

3. QUALITÉ ET FLEXIBILITÉ DE L'EMPLOI EN EUROPE : DE NOUVEAUX RISQUES

Jean-Claude Barbier

in Anne-Marie Guillemard, Où va la protection sociale ?

Presses Universitaires de France | « [Le Lien social](#) »

2008 | pages 69 à 85

ISBN 9782130570929

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/ou-va-la-protection-sociale---page-69.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Presses Universitaires de France.

© Presses Universitaires de France. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Qualité et flexibilité de l'emploi en Europe : de nouveaux risques

JEAN-CLAUDE BARBIER

En France, la réflexion sur les nouveaux risques liés à l'emploi contemporain est dominée par une approche en termes de précarité de l'emploi, du travail et des conditions de vie (Paugam, 2000). Nous avons montré (Barbier, 2005 *a* ; Barbier, 2004 *a*) les difficultés rencontrées pour utiliser cette notion dans un contexte de comparaison européenne. Pourtant, si la notion, française, est malaisée à exporter, les phénomènes dont elle capture la réalité sont repérables dans de nombreux pays européens, mais pas dans tous. Alors même que la flexibilité du travail s'est imposée (Barbier, Nadel, 2000), avec ses conséquences sur les contours de l'emploi (tout particulièrement, la sécurité des statuts sociaux), qui accroissent l'inégalité, c'est donc d'un « nouveau risque » qu'il s'agit, un risque que les politiques publiques et les normes héritées sont encore bien loin d'être en mesure de gérer. Des réflexions importantes existent cependant sur cette question (Schmid, 2006).

Notre exploration empirique dans plusieurs pays montre que les normes de l'emploi « acceptable », loin de converger, restent fort diversifiées en Europe. L'appareil statistique est, d'ailleurs, actuellement en partie incapable de saisir cette question, traitée de façon trop « universaliste » : on fait souvent comme si la diversification des statuts d'emploi, apparue dans certains pays et selon certains indicateurs, serait un signe de l'extension de conséquences négatives universelles, résultant de façon déterministe du développement des sociétés capitalistes contemporaines, voire organisée au bénéfice de certains acteurs (les propriétaires du capital financier, les directions d'entreprises, les États). À un niveau très général, on tiendrait, sur la base de ces indicateurs statistiques, la preuve d'une tendance générale qui associe flexibilité du

travail, flexibilité de l'emploi et conséquences de plus en plus négatives sur les conditions de travail et de protection de l'ensemble des salariés. Or, les indicateurs actuels sont insuffisants pour démontrer ce mouvement, et, d'autre part, l'analyse qualitative et contextuelle des éléments dont on dispose montre que – au-delà de tendances communes, il importe au plus haut point de comprendre comment des arrangements, que nous avons qualifiés à titre exploratoire de « régimes de flexibilité-qualité-sécurité » sont en place et évoluent différemment (Barbier, 2002 *c*). Les cas dans lesquels ces régimes ne sont pas associés à des conséquences négatives pour les salariés, comme celui du Danemark, sont évidemment d'un intérêt particulier. Ce pays s'est trouvé, dans le débat européen, progressivement présenté comme celui qui, par excellence, a réussi à prendre le tournant de la flexibilité, tout en sauvegardant un régime élevé de protection pour les salariés.

UN PHÉNOMÈNE COMMUN QUI S'IMPOSE À L'EUROPE

Les raisons fondamentales de la généralisation de la flexibilité doivent être reliées aux conséquences de la crise économique des années 1980¹. Ce contexte économique « encadre » les réformes actuelles possibles de la protection sociale et du marché du travail. La variable clé dans le processus de transition engagé à cette époque est celle des salaires, désormais fortement déterminés par la concurrence internationale. Pour schématiser, la progression des salaires se révèle liée de façon de plus en plus rigide aux gains de productivité et aux prix. Dans la nouvelle donne, c'est la maîtrise du coût du travail qui devient stratégique et justifie l'exigence de la flexibilité : le lien entre politiques salariales et système monétaire devient central. En effet, schématiquement, dans le cadre d'un système monétaire international de taux de change fixes mais révisables, en dévaluant sa monnaie, un pays peut maintenir ses équilibres sociaux intérieurs aux dépens de sa position temporaire dans l'économie internationale (dévaluation compétitive). Telle était la situation dans la période des accords de Bretton Woods. L'abandon définitif de ce système, en 1973, débouche sur un régime de taux de change flexibles.

1. Les développements de cette section sont, pour l'essentiel, inspirés de Barbier et Nadel (2000).

Dans un tel régime, les salaires doivent pouvoir varier à la baisse. Au lieu que, comme en régime de changes fixes, ce soit la norme salariale nationale qui détermine la position internationale de l'économie, on se trouve dans une situation inverse : la norme salariale est maintenant « pilotée » par le système monétaire flexible. On comprend que la flexibilité soit devenue la formule clé. La crise du système monétaire européen et l'interdépendance croissante de leurs économies ont poussé les pays européens à l'adoption des critères de convergence et à la constitution de la monnaie unique. Aujourd'hui, à l'intérieur de la zone euro, on se trouve dans une situation de taux de change fixes et non révisables. La création de cette zone, à la fin des années 1990, s'est accompagnée d'un effort de tous les pays candidats pour limiter leurs déficits publics et restaurer leur compétitivité : modération salariale et flexibilité du travail et de l'emploi (FTE) sont donc apparues comme des choix stratégiques. Dans le même temps, le sous-emploi en Europe est allé de pair avec une diversification des conditions d'exercice du travail, un accroissement de leur inégalité et une diversification des statuts d'emploi. Les trajectoires professionnelles du début des années 1970 étaient plutôt ascendantes, très souvent dans la même entreprise et/ou dans un nombre limité de postes. Aujourd'hui, cela n'est plus vrai pour une partie notable de la population, à commencer, dans un certain nombre de pays, par les jeunes entrant sur le marché du travail et les salariés victimes d'une rupture de carrière.

