différents.

L'effet d'âge est au sens strict l'effet de la position des individus dans leur cycle de vie ; au sens large (que nous retenons ici), l'effet peut être fondé sur toute dimension causo-temporelle liée au calendrier individuel et suffisamment longue pour que les caractéristiques des individus se transforment (c'est cette transformation qui est le moteur de l'effet d'âge). Selon cette seconde acception, le « processus d'insertion » est un effet d'âge.

L'effet de génération ou effet de cohorte apparaît lorsque des individus vivent au même moment et au même stade de leur calendrier individuel des événements qui les marquent durablement. L'effet

de période ou effet de moment affecte en t tous les individus quelle que soit la position qu'ils occupent leurs calendriers individuels respectifs, mais sans les marquer durablement.

Dans ce chapitre, nous suggérons que, au-delà de l'effet d'âge lié au « processus d'insertion » des individus, l'analyse de l'emploi des jeunes doit notamment intégrer, d'une part, un effet de période, lié au cycle économique, et, d'autre part, un effet de génération, lié aux transformations des normes d'emploi dont les jeunes sont les « vecteurs ».

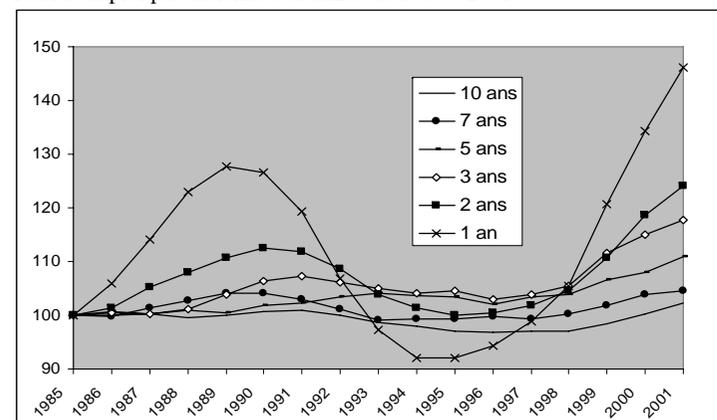
2. L'influence déterminante de la conjoncture

L'ancienneté sur le marché du travail est une variable de nature « longitudinale » qui renvoie au « processus d'insertion », mais elle détermine aussi fortement la sensibilité au cycle économique des taux d'emploi des actifs.

Sur-réaction du taux emploi des actifs récents

L'influence de la conjoncture est considérable sur le taux d'emploi des actifs dotés de moins d'une année d'ancienneté sur le marché du travail. Elle décroît ensuite rapidement, pour devenir relativement faible à partir d'environ cinq ans d'ancienneté (graphique 1).

Graphique 1
Taux d'emploi par ancienneté détaillée de 1985 à 2001



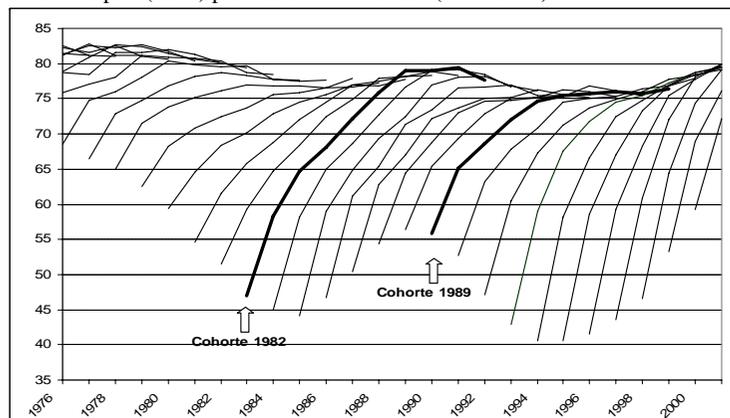
source : enquêtes Emploi Insee 1984-2002
méthode : lissage moyenne mobile d'ordre 3, base 100 en 1985

Une manière plus « longitudinale » de présenter les données est d'avoir recours au « diagramme de Lexis » (graphique 2). Cette représentation met clairement en évidence l'articulation entre la dimension longitudinale du « processus d'insertion » et la dimension transversale du cycle économique. *Toutes choses égales par ailleurs*, les trajectoires sont fortement croissantes les premières années, autrement dit les chances d'avoir un emploi augmentent rapidement avec l'ancienneté sur le marché du travail, puis elles se stabilisent ensuite. Mais le cycle économique

déforme les trajectoires, en les accélérant ou en les ralentissant, voir en les retournant temporairement.

Graphique 2

Taux d'emploi (en %) par cohortes de sortants (1976-2000)



sources : enquêtes Emploi Insee 1975-2002.

méthode : lissage moyenne mobile d'ordre 3.

lecture : en mars 1983, 47 % des jeunes ayant achevés leurs études initiales en 1982 (cohorte 1982) ont un emploi ; cinq ans après leur sortie, en 1987, 72 % ont un emploi.

Prenons l'exemple de deux cohortes de sortants. La cohorte 1982 entre sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture. Son taux d'emploi est donc très bas en début de trajectoire (47 %). Par contre, elle bénéficie par la suite de la période de forte croissance de la fin des années quatre-vingt, qui fait croître très rapidement son taux d'emploi et le porte à près de 80 % au bout de sept ans d'ancienneté sur le marché du travail, soit davantage que les six cohortes précédentes pourtant entrées sur le marché du travail à un moment plus favorable. Le taux d'emploi des sortants de 1982 plafonne ensuite à ce niveau pendant trois ans avant de reculer légèrement avec le retournement de conjoncture.

La cohorte 1989 entre au contraire sur le marché du travail à un moment très favorable. Son taux d'emploi de départ est en conséquence assez élevé (56 %). Mais sa progression est ensuite nettement moins rapide en raison de la dégradation de la conjoncture au début des années quatre-vingt-dix. C'est en creux de cycle que la cohorte atteint cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail, et, le « processus d'insertion » ayant à ce moment de leur trajectoire beaucoup moins de vigueur, il ne parvient pas à compenser l'effet de la situation macro-économique. Le taux d'emploi stagne alors pendant quatre ans autour de 75 %, pour remonter légèrement en bout de course à la faveur de la reprise de la fin des années quatre-vingt-dix, mais sans toutefois atteindre le niveau qui était celui de la cohorte 1982.

Le fait qu'une cohorte entrée sur le marché du travail dans un contexte très défavorable aboutisse, au bout de dix ans, à un niveau d'insertion supérieur à celui d'une cohorte ayant bénéficié d'une bonne conjoncture suggère que le cycle joue sur le processus d'insertion comme un « effet de période » et ne génère pas d'« effet de génération ».

La protection relative offerte par le diplôme

S'agissant de la sensibilité des conditions d'insertion professionnelle au cycle économique, les actifs récents sont loin de constituer un groupe homogène. Il existe une très forte différenciation selon le niveau de diplôme : les plus diplômés apparaissent relativement protégés des aléas conjoncturels tandis que les peu ou pas diplômés y sont surexposés. Deux effets ont été mis en avant pour expliquer ce phénomène [Fondeur, Minni, 1999].

Le premier est un *effet d'inertie* lié à la nature de l'emploi : les diplômés ont davantage de chance d'accéder à des emplois qualifiés, dont la pérennité est moins dépendante des aléas conjoncturels que les emplois non qualifiés.

Le second est un *effet de déclassement conjoncturel*. En période de pénurie d'emploi, les entreprises choisissent les candidats les plus diplômés pour pourvoir aux emplois, et, symétriquement, les jeunes actifs qui ne trouvent pas d'emploi correspondant à leur diplôme ont tendance à accepter des postes « sous-qualifiés ». Ces phénomènes cycliques de « déclassement » permettent aux jeunes les plus diplômés de maintenir leurs chances d'accès à l'emploi indépendamment de la conjoncture. Mais ceci a pour conséquence d'évincer les moins diplômés des postes auxquels ils accèdent habituellement, et ainsi de reporter sur eux les difficultés d'accès à l'emploi.

Si les moins diplômés sont particulièrement fragilisés en basse conjoncture, leur emploi est également beaucoup plus réactif à la reprise. La période 1997-2001 ne correspond toutefois pas à ce schéma : dans cette phase conjoncturelle expansive, on ne note pas de différence significative de la réactivité de l'emploi selon le niveau de diplôme. Deux facteurs peuvent expliquer ce phénomène inédit : les diplômés du supérieur long ont pu profiter de la croissance rapide de l'emploi dans le secteur des technologies de l'information et de la communication [Cancé, 2001] ; et la déformation de la structure des bénéficiaires de la politique de l'emploi au bénéfice des plus diplômés a probablement contribué à stimuler leur emploi [Fondeur, Minni, 2003].

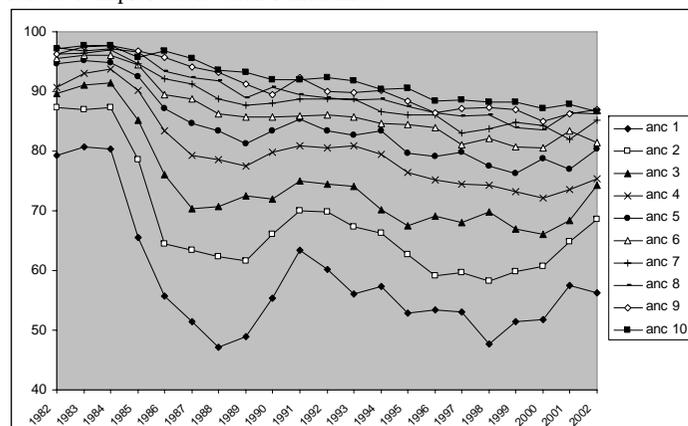
La nature des emplois est également sensible à la conjoncture

Si l'accès à l'emploi des actifs récents est fortement dépendant du contexte conjoncturel, il en est de même pour certaines caractéristiques qualitatives des postes occupés. En premier lieu, du fait des phénomènes de « déclassement » conjoncturels évoqués plus haut, la qualification de l'emploi des nouveaux embauchés varie sensiblement pour un niveau de diplôme donné. Mais l'accent sera mis ici sur deux autres dimensions qualitatives de l'emploi : la nature du contrat et le salaire.

La proportion d'emplois stables (CDI et emplois de titulaires de la fonction publique) parmi les salariés suit depuis le début des années quatre-vingt une forte tendance à la baisse, mais elle intègre également une dimension conjoncturelle : lorsque le marché du travail est très tendu, l'emploi stable se redresse nettement (1988-1991 et 1998-2001). Or, cette proportion d'emplois stables est d'autant plus basse, et sensible à la conjoncture, que les salariés ont une faible ancienneté sur le marché du travail (graphique 3).

Graphique 3

Part de l'emploi stable selon l'ancienneté.



sources : enquêtes Emploi Insee 1982-2002.

L'analyse des salaires peut laisser de côté le secteur public, où ils sont peu sensibles à la conjoncture, pour s'en tenir au secteur privé. Pour analyser plus finement la sensibilité des salaires à la conjoncture, il faut raisonner en écart à la tendance ; il apparaît alors que les salaires des actifs récents ont une dimension conjoncturelle plus marquée que ceux des actifs anciens. Ainsi, entre les actifs récents et ceux dont l'ancienneté est supérieure à dix ans, l'ampleur des écarts va du simple au double : le rapport des moyennes des écarts à la tendance linéaire, en valeur absolue, est de 1,9.

Les salaires des actifs récents sont bien sûr très fortement hiérarchisés en fonction du niveau de diplôme. Mais la sensibilité du salaire à la conjoncture croît également avec le niveau de diplôme, à l'inverse du taux d'emploi pour lequel cette sensibilité était au contraire atténuée par un diplôme plus élevé. Ceci s'explique essentiellement par les fortes variations des salaires à l'embauche des plus diplômés : en fonction des tensions sur le marché du travail, les entreprises leur offrent des salaires qui peuvent être très différents d'une année à l'autre pour un même poste. Ce comportement est permis par une marge de négociation beaucoup plus importante que sur les faibles salaires, rapidement soumis à des effets de plancher.

Une partie de la sensibilité cyclique des salaires des actifs récents passe par les phénomènes de « déclassement » à l'embauche. En effet, comme précisé plus haut, la propension à se tourner vers des emplois moins qualifiés, et donc moins rémunérés, est très liée à la conjoncture. Par conséquent, même si les salaires étaient fixes pour un type d'emploi donné, le fait que les diplômés se « déclassent » en fonction de la conjoncture provoquerait de fortes variations des salaires par niveau de diplôme.

3. Les jeunes au cœur des dynamiques de l'emploi

La sensibilité des conditions d'insertion professionnelle des jeunes à la conjoncture est liée au fait qu'ils sont sur-représentés parmi les candidats à l'embauche et absorbent donc toutes les tensions du marché du travail.

Sur-représentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche

Sur la période 1993-2002, les actifs récents n'ont représenté en moyenne que 9 % de la population active (hors contingent), 8,3 % de l'emploi salarié et 7,7 % de l'emploi total ; par contre, ils ont représenté 19,3 % des chômeurs et 26,7 % des nouveaux embauchés.

Cette sur-représentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche renvoie bien sûr en premier lieu à un *effet de primo-entrée* sur le marché du travail : les flux de sortants de système scolaire alimentent chaque année le marché du travail de nouveaux jeunes à la recherche d'un premier emploi.

Mais joue également un *effet de précarité* lié au fait que la probabilité de sortie de l'emploi est d'autant plus forte que l'ancienneté en emploi est faible. En d'autres termes, quand on occupe un poste depuis peu de temps, on a davantage de chances d'être renvoyé sur le marché travail.

Ceci s'explique d'abord par le fait que les actifs récents occupent plus souvent des emplois temporaires, ce qui induit une forte probabilité de sortie de l'emploi pour cause de fin de contrat. En moyenne sur la période 1993-2002, près de 34 % des actifs récents salariés ont occupé ce type d'emploi, contre seulement un peu moins de 8 % pour les salariés plus anciens. Cette caractéristique est moins liée à la spécificité de la phase d'insertion qu'à la sur-représentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche. La différence entre les deux catégories est en effet beaucoup moins forte sur les flux d'embauches : toujours sur la période 1993-2002, la part des emplois temporaires parmi les nouveaux embauchés a été de 49 % pour les actifs récents salariés et de 40 % pour les salariés plus anciens. En d'autres termes, l'entrée dans les entreprises se fait massivement sur des emplois temporaires, que l'on soit jeune ou pas, et le rapport flux/stock étant beaucoup plus élevé pour les jeunes, les caractéristiques de leurs emplois sont proches de celles que revêtent les postes ouverts au marché externe.

