HAL
open science

La pression en faveur de " réformes structurelles " du marché du travail dans l'Union européenne : une analyse économique

Bernard Gazier

▶ To cite this version:

Bernard Gazier. La pression en faveur de " réformes structurelles " du marché du travail dans l'Union européenne : une analyse économique. Les transformations du droit du travail dans la crise. Approches comparées en Europe, Feb 2014, Paris, France. hal-00976735

HAL Id: hal-00976735
https://hal.science/hal-00976735v1

Submitted on 14 Apr 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La pression en faveur de « réformes structurelles » du marché du travail dans l'Union Européenne : une analyse économique

Bernard Gazier

Intervention au Colloque « Les transformations du droit du travail dans la crise. Approches comparées en Europe », IRDEIC, Université de Toulouse 1, Cour de Cassation,

Paris, 14 février

L'Union Européenne s'inscrit dans le processus mondial de fragmentation et recomposition permanentes de la division du travail. Délocalisations, investissement direct à l'étranger des firmes multinationales, développement de la sous-traitance et des réseaux, restructurations, marquent ainsi, en Europe comme ailleurs, le quotidien des entreprises et des travailleurs.

Elle se distingue par une double particularité. D'une part, les pays européens sont parmi ceux qui ont développé les appareils les plus sophistiqués et complets de protection des travailleurs et plus généralement de protection sociale. La résilience, sinon les succès des pays les plus avancés dans ce domaine, par exemple les pays nordiques, montrent que cette voie est possible, y compris dans la crise actuelle. D'autre part le caractère incomplet de la construction européenne et de la zone Euro (absence de véritable politique budgétaire, absence de véritable mobilité inter - Etats des travailleurs) fait subir une pression intense aux marchés du travail nationaux en cas de « chocs asymétriques », c'est-à-dire d'expositions divergentes aux sollicitations brusques émanant du contexte mondial, par exemple la montée du prix du pétrole ou l'effondrement des exportations. Les marchés du travail nationaux doivent alors porter le poids d'ajustements qui dans d'autres contextes sont répartis sur plusieurs marchés et gérés par plusieurs mécanismes (transferts budgétaires, dévaluations). En particulier les pays méditerranéens subissent, du fait du niveau de l'Euro, une baisse massive de leur compétitivité qui handicape leur croissance, et qui les inscrit dans une spirale d'endettement et de chômage.

Il en résulte un paradoxe cruellement ressenti dans l'Union : celle-ci devait marquer l'avènement d'une zone de progrès social et de solidarité, et elle semble se manifester, sous la pression des marchés financiers, exclusivement comme une machine à libéraliser les marchés du travail. Exemplaires de ce point de vue ont été les deux changements politiques marquant en 2011 et 2012 l'avènement de Mario Monti en Italie et de Mariano Rajoy en Espagne. Ces deux leaders conservateurs ont chacun présenté un plan d'austérité accompagné de « réformes structurelles » visant à « flexibiliser » le marché du travail.

Ces tendances ne sont toutefois pas les seules à s'exprimer, comme en témoigne le succès de pays « continentaux » tels que l'Allemagne ou l'Autriche, qui ont traversé les premières étapes de la crise en sollicitant les outils de flexibilisation interne tels que le chômage partiel ou la négociation d'accords d'entreprises limitant le temps de travail. Il faut rappeler que le succès allemand ne doit pas être attribué au jeu de ces seuls mécanismes. D'une part ce pays occupe une place majeure et spécifique dans le commerce mondial suite à une stratégie durable et solitaire de déflation compétitive, et d'autre part de vastes pans de son marché du travail ont été déréglementés. Toutefois le succès de l'ajustement interne est indéniable en ce qui concerne les travailleurs les plus stabilisés, et vient suggérer que les adaptations à la mondialisation peuvent s'appuyer sur la protection de l'emploi et les accords collectifs.

Cette contribution vise à replacer les « réformes structurelles » des marchés du travail européens dans un cadre de plus long terme. On examinera tout d'abord leurs dimensions, leurs contenus et leurs orientations, et on montrera que la flexibilisation et la déréglementation ne constituent pas, tant s'en faut, le seul « menu » expérimenté de réformes du marché du travail dans l'UE, y compris durant la crise actuelle. Ensuite, on présentera un cadre plus général d'interprétation de la diversité des réformes en cours et des pressions qu'elles entérinent ou affrontent.