Facilitant la flexibilité salariale et l'abaissement du coût salarial, les pays européens, à des degrés divers, se sont efforcés de réduire, durant les quinze dernières années, les charges indirectes, notamment sur les bas salaires. Une certaine évolution à la réduction de la protection sociale est liée à cette diminution du coût salarial. Mais, dans ce domaine, une approche globale est inadaptée, tant la diversité règne entre pays, voire entre secteurs de la protection sociale. Dans la plupart des pays – exceptés les pays scandinaves – le développement de la flexibilité du travail et de l'emploi s'est accompagné de la concentration de ses inconvénients sur certaines catégories de la population active : conditions plus fragiles d'emploi, horaires plus morcelés (voire insuffisants pour accéder à un revenu décent), astreintes supérieures, couverture sociale incertaine. Dans certains pays, les jeunes et les moins qualifiés ont été les perdants, dans d'autres, les travailleurs les plus âgés, les migrants, etc. Dans la plupart des pays européens, les femmes les moins qualifiées ont été les premières à faire les frais de la flexibilité. Pendant le même temps, d'autres catégories engrangeaient des avantages (les

actionnaires, les dirigeants, les professions libérales) : revenus plus élevés, conditions et contenus de travail plus intéressants, liberté et autonomie plus grandes. Ainsi, la FTE creuse globalement les inégalités sans remettre en cause d'importants privilèges. Selon les pays, les dispositions de la protection sociale tempèrent ces écarts grandissants ; mais, dans certains, les individus touchés par la FTE sont renvoyés vers leurs réseaux familiaux ou communautaires.

La distinction entre flexibilité de l'emploi et flexibilité du travail

Pourtant, sous certaines hypothèses, les effets de ce processus de flexibilisation ne sont pas univoques : comme le montre l'expérience de certains pays, il est possible de réunir les conditions d'une maîtrise collective qui limite les conséquences sociales négatives, tout en permettant l'essor des nouvelles potentialités créatrices du travail. Cela suppose, à notre avis, de ne pas confondre deux notions trop souvent mêlées : la flexibilité du travail et celle de l'emploi. Les conséquences négatives ressortissent plutôt à la question de l'emploi (revenu salarial, statuts et droits), alors que les attentes positives concernent le travail comme activité humaine (et pas seulement comme facteur de production flexible).

La sociologie française¹ a tardé à distinguer travail et emploi (Maruani et Raynaud, 1993). Pour elle, *le travail* est l'activité productive, individuelle et collective, située dans les organisations. Par contraste, *l'emploi* est une position occupée dans une organisation productive ; à cette position sont attachées des tâches et des missions, des relations plus ou moins stables avec d'autres opérateurs, des obligations techniques individuelles et collectives. Sans doute dans les pays latins plus qu'ailleurs, la sociologie associe l'emploi à un statut (droits et obligations), lequel est, progressivement, devenu majoritairement salarié dans nos sociétés. La protection contre les risques constitue le cœur de ces droits associés. Dans les années 1980, les sociologues français ont d'abord considéré la FTE à travers la question des formes atypiques de l'emploi et des statuts d'emploi liés à des marchés particuliers².

1. Voir le bilan de la sociologie française du travail par M. Lallement (2001).

2. Des travaux pionniers ont traité explicitement la flexibilité à propos de l'activité professionnelle des femmes (Nicole Drancourt, 1990). Pour la sociologie appliquée à la gestion, il s'est agi de comprendre comment les organisations produisent de manière efficace : la flexibilité du travail, parmi d'autres, est l'un des facteurs d'efficacité productive (Segrestin, 2001).

Au vrai, la flexibilité s'applique au travail et à l'emploi avec des conséquences très différentes. « Flexibiliser » *un emploi* signifie en effet, de manière résumée, en rendre variables les caractéristiques : le temps de travail associé, les lieux et les conditions de son exercice, ses éléments statutaires et juridiques. « Flexibiliser » *le travail*, par contraste, c'est assurer que l'activité humaine spécifique (ou le « facteur productif ») devienne malléable, adaptable à des circonstances changeantes de la production.

Tableau 1. – Domaines de la flexibilité en gestion, économie et sociologie

	<i>Flexibilité du travail</i>	<i>Flexibilité de l'emploi</i>
Notions communes à l'économie, la sociologie et la gestion	Souplesse de l'organisation productive, adaptabilité des capacités d'apprentissage et des compétences, des structures hiérarchiques, des conditions et du temps de travail	
Approche économique	Variabilité du salaire et des coûts du travail	Variabilité du volume de l'emploi dans la firme ou dans l'économie, mobilité de l'emploi
Approche sociologique	Adaptabilité de l'activité productive, individuelle et collective	Adaptabilité des qualifications, des contrats, des statuts et des droits attachés

Source : Barbier et Nadel, 2000.