En dehors de l'effet pur des emplois temporaires, c'est un ensemble de règles plus ou moins formalisées qui expliquent que la probabilité de perdre son emploi est d'autant plus forte que l'ancienneté dans l'emploi est faible. Ainsi, la « période d'essai », au cours de laquelle la rupture du contrat de travail est possible sans préavis ni indemnité, joue fortement dans les premiers mois. De même, la législation sur les licenciements collectifs définit des critères qui, directement ou indirectement, conduisent à rendre les salariés récemment embauchés plus vulnérables en cas de restructuration.

L'importance traditionnelle des « marchés internes » en France est susceptible de renforcer ces caractéristiques en contribuant au maintien de certains jeunes sur le segment secondaire du marché du travail. Cette configuration peut également être à l'origine de phénomènes de report des pénuries d'emploi sur les jeunes, les recrutements servant alors de variable d'ajustement face à la conjoncture [Gautié, 1994 ; Verdier, 1995].

Vecteurs des nouvelles normes d'emploi

La sur-représentation des jeunes sur le marché du travail les place non seulement en première ligne face aux tensions conjoncturelles, mais également au cœur des transformations des normes d'emploi. Il s'agit là de considérer le système d'emploi non plus de manière statique, mais de manière dynamique, en intégrant à l'analyse ses propres mutations.

Les normes d'emploi peuvent s'apprécier en flux (nouvelles embauches) et en stock (emplois existants). Prenons ici l'exemple du CDI à temps plein avec employeur et lieu de travail uniques ; il ét, et reste encore largement, une « norme », par rapport à laquelle est défini le « travail atypique ». Or, depuis le début des années quatre-vingt, les embauches ont tendance à prendre de nouvelles formes (CDD, intérim, temps partiel, systèmes multi-employeurs, télétravail, parasubordination...). Dans la mesure où seule une partie de ces emplois est ensuite convertie au

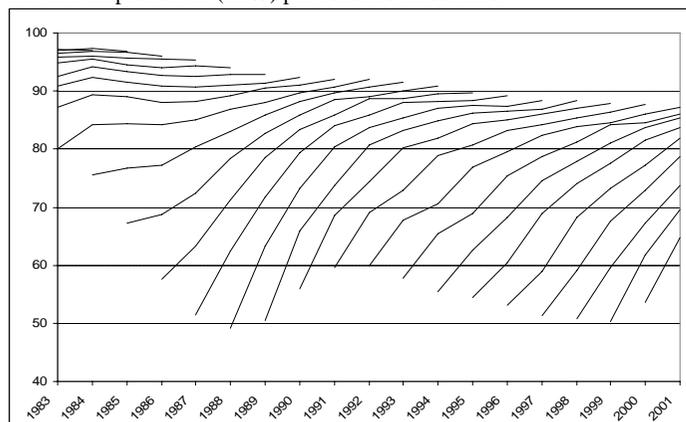
modèle traditionnel, ces nouvelles caractéristiques affectent petit à petit le stock d'emploi et sont donc susceptibles à terme de faire norme sur des segments entiers du marché du travail.

La transformation des normes d'emploi pourrait s'opérer directement sur les emplois occupés. Mais lorsqu'elle est perçue par les salariés comme moins favorable, ceux-ci y opposent bien sûr une forte résistance. Or il n'est pas légalement possible de les contraindre à accepter une « modification substantielle » de leur contrat de travail. Dès lors, c'est essentiellement sur les flux d'embauche que s'opèrent les inflexions perçues comme défavorables par les actifs. C'est particulièrement vrai pour les transformations qui s'articulent autour de l'objectif de « flexibilisation » de l'emploi.

La place prépondérante qu'occupent les jeunes dans les flux d'entrée dans les entreprises, les met donc en position d'être les « vecteurs » privilégiés du changement. L'exemple le plus frappant est celui des emplois temporaires. On a vu que les actifs récents avaient plus de chances d'occuper ce type d'emploi, du fait de leur importance dans les flux d'embauche. Dès lors, deux cas de figure polaires peuvent se présenter : soit ces contrats particuliers sont amenés à être transformés à terme en CDI (utilisation des emplois temporaires comme période d'essai élargie, par exemple) ; soit les individus sont durablement employés sur des contrats de ce type. Bien sûr, la réalité se situe entre ces deux extrêmes. Du taux de transformation des emplois temporaires en CDI dépend le degré de diffusion de ces formes d'emploi. Or, d'après Cancé et Fréchou [2003] seulement un quart des intérimaires et un tiers des salariés en CDD en 2001 ont obtenu un CDI un an plus tard.

Graphique 4

Part de l'emploi stable (en %) par cohortes de sortants



sources : enquêtes Emploi Insee 1982-2002.

méthode : lissage moyenne mobile d'ordre 3.

L'analyse des taux d'emploi stables par cohortes de sortants permet de rendre compte du phénomène de diffusion progressive de l'emploi temporaire par le biais des nouveaux entrants sur le marché du travail (graphique 4). Outre la forte sensibilité conjoncturelle du taux d'emploi stable dans les années qui suivent l'entrée sur le marché du travail, on observe un net affaïssissement des courbes par génération. Contrairement à ce qui est observé sur le taux d'emploi, les différences entre générations sont persistantes sur toute la période d'observation : les courbes ne se chevauchent pas et, au bout de dix ans, chaque génération occupe moins d'emplois stables que la précédente. On peut donc parler d'« effet de génération » : dans la suite de sa trajectoire, chaque

nouvelle cohorte « porte » avec elle les nouvelles normes dans la mesure où le taux de transformation des emplois temporaires en emploi stable reste faible.

Cet effet de génération observé sur les formes d'emploi joue sur l'effet de période observé sur le taux d'emploi. En effet la sur-réaction du taux d'emploi des jeunes au cycle économique est en partie imputable à ce phénomène de diffusion générationnel de l'emploi temporaire. Cette liaison conduit à se demander dans quelle mesure la spécificité de la dynamique conjoncturelle de l'emploi des jeunes n'est pas en réalité annonciatrice d'un accroissement général de la volatilité de l'emploi.

Ces phénomènes ne sont pas spécifiques à la France. Les comparaisons européennes tendent à montrer que la sur-réaction de l'emploi des jeunes à la conjoncture, bien que particulièrement accentuée en France, est un phénomène généralisé [Fondeur, 2001]. Elles indiquent également que l'application aux jeunes de normes non standard est largement répandue et que les dispositifs de politique de l'emploi jouent un rôle important dans la diffusion de ces nouvelles normes [Fondeur, Lefresne, 1999]. Les politiques d'emploi à l'égard des jeunes ne devraient-elles pas plutôt privilégier structurellement l'accès à l'emploi standard et limiter le déploiement de mesures sur statuts spécifiques à une action contra-cyclique ?

VI/ EMPLOI DES FEMMES ET INEGALITES

La progression du taux d'activité des femmes a profondément transformé le marché du travail et permis l'émergence de nouvelles formes d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Par certains côtés, les femmes sont devenues les « égales (mais) différentes » des hommes sur le marché du travail. Cependant, de nombreuses différences subsistent en termes de salaire, de temps de travail ou de parcours professionnel, et ces différences contribuent à leur manière à la transformation des normes d'emploi.

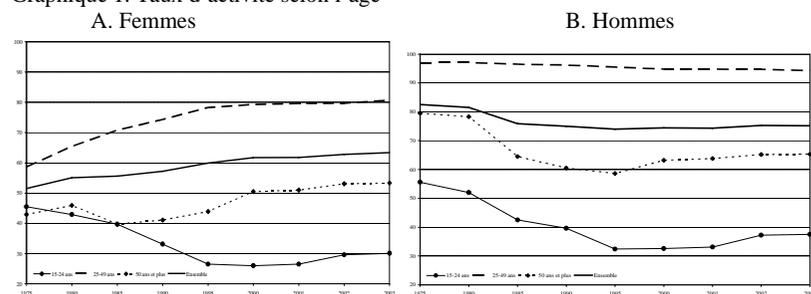
1. Hommes et femmes sur le marché du travail

La féminisation de la force de travail est un phénomène général en Europe, où il se développe de façon relativement autonome par rapport à la situation du marché du travail de chaque pays [Rubery, Smith, Fagan, 1994]. En France, le taux d'activité des femmes est passé de 51,5 % en 1975 à 63,4 % en 2003, alors que celui des hommes baissait de 82,5 % à 75,1 % [Insee, 2004].

Après la crise du milieu des années soixante-dix, on aurait pu s'attendre à un retour au foyer des femmes actives ; or, contrairement à un tel pronostic, la progression de l'activité féminine s'est maintenue au long des décennies suivantes. Elle a notamment bénéficié du déplacement des emplois industriels vers ceux du secteur des services, et des emplois ouvriers vers des postes d'employés. Mais cette explication mécanique ne suffit pas, comme le montre l'évolution du chômage des femmes qui a connu un développement tout aussi considérable que celui de l'emploi féminin. Comme dans la plupart des pays européens, le taux de chômage des femmes est en France plus élevé que celui des hommes ; le chômage féminin dure plus longtemps et apparaît plus résistant aux périodes de reprise économique [Maruani, 1997].

La progression de l'activité des femmes a cependant admis une contrepartie essentielle, sous la forme de la montée du temps partiel qui concerne 30 % d'entre elles en 2003, contre 13 % en 1973. Cette progression de l'activité concerne surtout les femmes âgées de 25 à 49 ans. Pour les plus jeunes (18-25 ans), on repère l'influence de facteurs tels que la durée des études, tandis qu'au-delà de 50 ans, on observe une propension des femmes à se retirer du marché du travail plus tôt que les hommes (graphique 1).

Graphique 1. Taux d'activité selon l'âge



Source : Insee [2004]

L'augmentation du taux d'activité des femmes en âge d'avoir des enfants correspond à une baisse des interruptions de carrière, mais cela n'implique pas la disparition de toute influence du nombre d'enfants. En 2002, le taux d'activité est ainsi de 75 % pour les femmes en couple sans enfant et

de 80 % avec un enfant de moins de 3 ans ; mais il descend à 58 % avec le deuxième enfant, et à 36 % avec le troisième (tableau 1).

Tableau 1

Taux d'activité et nombre d'enfants

En %	Taux d'activité		A temps complet		A temps partiel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<u>En couple</u>	75,1	92,2	46,5	84,0	21,8	3,1
aucun enfant	74,0	86,1	51,2	76,9	16,2	3,7
1 (< 3 ans)	80,2	97,1	57,0	90,1	13,5	1,8
2 (au moins 1 < 3 ans)	58,3	96,7	27,6	88,0	24,1	3,1
3 ou plus (au moins 1 < 3 ans)	36,3	95,6	12,7	83,5	17,9	3,7
1 (> 3 ans)	79,9	92,4	52,2	83,9	21,2	3,6
2 (> 3 ans)	83,5	96,1	48,4	90,0	28,8	2,4
3 ou plus (> 3 ans)	68,1	94,8	31,0	86,0	28,9	2,4
<u>Non en couple</u>	52,9	59,1	34,0	44,9	10,5	4,5
aucun enfant	45,5	58,2	29,7	43,9	8,7	4,5
1 enfant ou plus	81,7	88,8	50,7	76,0	17,3	4,8
<u>Ensemble</u>	67,1	79,2	42,0	68,6	17,7	3,6

Source : Insee, Enquête emploi 2003.

France métropolitaine, personnes âgées de 15 à 59 ans.

2. Les signaux de la différenciation

Les nouvelles générations de femmes qui entrent sur le marché du travail représentent une concurrence potentielle pour leurs équivalents masculins, notamment parce qu'elles disposent souvent d'un niveau de diplôme plus élevé que ceux des jeunes hommes. Ce « rattrapage féminin progressif et régulier » [Chauvel, 2004] a été rendu possible par l'allongement de la scolarité des jeunes filles : « alors qu'au sein de la cohorte née en 1927, les femmes comptaient 9,7 % de bachelières contre 15,4 % pour les hommes, elles ont obtenu le baccalauréat (pour la génération née en 1977 et qui a eu 27 ans en 2004) pour près de 70,1 % d'entre elles contre 60,8 % pour les hommes ».

Cette avancée égalitaire ne semble pourtant pas être suivie par une insertion plus facile et rapide des jeunes femmes sur le marché du travail. Si l'écart des niveaux de diplômes et de qualification diminue entre générations, la ségrégation des filières selon le genre connaît une relative stabilité. A la fin de leurs études, les jeunes femmes restent confrontées à des conditions d'accès moins favorables que les garçons. Ce décalage, particulièrement net chez les titulaires d'un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire est moindre pour les diplômés de l'enseignement supérieur [Couppié, Epiphane, Fournier, 1997]. On peut ainsi observer une progression des femmes dans les catégories socioprofessionnelles élevées : le nombre de femmes cadres a considérablement augmenté, même si elles ne représentent encore que 30 % de cette catégorie [Insee, 2004]. Même s'il se déplace lentement, le « plafond de verre » est toujours là pour freiner la dynamique de l'égalité professionnelle, qui avance moins vite que dans la sphère éducative.

Persistance des écarts de salaires

Même en tenant compte de la segmentation sexuée des emplois, il subsiste un écart salarial « résiduel » de l'ordre de 6 % à 13 % pour un même type d'emploi. Loin de disparaître, cette

inégalité salariale tend même à s'accroître au fil des générations : 22 % pour les débutants des générations du début des années quatre-vingt-dix, contre 15 % à la fin des années soixante-dix [Le Minez, Roux, 2001].

Les écarts salariaux ne se réduisent pas non plus au fil de la carrière : cinq ans après l'entrée sur le marché du travail, l'inégalité salariale entre hommes et femmes s'accroît, puisque les hommes gagnent en moyenne 26 % de plus que les femmes. Ce creusement des inégalités salariales est lié pour l'essentiel aux différences dans les profils de carrière : sur le marché du travail, « le taux de présence des hommes est supérieur d'environ 10 % à celui des femmes, quelles que soient les générations considérées ». A cela s'ajoutent les différences d'opportunités en matière de promotion et d'accès aux postes à responsabilité.