1. Les réformes du marché du travail en Europe : la diversité persistante des dimensions, des contenus et des orientations

Examinant la manière dont les réformes récentes dans la crise ont fait évoluer le droit du travail dans les pays européens, c'est un cri d'alarme que poussent S. Clauwaert et I. Schömann dans un bilan dressé en 2012 pour le compte de l'ETUI, l'institut de recherches de la Confédération Européenne des Syndicats : « Le rapport montre l'impact négatif majeur des réformes du droit du travail sur les droits des travailleurs et les droits sociaux fondamentaux au prétexte de la crise économique et financière. » (Clauwaert et Schömann 2012, p. 18). La tendance dominante est clairement la déréglementation. D'autres études comparatives récentes du même institut, par exemple dans le domaine des politiques de l'emploi, montrent pourtant des tendances plus positives. C'est le cas en ce qui concerne l'inclusion des travailleurs les plus loin de l'emploi régulier et donc les moins servis et les moins protégés, qui a été améliorée dans plusieurs pays (Clasen, Clegg et Kvist 2012).

Le champ des réformes du marché du travail contient évidemment ces deux domaines, plus d'autres encore : outre les politiques actives et passives de l'emploi, la législation protectrice de l'emploi et la réglementation du temps de travail, inclus dans les rapports évoqués ci-dessus, on doit aussi considérer les dispositions gouvernant l'accès aux retraites et aux préretraites, les salaires minima et les politiques affectant les négociations et la fixation des salaires, la taxation du travail… Le caractère hétérogène voire hétéroclite de cette liste est patent, encore pour faire bonne mesure devrait-on rajouter les politiques ouvrant ou restreignant les accès du marché du travail national, vis-à-vis notamment des migrants. De surcroît une interrogation majeure porte sur les interactions entre ces différentes dimensions, et leurs effets.

Le lecteur se retrouve alors fréquemment face à une « évidence » économique qui fait de la flexibilisation du marché du travail un détour, sans doute douloureux, mais nécessaire, pour améliorer son fonctionnement et à terme générer plus d'emplois. Les mesures adoptées en Espagne et en Italie se ramèneraient à ce sacrifice. S'agirait-il d'une nécessité, dont l'urgence serait de plus en plus admise en Europe ?

Même si les deux études d'ETUI ci-dessus référencées couvrent déjà un vaste éventail de dispositions juridiques et de mesures de politique économique et sociale, il conviendrait d'opérer un double élargissement pour ne pas tronquer la discussion : d'une part temporel, afin d'inclure non seulement des tendances constatées depuis la crise mais aussi les tendances antérieures ; et d'autre part institutionnel et fonctionnel, en prenant en compte, outre les dispositifs juridiques encadrant le travail et l'emploi, des éléments tels que l'accès à la protection sociale, et les niveaux des rémunérations, indemnisations et des incitations.

On débouche alors sur une très grande variété de situations nationales voire sectorielles et locales, qui défie la synthèse. Il faut, pour avancer, recourir à plusieurs simplifications voire simplismes. C'est dans ce cadre que s'inscrivent deux études d'économistes cherchant précisément à apprécier l'étendue et les effets des réformes du marché du travail, que nous allons brièvement présenter et discuter ici : d'une part celle de T. Boeri publiée en 2005, et d'autre part, avec une méthodologie très similaire et un champ différent, celle de la direction EcoFin de l'U.E. qui date de 2012. A chaque fois, il s'agit d'exploiter les informations colligées dans des bases de données ad hoc recueillant, pays par pays et au fil du temps, les changements législatifs, juridiques et réglementaires dans les domaines vus ci-dessus.

Ces travaux distinguent, de manière dichotomique, d'une part les changements qui visent à flexibiliser le marché du travail ou à le rendre « employment – friendly », c'est-à-dire qui lèvent les freins aux adaptations de marché : mesures qui limitent les protections des travailleurs que ce soit dans l'entreprise ou dans l'assurance-chômage, mesures qui poussent les chômeurs à raccourcir leur durée de recherche et à accepter une plus vaste gamme d'emplois, qui rendent possible une plus forte différenciation des salaires etc., et les changements qui vont en sens contraire, apportant plus de sécurités ou d'avantages à certaines catégories de travailleurs mais (selon cette logique binaire) ralentissant voire bloquant l'adaptation des marchés.