Au total, pour que la diversification des formes du travail et de l'emploi et l'aggravation des inégalités ne soient pas irréductiblement liées, il paraît indispensable d'adapter les normes du droit commun de l'emploi et du travail. La question de savoir si le niveau européen, communautaire, peut contribuer à la construction de telles normes relève d'une analyse approfondie de l'articulation des normes nationales et du droit européen, dans son application pratique. La réflexion sur ces thèmes est engagée, des projets encore exploratoires existent, même si leur mise en œuvre tarde. La proposition d'institutionnaliser des *marchés transitionnels* (Schmid et Gazier, 2002) mérite notre attention à cet égard. Face à cette situation de déstabilisation relative de l'emploi, les interrelations entre institutions et pratiques nationales, droits nationaux et européen ne se laissent pas approcher par la question de la précarité, si couramment utilisée dans la pratique sociale et la recherche françaises. Rappelons brièvement pourquoi. En France, nous avons montré qu'un réseau très divers de significations sont évoquées quand on parle

de précarité. C'est une situation proche de celle des pays latins, Espagne et Italie, mais la prolifération¹ de la notion est la plus grande en France, une notion qui, pratiquement sans bornes, appartient au langage courant et journalistique, que les hommes et femmes politiques (des partis de droite à ceux de gauche), utilisent régulièrement, pour démontrer aux électeurs qu'ils prennent en charge un phénomène que tous considèrent comme un fléau. La précarité est un phénomène diffus, une perception qui court partout et qui effraie, une menace latente (Barbier, 2002 *a* ; 2005 *a*). D'où la difficulté d'analyser comparativement les situations étrangères au moyen d'une telle notion.

COMPARER LES NORMES À TRAVERS « LA QUALITÉ DE L'EMPLOI »

Pour l'étude comparée des normes nationales du travail acceptable dans le contexte des nouveaux risques, il paraît indispensable de décomposer les dimensions rassemblées en France sous le terme « précarité » et de leur donner des frontières plus distinctives. Une recherche internationale à laquelle nous avons participé (Laparra *et al.*, 2004) était précisément partie d'une typologie de dimensions qui pouvaient être considérées comme constitutives de la précarité de l'emploi. Empruntées à une recherche plus ancienne (Rodgers & Rodgers, 1989), ces dimensions, réinterprétées, conduisaient à explorer quatre aspects qu'on cherchait à comparer dans plusieurs pays, et, bien sûr, à mesurer. Il s'agissait : 1 / de la stabilité des emplois et de leur continuité ; 2 / de la qualité de la protection sociale associée ; 3 / de la qualité des conditions de travail ; 4 / de la qualité et la continuité des revenus du travail associés à ces emplois.

Selon cette ligne d'analyse, la catégorie de « précarité de l'emploi » s'est révélée opératoire dans les pays latins, mais pas en Allemagne, ni au

1. Au demeurant, cette prolifération, à mesure qu'elle s'est installée, montre de plus en plus d'inconvénients pour la recherche : ceux-ci sont bien illustrés dans un récent ouvrage (Cingolani, 2005). Son auteur minimise le passé de la notion et le cheminement progressif de la coalescence de significations qu'elle charrie désormais ; en outre, il l'utilise rétrospectivement. L'anachronisme guette alors : ce qu'on nomme en France la précarité aujourd'hui pourrait être, sans solution de continuité, comparé et mis en équivalence avec ce qui a, au fond, toujours existé depuis la société industrielle : alors que le terme précis de précarité n'était pas utilisé dans le sens spécifique moderne français, on se trouve ainsi amené à découvrir une précarité de l'emploi au XIX^e siècle (*ibid.*, p. 26-27).

Royaume-Uni, ni au Danemark (Barbier, 2005 *a*). On a pu alors déplacer l'attention vers la question des normes sociales qui font que, dans une société donnée, un partage existe, en grande partie implicite, entre des emplois consensuellement considérés comme « acceptables » et d'autres, qui sont considérés comme « inacceptables », ou à la limite acceptables seulement pour certaines catégories de salariés, et pour un certain laps de temps, mais pas sur le long terme. Mais il fallait évidemment creuser la question des normes en position comparative. Au cours de la recherche, une autre question émergeait dans le débat européen, celle de la « qualité de l'emploi », qui venait d'être inscrite sur l'agenda politique de la Commission, dans le cadre de la stratégie coordonnée pour l'emploi (Barbier, 2004 *b*). Cette notion s'est depuis, diffusée dans le débat politique, sans toutefois devenir une catégorie du langage courant. Il s'agit d'une notion normative que les acteurs politiques et administratifs ont construite pour désigner et englober un certain nombre de caractéristiques *des emplois et du travail* ; caractéristiques que les compromis politiques de 2001 ont stabilisées au niveau de l'Union européenne, pour inscrire des objectifs de « qualité » parmi ceux déjà proposés à la coordination européenne des politiques de l'emploi décidée depuis le sommet d'Amsterdam en 1997. Notons qu'au niveau communautaire, d'ailleurs, l'administration française a tenté d'introduire l'usage de la notion de précarité, mais celle-ci n'a pas été acceptée (Barbier, 2004 *b*).

