

# Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale : quelles voies pour l'après-fordisme ?.

Jérôme Gautié\*

(Paru dans *Esprit*, novembre 2003)

## **INTRODUCTION**

Durant les vingt dernières années, la persistance d'un chômage de masse et la montée de la précarité et des inégalités ont fait resurgir la contradiction apparente entre la dynamique économique - requérant apparemment toujours plus de "flexibilité" - et le maintien de la cohésion sociale - exigeant un minimum de sécurité économique et sociale des personnes.

Ce processus se manifeste notamment à travers l'ébranlement de « l'Etat Social ». Si le système de protection sociale a pris des formes institutionnelles diverses selon les pays, il a reposé, et plus particulièrement dans certains d'entre eux comme la France, sur le statut professionnel. On comprend alors comment l'érosion du second - à travers celle de l'emploi salarié fordiste - a pu contribuer à fragiliser le premier. C'est bien l'articulation entre marché du travail (ses modalités de fonctionnement et ses régulations) d'une part, et protection sociale (au sens large), d'autre part, qu'il convient de repenser – cette articulation définissant ce que l'on peut nommer un « régime d'emploi et de protection sociale »<sup>1</sup>.

Face à ces défis les ébauches de solution sont multiples. Au risque de simplifier, trois pistes peuvent notamment être distinguées :

---

\* Ce texte s'inscrit dans une recherche (que je co-dirige avec Louis Chauvel, et Anne-Marie Guillemard) - dans le cadre de l'ACI « Travail » du Ministère de la recherche, programme financé en partenariat avec le Commissariat Général du Plan et le Ministère du Travail (DARES). . Je remercie Pierre Boisard, Gilbert Cette, Pierre Courtioux, Olivier Mongin, Michèle Tallard, Bruno Théret, Michel Théry et Catherine Vincent pour leurs remarques et critiques

<sup>1</sup> Sur cette notion, cf. notamment Jean-Claude Barbier et Jérôme Gautié, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, PUF, 1998.

- la première, celle du libéralisme classique, prône la dérégulation du marché du travail et le retrait de l'Etat Providence ;
- la deuxième, qui s'inscrit plutôt dans la tradition du double héritage de Marx et Keynes, promeut un retour au Fordisme : renforcement des réglementations sur le marché du travail pour éviter les dérives de la flexibilité, politique salariale active, maintien voire extension de l'Etat Providence traditionnel ;
- enfin, une troisième option, rejette la solution libérale sans pour autant préconiser un retour en arrière : « l'âge d'or » des Trente Glorieuses est révolu, et il faut relever les défis de l'après-Fordisme ; en reconnaissant à la fois les avantages et les limites du marché et de l'Etat, il s'agit d'essayer de concilier *flexibilité* et *sécurité*, deux termes antagoniques dans la logique fordiste traditionnelle ; un double changement de point de vue est préconisé : d'une part, il convient d'accorder une plus grande place à *l'individu*, dans une problématique alliant les droits et les devoirs ; d'autre part, il faut adopter une perspective plus *dynamique*, en se focalisant sur des *trajectoires* et non plus sur les situations (souvent cristallisées dans des *statuts*).

Si on s'en tient à ces principes généraux, cette troisième option, que nous qualifierons de post-fordiste, est promue, dans ses grandes lignes, par des auteurs d'horizons divers. Outre par des sociologues comme Anthony Giddens, ses grands thèmes sont développés par des économistes, comme Bernard Gazier et Gunther Schmid, ainsi que par des juristes, tels Alain Supiot<sup>2</sup>. On peut par ailleurs remarquer que, dans les faits, des expériences nationales très différentes peuvent s'en réclamer, des Etats-Unis de Clinton au Royaume-Uni de Blair, jusqu'aux pays scandinaves (notamment la Suède et le Danemark).

Cette diversité de théories et d'expériences illustre le fait que l'option post-fordiste peut recouvrir des conceptions assez différentes de l'individu, des marchés et des régulations collectives. L'objectif de cet article est de contribuer à clarifier les débats.