Cependant les écarts de salaires tendent à se réduire au fil des générations pour les emplois à temps plein. Le temps partiel apparaît donc bien comme le facteur essentiel qui explique le maintien des différences de salaires entre hommes et femmes.

De la différenciation à la discrimination acceptée ?

Cette persistance des inégalités interroge l'ensemble des disciplines car l'analyse économique ne suffit pas à en rendre compte. Les recherches utilisant le modèle du capital humain ont permis d'éclairer certains effets des différences d'accès à l'éducation chez les femmes et chez les hommes. Mais elles ne parviennent pas à brosser un tableau complet de l'inégalité entre les sexes sur le marché du travail : quelles que soient les explications avancées quant au choix de l'investissement des femmes en capital humain ou au choix de l'emploi, les conclusions de la théorie orthodoxe apparaissent insatisfaisantes.

Il est aussi certain qu'on ne peut pour autant nier la réalité de la demande exprimée par les femmes en faveur du travail à temps partiel, mais cette demande exprime un choix sous contrainte.

Si les femmes et les hommes ont les mêmes qualifications et les mêmes possibilités de postuler à tous les emplois, le processus de sélection favorise fréquemment un sexe ou l'autre en fonction de l'emploi concerné et du temps de travail proposé. Ce phénomène de ségrégation professionnelle révèle l'existence de préjugés sexistes inhérents au processus de recrutement et d'emploi, même si toute discrimination liée au sexe est officiellement interdite.

Cette tendance est renforcée par les candidates elles-mêmes qui intègrent le réalisme du marché du travail en ajustant leurs choix en matière de parcours de formation, et en s'orientant majoritairement vers des professions déjà fortement féminisées. En cantonnant ainsi les femmes dans des professions déterminées, on les destine de fait à un certain type d'emploi.

L'hypothèse de discrimination statistique cherche à donner un fondement rationnel aux attitudes des employeurs. Ils considéreraient la main-d'œuvre féminine comme a priori instable, moins attachée à l'entreprise, moins disponible et moins mobile, et en définitive moins productive. Les employeurs choisiraient d'affecter les femmes à des emplois moins qualifiés, de telle sorte que leur instabilité présumée ne nuise pas outre mesure aux performances de l'entreprise. La discrimination ne découlerait donc pas de préjugés individuels, mais d'une prise en compte de l'incertitude inhérente à l'emploi de la main-d'œuvre féminine. Mais cette approche ne permet pas d'expliquer vraiment la persistance du salariat féminin sur le long terme, ni l'exclusion des femmes dans les professions à responsabilité.

Les théories de la discrimination statistique n'excluent d'ailleurs pas que des actions positives puissent être menées, ni même qu'elles soient compatibles avec l'efficacité économique. Les évaluations de ces « discriminations positives » ont porté pour la plupart sur celles qui concernent les minorités ethniques, et il reste difficile d'en évaluer l'impact sur la main-d'œuvre féminine. [Milewski, 2004].

Le développement de l'activité professionnelle féminine en France est en outre le résultat d'un

mélange de politiques familiales et d'emploi, d'inspiration relativement diverses, voire opposées [Commaille, 1993]. L'intervention publique est en effet tiraillée entre des politiques facilitant l'accès des femmes au marché du travail (promotion de l'égalité des chances, services de garde, etc.) et des incitations à leur retrait définitif ou temporaire (allocation parentale d'éducation et promotion du travail à temps partiel).

3. Le temps partiel, nouvelle norme d'emploi ?

Le travail des femmes se situe à l'intersection de la sphère privée (la famille) et de la sphère sociale (l'emploi). De ce point de vue, les études empiriques tendent à abandonner le postulat d'une dichotomie réservant le marché du travail aux hommes, et la sphère domestique aux femmes. Ce changement d'optique est révélateur : dès lors que les femmes participent tout autant que les hommes au système productif, elles doivent être considérées *a priori* comme leurs « égales » sur le marché du travail.

Les modalités d'accès des femmes à l'emploi sont donc un bon indicateur de la place globale qu'elles occupent dans la société. Le travail à temps partiel apparaît de ce point de vue comme une caractéristique essentielle de l'emploi féminin dans tous les pays européens.

A court terme, les choix d'activité des femmes dépendent beaucoup moins qu'avant du revenu du conjoint, et beaucoup plus de leur niveau de diplômes. A moyen terme, cette décision prend en compte le revenu anticipé du couple et le nombre d'enfants projeté sur l'ensemble du cycle de vie. Mais cette analyse ne suffit pas à rendre compte du travail à temps partiel qui concerne les femmes au premier chef, en France ou dans la plupart des pays européens (tableau 2).

Tableau 2
Emploi, chômage et de temps partiel en 2002

	Taux d'emploi (25-54 ans)		Taux de chômage (plus de 15 ans)		Temps partiel* (15-59 ans)	
	H	F	H	F	H	F
Allemagne	85,5	71,7	8,7	8,3	4,8	38,6
Belgique	86,1	66,8	6,6	8,2	5,4	37,6
Danemark	88,4	79,8	4,4	4,6	9,7	30,9
Espagne	85,8	54,2	8,0	16,4	2,5	16,9
Finlande	83,8	79,2	9,1	9,1	6,9	16,3
France	87,3	71,8	7,8	9,9	4,7	29,9
Grèce	88,6	54,4	6,6	15,0	1,9	7,4
Italie	86,0	54,0	7,0	12,2	3,4	16,8
Irlande	87,3	64,9	4,6	4,0	5,7	29,8
Pays-Bas	91,8	73,6	2,5	3,0	20,1	72,5
Portugal	89,4	74,0	4,2	6,1	3,5	12,1
Roy.-Uni	87,4	73,7	5,6	4,5	7,8	42,5
Suède	85,9	82,4	5,3	4,5	8,8	31,3

* en % de l'emploi total

Source : Enquêtes Force de Travail, Eurostat.

Temps partiel : le cumul des inégalités

Le poids et l'impact du temps partiel varient selon les âges des femmes et selon leurs niveaux de qualification. Le temps partiel des femmes en France est concentré aux âges où les femmes ont des

enfants ; il correspond en majorité à des emplois peu qualifiés, donc mal rémunérés, et sans grande perspective de formation. Enfin, ces emplois sont souvent associés à des horaires et des rythmes de travail morcelés.

Le travail à temps partiel pénalise donc triplement les femmes : d'abord du point de vue du revenu, puisqu'il implique un salaire partiel - et ultérieurement une retraite partielle - reproduisant ainsi la dépendance économique des femmes [Galtier, 1998]. Le temps partiel est un obstacle à un déroulement optimal de la carrière des femmes. Enfin, il est souvent peu propice à la fameuse conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les femmes à temps partiel ne constituent pas une population homogène. D'abord parce que leurs motivations sont très diverses : contraintes du marché du travail, contraintes familiales, contraintes de santé, sortie du marché du travail, absence de choix réel, etc. Ensuite, parce que les rythmes et les conditions de travail associés à ces emplois sont très dissemblables.

Or, tous les temps ne se valent pas [Favennec-Héry, 2000]. Il n'est pas indifférent de travailler le samedi, le dimanche ou la nuit, d'avoir une journée de travail fractionnée plutôt que continue, bref de travailler à l'inverse des coutumes et habitudes générales. Ces temps « sociaux » impliquent en effet toute une série de nuisances. La répartition des temps au cours de la journée et de la semaine, et en général l'aménagement du temps de travail, représentent donc un élément central de la condition salariale.

Une recherche sur les rythmes des salariés à temps partiel [Letremy, Meilland, Cottrell, 2002] montre comment une double différenciation s'opère en fonction du type de contrat et de l'organisation du temps de travail. La population étudiée (dont 90 % de femmes) peut ainsi être répartie en quatre grands groupes :

- les CDI où le temps partiel et les horaires sont choisis par les salariés ;
- les CDI où même si le temps partiel est dit « choisi », c'est (pour la majorité des salariés) l'entreprise qui détermine les horaires ;
- les CDD où le temps partiel est « choisi », avec des horaires journaliers réguliers, mais où l'activité est forte le mercredi et réduite les week-ends ;
- les autres CDD où le temps partiel est « subi » avec des horaires irréguliers souvent déterminés par l'entreprise.

Cette analyse souligne la correspondance qui s'établit entre la progression constante de la précarité (horaires postés ou variables, travail de nuit, travail le week-end, mais aussi contrats à durée déterminée) et une typologie des populations féminines.

Le temps partiel « choisi » est fréquemment associé à des contrats à durée indéterminée, avec des horaires souples mais réguliers et choisis par le salarié ; il concerne plutôt une population féminine d'âge moyen ou élevé. En revanche, le temps partiel « non choisi » est plus souvent associé à des contrats à durée déterminée où les horaires sont postés ou variables et déterminés par l'entreprise. La population des ces temps partiels « subis » est une population jeune. Dans ce dernier cas, on peut supposer que l'emploi à temps partiel ne constitue qu'un emploi *faute de mieux*.

L'analyse des rythmes de travail hebdomadaires de cette population salariée à temps partiel (CDI et CDD confondus) permet ensuite de distinguer trois emplois du temps représentatifs :

- la semaine standard continue de quatre jours, avec horaires diurnes, mercredi libre et deux jours de repos consécutifs (correspondant au week-end) pour des durées de travail réduites, aux alentours de 32 heures ;
- la semaine continue de six à sept jours, avec horaires variables, pour des durées de travail réduites (aux alentours de 32 heures) ou courtes (20 heures) ;
- la semaine continue de sept jours avec horaires variables, pour des durées de travail courtes (aux alentours de 20 heures).

Le temps partiel, valorisé par les pouvoirs publics comme un moyen de « concilier » vie familiale et vie professionnelle, ne représente donc pas *la solution*. Porteur d'insécurité et d'emplois du temps irréguliers pour les salariées, il semble surtout répondre au besoin d'une main-d'œuvre

flexible et adaptée à certains types de postes de travail.

Temps partiel et réduction du temps de travail

Si le travail à temps partiel ne semble pas représenter une solution adéquate, la réduction du temps de travail (RTT) peut apporter un début de réponse à la difficile articulation entre temps familial et temps professionnel. Les femmes continuent en effet à prendre en charge l'essentiel des tâches d'éducation et de soin aux enfants, ainsi que l'entretien de la maison. Cette division sexuelle des tâches domestiques est bien éloignée de la parité : le « temps parental » des femmes représente global le double de celui des hommes [Le Minez, Roux, 2001], les pères ayant par ailleurs tendance à privilégier leur rôle éducatif et à délaisser les tâches de soin aux enfants.

Pendant les tendances récentes incitent à un certain optimisme. Elles montrent en effet que le temps consacré aux enfants par les parents augmente, et que ce temps supplémentaire est plutôt celui des pères qui consacrent davantage de temps à leurs enfants [Gauthier, Smeeding, Furstenberg, 2004]. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles les effets de la RTT sont différenciés : « un tiers des personnes interrogées déclare que la conciliation du travail et de la vie familiale est devenue plutôt plus facile depuis la RTT, 32 % pour les hommes et 38 % pour les femmes » [Estrade, Méda, Orain, 2001].

Une autre enquête analysant les effets la RTT sur l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle des parents de jeunes enfants confirme cette approche [Fagnani, Letablier, 2003]. Le niveau de satisfaction par rapport à la RTT y apparaît d'autant plus élevé que les horaires de travail des parents sont réguliers et maîtrisables. La RTT agit ainsi « comme un révélateur des inégalités entre salariés travaillant dans des secteurs protégés, avec une forte tradition de dialogue social et bénéficiant d'un environnement favorable à la famille, et les salariés soumis à des formes contraignantes d'organisation du travail ».

Le temps libéré – que ce soit par le temps partiel ou la RTT - ne suffit pas à lui seul à répondre aux nécessités de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. L'aménagement du temps de travail, les rythmes de travail sont des éléments tout aussi importants. L'égalité hommes-femmes sera réalisée lorsque ces rapports sexués au temps évolueront vers des formes asexuées, et lorsque la flexibilité promue par les entreprises s'accordera à celle réclamée par les individus, notamment lors des changements de situation familiale.

Finalement, ce maintien d'un rapport au temps de travail différent selon le genre est la voie par laquelle se diffuse de fait une nouvelle norme d'emploi. Celle-ci contribue non seulement à reproduire les discriminations sous une forme nouvelle, mais aussi à segmenter le marché du travail.

La tendance à l'accroissement de la part des travailleurs âgés dans la population active et les difficultés de financement des retraites ont fait de l'emploi des travailleurs âgés un sujet de préoccupation croissante au cours des années 90, notamment pour les institutions internationales. Malgré une remontée récente, le taux d'emploi entre 55 et 64 ans reste en France inférieur à la moyenne de l'Union européenne à 15 (graphique 1).

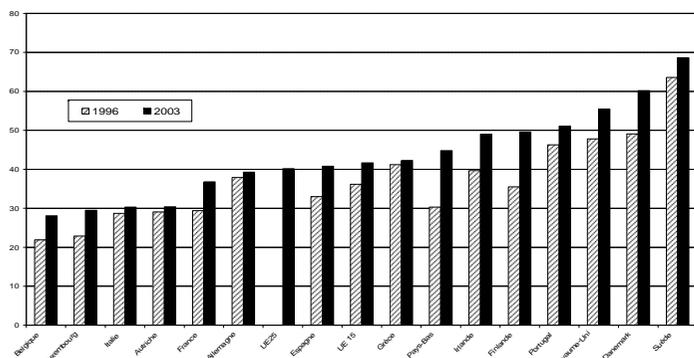
1. Une part croissante de la population active, mais une faiblesse des taux d'activité et d'emploi.

L'impact du « vieillissement démographique »

A partir de 2006, les cohortes nombreuses (850 000 personnes en moyenne) nées entre 1946 et 1973 atteindront progressivement 60 ans, âge minimum de la retraite à taux plein. Elles s'intercalent entre les cohortes notablement moins nombreuses nées pendant la deuxième guerre mondiale et avant, et les cohortes nées après 1973 qui comptent quelques 100 000 personnes de moins par année de naissance. Les flux de sortie du marché du travail vont donc très fortement s'accroître pendant les vingt à trente ans à venir. Parallèlement, le nombre de personnes arrivant à l'âge actif diminuera.