La notion de qualité de l'emploi est plus flexible, à la fois éclectique mais plus neutre du point de vue des lexiques nationaux. Elle est susceptible d'accueillir de nombreuses dimensions, en fonction de l'état du débat politique. Certains acteurs cherchent à construire le débat sur les politiques souhaitables en termes d'équilibre entre qualité et quantité des emplois créés ; d'autres au contraire argumentent dans le sens que la priorité doit aller à la quantité, et que, pour la qualité, on verra ensuite. C'est tout l'enjeu de la prise en considération, par les réformes du marché du travail, des nouveaux risques contemporains. G. Schmid (2006) a montré qu'il y avait peu de chances qu'une situation sociale du marché du travail soit acceptée comme légitime par la majorité des salariés si elle ne s'accompagnait pas de dispositifs qui aident les individus à supporter les conséquences de prises de risques, qui, par ailleurs, sont attendues d'eux pour des raisons d'efficacité économiques. Il ne faut pas croire cependant que la notion de qualité de l'emploi ne pose aucun problème de traduction, comme on le montre dans l'encadré suivant où les usages trahissent des conceptions nationales en grande partie non explicitées.

Traduction de la qualité de l'emploi et conceptions nationales¹

On peut comparer les différentes versions allemande, française et anglaise de l'une des nombreuses communications de la Commission sur la qualité [Com (2003) 728 final, du 26 novembre 2003]. Ce document est censé faire le point, deux ans après la première communication (Commission, 2001) des progrès de l'Union européenne dans ce domaine. Bien évidemment, une part des différences et éventuels problèmes tient à la qualité conjoncturelle de la traduction, qui n'est pas égale au cours du temps. Les termes choisis varient en fonction des documents. Cependant, indépendamment de ce facteur inévitable, des écarts stables peuvent être repérés. Ainsi, la qualité de l'emploi est le plus souvent traduite en anglais *quality in work*, et en allemand *Arbeitsplatzqualität*.

Dans le point 1.1 de cette communication, la version allemande, quand il est question de la relation entre qualité de l'emploi et plein-emploi, utilise la notion de *Beschäftigungsqualität* là où le français utilise *qualité de l'emploi*, alors que l'équivalent allemand général utilisé dans le document est *Arbeitsplatzqualität*, c'est-à-dire une qualité plus centrée sur les conditions situées du travail (dans le poste, dans l'emploi situé). Dans ce même point 1.1, la version anglaise (il s'agit d'anglais international) parle de *job quality* alors que l'équivalent général dans la communication est *quality in work*. Le « qualité de l'emploi » française a donc deux équivalents possibles dans chacune des deux langues.

Ces subtilités sémantiques, qui pourront paraître superflues aux esprits pressés, pointent des différences fondamentales que nous avons étudiées plus en détail dans notre recherche sur la précarité de l'emploi en Europe (Barbier, 2002 c). En effet, le « qualité de l'emploi » français renvoie, *principalement*, au problème français (et latin) de la qualité des statuts, dans un contexte où les sociétés latines sont confrontées à une claire inégalité des types de contrats. Différemment, l'*Arbeitsplatzqualität* allemand apparaît centré sur les conditions de travail, dans le contexte d'un marché du travail où le dualisme est, au moment de la recherche, moindre ; quant au *quality in work* de l'anglais international, il tend à poser la *qualité* comme une contrepartie à l'obligation de travailler, comme incitation à prendre des emplois. On notera au passage que cette communication utilise – ce qui paraît, à l'époque, relativement nouveau – les équivalents *prekär* (p. 17 de la version allemande) et *precarious* (p. 15 de la version anglaise) pour l'adjectif *précaire* en français. On observe ici une *européanisation* du langage, quant on sait que la notion de précarité de l'emploi n'est pas utilisée en anglais britannique, au point même que certains chercheurs britanniques ont inventé le mot *precarity*², et que la notion de *Prekarität* n'était utilisée en allemand que par des cercles étroits d'économistes ou de sociologues, dans le domaine de l'emploi (Barbier, 2005 a).

1. Les conceptions nationales de ce qui est entendu par « qualité de l'emploi » demanderaient, à elles seules, une enquête approfondie. Il s'agit là d'un exemple parmi d'autres de l'importance des conceptions nationales et des problèmes de traduction (Barbier, 2000 ; 2002 b). Les documents de la Commission européenne sont intéressants parce qu'ils montrent que les difficultés persistent au cours du temps. Lorsque l'on examine, par exemple, les divers textes rédigés en anglais, on constate des incertitudes terminologiques. Souvent, il s'agit du *quality in work* mais parfois on trouve aussi du *quality at work* (Espagne par exemple) et du *quality of work* (Finlande par exemple).
2. Le barbarisme est utilisé par la fondation de Dublin et par la Confédération européenne des syndicats ; il trouve l'une de ses origines dans le titre d'un ouvrage publié à Oxford (Gallie & Paugam, 2000). Un rapport de la DG emploi de 2002 porte aussi le titre « Social precarity and social integration » (octobre 2002, enquête Eurobarometer, 56 .1).

L'usage de la notion de « qualité » des emplois a donné lieu à des travaux intéressants de comparaison, qui, comme tous les travaux de ce genre, comportent pourtant des limites, mais qui se révèlent relativement opératoires. La Commission européenne, dans son rapport *L'emploi en Europe*, en 2001, a, par exemple, proposé une typologie en quatre catégories d'emploi, dont la dernière, « emploi sans perspective » (*dead-end jobs*) était identifiée comme de mauvaise qualité (*low quality*) ; cette analyse fut actualisée dans les rapports suivants, en particulier sous l'angle des trajectoires professionnelles (Commission, 2002 ; 2004). L'approche, qui cherche à se fonder sur des caractéristiques considérées comme objectivables¹, s'efforce en même temps de rester relativement « neutre » face aux débats politiques qui peuvent avoir lieu dans tel ou tel État membre. Les critères qu'elle utilise, cependant, n'en sont pas moins inévitablement normatifs. Le risque d'être enfermé dans une suite d'emplois sans perspective est cependant au centre de cette analyse : en effet, la légitimité du mot d'ordre européen d'accroître partout la participation au travail, comme celle d'« activer » la protection sociale, sont étroitement dépendantes du fait que les individus profitent effectivement de cette participation et de cette activation : le risque à prendre, pour eux, doit déboucher sur la réalisation effective d'un meilleur bien-être.