Cette première distinction est complétée par une seconde, opposant, avec des seuils plus ou moins arbitraires, les réformes qui restent marginales de celles qui ont une ampleur ou une visée radicale ; par exemple une baisse de plus de 10% des allocations chômage est considérée par Boeri 2005 comme une réforme radicale.

Munis de cette métrique simpliste que nous considérons provisoirement, les deux travaux font alors apparaître un résultat qui mérite attention : les mesures dans un sens ou dans l'autre s'équilibrent grossièrement (avec un avantage significatif, mais pas du tout un monopole, en faveur de mesures de flexibilisation). Il n'y a donc pas de convergence vers une voie unique, les « paquets » de réformes à cette aune restent presque toujours ambivalents.

Voici par exemple les chiffres rassemblés par Boeri 2005 : entre 1985 et 2002, pour 15 pays de l'Union Européenne, les mesures qui tendent à la flexibilisation (dans les termes de Boeri, mesures qui tendent à faire décroître la générosité et à accroître les récompenses associées à l'activité professionnelle), sont au nombre de 242, tandis que celles qui ont une orientation inverse (généreuses mais récompensant moins l'engagement professionnel) sont 183. Les réformes radicales sont peu nombreuses sur la période considérée : 26, les autres réformes étant marginales.

Les données rassemblés dans l'étude réalisée par la Commission Européenne sont quant à elles organisées selon la dichotomie « employment friendly » ou non. Elles portent sur la période 2000 – 2010, et couvrent l'Europe à 25 plus la Roumanie et la Bulgarie à partir de 2003. Le résultat, obtenu il est vrai sans prendre en considération les développements récents comme les réformes italienne et espagnole de 2011 – 2012, rejoint le constat de Boeri : dans la plupart des domaines considérés, la tendance est à l'accroissement du nombre de réformes… dans les deux directions. L'effet du début de la crise se manifeste par un accroissement du nombre de réformes « employment friendly » dans certains domaines tels que la fixation des salaires, mais en ce qui concerne par exemple la protection de l'emploi, on note un équilibrage presque parfait de mesures allant dans les deux directions, y compris dans le début de crise (ibid. p. 72).

Comment interpréter l'existence et surtout la persistance d'une telle dualité ? Au moins deux hypothèses sont possibles. L'une est que les gouvernements sont soumis à des pressions contradictoires et ne peuvent faire entendre la voix de la raison à long terme face à des groupes constitués protégeant leurs intérêts. Il en résulterait ces incohérences répétées, qui s'illustrent non seulement au cours du temps, un gouvernement inversant les choix du précédent, mais parfois au sein d'un même ensemble de mesures. Le défaut de cette hypothèse est, sur la base d'une classification simpliste, de taxer a priori d'incohérence une grande majorité de gouvernements dans une grande majorité de pays.

Une autre hypothèse, qui n'exclut pas l'existence d'incohérences et de conflits (après tout fort plausible) mais lui donne une autre signification, est d'observer que les mesures prises ne relève pas toujours de classifications univoques. Certaines s'inscrivent dans un cadre relativement simple : c'est ainsi que les mesures d'activation des politiques de l'emploi, selon des modalités différentes qui restent à juger, vont toutes plus ou moins dans le sens du retour à l'emploi (un autre débat est d'apprécier si et dans quelle mesure elles parviennent à améliorer ce retour).

Mais le débat est singulièrement plus compliqué dans des domaines où existent de véritables dilemmes de politique économique et sociale. Deux sont patents et ont été rappelés et discutés dans une contribution récente d'économistes du Fonds Monétaire International (Blanchard et al. 2013). D'une part, il est admis que les gains de productivité (et donc de compétitivité et à terme d'emplois) sont facilités par une réallocation vigoureuse et vigoureuse des emplois et des travailleurs : les firmes inefficaces disparaissant et étant remplacées par des firmes plus efficaces, et les travailleurs passant des unes aux autres. Mais d'autre part il est tout aussi reconnu que l'apprentissage productif des travailleurs ne peut se faire sans une durée

minimale de la relation d'emploi, qui est chiffrée en moyenne entre 10 et 13 ans. Il y a donc bien un dilemme entre exigences de la réallocation et exigences de la stabilité. Ce qui justifie l'existence de dispositifs de protection de l'emploi, qu'il s'agit de calibrer sans que des indications précises puissent être tirées d'observations empiriques. On conçoit du reste qu'une relation d'emploi plus durable associée à une politique volontariste de formation continue, soit aussi voire plus efficace que des réallocations fréquentes entre firmes mais non accompagnée d'interventions dans le domaine de la formation.