Nous nous pencherons dans un premier temps sur le diagnostic concernant les grandes évolutions économiques et sociales qui fonde la préconisation de nouveaux principes. Ces derniers seront plus spécifiquement analysés dans un deuxième temps, où il sera montré

---

<sup>2</sup> Anthony Giddens, *The Third Way*, Polity Press, 1998, (traduit dans Anthony Giddens, Tony Blair, *La troisième voie*, Le Seuil, 2001) ; Bernard Gazier, *Tous sublimes*, Flammarion, 2003 ; Gunther Schmid, « L'activation des politiques de l'emploi : combiner la flexibilité et la sécurité dans les marchés du travail transitionnel » in Jean-Philippe Touffut et alii : *Institutions et croissance*, Albin Michel, 2001.

comment en fait (au moins) deux paradigmes différents peuvent fonder cette option post-fordiste.

### **1) LES DEFIS DE L'APRES-FORDISME**

La notion de « Fordisme » renvoie d'abord au mode de régulation macro-économique de l'après guerre, ces « Trente Glorieuses » qui apparaissent rétrospectivement comme un âge d'or, celui du plein emploi, des emplois stables et à temps plein et d'une protection sociale étendue.

La référence systématique au Fordisme présente cependant deux limites. D'une part, elle incite à se focaliser avant tout sur les déterminants et les symptômes économiques des mutations actuelles (crise du mode de régulation, globalisation, montée du chômage etc.), alors que ces dernières sont aussi sociales et démographiques. D'autre part, elle a longtemps occulté la grande diversité des modèles nationaux, et notamment celles des régimes d'emploi et de protection sociale.

C'est en prenant en compte cette double mise en garde que l'on s'interrogera ici sur les évolutions caractérisant l'« après-Fordisme ». Après avoir rappelé la diversité des régimes d'emploi et de protection sociale, on abordera certaines mutations affectant le marché du travail, puis, plus globalement, la société dans son ensemble, et qui amènent à réfléchir à de nouveaux arrangements collectifs.

#### **1-1) Les trois sphères de la répartition et les différents régimes d'emploi et de protection sociale**

La « protection sociale », renvoyant ici, dans une acception large, à la *sécurité économique et sociale* des personnes, relève des modalités de protection face aux risques, et au delà, de façon plus globale, d'accès aux ressources. Dans nos sociétés capitalistes développées, trois modalités peuvent être distinguées. La première - que l'on nommera ici la *répartition économique* - renvoie aux ressources que les individus reçoivent en contrepartie directe de leur participation à l'activité productive ; cette participation s'institutionnalise dans une combinaison d'éléments sociaux et juridiques définissant l' "emploi". La deuxième - la *répartition sociale* - renvoie aux transferts dont peuvent bénéficier les individus en

provenance d'institutions qui prélèvent des revenus et redistribuent, soit sous forme de prestations monétaires (allocations chômage, maladie, revenu minimum etc.), soit sous forme de services sociaux (santé, garde d'enfants...). La *répartition domestique*, enfin, regroupe tous les transferts fondés sur un lien personnel entre l'émetteur et le receveur, et renvoie donc principalement à la solidarité familiale. Loin de s'exclure, ces trois sphères de la répartition s'articulent selon des modalités diverses, au niveau des individus comme au niveau global des Etats-Nations.

La répartition sociale est complémentaire aux deux autres formes de répartition<sup>3</sup>. Cette complémentarité s'est institutionnalisée de façon différente dans les pays occidentaux durant la période d'après guerre. Les fondements des droits sociaux pouvaient notamment différer selon le statut économique (existence ou non de conditions d'emploi et/ou de revenu) et du statut familial (droits individualisés ou au contraire familialisés<sup>4</sup>). En suivant la typologie de Gösta Esping-Andersen, trois grands régimes d'emploi et de protection sociale peuvent être distingués<sup>5</sup>.

Dans le cadre du *régime libéral* (exemple : les Etats-Unis), la priorité est donnée à la répartition économique (taux d'emplois élevés), et la répartition sociale est résiduelle : un certain nombre de risques « sociaux » sont couverts par des assurances privées, l'offre de services sociaux est relativement modeste, et les prestations sociales, dans une logique assistancielle, sont pour beaucoup sous conditions de ressources.