Au total, la notion de qualité de l'emploi peut être utilisée en tant qu'appréciation politique (ou dans la négociation sociale), dans les débats nationaux à propos de l'évolution des conditions d'emploi, et, tout particulièrement, dans le débat sur les conséquences de la flexibilité de l'emploi et du travail ; le débat français spécialisé à propos de la précarité induite par les contrats est désormais influencé par le débat communautaire sur la qualité de l'emploi². La notion communautaire européenne de qualité est, au demeurant, proche de celle qu'a essayé de construire le BIT (le travail décent), même si elle offre des différences importantes. Pour la Commission européenne, elle est normativement et explicitement reliée à la notion de « modèle social européen », qui est

1. Il s'agissait, à l'origine de la sécurité de l'emploi, de l'accès à la formation et des perspectives de carrière, ainsi que des salaires horaires. Les *dead-end jobs* étaient ceux de durée limitée ou sans contrat formel dans des emplois d'exécution qui n'offrent pas d'accès à la formation. Les données initiales analysées étaient issues du panel ECHP (1994-1996) qui interrogeait des ménages et des individus (satisfaction et qualité de l'emploi).
2. Des entretiens nous montrent par exemple que des représentants du MEDEF interrogés reprochent, dans le débat français, aux organisations syndicales de réduire la question de la qualité de l'emploi à celle de la précarité, et plus précisément, à la question des contrats (CDI *versus* CDD) (Barbier, 2004 b).

généralement invoquée¹ pour la soutenir (par différence, souvent implicite, avec ce qui est considéré comme le modèle américain).

Il ne faut donc pas se tromper : la notion de qualité de l'emploi, avec ses diverses désinences nationales, ne peut cependant atteindre au statut de concept analytique rigoureux. Pour la comparaison internationale, pourtant, et, en retour, dans l'analyse du marché du travail français, elle offre l'avantage d'une spécification de dimensions² qui peuvent être adoptées, critiquées ou travaillées dans une perspective sociologique. Afin d'illustrer le caractère de compromis politique qui préside à la définition européenne à un moment donné, on notera que la notion de « satisfaction de l'emploi » n'a finalement pas été retenue par les indicateurs principaux sur lesquels sont fondées les comparaisons *politiques* de la Commission³. Le tableau suivant montre les dix dimensions retenues en 2001, ainsi que certains indicateurs proposés à l'origine de la démarche.

La notion de qualité de l'emploi permet de décomposer des dimensions que rien n'interdit de mesurer comparativement de manière rigoureuse, à condition de bien prendre en considération les limites des dimensions retenues par les administrations : ainsi la grille communautaire ne retient pas directement, dans sa version actuelle, la dimension des salaires et de la protection sociale, qui, pourtant constitue un élément central de l'évaluation des emplois. En ce sens, cette approche, très descriptive et limitée n'apporte qu'un éclairage partiel sur la question des normes. Elle ne peut poser pleinement la question de la gestion des risques associés à la diffusion de la flexibilité. Le détour par une référence à la situation danoise permet de mettre en relief cette question.

1. Voir la première phrase de l'introduction de la communication 728 (2003) de la Commission sur la qualité : « La promotion de la qualité de l'emploi est un principe directeur de la modernisation du modèle social européen défini dans l'agenda pour la politique sociale » (Conseil de Nice en décembre 2000). Cette formule est évidemment reprise dans la communication 842 (2003) sur la modernisation de la protection sociale.
2. La Commission européenne justifiait son usage de la qualité comme suit (2001, p. 7) : « La qualité de l'emploi – de meilleurs emplois – implique non seulement de considérer, ou de tenir compte de l'existence d'un emploi rémunéré mais aussi d'examiner les caractéristiques de cet emploi. C'est un concept relatif et multidimensionnel. Dans sa définition la plus large, il prend en compte : les caractéristiques objectives liées à l'emploi, tant l'environnement du travail au sens large que les caractéristiques spécifiques de l'emploi considéré ; les caractéristiques du travailleur – les caractéristiques qu'il apporte à l'emploi ; la correspondance entre les caractéristiques du travailleur et les exigences de l'emploi ; et l'évaluation subjective (satisfaction de l'emploi) de ces caractéristiques par le travailleur individuel. »
3. Il est notable que la prise en compte du point de vue du salarié est, de fait, minorée dans les indicateurs (à l'inverse utilisée dans certains rapports annuels *L'emploi en Europe*) ; elle a finalement été classée dans les « indicateurs de contexte », qui sont relativement moins importants dans le suivi.