Outre un déséquilibre entre le nombre d'actifs et le nombre d'inactifs, le décrochage des effectifs par cohorte produit un « vieillissement démographique » de la population active à partir de 1973. Après un « rajeunissement » et un fort accroissement de la population active dans les années 60, l'avance en âge des générations du baby-boom se traduit depuis 1996 par une forte augmentation de la proportion de 50 ans et plus. Celle-ci passe de 16 à 20 % de la population active entre 1996 et 2002 [Minni, Topiol, 2004]. La population active va en outre diminuer à partir de 2010, au fur et à mesure du remplacement des baby-boomers sortant du marché du travail par des entrants moins nombreux.

Graphique 1 : Taux d'emploi des 55-64 ans



Source : Commission européenne

Activité et emploi : une tendance générale qui masque des effets de structure

Les projections de population active dépendent également des comportements d'activité et du niveau de l'emploi. Or les comportements d'activité des travailleurs âgés ont connu des évolutions importantes et très différenciées selon l'âge et le sexe.

Sur le long terme, le taux d'activité des hommes aux âges élevés a fortement diminué. L'essentiel de la diminution s'est produit entre 1975 et 1989. C'est d'ailleurs un mouvement commun à l'ensemble des pays industrialisés, à quelques exceptions près comme le Japon et les Etats-Unis. En revanche le taux d'activité des femmes a augmenté aux âges intermédiaires mais également aux âges élevés. Comparé à d'autres pays, le taux d'activité des femmes âgées est plus élevé en France et il progresse avec l'arrivée à ces âges de générations plus actives que les précédentes. Le taux d'activité des hommes de 55 à 59 ans décroît à l'inverse de celui des femmes. Entre 60 et 64 ans, les taux d'activité des hommes et des femmes décroissent. A 65 ans, le taux d'activité est très faible pour tous.

Le taux d'emploi diminue également avec l'âge. Deux seuils apparaissent : 55 ans du fait de l'influence notable des dispositifs de cessation d'activité d'une part et 60 ans, âge minimum de la retraite à taux plein d'autre part. Ils sont particulièrement sensibles pour les hommes. En effet, les femmes partent encore souvent à la retraite plus tardivement que les hommes car leur carrière, et donc le niveau de leurs cotisations, sont incomplets à 60 ans. Les interruptions pour élever les enfants ont été plus fréquentes parmi ces générations. Ainsi 3 femmes sur 10 liquident leur retraite à 65 ans dans le régime général, contre un homme sur 10.

L'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés depuis 2000 est très largement mécanique [COR, 2004]. En réalité, les hommes continuent de quitter le monde du travail tôt, mais le phénomène est masqué par l'avance en âge de générations de femmes plus actives et par l'arrivée à la cinquantaine des premières générations du baby-boom, gonflant les effectifs à des âges où les taux d'activité et d'emploi sont plus élevés.

De fortes hétérogénéités selon le statut de l'emploi et selon les établissements

Identique dans le secteur privé et dans le secteur public jusqu'à la fin des années soixante-dix, la part des salariés de 50 ans et plus a ensuite diminué dans le secteur privé, sous l'effet notamment du développement des dispositifs de préretraite et du chômage. Même si elle progresse à nouveau dans le secteur privé depuis le milieu des années 90, l'écart tend à s'accroître avec le secteur public : en 2002, 24 % des salariés de l'Etat et des collectivités locales ont 50 ans et plus, contre moins de 18 % des salariés du privé [Minni, Topiol, 2004]. En revanche, les travailleurs âgés sont beaucoup plus fréquents parmi les non salariés : près de 37 % ont 50 ans ou plus. Cela est dû à un accès plus tardif (longues études, nécessité de se constituer un capital pour démarrer), mais aussi au fait que certaines de ces professions sont en déclin (en particulier les exploitants agricoles). De plus, les non-salariés prolongent souvent leur activité bien au-delà de 60 ans.

Le poids des seniors a augmenté dans presque tous les secteurs entre 1993 et 2002, à l'exception de l'agriculture et du commerce. L'avance en âge des premières générations du baby-boom a donc commencé à produire ses effets. Cependant il existe de grandes différences en termes d'évolution et de niveau, selon que le secteur est en croissance ou en déclin et selon l'historique des embauches. L'enquête ESSA distingue plus finement les établissements à pyramide des âges élargie au sommet (peu de jeunes et beaucoup de seniors), les établissements à pyramide des âges élargie à la base (beaucoup de jeunes et peu de seniors), les établissements à pyramide des âges ventrale (peu de jeunes et de seniors, beaucoup de salariés d'âge intermédiaires) et les établissements à pyramide élargie aux deux extrémités (beaucoup de jeunes et beaucoup de seniors).

Selon les secteurs, entre 9 et 57 % des établissements présentent une structure par âge à sommet élargi et entre 17 et 30 % présentent une structure par âge ventrale (tableau 1). L'hétérogénéité des structures par âges est également forte par taille. Si les seniors sont plus présents dans les grands établissements, un quart des établissements de 10 à 49 salariés emploie plus de 23 % de 50 ans et plus [Minni, Topiol, 2004].

Tableau 1 : Pyramide des âges de la main-d'œuvre par secteur

	Part des 50 ans ou plus	Pyramide des âges suivant la part respective des « jeunes » et des « seniors »			
		Ventrale	Elargie au sommet	Elargie à la base	Elargie aux deux extrémités
Industries agroalimentaires	16,3	17,1	32,9	43,2	6,7
Energie, textile, industries navales et ferroviaires et produits minéraux	24,4	25,2	56,8	8,2	9,8
Autres industries des biens de consommation	19,5	29,6	35,3	30,4	4,6
Industrie automobile	15,9	27,0	23,6	40,3	9,1
Autres industries des biens d'équipement et intermédiaires	17,1	23,8	27,8	32,4	16,0
Construction	17,8	20,9	30,0	34,6	14,5
Commerce de gros	11,2	19,9	10,4	59,9	12,7
Commerce de détail	18,4	12,8	31,3	38,3	17,6
Transports	19,2	17,6	34,4	31,1	16,9
Activités financières et immobilières	23,0	27,4	41,2	15,4	16,0
Informatique	6,5	17,1	9,1	67,6	6,2
Services aux entreprises	16,1	20,6	26,5	35,9	17,0
Services aux ménages	12,7	17,6	19,3	52,8	10,4
Santé, éducation, action sociale	18,6	20,1	34,7	28,5	16,7
<i>Ensemble des secteurs</i>	<i>16,8</i>	<i>20,3</i>	<i>28,2</i>	<i>37,3</i>	<i>14,2</i>

Source : enquête ESSA, Dares, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité [Minni, Topiol, 2002]

2. La fin de la vie active : des parcours complexes

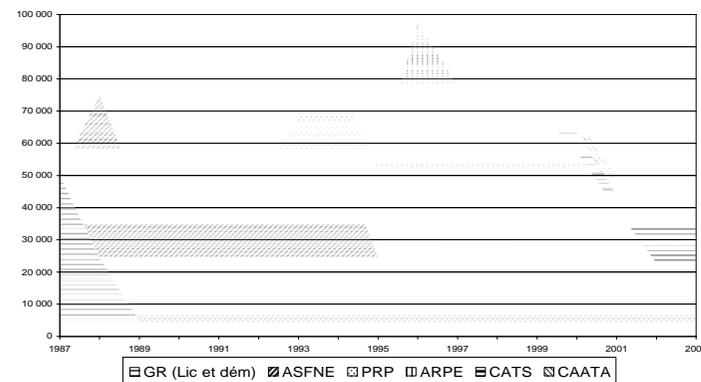
On estime que seulement quatre personnes sur dix sont en emploi lorsqu'elles liquident leur retraite. L'écart entre l'âge de cessation d'emploi et l'âge de liquidation de la retraite est particulièrement important pour les salariés du secteur privé : parmi les salariés ayant travaillé au moins un an après 49 ans, l'écart atteint 2,5 années pour les générations les plus récentes, nées de 1932 à 1936. Beaucoup de travailleurs ne basculent donc pas directement de l'emploi à la retraite et passent par le chômage, l'invalidité, la longue maladie, la préretraite.

Impact des systèmes de sortie anticipée

Jusqu'au début des années 2000, il existe une récurrence des dispositifs de cessation anticipée, un nouveau dispositif (ou le chômage) prenant le relais lorsqu'un autre est supprimé. Ainsi, au milieu des années 90, l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) s'est dans une certaine mesure

substituée aux allocations spéciales du Fonds national de l'emploi (ASFNE) du point de vue des entrées (graphique 2). Si les différents dispositifs de préretraite ont permis d'accompagner les restructurations, la montée du chômage et de répondre aux difficultés d'emploi des travailleurs âgés, ils ont aussi progressivement profondément modifié les comportements et les anticipations des employeurs et des salariés. Pour les générations nées entre 1912 et 1936, l'emploi après 55 ans recule régulièrement. Ce recul se produit principalement après 60 ans pour les générations les plus anciennes, alors qu'il est particulièrement marqué entre 55 et 60 ans pour les générations nées après 1922 [Burrucand, Roth, 2000].

Graphique 2. Entrées dans les dispositifs de préretraite



La forte restriction du nombre de préretraites publiques (ASFNE), la suppression de l'ARPE, le ciblage des dispositifs récents (cessation anticipée d'activité pour certains travailleurs salariés, CATS et cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante, CAATA) conduisent depuis quelques années à une diminution des cessations anticipées d'activité. Le nombre de nouveaux bénéficiaires de ces dispositifs décroît fortement. Cependant, une part très importante et croissante des sorties anticipées se fait via le chômage. Les salariés âgés sont en effet plus fortement exposés aux suppressions d'emploi : en 2002, les 50 ans et plus représentent plus du quart des licenciés économiques et plus du cinquième des licenciements pour motif personnel [Lerais, Marionni, 2004]. De 1998 à 2003, les dispenses de recherche d'emploi ont progressé de 40 %, passant de 280 000 à 400 000 personnes. Fin 2003, sept « préretraités » sur dix sont ainsi au chômage en dispense de recherche d'emploi. Par ailleurs, certaines voies de sortie anticipée restent peu visibles : c'est le cas des préretraites d'entreprise et des sorties anticipées via l'invalidité ou la longue maladie.

L'utilisation de ces différents modes de sortie anticipée d'activité varie selon le secteur et la taille de l'entreprise. Le recours aux préretraites est plus fréquent dans l'industrie mais a progressé dans le tertiaire. En revanche, les salariés du secteur de la construction passent plutôt par le chômage et l'invalidité. Les préretraites sont très largement utilisées par les grands établissements, alors que la retraite est relativement plus fréquente pour les petits établissements. Selon l'enquête ESSA, deux tiers des départs se font sous forme de préretraite dans les établissements de 500 salariés et plus, la moitié des départs sont des départs en retraite dans les établissements employant de 50 à 499 salariés, et les départs en retraite sont prédominants dans les établissements de 10 à 49 salariés [Anglaret, Massin, 2002]. A l'exception de l'ARPE, les préretraites bénéficient en majorité aux

hommes.

Le bouleversement rapide et profond des modalités institutionnelles du départ anticipé crée un réel risque de report sur les modes de sortie qui restent ouverts. Ainsi les nouvelles restrictions mises en place par la loi sur la réforme des retraites d'août 2003 (ciblage strict des CATS sur la pénibilité, contribution sur les préretraites d'entreprise, relèvement à 65 ans de l'âge de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur) se sont accompagnées du développement des accords de branche permettant à titre dérogatoire des départs en retraite avant 65 ans, possibilité également offerte par cette loi. La progression du nombre de congés maladie de longue durée, particulièrement forte pour les 55-59 ans, est également suspecte, de même que les entrées en préretraite amiante (CAATA). Enfin, la montée des « autres licenciements » est particulièrement forte pour les salariés âgés.

Retrouver un emploi en fin de vie active

En 2002, un peu moins de 6 % des embauches réalisées par des établissements d'au moins 10 salariés ont concerné des 50 ans ou plus, alors qu'ils représentent près 23 % des actifs occupés [Lerais, Marioni, 2004]. Selon l'enquête ESSA, seulement un établissement sur quatre a embauché au moins une personne de 50 ans et plus en 2000. Ce faible dynamisme du marché du travail à l'égard des quinquagénaires n'a rien de nouveau : la proportion de personnes de 50 ans ou plus parmi les embauches était de 5 % en 1991 (pour une part parmi les actifs occupés de 18 %). Néanmoins, le nombre de seniors embauchés a progressé fortement et de façon continue : de 135 000 personnes en 1996, il passe à 248 000 en 2002. Cette progression accompagne le vieillissement démographique de la population active.

Si le chômage touche relativement moins les 50-64 ans, en grande partie du fait des divers dispositifs de sortie anticipée d'activité, les chômeurs âgés ont davantage de difficulté à retrouver un emploi. Seul un tiers des quinquagénaires inscrits auprès de l'ANPE retrouve un emploi, contre la moitié des plus jeunes [Anglaret, Bernard, 2003]. Plus l'âge augmente plus les chances de sortir du chômage se réduisent. Ils sont donc plus fréquemment des chômeurs de longue durée : en 2003, parmi les chômeurs de 50 à 65 ans, 62 % le sont depuis au moins un an (contre 44 % des chômeurs de 25 à 49 ans) et 20 % depuis au moins deux ans. De plus, lorsque la croissance de l'emploi reprend, le chômage des âgés ne diminue qu'avec retard du fait de la sélectivité du marché du travail. Ainsi, alors que le nombre de demandeurs d'emploi commençait à diminuer dès la fin de 1997, le nombre des chômeurs âgés n'a commencé à décroître qu'à partir du second semestre 1999.

Il existe une différence selon le sexe dans la fréquence de reprise d'emploi des chômeurs âgés. L'enquête Sortants du chômage de l'UNEDIC montre que les femmes de 50 ans et plus ont un taux de reprise supérieur en 2003 (44 % contre 36 % pour les hommes du même âge). De plus, les femmes restent plus longtemps inscrites à l'ANPE et ont plus fréquemment que les hommes (18 % contre 9 % des hommes de 50 ans et plus) une activité réduite.

Quels emplois pour les seniors ?