Un second dilemme, temporaire quant à lui, apparaît en ce qui concerne le développement de la productivité dans les branches où la demande est inélastique, par exemple les branches « abritées » du commerce international et dépendant de la demande intérieure d'un pays : en effet l'accroissement de la productivité est susceptible à court terme de détruire des emplois si la demande reste durablement déprimée ou compressée pour cause de politique de désendettement et de rigueur. Ce qui pourrait favoriser à long terme l'efficacité peut compromettre une dynamique de redressement à court terme.

On peut comprendre de surcroît que, notamment dans la période de crise, les mesures aient pu viser simultanément à protéger certaines catégories et à promouvoir leur accès à l'emploi. La question devient alors celle de l'arbitrage au sein de ces dilemmes et de la complémentarité entre des ensembles complexes de dispositions variées.

Compte tenu de ces dilemmes et de cette complexité, on comprend mieux alors que les réformes du marché du travail en Europe ne peuvent être utilement ordonnées par ces classements dichotomiques, qui reflètent une orientation unitaire peu réaliste et posée a priori. Soumises certes à des pressions néolibérales dont on a vu plus haut les racines institutionnelles, elles traduisent des choix plus complexes.

2. Réformer le marché du travail : trois agendas et un balancier

Comment comprendre alors la prégnance des concepts d'inspiration libérale dans les instances nationales, dans les cercles des élites gouvernantes et dans de nombreux réseaux d'économistes ? Et celle-ci est-elle stable ? Il est utile ici de faire un détour par l'idée d' « agenda » de politique économique et sociale (Auer et Gazier 2008).

Au-delà de théories multiples aux orientations souvent très différentes, les propositions visant depuis une dizaine d'années à moderniser ou réformer les marchés du travail ont été rationalisées dans trois « agendas » de réforme qui se recouvrent partiellement mais que l'on peut utilement distinguer : la « flexibilisation » du marché du travail, la promotion du « travail décent », et l'instauration de la « flexicurité ». Un « agenda » peut se définir comme un ensemble de prescriptions de politique économique et sociale dans un champ donné, ensemble relativement cohérent de principes et de raisons identifiant de grandes priorités. Il est donc à un niveau intermédiaire entre celui des élaborations théoriques, éventuellement diverses, dont il dépend, et celui des mesures détaillées de politique économique et sociale, qui dépendent du

contexte et des acteurs. Outre la rationalisation qu'il assure, il instaure une explicitation voire un affichage utile pour la coordination des acteurs concernés.

Depuis longtemps promue par le FMI (IMF 2004), et avec des nuances par l'OCDE (OECD 1994 et OECD 2006), la logique de la « *flexibilisation* » a constitué l'agenda dominant avant la crise commencée en 2008, dans le contexte contraignant de l'interconnexion des marchés et des pressions en faveur de leur libéralisation. Il s'agit d'instaurer les conditions de fonctionnement les plus souples sur les marchés, ce qui passe en principe par la possibilité permanente d'ajustements immédiats des prix. En effet, les prix sont la variable centrale des marchés, renseignant les échangeurs sur la rareté relative de leur marchandise et rémunérant les vendeurs. Si ces signaux et ces ajustements ne sont pas pleinement réalisables, et c'est justement le cas sur les marchés du travail parce que la stabilité du salaire remplit de multiples fonctions et est prise dans un réseau de justifications politiques et sociales, alors les priorités de l'agenda se reportent sur la flexibilité numérique externe : les entreprises doivent pouvoir se débarrasser aisément des salariés qu'elles jugent excédentaires ou insuffisamment productifs. Dans ce premier agenda ainsi sommairement résumé, la flexibilisation est reconnue comme un bien en soi, parce qu'elle est perçue comme la condition sine qua non d'un bon fonctionnement des marchés, celui-ci devant apporter in fine la sécurité aux travailleurs via la multiplication des opportunités d'emploi et l'ouverture de choix au plus près de leurs aptitudes et de leurs besoins. La souplesse de marchés efficients est censée profiter à tout le monde, notamment aux chômeurs, parce qu'ils seront rapidement réintégrés. La contrepartie immédiate de cette position est l'acceptation de davantage d'inégalités, celles que génère le libre fonctionnement de marchés sanctionnant les positions de faiblesse et confortant les positions dominantes.