Le *régime social démocrate* (exemples : le Danemark, la Suède) se caractérise aussi par des taux d'emploi élevés (et notamment des femmes, ce qui limite la répartition domestique). Cependant, si la répartition économique est centrale, la répartition sociale y joue un rôle très important. Elle est dominée par les principes à la fois d'universalisme et d'individualisme<sup>6</sup>, les

---

<sup>3</sup> Certains nieraient le bien fondé d'une telle présentation ; ainsi, pour Bernard Friot, dans les systèmes où les prestations sociales sont financées par des cotisations sociales, elles sont elles mêmes assimilables à un salaire (étendu ou différé), et par là relèvent de la répartition économique au même titre que les salaires directs découlant de la répartition primaire (Bernard Friot, *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, La Dispute, 1998).

<sup>4</sup> Ces derniers renvoient aux droits fondés sur la relation de famille, de mariage ou de cohabitation – cf. Nicole Kirschen, "Vers une individualisation des droits sociaux : approche européenne et modèles nationaux", *Droit Social*, n° 2, février 2003.

<sup>5</sup> Gösta Esping-Andersen, *The three worlds of welfare capitalism*, Polity Press, 1990 (traduction française : *Les trois mondes de l'Etat Providence*, 1999). On peut reconnaître, notamment avec Bruno Théret, les limites de cette typologie, mêlant approche inductive et déductive, et au fort contenu normatif (Bruno Théret, "Méthodologie des comparaisons internationales, approches de l'effet sociétal et de la régulation : fondements pour une lecture structuraliste des systèmes nationaux de protection sociale", *L'Année de la Régulation*, vol.1, 1997). Elle a cependant le mérite d'articuler différentes dimensions (économique, sociale et politique), en insistant notamment sur l'articulation entre marché du travail et systèmes de protection sociale.

<sup>6</sup> Les impôts comme les prestations tendent à y être individualisés et non pas définis au niveau des ménages.

droits sociaux étant considérés comme découlant de la citoyenneté ; on est donc plus proche que dans le régime libéral des principes énoncés par Beveridge. Les prestations sont généreuses - mais un contrôle social fort en est la contrepartie -, et la fourniture de services sociaux est elle aussi importante, notamment dans le domaine de la garde d'enfant et de la prise en charge des personnes âgées.

Enfin, les pays relevant du *régime corporatiste-conservateur*, (exemples : l'Allemagne, l'Italie), se distinguent par la relative faiblesse du taux d'emploi, et notamment celui des femmes et, depuis les années 1980, des jeunes (à l'exception notable de l'Allemagne) et des âgés – ce qui laisse une place importante à la répartition domestique. La répartition sociale occupe une place importante, bien que moindre que dans les régimes sociaux-démocrates (notamment quant à l'offre de services sociaux). Conformément à la logique bismarkienne, elle se caractérise par la centralité du *statut professionnel* dans l'acquisition des droits sociaux : le système de Sécurité Sociale est, de façon prépondérante, financé par la cotisation sociale assise sur le salaire, ce qui, bien plus qu'une simple modalité de financement, reflète les principes fondamentaux du système. Outre le statut professionnel, *le statut familial* est le second pilier de cette forme d'Etat social : les droits du travailleurs sont étendus aux membres de sa famille par la reconnaissance des "ayant-droits", et nombre de prestations sont familialisées. Bien que présentant des traits originaux, la France relève plutôt de ce dernier type d'Etat Social.