Comme pour d'autres catégories de main-d'œuvre, les évolutions globales du marché du travail ont un impact sur la nature des emplois retrouvés par les travailleurs âgés. Si elle est toujours moins fréquente que pour les jeunes, l'embauche en contrat à durée déterminée est depuis 1998 plus fréquente pour les 50 ans et plus que pour les 30 à 49 ans [Lerais, Marioni, 2004]. En outre, les emplois à temps partiel et les emplois intermittents sont plus fréquents pour les 50-59 ans que pour les âges intermédiaires [Lainé, 2003]. Par ailleurs, les 50 ans et plus sont de plus en plus

nombreux à être intérimaires : 5,8 % en 2002 contre 3,9 % en 1995, une progression plus rapide que celle de leur part dans la population employée.

Une partie des emplois retrouvés par les travailleurs âgés sont des emplois aidés. Au total, 107 230 ont été embauchés (ou leur emploi prolongé) en 2002 dans le cadre d'un contrat emploi solidarité (CES) ou d'un contrat emploi consolidé (CEC) dans le secteur non marchand, d'un contrat initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand. Les plus de 50 ans, qui constituent l'un des publics prioritaires de ces dispositifs, représentent une part croissante des bénéficiaires au cours des dernières années. C'est particulièrement le cas des femmes âgées : pour elles, l'emploi retrouvé est un emploi aidé dans un cas sur cinq, trois fois plus que pour les hommes du même âge et deux fois plus que pour les femmes plus jeunes [Anglaret, Bernard, 2003]. Pour partie sous l'influence de ces contrats aidés, les femmes retrouvent beaucoup plus fréquemment que les hommes un emploi à temps partiel (54 % contre 85 %).

Enfin, la réduction du temps de travail constitue une possibilité d'aménagement de la fin de vie professionnelle. Le passage d'un temps plein à un temps partiel est en effet plus fréquent à partir de 50 ans pour les hommes comme pour les femmes, traduisant en partie la diffusion du dispositif de préretraite progressive. En revanche, l'inverse est plus fréquent mais en forte diminution pour les 55 ans et plus par rapport aux âges intermédiaires [Lainé, 2003].

3. Relever le taux d'emploi des seniors

L'Union européenne s'est récemment fixé deux objectifs : un taux d'emploi moyen de 50 % pour les personnes de 55 à 64 ans d'ici 2010 (Conseil européen de Stockholm de mars 2001) et un relèvement progressif d'environ 5 ans de l'âge moyen de sortie de l'activité d'ici 2010 (Conseil européen de Barcelone de mars 2002).

Si l'accent a été longtemps mis sur les comportements individuels d'offre de travail, notamment en termes d'arbitrage entre poursuite et retrait de l'activité [Bommier et alii, 2001], les comportements des entreprises sont dorénavant jugés décisifs pour le maintien dans l'emploi ou l'embauche de travailleurs âgés [OCDE, 2005a].

Des déterminants multiples

La faiblesse de la demande de travail est fréquemment expliquée par le coût plus élevé des salariés âgés et l'écart éventuel entre leur salaire et leur productivité. Les théories économiques proposent cependant des analyses incompatibles entre elles de l'évolution du salaire et de la productivité selon l'âge [Jolivet, 2001]. De plus, des études empiriques récentes réalisées sur des données françaises infirment cette hypothèse de décalage général en fin de carrière entre salaire et productivité [Aubert, Crépon, 2004]. L'étude d'Aubert et Crépon ainsi que d'autres recherches sur l'évolution des capacités productives avec l'âge [Volkoff et alii, 2000] tendent à suggérer que la relation entre âge et productivité dépend d'un ensemble de facteurs tels que l'organisation du travail et la nature des conditions de travail.

Une seconde explication met en avant les coûts d'ajustement. Le coût plus élevé du licenciement au delà de 50 ans (contribution Delalande) peut inciter à conserver les salariés âgés, mais aussi à licencier avant 50 ans et à ne pas embaucher des salariés âgés. En revanche, les dispositifs de préretraite et d'indemnisation du chômage produisent une incitation au retrait du marché du travail des plus âgés. Le renchérissement progressif et le ciblage des préretraites visent donc à rendre moins avantageuse l'exclusion des travailleurs âgés.

Une troisième explication tient à l'existence d'une discrimination à l'encontre des travailleurs âgés. Celle-ci peut être liée à des préjugés défavorables, qu'ils soient ou non fondés sur des

différences réelles (discrimination directe) mais elle peut aussi résulter de pratiques involontairement discriminatoires (discrimination indirecte). Une enquête de testing réalisée au printemps 2004 montre que le candidat de 50 ans a obtenu quatre fois moins de réponses à sa lettre de candidature à un emploi que le candidat aux mêmes caractéristiques mais plus jeune (Amadiou, cité dans OCDE [2005]). La discrimination peut également se traduire par un accès plus faible des seniors à une formation, à une promotion et par un licenciement. Ainsi, l'accès à la formation continue diminue à partir de 45 ans, et plus encore après 55 ans.

Ces déterminants ne sont pas exclusifs l'un de l'autre. D'après l'enquête ESSA, les salariés sont généralement considérés comme âgés bien avant l'âge de la retraite. Cette perception dépend de la pénibilité des métiers dans le secteur, de l'âge du responsable interrogé mais aussi des pratiques de gestion de la main-d'œuvre et notamment du recours aux préretraites [Anglaret, Massin, 2002].

Enfin, la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail est également très liée à celle de l'emploi en général. Comme le note l'OCDE [2005], le taux d'emploi des 55-64 ans tend à être plus élevé dans les pays où le taux de chômage est bas.

Effets d'âge ou de génération ?

Les travailleurs âgés ne forment pas une catégorie homogène. Les différences inter-individuelles tendent même à s'accroître avec l'avance en âge, en fonction de l'accès à la formation continue, du parcours professionnel, des conditions de travail notamment. Cependant, certaines caractéristiques sont plus fréquentes parmi les travailleurs des générations approchant actuellement la soixantaine, traduisant un effet de génération.

Les travailleurs actuellement âgés de 50 à 64 ans sont plus fréquemment peu diplômés par rapport aux générations plus jeunes en France, mais aussi par rapport aux personnes de leur âge dans l'Union européenne. Ces travailleurs appartiennent à des générations qui entraient plus tôt sur le marché du travail, et dont la durée de formation initiale était plus faible [Molinié, 2001]. Or la formation continue bénéficie davantage aux personnes plus diplômées et le taux d'emploi augmente avec le niveau de diplôme même pour les travailleurs âgés.

La proportion de personnes souffrant de limitations à leurs capacités de travail augmente avec l'âge. Parmi les 50 à 64 ans, près d'un quart sont dans ce cas, deux fois plus que parmi les 30 à 49 ans [Lerais, Marioni, 2004]. Ces limitations ont un impact très négatif sur le taux d'emploi : il n'est alors que de 35 % contre 61 % pour les personnes valides. Or les générations âgées actuelles ont été plus fréquemment exposées à des conditions de travail exigeantes : longues durées de travail, port de charges lourdes, chaleur [Molinié, 2001]. De nombreuses études ont montré que la durée d'exposition à certaines contraintes ou encore le cumul de contraintes provoquent une usure accélérée, un « vieillissement produit » qui va au-delà du vieillissement biologique. De plus, certaines atteintes à la santé perdurent même lorsque l'exposition à ces conditions de travail cesse.

Les réformes des retraites de 1995 et de 2003 ont profondément modifié les incitations à rester sur le marché du travail. Ces mesures ne peuvent contribuer à un relèvement du taux d'emploi que si elles s'accompagnent de l'emploi effectif des travailleurs âgés. Le basculement démographique provoqué par l'arrivée des générations du baby-boom ne suffira pas à lui seul à modifier la situation des travailleurs âgés. Une modification des comportements des employeurs, publics et privés, est indispensable à la fois pour modifier la situation des seniors actuels sur le marché du travail, mais aussi pour permettre de gérer préventivement l'employabilité des générations suivantes. D'une gestion par l'âge à une gestion tout au long de la vie...

VIII/ EMPLOI DES IMMIGRES ET DISCRIMINATIONS

Trente ans après la décision gouvernementale de «suspendre» l'entrée de nouveaux travailleurs immigrés en France, le thème de l'immigration garde une place de premier plan dans la vie sociale et politique. Evoquer la place des immigrés ou supposés tels sur le marché du travail, c'est aborder un sujet controversé dans un contexte de crise et de chômage. A l'intersection du politique, de l'économique, du social et du culturel, il fait apparaître beaucoup de réticences, d'idées reçues et d'intérêts contradictoires. On ne peut continuer d'affirmer que les immigrés occupent essentiellement des emplois spécifiques, délaissés par les autochtones, alors que cette main-d'œuvre est de plus en plus hétérogène et diffuse dans l'ensemble de l'appareil productif français.

Immigré et étranger

Un immigré est « une personne née étrangère dans un pays étranger, mais qui vit en France qu'elle ait ou non acquis la nationalité française » ; un étranger est « une personne résidant en France qui ne dispose pas de la nationalité française ».

Tout étranger n'est donc pas nécessairement un immigré et tout immigré n'est pas forcément un étranger ; l'étranger n'a pas connu forcément la migration et se caractérise par sa nationalité étrangère alors que le second a connu la migration mais peut être de nationalité française.

L'objectif ici est de montrer la construction d'une socio-économie des discriminations sur le marché du travail. Les racines du phénomène sont anciennes et s'inscrivent dans l'histoire de la place et de la fonction réservées au salariat immigré non européen au gré des cycles de l'activité économique.

La stabilité et l'ascension sociale d'une frange de la population immigrée s'accompagnent de la persistance des difficultés d'insertion, de la fragilité socio-économique et des discriminations. Celles-ci peuvent être définies comme toute action ou attitude qui conduit certains individus à un traitement défavorable du fait de leur nationalité, origine, couleur de peau ou religion. Comme l'analyse le rapport du Haut conseil à l'intégration [1998], les discriminations peuvent toucher des immigrés et/ou des étrangers, mais également des individus qui ont un patronyme et/ou une apparence physique supposés immigrés ou étrangers. Elles frappent les jeunes comme les plus âgés, les personnes faiblement qualifiées et les plus diplômées.

Ces discriminations se caractérisent par leur banalisation, et si leur évolution est difficile à évaluer quantitativement, elles n'apparaissent plus comme un tabou. Elles font l'objet de nouvelles transformations en s'étendant aux Français issus de l'immigration.

1. La politique d'immigration comme logique de régulation du marché du travail

La France partage désormais avec ses voisins européens un système migratoire caractérisé par un espace de libre circulation au sein de l'Union Européenne et par l'élargissement de l'aire de recrutement des nouveaux migrants, de telle sorte que se creusent les disparités entre les Etats membres et les pays tiers (Simon [1995]). L'Europe est devenue le premier continent des migrations, succédant à l'Amérique du Nord. Elle s'inscrit ainsi dans le champ d'une mondialisation des flux migratoires mais elle s'en différencie en ce sens qu'elle a toujours été une zone d'immigration.

La main-d'œuvre immigrée sur le marché du travail

Face aux difficultés économiques, liées au « choc pétrolier » de 1973 et à la récession généralisée, le gouvernement décide, par une circulaire du 5 juillet 1974, de suspendre l'immigration de travailleurs permanents non qualifiés sauf s'ils sont originaires de la Communauté Economique Européenne. L'immigration n'a pas cessé pour autant, notamment sous l'effet du regroupement familial, des flux de réfugiés et des migrations spontanées (tableau 1).

En mars 1999, le recensement décomptait 4,3 millions d'immigrés, soit 7,4 % de la population, une proportion comparable au recensement de 1990. Les immigrés originaires de l'Europe sont en constante baisse à l'inverse des natifs du Maghreb ou du reste du Monde (Asie et Afrique subsaharienne). L'augmentation de la population immigrée étant entièrement le fait des femmes, l'équilibre hommes-femmes est désormais atteint, même si les femmes restent minoritaires parmi les actifs (41 %).

Tableau 1
Etrangers et immigrés recensés en France

Années	Etrangers (milliers)	Etrangers en % de la population	Immigrés (milliers)	Immigrés en % de la population
1891	466	3,0	inconnu	inconnu
1911	1160	3,0	1110	2,8
1921	1532	4,0	1429	3,7
1931	2715	6,6	2729	6,6
1936	2198	5,3	2326	5,6
1946	1744	4,4	1986	5,0
1962	2170	4,6	2861	6,2
1968	2621	5,4	3281	6,6
1975	3442	6,5	3887	7,4
1982	3714	6,8	4037	7,4
1990	3597	6,3	4166	7,4
1999	3259	5,6	4306	7,4

Source : Recensements

L'arrêt officiel de l'immigration a eu pour effet de limiter les flux migratoires en comparaison des niveaux enregistrés trente ans plus tôt [Héran, 2004]. Mais, dans le même temps, est apparue la catégorie des immigrés « clandestins », des « sans papier », perçus désormais comme non « désirables » en tant que force de travail et *a fortiori* comme citoyens. Si la France est devenue le pays d'Europe où la démographie dépend le moins de l'immigration, la pression aux frontières - notamment des ressortissants des anciennes colonies - demeure forte.

En même temps, malgré un taux de chômage général oscillant autour de 10 %, nombreux sont les secteurs d'activités qui ne peuvent fonctionner sans l'apport de la force de travail immigrée. Selon le recensement de 1999, près de 100 000 immigrés entrent chaque année sur le marché du travail (soit 12,5 % des entrées). On assiste récemment à un regain d'intérêt pour les immigrés qualifiés, qui est un trait général des politiques migratoires européennes. Même si les normes d'emploi de la force de travail immigrée, dorénavant supposée être finement sélectionnée ont changé, c'est donc plus que jamais une vision utilitariste qui anime les politiques migratoires.

Si la montée des extrémismes européens a placé aujourd'hui l'immigration illégale au centre des préoccupations des Etats membres, de nombreuses voix s'élèvent pour réclamer un recours accru aux travailleurs étrangers qualifiés. Certains pays, comme le Canada et les Etats-Unis, la Grande

Bretagne ou l'Allemagne, ont mis en place des dispositifs officiels pour sélectionner l'entrée des travailleurs qualifiés, ce système n'a pas été institutionnalisé en France, où il n'existe qu'à titre dérogatoire. Lorsqu'un employeur veut recruter un étranger et lui obtenir un titre de séjour salarié, il faut d'abord commencer par prouver qu'aucun national ou aucun résident étranger en règle au regard du droit du séjour et du travail ne pourrait occuper cet emploi.