A l'opposé, l'agenda du *« travail décent »* promu par le BIT (ILO 1999) est venu cristalliser les oppositions à cette rationalité de soumission au jeu des marchés. A quoi bon flexibiliser les marchés si un grand nombre d'hommes et de femmes, mal nourris, précarisés, voire exclus, en sont les victimes ? L'agenda repose ainsi sur une série d'indicateurs et de priorités définis indépendamment des marchés du travail et de leurs exigences. Normes minimales de rémunération et de conditions de travail, de santé, de logement, d'alimentation en nourriture et en eau, d'accès à la démocratie participative et aux décisions politiques, possibilité d'être représenté par un syndicat… ces éléments font l'objet de multiples indicateurs spécialisés ou synthétiques et résument des priorités qui sont pour la plupart en amont du marché du travail. On peut aisément relier cet agenda aux travaux plus théoriques de l'économiste indien Amartya Sen sur les « capabilités » entendues comme réelles capacités d'agir compte tenu de ses propres ressources et limitations éventuelles (Sen 2000). Il trouve du reste son terrain d'application privilégié dans les pays en voie de développement, où nombre de besoins élémentaires ne sont pas satisfaits et où le travail passe d'abord par des activités informelles et indépendantes. Dans les pays développés, où sa pertinence s'affirme de plus en plus, la prévalence du salariat et du marché du travail organisé conduit à insister sur les capacités réelles de toute personne à accéder à des consommations minimales et à défendre une série de droits dans l'entreprise.

Entre ces deux agendas clairement polarisés, on trouve un agenda intermédiaire, celui de la *« flexicurité »*. Désormais largement décanté par les travaux menés sous l'impulsion de la Commission Européenne (Wilthagen 2007), il consiste à prôner une flexibilisation partielle, sélective, négociée et compensée par des garanties explicites et collectivement organisées, rassemblées sous le mot de « sécurité ». Dans ce cadre, il s'agit d'abord de prendre en compte la pluralité des dimensions de la flexibilité, au-delà de la flexibilité externe numérique, et d'introduire ainsi une gamme de possibilités d'ajustements bien plus large incluant la formation, la polyvalence... Une procédure de choix négocié doit permettre de sélectionner celles qui seront développées et celles qui seront mises à l'écart voire proscrites. L'agenda repose alors sur une reconfiguration d'une série de droits et de devoirs dont les personnes en charge des politiques publiques recherchent l'équilibrage adapté aux défis et particularités nationales afin d'accroître la participation de tous et de toutes à l'emploi. Il suppose des négociations collectives et le rôle actif des partenaires sociaux, sous l'impulsion si nécessaire des pouvoirs publics. La logique est donc très différente de celle de l'agenda de la « flexibilisation », il n'y a pas de « one best way ». Toutefois on doit noter l'indécision du schéma : même si l'essentiel demeure la recherche d'un accroissement d'adaptabilité et d'ouverture des marchés, la balance de la négociation dépend au final des rapports de force entre les parties. Il est donc possible, notamment en situation de chômage de masse, d'obtenir des accords que l'on peut qualifier de « flex-flex – sécu », car dominés par la satisfaction de demandes du côté des employeurs.

Le vif intérêt accordé à cet agenda lors des années 2000 s'explique sans doute par cette position intermédiaire de compromis négocié. Les élites syndicales ont pour la plupart vu rapidement la place centrale reconnue à la négociation collective et la possibilité de d'infléchir les tendances à la déréglementation vers une reconfiguration plus concertée des règles du marché du travail. Mais la base des syndicats a dans l'ensemble été sceptique voire directement hostile à des arrangements qui semblaient laisser la proie de la sécurité pour l'ombre des mobilités. En 2006, la « flexicurité » a été adoptée comme objectif par l'Union Européenne et par le patronat européen (Business Europe), et seulement tolérée par la Confédération Européenne des Syndicats (CES), qui en a souligné d'emblée les limites et les dangers.