Tableau 2. – La qualité de l'emploi de la communication de juin 2001

<i>Dimensions de la qualité</i>	<i>Indicateurs possibles (exemples)</i>
Qualité intrinsèque de l'emploi	Degré de satisfaction, progression vers une meilleure rémunération
Qualifications, éducation, formation tout au long de la vie et progression de carrière	% de la population adulte participant à l'éducation et la formation
Égalité entre les hommes et les femmes	Proportion des gains horaires bruts des femmes sur ceux des hommes ; ségrégation de genre en matière d'emploi
Santé et sécurité au travail	Indicateur d'accidents du travail
Flexibilité et sécurité	% de travailleurs couverts par des modalités flexibles d'organisation
Insertion et accès au marché du travail	Passage des jeunes à la vie active, taux de chômage de longue durée
Équilibre vie professionnelle / vie familiale	Proportion de travailleurs couverts par des modalités flexibles / accès aux congés
Dialogue social et participation des travailleurs	Indicateurs : nombre de jours perdus (grèves) % de travailleurs couverts par les négociations collectives
Diversité et non-discrimination	Taux d'emploi des 55/64 ans
Performance générale du travail	Croissance de la productivité du travail

Source : Commission européenne (2001).

LE DANEMARK, UN PAYS CAPABLE DE MAÎTRISER LES RISQUES DE LA FLEXIBILITÉ ?

Dans le cas du Danemark, c'est à la fois la perception sociale et les phénomènes qui sont différents, ce qui conduit à prétendre, en schématisant à peine¹, que ce pays « ne connaît pas la précarité de l'emploi ». Dans le contexte danois, cela s'appuie sur une « confiance sociale » installée depuis longtemps². La norme d'emploi, d'une qualité

1. Si l'on prend l'acception française la plus large de la précarité, il va de soi qu'on pourra repérer au Danemark des formes de marginalité sociale (*marginalisering*), de pauvreté, etc.
2. Trouvant en tout cas ses racines dans le « compromis » de septembre 1899 (*Septemberforliget*) entre partenaires sociaux, sous la forme d'un « consensus conflictuel » (Jørgensen, 2002 ; Barbier, 2007).

relativement homogène, est adossée sur une bonne protection contre les risques divers, au surcroît généreuse.

La présentation du Danemark a été souvent faite selon la grille de la « flex-sécurité ». Mais, si cette traduction schématique fonctionne bien sur le plan pédagogique, elle ne peut rendre compte des conditions sociales de la possibilité d'une coexistence étonnante en contexte européen : d'un côté, les employeurs se voient reconnaître le droit à la plus grande flexibilité des conditions d'embauche, et, de l'autre, les salariés agissent, individuellement et collectivement en confiance, sans redouter les risques. Sans entrer ici dans les détails (Barbier, 2007), soulignons que cette confiance vient du fait que le système danois est cohérent, exhaustif, et fonctionne en vue d'une *obligation de résultat* essentielle. Toute personne d'âge actif, en cas de non-emploi, reçoit une prestation généreuse (Barbier, 2005 *b*), attribuée dans une optique égalitaire¹, à durée longue (l'assistance est, comme souvent en Europe, sans limite de durée) et articulée avec des « offres d'activation » (formation, stage en entreprise, contrat aidé dans le public ou le privé, prestation longue de conversion, activation associée au statut de handicapé). Ces offres ne couvrent d'ailleurs pas la population concernée à 100 %, loin s'en faut ; mais, en l'absence d'activation, un soutien comparativement généreux et de longue durée au revenu est assuré, ce qui apparaît décisif pour qu'il n'y ait pas émergence d'une « précarité » à la française. Ainsi, le « contrat » qui établit la confiance entre l'individu et le service public de l'emploi, les communes et les caisses syndicales d'assurance chômage consiste dans le fait que, si la personne se conforme aux engagements qu'elle prend avec sa caisse² et le service public de l'emploi (ou avec les services de l'assistance), elle voit ses risques généreusement couverts. Le droit à la prestation d'assurance chômage est, au demeurant, de quatre ans³. En outre, en raison de l'inégalité relativement faible des salaires après impôt au Danemark (toutes les prestations sont désormais imposées et l'imposition, à un taux comparativement élevé, est universelle), la différence entre le fait d'être au chômage indemnisé (qu'on soit ou

1. Le taux de remplacement de base est de 90 % jusqu'à un salaire annuel d'environ 200 000 couronnes (27 000 € au taux de change de janvier 2005) ; il décroît ensuite progressivement : à 350 000 couronnes, il est d'environ 50 %. En moyenne, il est à 60 %.
2. Les caisses de l'assurance chômage sont gérées par les syndicats. Les Danois sont affiliés à 85 % à de telles caisses. Celles-ci distribuent des allocations qui sont financées pour l'essentiel par l'État ; mais aussi par les cotisations des membres, dont l'importance relative dans les ressources croît dans les périodes de cycle favorable.
3. Le membre d'une caisse d'assurance doit avoir travaillé pendant cinquante-deux semaines dans les trois dernières années.

pas en « activation ») et le fait d'être en emploi reste modérée selon les standards européens.