Selon l'Insee, le nombre des actifs (26,4 millions en 2001) va commencer à décroître en 2006, la première génération de l'après guerre arrivant à l'âge de la retraite et cette baisse s'accélèrera jusqu'en 2050. Si rien n'est fait, la baisse cumulée pourrait représenter 2,8 millions d'actifs en 2050 et la population active retrouverait son niveau du début des années 80. L'immigration, avec le travail des femmes et des salariés âgés est souvent présentée comme une des solutions pour pallier la baisse de la population active. En revanche, l'immigration ne résoudra pas le problème du vieillissement de la population (Héran [2002]).

La nouvelle topologie des discriminations

La crise économique a sévèrement touché les travailleurs immigrés fortement concentrés dans les secteurs en déclin. Ceux-ci subissent de plein fouet le déclin de l'emploi ouvrier : ils représentent 40 % des suppressions d'emplois dans l'automobile. L'immigration de main-d'œuvre joue alors un rôle « d'amortisseur de crise », embauchée en période de pénurie de main-d'œuvre et première licenciée en période de crise.

Le salariat anciennement recruté devient désormais une composante du marché primaire inférieur, possédant une structure formelle identique à celle des marchés internes (ancienneté forte), à ceci près qu'elle est associée à des emplois faiblement rémunérés, aux conditions de travail les plus difficiles et aux possibilités de promotion et de formation quasi nulles [Viprey, 1998]. On ne peut pour autant cataloguer la force de travail immigrée comme un ensemble uniforme. La probabilité de rester sans emploi est plus élevée parmi ceux dont un parent est immigré non européen (tableau 2).

Tableau 2
Taux de chômage comparés

	Ensemble	25 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
Population active immigrée	17,4	21	15,2	12,3
Population active non immigrée	9,2	9,4	6,5	6,5
Population active totale	9,9	10,3	7,3	7,1

Source : Insee, enquête emploi 2004

Les différences ne concernent pas exclusivement les moins qualifiés : ainsi les migrants diplômés sont plus souvent recrutés sur des contrats temporaires que les salariés autochtones [Mouhoud, Oudinet, 2003]. Le destin professionnel des « héritiers de l'immigration » qui ont échappé à l'échec scolaire ne les met donc pas dans une position d'égalité avec les diplômés européens.

Ainsi, les jeunes issus de l'immigration représentent un faible pourcentage des contrats aidés, bien inférieur à celui des jeunes autochtones. L'enquête MGIS [Ined-Insee, 1995] soulignait déjà que « plus qu'au sein du monde professionnel, la discrimination semble s'exercer à son seuil ». L'enquête *Génération 98* du Cereq montre que la situation des jeunes originaires d'Europe du Sud diffère peu de celle des jeunes d'origine française ? alors que l'insertion des jeunes d'origine maghrébine est plus difficile [Frickey, Murdoch, Primon, 2004].

La différenciation forte par rapport au chômage montre que les jeunes qui disposent d'atouts en raison de leur formation, des normes sociales acquises et de manière générale de leur meilleure

intégration à la société d'accueil ne sont pas épargnés par les discriminations, dont la logique ne renvoie donc pas à une pure rationalité économique. Et l'accès à la nationalité française ne fait pas non plus disparaître les obstacles spécifiques rencontrés par les immigrés ou supposés tels sur le marché du travail (tableau 3).

Tableau 3
Répartition des actifs occupés

	Immigrés	Non immigrés
Non salariés	10,6	10,8
Salariés	89,4	89,2
Secteur privé	79,4	69,0
Secteur public	10,0	20,2
Total	100	100

Source : Insee, enquête emploi 2004.

2. L'hétérogénéité des discriminations raciales

L'image du travailleur immigré condamné aux emplois subalternes et devant retourner dans son pays de naissance se trouve remplacée par celle d'un travailleur ayant vocation à être rejoint par sa famille et à s'installer. La thématique sociale associée à l'immigration était jusqu'ici arbitrée par l'expertise économique (en termes de coûts et profits), elle l'est par l'intégration désormais. Or si le temps est le principal « facteur de l'intégration », ce serait faire preuve de cécité que de ne pas reconnaître la transformation du contexte et des modalités sociales et économiques dans lesquelles s'inscrit l'intégration des différentes générations issues de l'immigration coloniale et post-coloniale. Les jeunes issus des vagues migratoires ouvrières des années 50-70 sont précisément parvenus à l'âge actif en période de crise économique rendant plus difficiles des processus d'intégration.

L'utopie du « modèle républicain d'intégration »

La conception selon laquelle le modèle républicain d'intégration serait actuellement en crise après avoir été efficace pendant de très nombreuses décennies est largement répandue. Or une lecture historique attentive de la présence des immigrés en France montre que cette approche en termes de succès- échec est atemporelle et réductrice dans la mesure où elle occulte toute la réalité des conflits et des difficultés traversés par les premiers immigrés, qu'ils aient été Belges, Allemands, Polonais, Italiens, Espagnols ou Portugais, aujourd'hui si proches. Le rôle du politique dans l'intégration de ceux qui se sont définitivement installés en France fut très mineur ; ces immigrés ont construit eux-mêmes lentement mais régulièrement leur intégration, souvent contre ou en dépit des politiques et mesures discriminatoires.

Ce sont les circonstances dans lesquelles s'est inscrite cette intégration qui sont primordiales, c'est un contexte de logique de lutte des classes. Sous la IIIème République, l'intégration « des classes populaires » dans leur globalité, domine le « projet politique ». La fracture sociale ne se situe pas tant entre immigrés et autochtones, mais entre « classe des notables » et « classe laborieuse », composée entre autres d'immigrés. Quelques décennies plus tard, un des moteurs de la réussite de l'intégration a été incontestablement la croissance économique de l'après-guerre qui a rendu l'emploi facile et la mobilité sociale possible, offrant ainsi aux migrants et à leurs enfants la possibilité de se fondre dans le moule sociétal français et d'en épouser ses normes [Noiriel, 2002].

L'univers populaire français se décompose sous les coups des mutations industrielles et urbaines ;

ce ne sont pas uniquement les personnes issues de l'immigration qui se marginalisent, et en outre, toutes ne sont pas concernées, mais toute une partie de la population de la France qui s'est éloignée de la croissance et de la participation sociale. Dans ce contexte, la notion d'immigré se détache de la référence à la migration pour se transformer en une catégorie sociale. La nouvelle approche de l'immigré aboutit à « l'ethnisation » des rapports sociaux. Situation d'autant plus paradoxale et difficilement soluble que le droit français ne prend pas en considération les groupes en situation minoritaire et récuse la notion même de minorité ethnique. Par ailleurs, la tradition française en matière de statistique publique s'interdit de prendre en compte la variable de l'origine ethnique, au même motif que celle de la religion, ou encore des opinions politiques ou syndicales. Le droit français ne reconnaît pas les minorités ethniques et refuse de ratifier des conventions internationales où figure cette notion, même si le droit communautaire tend de plus en plus à les imposer. Par conséquent, face à des situations de spécificités voire de discriminations à l'égard des individus d'origine immigrée, l'action publique ne prévoit ni dispositif particulier d'intervention en direction des minorités ni droits collectifs ou particuliers.

Comment repenser les stratégies d'intégration ? Comme le souligne Jean-Marie Belorgey [1999] « une intégration mal pensée peut ne pas éliminer les discriminations, simplement en modifier, en en masquant plus ou moins la portée, les caractéristiques : assignation de manques, ou de déficits, infériorisation, exploitation, aliénation, provocation à la résistance et à la violence. Et on ne gagne rien à raisonner en termes de lutte contre les discriminations si cela ne signifie pas qu'on déplace l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil ». Il est clair aujourd'hui, qu'aux effets des inégalités sociales s'ajoutent des difficultés liées aux comportements discriminatoires de différents acteurs. Ces comportements ne peuvent être réduits à des logiques racistes ; ils sont le fruit de différents mécanismes de discrimination, intentionnelle ou non qui, faisant système, génèrent des cercles vicieux difficiles à briser.

Lutte contre les discriminations et discriminations légales

La Convention internationale sur l'élimination de toute forme de discrimination raciale de 1965 pose le principe de l'interdiction de « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ».

Tous les Etats membres de l'Union européenne ont des dispositions constitutionnelles (ou législative dans le cas du Royaume-Uni) interdisant les différentes formes de discrimination. Au niveau du droit législatif, ils sont dotés de réglementations sur l'égalité de traitement et sur la non-discrimination dans la relation de travail. Le nouvel article 13 du traité instituant la Communauté européenne a introduit une clause générale de non discrimination qui permet désormais au Conseil de « prendre des mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Outre le bénéfice des droits de l'Homme ou du Citoyen, la plupart des pays européens attribuent à chaque individu, des droits spécifiques en sa qualité de membre d'une « minorité » ou d'une « communauté ». Dans la tradition du droit français, au contraire, les individus ne sont jamais considérés en tant que membres d'un groupe culturel spécifique. Rien ne saurait en droit être réclamé au nom même de ces groupes et l'appartenance à un groupe ne légitime pas davantage la reconnaissance de droits individuels particuliers.

Depuis 1997, déclarée « Année européenne contre le racisme », différentes initiatives ont été

prises pour lutter contre les discriminations raciales, comme les Commissions départementales d'accès à la citoyenneté, le numéro de téléphone gratuit (114) ou le Groupe d'études et de lutte contre les discriminations. Les pouvoirs publics ont jusqu'à une période récente été hostiles à la création d'une autorité indépendante chargée d'agir contre les discriminations et ce n'est qu'en 2002 que le Président de la République s'est déclaré favorable à la création d'une Haute autorité de lutte contre les discriminations, qui devrait voir le jour en 2005.

En 1998, l'article 225-1 du Code pénal a défini les discriminations qui sont passibles de sanctions pénales. Il s'agit « des discriminations fondées sur l'origine, ou l'appartenance (ou non appartenance), vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ou une religion qui consistent à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, entraver l'exercice normal d'une activité économique, refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne, subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service ou une offre d'emploi à une condition discriminatoire ».

La loi du 16 novembre 2001 élargit la liste des motifs de discrimination qui comprend désormais l'apparence physique, le patronyme, l'orientation sexuelle et l'âge. C'est dorénavant l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle qui est concerné et, en cas de litige, la preuve est aménagée afin qu'elle ne pèse plus uniquement sur le salarié. Il appartient au défenseur de « prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » : cette nouvelle logique pénale fait de l'intention un élément central à la base du délit [Cédiey, 2002].

Le droit du travail ne dit cependant rien sur des différences de traitement fondées sur la nationalité : la lutte contre les discriminations ne remet pas en cause les dispositions qui régissent l'entrée et le séjour des ressortissants des pays tiers et leur accès à l'emploi : la « situation de l'emploi présente et à venir » peut toujours leur être opposée.

Par ailleurs, environ sept millions d'emplois (soit près d'un sur trois) sont fermés aux étrangers - même en situation régulière - notamment dans la fonction publique [GELD, 2000]. Dans le privé, les professions dont l'exercice est soumis à une condition de nationalité concernent au moins 615 000 emplois ; celles qui exigent un diplôme français au moins 625 000 emplois.

En oscillant ainsi « entre un principe universaliste d'égalité, qui conduit à proscrire les discriminations, et un principe réaliste de souveraineté étatique, qui aboutit à multiplier les discriminations fondées sur la nationalité » [Lochak, 1990], le droit confère ainsi une légitimité aux processus discriminatoires sur le marché du travail [Cerc-Association, 1999].

Rationalité économique ou rationalité sociale ?

Outre les discriminations inscrites dans la loi à raison de la nationalité, on assiste depuis maintenant plusieurs années à la prolifération de discriminations illégales à l'égard d'individus, indépendamment de leur nationalité française. Certains recruteurs écartent des candidatures lorsque le nom, le prénom, la photo ou encore l'adresse laisse présager d'une appartenance à une minorité ethnique. Dans les pays européens comme l'Angleterre, les Pays-Bas, le Danemark ou encore en Australie, au Canada ou aux Etats-Unis où l'usage de critères ethniques est tout à fait banalisé, les enquêtes par *testing* montrent l'extrême difficulté pour un jeune d'une minorité à obtenir « à égalité de chance » un emploi, une promotion...

Si l'origine ethnique figure parmi les facteurs déconnectés de la productivité, la notion de discrimination est plus globale et peut s'étendre à toutes caractéristiques personnelles pouvant donner lieu à la création de groupes formels ou informels. Ainsi, il y a discrimination au sens économique lorsque les travailleurs identiques ne reçoivent pas des rémunérations en conformité avec leurs productivités, en d'autres termes lorsque l'on n'a pas « à travail égal, salaire égal ». La discrimination peut se situer dans l'organisation même du travail, avant l'embauche (formation, stages) ; au sein du monde du travail, elle peut exclure de l'accès à l'emploi, freiner l'évolution de

carrière, l'accès à certains postes, à certains droits ou à certaines responsabilités. Il est cependant difficile d'évaluer empiriquement la discrimination purement raciale et surtout de la séparer des autres influences sur l'écart entre travailleurs d'origines ethniques différentes.

Il n'existe pas d'acteur unique susceptible d'être désigné comme l'unique responsable des discriminations raciales, mais c'est à travers le comportement des employeurs qu'elles se traduisent le plus directement. En effet, comme le souligne Michel Miné [1999], la discrimination « se développe dans des processus de décision, notamment en matière d'embauche, ou interviennent de nombreux acteurs, aboutissant au rejet de certaines personnes ayant les mêmes caractéristiques ». Des facteurs cumulés font souvent système à l'encontre du demandeur (origine, comportement, culture jeune). Ce racisme n'est plus individuel mais devient institutionnel et structurel : « c'est le système qui est raciste ».

3. Vers un retour de la logique économique ?

Si les premiers immigrés ont occupé les emplois subalternes en période de plein emploi, l'arrêt officiel de l'immigration et les transformations du contexte économique et social ont rendu cette main-d'œuvre beaucoup plus diffuse dans l'appareil productif mais surtout très hétérogène dans sa composition. L'effet générationnel engendre au moins deux sous groupes de « travailleurs immigrés » : ceux qui le sont réellement et ceux qui ne le sont pas (« issus de l'immigration », Français pour la plupart. Cette réalité ne se retrouve pas forcément dans les représentations, ou encore sur le marché du travail. La nationalité française n'est pas un filtre suffisant face aux discriminations qui frappent les travailleurs immigrés ou supposés tels. Le droit français progresse mais n'est pas encore une « menace crédible » [Serverin, 2000] pour éradiquer les discriminations sur le marché du travail, car il n'a qu'une influence très limitée sur les comportements.