L'effet immédiat de la crise actuelle a été de déplacer le centre de gravité des confrontations entre les trois agendas. Durant le déclenchement de la crise, l'agenda de la « flexibilisation », sans être totalement mis de côté, a été temporairement suspendu puisque l'opinion publique a pu légitimement considérer que ce sont des marchés très dérégulés sans plus guère de barrières ni de contrôles, les marchés financiers, qui ont généré l'effondrement boursier et la spirale récessive de 2008 - 2009. Il s'est donc produit un mouvement radical de balancier, qui est passé d'un pôle à l'autre : on était à la recherche de l'adaptation à la mondialisation et d'une « flexibilisation » tolérable ; la majorité des citoyens s'est interrogée en 2008 - 9 sur le type de relations économiques à développer pour préserver les bases élémentaires de la vie matérielle et sociale, et donc l'opinion s'est tournée explicitement ou implicitement vers un agenda de type « travail décent ». C'est sur ces bases que la CES a rejeté la « flexicurité » à la fin de l'année 2009.

Toutefois cette position du balancier ne s'est pas révélée durable, et dès 2010 les pressions en faveur de la flexibilisation sont revenues au premier plan, induites notamment par l'urgence du désendettement public et privé, chaque pays opérant désormais sous la surveillance permanente de marchés financiers partiellement réformés mais surtout remis en selle. D'autres raisons de plus long terme sont à considérer. Certaines sont géopolitiques et durables, elles reviennent à dire que depuis la chute du mur de Berlin les temps ne sont guère favorables à l'exploration de grandes alternatives au capitalisme, et qu'en conséquence il convient d'admettre sans restrictions et d'organiser des économies de marché interconnectées. D'autres sont plus cycliques tiennent à une dynamique de fond enclenchée dans la crise elle-même. Les effets de la crise actuelle ne se limitent pas à un effet de *choc* et de dénonciation d'une faillite économique et morale du capitalisme déréglementé. Celle-ci agit aussi comme un *révélateur*, mais aussi, parfois, comme un *accélérateur*. Révélateur des entreprises et des sociétés fondées sur des bases solides ou fragiles, par exemple de la qualité des rapports sociaux qui permet ou non de gérer souplement des restructurations et des licenciements collectifs en prenant en compte les intérêts de toutes les parties prenantes. Et accélérateur lorsque par exemple, après de nombreuses années de méconnaissance et de tolérance, l'opinion publique et les responsables politiques ont commencé à converger sur la nécessité d'attaquer l'ensemble des paradis fiscaux de la planète.

On observe donc en 2012 et 2013 un retour à la position antérieure, mettant à nouveau au premier plan la flexibilisation du marché du travail comme une urgence dans certains pays comme l'Italie et l'Espagne, tandis que dans d'autres comme la France, moins dépendants des sanctions immédiates des marchés financiers, c'est la « flexicurité » qui revient au premier plan[1] : La crise se prolongeant, on retrouve les vertus supposées d'un compromis souvent biaisé, qui largement perdu l'attrait de la nouveauté, et qui a été condamné par de nombreux syndicats.

Cette grille de lecture permet ainsi de proposer une interprétation des diverses évolutions en cours. Elle conduit à insister, outre sur la cyclicité des orientations, sur l'importance des effets d'affichage (quelles mesures ont été effectivement mises en œuvre et dans quels délais ?) et sur la place souvent secondaire que prend l'évaluation des politiques préconisées dans les débats publics. En effet, outre la très grande difficulté qu'il y a à évaluer les effets des réformes successives ou simultanées aussi complexes et multi-domaines, le recouvrement partiel des agendas fait que ce sont les confrontations des grands principes qui priment, dans des débats marqués par des a priori puissants.