Au Danemark, on observe à la fois à une grande flexibilité *du travail* et à une sécurité *de l'emploi qui se répartit sur plusieurs emplois assurés dans une trajectoire professionnelle*, dans un contexte social qui promeut les valeurs de l'universalisme et de l'égalité¹. Un autre ingrédient essentiel du « modèle danois » tient, non pas seulement dans la flexibilité des contrats qu'on loue habituellement, mais dans l'universalité des règles qui s'appliquent aux liens juridiques de l'emploi. Malgré des différences de traitements catégoriels, il existe au Danemark une norme d'emploi très homogène en comparaison européenne. La confiance dans le consensus social, conflictuelle car les intérêts divergents n'ont pas disparu, serait impossible sans le respect des contrats signés, l'application et le suivi en commun des règles, la participation négociée aux décisions de ressources humaines, qui sont ainsi légitimées. Ainsi, contrairement à la majorité des pays européens, la norme d'emploi danoise, qui, du point de vue comparatif, comporte une bonne part d'implicite, est à la fois égalitaire, flexible et bien protégée par la négociation et le système de protection sociale. Les problèmes dérivés de la mauvaise qualité de l'emploi (du point de vue des salariés) sont ainsi d'autant limités et le risque associé à la flexibilité du travail (élevée) est amorti par la gestion collective du marché par les partenaires sociaux, ce qui autorise des conduites individuelles de confiance (Barbier, 2007).

DIVERSITÉ DES PROTECTIONS EN EUROPE CONTRE LES RISQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les effets de normes plus ou moins implicites sont également repérables en utilisant d'autres comparaisons. Ainsi, en Grande-Bretagne et au Danemark, ce n'est pas le statut particulier qui explique

1. On notera que la confiance est aussi soutenue par le fait que si les personnes ne sont pas capables de s'insérer dans des univers compétitifs, les emplois de moindre qualité ouvrent l'accès à des revenus après impôt qui ne sont pas énormément éloignés des hauts salaires. Dans le même sens, et contrairement aux mythes propagés à propos du Danemark, les programmes destinés à la fois à la préretraite (*efterløn*), mais aussi aux handicapés (*fortidspension*) et aux reconversions spéciales (*revalidering*) furent largement ouverts, même s'ils coûtèrent cher à la collectivité. En stock, à un moment donné, il y a aujourd'hui environ 23 % de personnes d'âge actif qui, obtenant des revenus de la protection sociale, sont hors emploi.

que le salarié est plus ou moins bien couvert contre les risques de la flexibilité. La proportion de contrats à durée déterminée, d'ailleurs relativement basse dans ces deux pays, n'a pas connu de grandes variations dans les vingt dernières années (elle tend plutôt à baisser). Ce qui est important, c'est que la protection sociale sépare ces deux pays de façon radicale : au Danemark, où règne une forme d'universalisme (y compris dans le cas important des âges et des genres), la protection sociale est généreuse, prend vite le relais des salaires, et les risques sont amoindris de façon égalitaire. En Grande-Bretagne, les choses sont bien différentes : la protection sociale « de base » (allocations de chômage, retraite de base) est de type « *safety net* », quelle que soit la nature du contrat ; ce qui compte donc, pour l'ensemble des salariés qui, en termes « latins » seraient, à la limite, tous « précaires » car non « protégés par un droit commun formel », ce sont les situations particulières de salaire, de patrimoine, de qualification, d'entreprise, de secteur et la capacité d'accès à une bonne protection complémentaire, en grande partie privée : une proportion élevée de salariés ont des « *poor jobs* »¹, ayant des caractéristiques similaires à celles des précaires français ou italiens (secteur, qualification, âge, genre). Ici l'exposition aux risques est fortement inégale.

Dans les pays latins, la distinction selon le contrat fonctionne à plein. En Espagne, il y a désormais consensus pour s'accorder sur le fait qu'une « explosion » du recours aux contrats dérogatoires est nocive. Gouvernements et partenaires sociaux se sont attelés à contenir cette expansion débridée, depuis 2001, mais avec des succès fort limités. Au moment où un nouvel accord venait d'être conclu en mai 2006, pour lutter contre la *precaridad laboral*, l'indicateur du taux de contrats non permanents, ressortait encore à plus de 30 %. L'exposition à une protection sociale inférieure, des conditions de travail pires, une instabilité et une incertitude accrues, est clairement biaisée en défaveur des jeunes, des femmes, des salariés moins qualifiés et de certains secteurs où la précarité est extrême (aide à domicile, centres d'appel). On comprend que, pour les économistes, l'Espagne présente toutes les caractéristiques d'une opposition entre des « *insiders* » relativement bien protégés et des « *outsiders* » exposés à la flexibilité du marché. La protection sociale est, en termes européens, trop insuffisante et, là encore trop biaisée en faveur de certaines catégories, pour

1. Dans les comparaisons faites par la Commission européenne, la Grande-Bretagne arrive en tête pour la proportion d'emplois qui sont qualifiés « d'emplois sans avenir » (*dead-end jobs*).

pouvoir jouer un rôle significatif dans la limitation des conditions d'exposition à la flexibilité introduite par les contrats dérogatoires (Toharia, 1998). En Italie et en France, les situations sont proches, avec bien sûr des différences : on estime qu'en Italie le rôle du travail non déclaré est relativement fort, et cela joue sur l'étendue de la population active qui est protégée par le « statut » des travailleurs (*Statuto dei Lavoratori*). Les parts de salariés qui n'ont pas un CDI à la française sont cependant comparables des deux côtés des Alpes (autour de 10 %, si l'on néglige l'épineuse question du travail non déclaré). Une autre similarité concerne les jeunes, qui, dans les deux pays, se protègent, pour ainsi dire, de la précarité, en prolongeant leurs études (en Italie cela va, toutefois, avec l'existence d'un âge très élevé pour le départ des enfants de la famille – autour de la trentaine). Ce qui caractérise les trois pays latins, c'est donc l'introduction de la flexibilité aux marges du marché du travail et une exposition aux nouveaux risques de celle-ci centrée sur des groupes qui sont enfermés dans leur situation d'*outsiders*.