Au départ, il pouvait exister une rationalité pour les firmes à maintenir les immigrés dans une position de main-d'œuvre secondaire inférieure puisqu'elles se trouvaient face à l'incertitude et ne pouvaient escompter un « retour sur investissement » puisque cette force de travail avait vocation à retourner chez elle. En période de crise et de chômage, les entreprises recherchent de nouvelles politiques en matière de mobilisation de main d'œuvre, dans le sens d'une plus grande flexibilité. L'intégration relative de la main-d'œuvre immigrée recrutée en période de plein emploi ne peut masquer la « francisation » des flux d'embauche pour les plus jeunes, souvent fils voire petits fils d'ouvriers immigrés non européens, diplômés pour certains, mais encore souvent exclus des entreprises et des emplois correspondant à leurs compétences. Il ne peut y avoir d'explication purement économique en matière de discrimination à l'égard du salariat immigré réel ou supposé, mais celle-ci est à rechercher dans un phénomène complexe à caractère sociétal particulièrement actif en période de crise, où les entreprises apparaissent comme un lieu essentiel d'une discrimination systémique.

La logique économique ne peut cependant s'effacer devant les normes sociétales. Les entreprises ont besoin de nouvelles compétences particulières et certaines d'entre elles affichent désormais une volonté de lutter contre les discriminations. Elles voient dans certains candidats issus de l'immigration, jusque là écartés a priori, un renouvellement potentiel de leurs ressources humaines. Un rapport récent de l'Institut Montaigne (un *think tank* créé fin 2000 par Claude Bébéar) a ainsi tenté de réfléchir sur les dispositifs d'évaluation des discriminations raciales (Blivet [2004]) permettant d'avoir une « connaissance ethno-raciale » des salariés d'une entreprise, à partir d'indicateurs objectifs basés sur des « déclarations anonymes et volontaires » concernant leur appartenance nationale et leur origine. La logique économique amène paradoxalement et progressivement les firmes à lutter contre les phénomènes de discrimination. Cette nouvelle stratégie participe de fait à la reconnaissance de la diversité dans l'entreprise et, au delà, à la cohésion sociale.

CONCLUSION

L'emploi en France a été profondément transformé au cours des dernières décennies autour de trois tendances fondamentales. Ce qu'il est convenu d'appeler les « formes particulières d'emploi » (temps partiel, contrats à durée indéterminée, statuts spéciaux) ont progressivement, mais très régulièrement, gagné du terrain ; le statut même du CDI reste encore majoritaire dans l'emploi, mais les carrières qui lui sont associées semblent plus incertaines, notamment pour les générations récentes. On assiste à un processus continu de re-segmentation du marché du travail qui s'accompagne de l'émergence de nouvelles normes d'emploi de plus en plus éclatées engendrant par-là même une fragmentation de la protection sociale associée. Dès lors la question d'une sécurisation des trajectoires professionnelles alimente un débat qui est loin d'être tranché.

La remise en cause de la norme salariale a suivi le même calendrier que dans le reste de l'Europe ; la progression du salaire a été déconnectée de celle de la productivité globale, entraînant une baisse régulière de la part des salaires dans le revenu national, et ce mouvement s'est accompagné d'une transformation permanente des règles institutionnelles de la négociation collective, elles aussi soumises à un morcellement. Quant aux politiques d'allègement du coût salarial et de créations d'emplois aidés, leur efficacité sur le dynamisme de l'emploi reste pour le moins douteuse ; elles ont surtout eu pour effet de « lester » vers le bas l'éventail salarial.

Les nouvelles normes d'emploi se sont frayées la voie à travers un certain nombre de « populations-cibles ». Les perspectives de trajectoires ascendantes se sont inversées pour les nouvelles générations, tandis que les anciennes étaient, malgré les discours récents, poussées vers la porte par le recours massif aux dispositifs de préretraite. A ce basculement générationnel s'est ajouté un processus de reproduction des discriminations : l'emploi des femmes a progressé, mais en entraînant avec lui la montée du travail à temps partiel ; l'utilisation de la main-d'œuvre immigrée, ou issue de l'immigration, est recyclée en instrument de pression sur la condition salariée, qui est de moins en moins cantonnée aux emplois faiblement qualifiés. Les jeunes, les travailleurs âgés, les salariés issus de l'immigration et les femmes ne peuvent plus être considérées comme des catégories périphériques, puisqu'elles représentent ensemble la majorité du salariat. Il faut donc abandonner la représentation du salariat centrée sur les autochtones mâles âgés de 25 à 50 ans, et c'est pourquoi ce livre s'est attaché à une étude fine de ces nouveaux « vecteurs » des transformations du marché du travail

L'ouvrage a montré comment les reconfigurations de la relation salariale produisaient en France des résultats en termes d'emploi et de chômage, proches de ce qu'ils sont en moyenne au sein de l'Union européenne à quinze. Ils altèrent l'originalité du système socio-institutionnel français, sans la supprimer : ainsi, si la force normative des conventions collectives s'est fortement dégradée, la fixation du Smic par l'Etat reste un élément régulateur essentiel du système salarial. La faiblesse relative du taux d'activité des seniors ou encore de la durée du travail expriment également le maintien de cette spécificité. Pour autant, il semble difficile de soutenir que la France se serait tenue à l'écart des recommandations de réformes structurelles de son marché du travail, incluses au niveau communautaire dans les Grandes Orientations de Politique Economique (GOPE). Les piètres résultats enregistrés ne sont donc ni une exception, ni le fruit d'un autisme de nos institutions. Certes, il y a des pays qui réussissent mieux que la moyenne, mais sans que puisse être établie de corrélation avec le degré d'avancement de leurs réformes structurelles, comme le reconnaît l'OCDE (OCDE [1999][2004]). L'examen détaillé du cas français auquel a été consacré cet ouvrage débouche ainsi sur un renversement complet de perspective qui conduit à se demander si la France n'est pas, au contraire, l'exemple même de l'incapacité de ces réformes structurelles à améliorer les performances du marché du travail. C'est alors la pertinence même de cette orientation aujourd'hui généralisée à l'ensemble de l'Union européenne qu'il faudrait questionner.

BIBLIOGRAPHIE

- ADDISON J.T., CENTENO M., PORTUGAL P. [2004], «Reservation Wages, Search Duration and Accepted Wages in Europe», *IZA Discussion Paper*, n°1252, August.
- AFSA C. [1999] « L'allocation parentale d'éducation : entre politiques familiale et politique de l'emploi » *Données Sociales*.
- AGLIETTA M., REBERIOUX A. [2004], *Dérives du capitalisme financier*, Paris, Albin Michel.
- ANGLARET D., BERNARD S. [2003], « Chômage et retour à l'emploi après cinquante ans : une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi », *Premières synthèses*, n°45.1, novembre.
- ANGLARET D., MASSIN M. [2002], « Les préretraites : un outil important de la gestion des âges dans les entreprises », *Premières synthèses*, n°45.1, novembre.
- ASKENAZY P., BLOCH-LONDON C., ROGER M.[2004], « Les 35 heures », in FRIDENSON P., REYNAUD B. (ed.), *La France et le temps de travail, 1814 - 2004*, Odile Jacob, Paris
- AUBERT P. [2004], « Les quinquagénaires dans l'emploi salarié privé », *Economie et Statistique* n°368.
- AUBERT P., CREPON B. [2004], « La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation », *Economie et Statistique* n° 368.
- AUBRY M. [2005], « 35 heures ; le coup de grâce », *Le Monde*, 3 février
- AUER P., CAZES S. [2003], « The Resilience of the Long-Term Employment Relationship », in AUER P. et CAZES S. (ed.) *Employment Stability in an age of flexibility. Evidence from Industrialized Countries*, Genève, International Labour Office.
- BEFFA J-L., BOYER R., TOUFFUT J-P. [1999], « Les relations salariales en France : Etat, entreprises, marchés financiers », *Note de la Fondation Saint Simon*, n° 107, juin.
- BEHAGHEL L. [2003], « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé ? », *Document de travail du CEE* n° 24.
- BELORGEY J.M. [1999], *Lutter contre les discriminations*, rapport remis à la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, Paris, La Documentation française.
- BELORGEY J.M. [dir.] [2000], *Minima sociaux, revenus d'activité, précarité*, rapport au Commissariat général du Plan, Paris, La Documentation française.
- BLANCHARD O.J., MUET P.A. [1993], «Competiveness Through Desinflation : an Assessment of the French Macroeconomic Strategy», *Economic Policy*, n°16
- BLANCHARD O., TIROLE J. [2003], *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, rapport du Conseil d'analyse économique. <http://www.cae.gouv.fr/rapports/44.htm>
- BLIVET L. [2004], « Ni quotas ni indifférence : l'entreprise et l'égalité positive », *Note de l'Institut Montaigne*, octobre.
- BOISSONNAT J. [1995], *Le travail dans 20 ans*, Paris, Odile Jacob.
- BOMMIER A., MAGNAC T., ROGER M. [2003], « Quels sont les effets des modifications des systèmes de retraite sur les taux d'activité des travailleurs âgés ? », *Revue française d'économie*, vol. 16, n°1.
- BOSCH G., MEULDERS D., MICHON F. (dir.) [1997], « *Le temps de travail, nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures - Working time : new issues, new norms, new measures* », Dulbea, Bruxelles.
- BOULIN J.Y., LALLEMENT M., MICHON F. [à paraître], « Decent working time in industrialized countries. Issues, scopes and paradoxes », in BOULIN J.Y., LALLEMENT M., MESSENGER J., MICHON F. *Decent Working Time*, Genève, International Labour Office.
- BOURDET Y., PERSSON I. [2001], « Le système d'évaluation de la politique de l'emploi en Suède », *La Revue de l'Ires* n° 36.
- BRIZARD, A. [2004], « 1999-2002: des hausses de salaires de moins en moins individualisées », Dares, *Premières Synthèses*, n° 22.1.

- BURRICAND C., ROTH N. [2000], « Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel », *Economie et Statistique*, n°335.
- CAHUC P., KRAMARZ F. [2004], *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, rapport au ministre l'Economie et au ministre de l'Emploi, décembre 2004. <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr/brp/notices/054000092.shtml>
- CAHUC P., ZYLBERBERG A. [2004], *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Paris, Flammarion.
- CANCE R. [2001], « Les technologies de l'information et de la communication : emploi en forte hausse », *Dares, Premières Synthèses*, n° 28.2.
- CANCE R., FRECHOU H. [2003], « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Dares, Premières Synthèses*, n° 14.1.
- CANTILLON B. (dir.) [2003], *The evolution of minimum protection in Europe*, rapport pour le ministère fédéral belge de la sécurité sociale.
- CEDIEY E. [2002], *Les discriminations : situation française et évolutions communautaires européennes*, rapport pour la Mission prospective et stratégie d'agglomération du Grand Lyon.
- CERC [2005], *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, La Documentation française. <http://www.cerc.gouv.fr/rapports/rapport5cerc.pdf>
- CERC-ASSOCIATION [1999], « Immigration, emploi et chômage, un état des lieux empirique et théorique », *Les dossiers de Cerc-Association* n°3, mars.
- CHARDON O. [2001], « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee Première* n°796.
- CHAUVEL L. [2004], « Vers l'égalité de genre: les tendances générationnelles sont-elles irréversibles ? », *Revue de l'OFCE*, n°90.
- COMMAILLE J. [1993], *La stratégie des femmes. Travail, Famille et Politique*, La Découverte, Paris.
- COMMISSION EUROPEENNE [2004], *L'emploi en Europe 2003*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes.
- CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES [2004], *Retraites : les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information – Deuxième rapport*, Paris, La Documentation française.
- COUPPIE T., EPIPHANE D., FOURNIER C. [1997], « Insertion professionnelle et début de carrière. Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ? », *Bref CEREQ* n° 135.
- COUTROT T. [1997], *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste*, Paris, La Découverte.
- COUTROT T., LANFRANCHI N. [1993], « Les logiques de branche en matière de négociation collective des salaires », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi* n°87, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
- CREPON B., DESPLATZ R. [2001], « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales », *Economie et statistique* n°348 http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES348A1.pdf
- DANIEL C., TUCHSZIRER C. [1999], *L'Etat face aux chômeurs*, Paris, Flammarion.
- DARES [2004a], *Durée du Travail. Définitions - Statistiques - note du 8 septembre 2004*, http://www.35h.travail.gouv.fr/docs_refs/temps_travail/pdf/Duree%20du%20travail.pdf
- DARES [2004b], « L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003. Premiers résultats de l'enquête SUMER 2003 », *Premières Synthèses*, n° 52.1, décembre.
- DEJOURS C. [1998], *Souffrance en France*, Paris, Seuil.
- DESPLATZ R., JAMET S., PASSERON V., ROMANS F. [2003], « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Economie et Statistique* n°367.
- DOERINGER P.B., PIORE M.J. [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington, Massachusetts.
- EIRO [2000], « La politique salariale et l'UEM », <http://www.eiro.eurofound.eu>
- EIRO [2002], « Les travailleurs à bas salaire et les travailleurs pauvres' », <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/08/study/tn0208103s.html>
- EIRO [2004a], « Commission consults on review of working time Directive », EIRO on-line, <http://www.eiro.eurofound.eu/2004/02/feature/eu0402203f.html>
- EIRO [2004b], « L'annualisation du temps de travail en Europe », EIRO on-line, <http://www.eiro.eurofound.eu/2003/08/study/tn0308103s.html>
- ESTRADE M.A., MEDA D., ORAIN R. [2001], « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie. Qu'en pensent les salariés un an après ? », *Dares, Premières informations et premières synthèses* n°21.1. <http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre1406/integral/2001.05-21.1.pdf>
- EUROSTAT [2004], *L'emploi en Europe 2004*, DG Emploi et affaires sociales, Commission Européenne.
- FAGNANI J. [1995], « L'allocation parentale d'éducation : effets pervers et ambiguïtés d'une prestation », *Droit social* n°3
- FAGNANI J., LETABLIER M.T. [2003], « La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants ? », *Dares, Premières informations et premières synthèses* n°01.2. <http://matisse.univ-paris1.fr/doc2/fagnani03.pdf>
- FAVENNEC-HERY F. [2000], « Le temps après la loi Aubry II », *Droit Social* n° 3, mars.
- FAYOLLE J. [2004], « La politique économique dans l'UEM », in Degryse C. et Pochet P., *Bilan Social de l'Union Européenne 2003*, ISE-OSE-SALTSA.
- FAYOLLE J., ZACHMANN J. [1987], « Formation et politique des prix industriels [1950-1980], *Revue Française d'Economie*, Volume II, 4, Automne.
- FONDEUR Y. [2001], *Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique*, Thèse en sciences économiques, Université de Paris-I, 451 p.
- FONDEUR Y., LEFRESNE F. [2000], « Les jeunes, vecteurs de la transformation structurelle des normes d'emploi en Europe ? », *Travail et Emploi* n° 83.
- FONDEUR Y., MINNI C. [1999], *Le « déclassement » à l'embauche*, Rapport pour le Commissariat Général du Plan, 79 p.
- FONDEUR Y., MINNI C. [2003], « Au-delà du " processus d'insertion " : les jeunes au cœur des ajustements conjoncturels et des transformations des normes d'emploi », *Document de Travail Ires*.
- FONDEUR Y., SAUVIAT C. [2002], « Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information », *Document d'études*, n° 63, Dares.
- FORGEOT G., GAUTIE J. [1997], « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et Statistique*, n° 304-305, p. 53-74.
- FOUGERE D. [2003], « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires », *Actes des Troisièmes Entretiens de l'Emploi*, ANPE.
- FREYSSINET J. [2000a], « Travail et emploi : réconcilier flexibilité et sécurité », communication au séminaire « *Europe Horizons : the European Identities in a Global Economy* », Sintra, février.
- FREYSSINET J. [2000b], « Politiques publiques et négociations collectives sur la durée du travail : la coproduction de normes », communication au colloque ASFP « L'action publique négociée », octobre.
- FRICKEY A., MURDOCH J., PRIMON J.L. [2004], « Les jeunes issus de l'immigration, de l'enseignement supérieur au marché du travail », *CEREQ, Bref* n°205, février.
- GAFSI I., L'HORTY Y., MIHOUBI F. [2004a], *Vingt ans d'évolution de l'emploi peu qualifié et du coût du travail : des ruptures qui coïncident ?* EPEE, Université d'Evry. <http://www.univ-evry.fr/PagesHtml/laboratoires/Epee/EPEE/documents/wp/04-02.pdf>
- GAFSI I., L'HORTY Y., MIHOUBI F. [2004b], « Allègement du coût du travail et emploi peu qualifié : une réévaluation », EPEE, Université d'Evry Val-d'Essonne. <http://www.univ-evry.fr/PagesHtml/laboratoires/Epee/EPEE/documents/wp/04-03.pdf>
- GALTIER B. [1998], « Les emplois des salariés à temps partiel du secteur privé », *Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts* n°98-03.