Conclusion

Un quatrième agenda n'a pas été présenté ici, parce qu'il est resté exploratoire et minoritaire. C'est celui qui a été développé par une série de chercheurs européens depuis 1995, sous le terme des « Marchés Transitionnels du Travail ». Dans la topologie élémentaire posée plus

[1] L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 en France est ainsi explicitement compris comme un accord de « flexicurité », sans que les avantages et les inconvénients de ce type de démarche aient été discutés.

haut, il se situerait entre la « flexicurité » et le « travail décent ». Il consiste à prôner l'aménagement systématique et négocié des « transitions » dans les entreprises, sur le marché du travail et autour de celui-ci. Organisé autour du mot d'ordre « making transitions pay », il cherche à aller au-delà des sécurités traditionnelles apportées aux travailleurs stabilisés dans de grandes firmes, pour prendre en compte et aménager la variété des itinéraires et des statuts. Cet agenda a connu deux versions établies assez largement indépendamment l'une de l'autre : l'une marie l'économie et la science politique, et a été développée sous l'égide de l'Allemand G. Schmid, l'Autrichien P. Auer et de l'auteur de ces lignes (Schmid et Gazier (dir) 2002). L'autre, principalement juridique, a été explorée par le Français Alain Supiot et le groupe de chercheurs européens qu'il a lui aussi rassemblé (Supiot (dir) 1999). Sans entrer ici dans une présentation de cet agenda alternatif ni dans une discussion de ses fondements (systémiques) et de ses conséquences, il est intéressant de remarquer qu'il prévoit d'emblée une perspective d'évaluation, étant centré sur l'appréciation et l'amélioration des transitions, des étapes dans une carrière personnelle et professionnelle. La question de son actualité reste ouverte.

Cette brève contribution a pu toutefois montrer que, loin des évidences fatalistes parfois énoncées dans une bonne partie de la littérature économique et souvent reprises dans la presse, c'est sous le signe de la complexité et des arbitrages entre dilemmes que se développent les réformes du marché du travail en Europe. Il en résulte deux conséquences majeures. Tout d'abord tous les pays ne sont pas égaux face aux pressions néo-libérales, une bonne part d'entre elles résultant de la variété des places actuellement occupées par ces pays dans l'Union Européenne (appartenance ou non à la zone Euro, niveau de l'endettement public comparé à celui d'autres pays européens, perspectives de croissance). Ces places peuvent elles-mêmes évoluer, notamment en fonction de la conjoncture en Europe, mais aussi en fonction de choix politiques de maintien des politiques d'austérité, ou au contraire de relance et/ou d'intégration renforcée. Ce qui conduit à une seconde conséquence. Les pressions néo-libérales sont susceptibles de se condenser avec violence lorsqu'elles se combinent voire percolent avec les politiques d'austérité. Mais la mise en évidence de l'hétérogénéité de leurs bases théoriques et pratiques laisse penser que cette condensation est largement le résultat de décisions et de lacunes institutionnelles et qu'elle ne relève pas d'une quelconque nécessité économique. A la date de rédaction de cet article (février 2014) la trajectoire actuelle de l'Union Européenne ne permet guère d'espérer, sauf rupture majeure, un sursaut dans ce domaine.

Références

Auer P. et Gazier B. 2008, « Flexicurity as a Policy Agenda », *CESifo DICE REPORT*, Vol. 6 N°4, p. 3 - 8

Blanchard O., Jaumotte F. et P. Loungani 2013, « Labor Market Policies and IMF Advice in Advanced Economies During the Great Recession », *IMF Staff Discussion Note*, SDN/13/02, March

Boeri T. 2005, , “Reforming Labor and Product Markets: Some Lessons from Two Decades of Experiments in Europe”, *IMF Working Paper*, WP/05/97

Clasen J., Clegg D. et Kvist J. 2012, “European labour market policies in (the) crisis”, *Working Paper 2012.12*, ETUI

Clauwaert S. et Schömann I. 2012, « La crise et les réformes nationales du droit du travail », *Working Paper 2012.04*, ETUI

European Commission 2012, “Labour Market Developments in Europe 2012”, *European Economy 5/2012*, Chapitre 1: “A decade of labour market reforms in the EU: trends, main features and outcomes”, p. 64 – 79

International Monetary Fund, 2004, “Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off”, *World Economic Outlook*, Chapter 4

International Labour Office 1999, *Decent Work*, ILO, Geneva

OECD 1994, *The OECD Job Strategy*, OECD, Paris

OECD 2006, *Employment Outlook 2006*, OECD, Paris

Schmid G. et Gazier B. (dir) 2002, *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Market*, Edward Elgar, Cheltenham

Supiot A. (dir) 1999, *Au-delà de l’emploi*, Flammarion, Paris

Wilthagen T. et al 2007, *Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping Stones*, report by the European Experts Group on Flexicurity, Brussels