En Allemagne – bien qu'influencées par la réforme dite Hartz (Barbier, 2006) – les normes collectives de travail se révèlent encore aujourd'hui plus homogènes que dans les pays latins : les situations qu'on peut comparer à une précarité de l'emploi à la française sont difficiles à repérer ; elles sont, pour l'essentiel, classées sous la catégorie de l'emploi « marginal » (*geringfügig*)¹. C'est précisément ce type d'emploi que l'une des branches de la réforme Hartz a développé de façon importante (« mini » et « midi-jobs ») : il est logique qu'une perception croissante des dangers d'une précarité à la française fasse son chemin actuellement en Allemagne, mais il est encore difficile de mesurer les effets des développements en cours. Avant leur déploiement, l'emploi « marginal » était, comme sa désignation l'indique, plutôt constitué d'emplois d'« appoint », avec un très fort biais de genre (« emplois d'appoint » féminins) ; il était également utilisé dans le cas du travail non qualifié, entre formel et informel. Dans ces cas, la protection sociale allemande individuelle était évidemment de piètre qualité, par construction, mais le système allemand n'en couvrait pas moins efficacement les familles des assurés, y compris par le biais de l'assistance sociale de dernier recours (avant la réforme).

1. Avec le cas supplémentaire du « faux emploi indépendant » (*Scheinselbständigkeit*), très difficile à estimer.

CONCLUSION : POUR UNE RÉFLEXION RENOUVELÉE
SUR LES INDICATEURS DES NOUVEAUX RISQUES
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Insistons en conclusion sur un élément ardu, la quantification comparative. Nos données empiriques illustrent la nécessité de prendre en compte la diversité, de relativiser les données statistiques existantes et de les rapporter à des normes nationales d'emploi hétérogènes selon les pays. Cette approche qualitative ne doit pas cependant conduire à abandonner la recherche de quantifications comparatives rigoureuses de phénomènes construits comme comparables. Trop souvent, cependant, la littérature quantitative comparative est limitée par son recours aux données statistiques existantes, qui sont insuffisantes : ainsi, de nombreux travaux se contentent d'utiliser les indicateurs homogénéisés de l'enquête Eurostat sur les forces de travail. Dans cette enquête, un item du questionnaire (la question n° 45) classe les emplois selon leur « permanence » (*permanency of the job*) : les statuts d'emplois sont alors séparés entre des « emplois permanents » (*permanent jobs or work contracts of unlimited duration*) et des emplois réputés temporaires ou de durée limitée (*temporary jobs / work contracts of limited duration*). Ainsi un travail récent, soutenant la thèse que l'emploi stable avait relativement bien résisté dans la plupart des pays (Auer & Cazes, 2000, p. 394-396) dépend en partie de la mesure statistique qui sépare les deux types de contrats selon leur permanence. Cependant, quand on analyse plus en détail la nature des emplois qui est capturée par la statistique sous la rubrique des « emplois à durée limitée », dans l'enquête, on s'aperçoit que la variable de la durée n'est pas la seule à expliquer la qualité des emplois – comme on vient de l'évoquer brièvement à propos du cas danois. Au cours de la recherche internationale déjà citée (Laparra *et al.*, 2004), on a pu ainsi montrer que le groupe statistique des emplois temporaires était hétérogène selon les pays et ne pouvait certainement pas fonctionner comme un indicateur fiable de qualité¹.

1. Ainsi dans l'exemple français, l'indicateur Eurostat incluait dans les salariés temporaires un nombre tout à fait important de fonctionnaires considérés comme en mobilité ou en stage, voire des « élèves fonctionnaires », ainsi que des non-fonctionnaires employés par la fonction publique avec des contrats stables.

Il reste donc à accomplir un travail approfondi pour compléter par des indicateurs quantitatifs la construction d'une vision plus complète de la qualité comparative de l'emploi en Europe et, partant, de l'impact des nouveaux risques ; de nombreuses recherches sont en cours en Europe, qui utilisent, notamment, les approches longitudinales, voire celle du cycle de vie. Dans ce but, les suggestions techniques tirées des travaux communautaires ne doivent pas être laissées de côté, mais elles ne peuvent suffire car elles traduisent, à un certain moment, l'état de compromis politiques entre les États membres qui rivalisent, dans des situations de concurrence politique et stratégique quant à leurs performances, qu'ils cherchent évidemment à présenter sous le jour le plus favorable (Barbier, 2004 *b*). Approfondir l'analyse signifie inclure une étude rigoureuse et fondée sur des indicateurs multiples, de quatre dimensions principales : (i) l'insécurité, l'instabilité de l'emploi, qu'il faut s'efforcer de distinguer de la part de la mobilité qui est choisie par les salariés ; (ii) la qualité de la couverture de protection sociale des travailleurs, notamment en matière de protection contre le chômage et de constitution de retraites ; (iii) la qualité des conditions de travail, en s'efforçant de dominer la question, à ce jour encore très peu maîtrisée, de l'articulation d'éléments « objectifs » avec la perception « subjective » de ces conditions ; (iv) l'exposition aux bas salaires. Ce travail est indispensable pour objectiver les nouveaux risques du marché du travail et repérer les inégalités d'exposition aux conséquences de la flexibilité.