- GALTIER B., GAUTIE J. [2003], « Flexibility, stability and the interaction between employment protection and labour market policies in France » in Auer, P. and Cazes, S. [eds], *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries*, ILO, Geneva.
- GAUTHIER A.H., SMEEDING T., FURSTENBERG F. [2004], « Do We Invest Less Time In Children? » <http://www-les-lundis.ined.fr/textes/AnneGauthier.pdf>
- GAUTIE J. [1994], « Le chômage des jeunes en France, un problème de formation ? », *Futuribles* n°186.
- GAUTIE J. [2002], *Smic et réduction du temps de travail: des divergences à la convergence*, Avis du Conseil Economique et Social, brochure n° 41102-0010, juillet.
- GELD [2000], Les emplois fermés aux étrangers, Note n°1 du GELD, mars.
- GIRET J.-F. [2000], *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, Paris, CNRS.
- HAUT CONSEIL A L'INTEGRATION [1998] *Rapport du Haut conseil à l'intégration relatif aux discriminations*, Paris, H.C.I.
- HERAN F. [2002], *Immigration, marché du travail, intégration*, Paris, La Documentation française.
- HERAN F. [2004], « Cinq idées reçues sur l'immigration », *Population et sociétés*, n°397, janvier. <http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre1959/integral/2003.07-28.2.pdf>
- HUSSON M. [1996], « L'emploi des femmes en France. Une comptabilité en temps de travail [1980-1990] », in Hirata H. et Sénotier D., *Femmes et Partage du travail*, Paris, Syros.
- HUSSON M. [2000], « Protection de l'emploi et chômage », note Ires. <http://hussonet.free.fr/padoa.pdf>
- HUSSON M. [2001], « La grande surprise de l'emploi », *La Revue de l'Ires* n°36.
- HUSSON M. [2002], « Réduction du temps de travail et emploi: une nouvelle évaluation », *La Revue de l'Ires* n°38. <http://www.ires-fr.org/files/publications/revue/r38/r383.pdf>
- HUSSON M. [2004a], « La remise en cause des 35 heures en France », chronique EIRO. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/word/fr0408108ffr.doc>
- HUSSON M. [2004b], « Emploi, salaire, RTT : l'orthodoxie introuvable », communication au séminaire *Hétérodoxies*, Matisse-Paris I, 27 octobre. <http://hussonet.free.fr/hetero.pdf>
- HUYGHUES DESPOINTES H. [2001], « Sur la frontière de l'emploi et du chômage », *Revue de l'Ires*, n° 36, 2001/2, pp.
- INED-INSEE [1995], *Enquête Mobilité géographique et insertion sociale*, rapport final.
- INSEE [2004], *Regards sur la Parité*, Paris.
- IRES [1992], *Syndicalismes, Dynamique des relations professionnelles*, Dunod.
- JOLIVET A. [2001], « Vieillesse, salaire et demande de salariés âgés », *Travail et Emploi*, n°86.
- JORAND Y., TONNEAU D. [2004], « Les réticences aux 35 heures: ce qu'en disent des entreprises de plus de 20 salariés », *Dares, Premières Informations Premières Synthèses*, n°31.
- KOUBI M. [2004], « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Economie et Statistique* n°369-370.
- LAINÉ F. [2003], « La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés à travers les DADS », *Document d'études Dares* n°66, mars.
- LAYARD R., NICKELL S., JACKMAN R. [1991], *Unemployment : Macroeconomic Performance and the Labor Market*, Oxford University Press, New York.
- LE DUGOU J.C. [2004], « La sécurité sociale professionnelle : une utopie réaliste », *Impact 2007, Note n°1*, www.impact2007.org
- LEE S. [2004], « Working Hours Gaps : Trends and issues », in MESSENGER J.C. (ed.), *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries*, London, Routledge.
- LEFRESNE F. [1999], *Systèmes nationaux d'insertion professionnelle et politiques publiques de l'emploi en direction des jeunes : une comparaison européenne*, Thèse en sciences économiques, Université de Paris I.
- LEFRESNE F. [2003], *Les jeunes et l'emploi*, La Découverte, Paris, « Repères ».
- LEFEVRE G., MICHON F., VIPREY M. [2002], « Les stratégies de entreprises de travail temporaire, acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines », *Travail et Emploi*, n°89, janvier
- LE MINEZ S., ROUX S. [2001], « Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière », *Insee Première* n°801.
- LEAIS F., MARIONI P. [2004] coord., « Dossier Age et emploi. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », *Document d'études Dares*, n°82.
- LETREMY P., MELLAND C., COTRELL M. [2002], « Des temps partiels différenciés par leurs rythmes de travail », ASCEG. <http://matisse.univ-paris1.fr/doc2/central0301b.pdf>
- L'HORTY Y. [2004], « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les Papiers du Cerc*, n°2004-01. <http://www.cerc.gouv.fr/doctrav/2004-01.doc>
- LOCHAK D. [1990], « Les discriminations frappant les étrangers sont-elles licites ? », *Droit Social*, janvier.
- MADDISON A. [2001], *L'économie mondiale. Une perspective millénaire*, Paris, OCDE.
- MARUANI M. [1997], « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Problèmes Economiques* n°2.539.
- MATH A. [2003], « The evolution of minimum income protection in France », Rapport pour la recherche internationale *The evolution of minimum protection in Europe*, sous la responsabilité du professeur Bea Cantillon [CSB, Antwerpen] pour le ministère fédéral belge de la sécurité sociale, juin
- MAURIN E. [2002], *L'égalité des possibles*, Le Seuil.
- MILEWSKI F. [2004], « Femmes: « Top » modèles des inégalités », *Revue de l'OFCE* n°90, juillet.
- MINE M. [1999], « Approche juridique de la discrimination raciale au travail », *Travail et Emploi* n°80.
- MINNI C., TOPIOL A. [2002], « Peu d'initiatives en faveur des seniors dans les entreprises », pp. 114-141, *Retraite et Société*, n° 37, octobre.
- MINNI C., TOPIOL A. [2004], « Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs », *Economie et Statistique*, n° 368, pp. 43-63.
- MOLINIE A.F. [2001], « Parcours de travail et fins de vie active dans différentes générations », *Le 4 pages du CEE*, n° 45, mai.
- MOUHOUD E.M., OUDINET J. [2003], [sous la direction de], *Les dynamiques migratoires dans l'Union européenne : ajustements sur les marchés du travail et comparaison Europe-Etats-Unis*, Convention CEPN-MIRE, Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, 2 tomes.
- NICKELL S. [1997], « Unemployment and Labor Market Rigidities : Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, vol.11, n°3. <http://www.wiwiss.fu-berlin.de/w3/w3collie/ArchiveWS03/SocPolWS03/Nickell.pdf>
- NOIRIEL G. [2002], « Petite histoire de l'intégration à la Française », *Le Monde diplomatique*, janvier.
- OCDE [1994a], *The OECD Jobs Study : Evidence and Explanations*.
- OCDE [1994b], *Les femmes et le changement structurel*, Paris, OCDE.
- OCDE [2003], *Perspectives de l'Emploi de l'OCDE 2003*, Paris, OCDE.
- OCDE [2004], *Perspectives de l'Emploi de l'OCDE 2004*, Paris, OCDE.
- OCDE [2005a], *Vieillesse et politiques de l'emploi - France*.
- OCDE [2005b], Réformes économiques : Objectif croissance, Paris, OCDE. http://www.oecd.org/document/4/0,2340,fr_2649_201185_34495050_1_1_1_1,00.html
- PASSET R. [2005], « Nous ne travaillons pas assez ? Quelle erreur économique. », *Le Monde*, Paris, 17 janvier.
- PAUGAM S. [2000], *Le salarié de la précarité*, PUF
- PERIVIER H. [2003], « La garde des jeunes enfants : affaire de femme ou affaire d'Etat ? », *Lettre de l'OFCE*, n°228.

- PIGNONI M.T., ZOUARY P. [2003], « Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel » Dares, *Premières Informations Premières Synthèses* n°28.2.
- PREMIER MINISTRE [2004], *Le contrat France 2005*. http://www.premier-ministre.gouv.fr/chantiers/contrat_france_2005_429/emploi_finaliser_reforme_35_51757.html
- RASSU F. [1993], « Salaires minima garantis et refonte des classifications de branches », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n°87, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, février.
- ROUILLEAULT H. [2001], *Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation*, Paris, La Documentation française.
- RUBERY J., FAGAN C., SMITH P. [1994], *Evolution des modalités de l'emploi et de la durée du travail et l'impact sur la force de travail des deux sexes*, rapport pour la Commission Européenne.
- SALAS R., BAVEREZ N., REYNAUD B. [1986], *L'invention du chômage*, coll. Economie en liberté, PUF, Paris.
- SAUZE D. [2003], « La progression des CDD et leur rôle dans les variations de l'emploi en France entre 1985 et 2000 », Communication aux XXIIIe Journées de l'Association d'Economie Sociale, Grenoble, septembre.
- SCHMID G., GAZIER B. (ed.) [2002], *The Dynamics of Full Employment, Social Integration by Transitional Labour Markets*, Edward Elgar.
- SERVERIN E. [2000], *Sociologie du droit*, La Découverte.
- SIMON G. [1995], *Géodynamique des migrations internationales dans le monde*, Paris, PUF.
- STERDYNIAK H. [2002], « Une arme miracle contre le chômage ? », *La Revue de l'OFCE* n°81, avril 2002. <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/7-81.pdf>
- STERDYNIAK H. [2005], « Faut-il une réforme sociale-libérale du marché du travail ? » fiche de lecture <http://ecocritique.free.fr/pangloss.pdf>
- SUPIOT A. [1994], *Critique du droit du travail*, PUF
- SUPIOT A. (dir.) [1999], *Au delà de l'emploi*, Rapport pour la Commission européenne, Flammarion
- TOMASINI M. [2003], « Depuis 10 ans, le turnover est en phase avec l'activité économique », Dares, *Premières Informations Premières Synthèses* n°38. <http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre2000/integral/2003.09-38.1.pdf>
- TRAXLER F., BLASCHKE S., KITTEL B. [2001], *National Labour relations in Internationalized Markets. A comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford University Press.
- TUCHSZIRER C. [2005], « Le reclassement des salariés licenciés : responsabilité sociale de l'entreprise ou de la collectivité publique ? », *La Revue de l'Ires* n°47, 2005/1.
- ULRICH V. [2003], « Durée annuelle du travail et outils de flexibilité du temps de travail en 2001 », Dares, *Premières Informations Premières Synthèses* n°33.1.
- VERDIER E. [1995], « Politiques de formation des jeunes et marché du travail. La France des années quatre-vingt », *Formation Emploi*, n° 50, pp. 19-40.
- VERNIERES M. [1997], « La notion d'insertion professionnelle » in M. Vernière éd., *L'insertion professionnelle. Analyse et Débats*, Economica, pp. 9-22.
- VINCENS J. [1981], « L'insertion dans la vie active. L'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études post-secondaires », *Dossiers de l'institut des sciences du travail*, n° 8, Université catholique de Louvain, pp. 49-80.
- VIPREY M. [1998], *Modèles différenciés de mobilisation de la main-d'œuvre étrangère par les firmes*, thèse de Doctorat en sciences économiques, université de Paris I Panthéon-Sorbonne.
- VOLKOFF S., MOLINIE A.F., JOLIVET A. [2000], « Efficaces à tout âge : vieillissement démographique et activités de travail », *Dossier du CEE*, n° 16.