La période des Trente Glorieuses est toujours prise comme référence lorsque l'on s'interroge sur les mutations économiques et sociales des vingt dernières années. Elle est souvent présentée comme l'âge d'or de l'intégration sociale et de sécurité économique, grâce au "plein emploi". Or cette expression est trompeuse, et plus particulièrement si on se réfère aux pays "corporatiste-conservateurs" : si âge d'or il y avait<sup>7</sup>, il résulterait bien plus d'une articulation particulière entre les trois formes de répartition permettant de couvrir peu ou prou l'ensemble de la population, que du plein emploi au sens économique du terme - c'est à dire la pleine utilisation des ressources en main d'œuvre en âge de travailler. Pour simplifier à l'extrême, cette configuration se caractérisait par la place prédominante du père de famille salarié (le "*breadwinner*"), le système de protection sociale étant avant tout conçu pour lui assurer des ressources dans les périodes de non travail (maladie, chômage, retraite). Les autres membres de la famille (les femmes, "au foyer" pour plus de la moitié d'entre elles jusqu'à la

---

<sup>7</sup> Si les problèmes d'exclusion ne se posaient pas avec la même acuité qu'aujourd'hui, il ne faut cependant pas oublier que la pauvreté n'a jamais été complètement éradiquée de la plupart des pays dits « riches ».

fin des années 60, et les enfants "à charge") bénéficiaient de la répartition sociale grâce à l'extension des droits et, de façon prépondérante, de la répartition domestique.

On comprend alors comment les mutations à l'œuvre depuis les années soixante-dix, remettant aussi bien en cause l'emploi fordiste (chômage, emplois atypiques) que la cellule familiale traditionnelle (avec notamment la montée du divorce) fragilisent plus particulièrement l'Etat Social dans un pays comme la France.

## 1-2) Fragilisation de la relation d'emploi fordiste et « re-marchandisation du travail »

Les marchés du travail ont connu de profondes mutations depuis les années soixante-dix dans les pays de l'OCDE. Partout, selon des modalités et une intensité pouvant différer selon les contextes nationaux, la relation d'emploi traditionnelle a eu tendance à être fragilisée.

### 1-2-1) Les marchés internes comme horizon du Fordisme.

Cette relation d'emploi a trouvé son expression la plus accomplie dans les « marchés internes » des grandes entreprises, ensemble des règles qui structuraient, parfois sur l'ensemble du cycle de vie professionnelle, la carrière des salariés en termes de promotion et de progression des rémunérations. Les marchés internes assuraient, dans une certaine mesure, une sécurité en contrepartie d'une disponibilité aux exigences de l'entreprise (notamment en ce qui concerne l'organisation du travail). Ils constituaient, en quelque sorte, un espace de solidarité dans lesquels les salariés, et ce d'autant plus qu'ils étaient anciens dans l'entreprise, étaient relativement protégés des fluctuations du marché. Avec le système de protection sociale, auquel ils s'articulaient de façon étroite, les marchés internes participaient ainsi à la « dé-marchandisation » (« *decommodification* ») du travail<sup>8</sup>.

Ce processus reposait lui-même sur deux piliers.

D'une part, un ensemble de *règles de protection de l'emploi*, étroitement articulées à la logique de marché interne, instaurent un *statut* dans le *contrat* de travail<sup>9</sup>. Elles pouvaient

---

<sup>8</sup> Nous utiliserons ici ce concept dans un sens plus large que Gosta Esping-Andersen, en renvoyant à tous les processus institutionnels qui empêchent le travail d'être une simple "marchandise" comme une autre ; de ce point de vue, les institutions du marché du travail (marchés internes, règles de protection de l'emploi etc.) ont pu jouer un rôle au moins aussi important que les systèmes de protection sociale dans le processus de "dé-marchandisation" du travail.

<sup>9</sup> Cf. sur ce point l'ouvrage très éclairant d'Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, 1994 (notamment le chapitre 1). La logique contractuelle, dans la tradition du droit romain, renvoie au libre engagement de deux

être implicites (« contrat social » de l'emploi à vie dans les grandes entreprises japonaises). Elles pouvaient aussi être explicitées dans le cadre de conventions collectives (règles du « *last in first out* » et du « *lay off recall* » aux Etats-Unis, par exemple), ou dans le cadre de lois réglementant les licenciements et l'usage des différents types de contrat de travail. Ces dernières étaient particulièrement contraignantes dans les pays « corporatistes-conservateurs », dans lesquels la priorité a toujours été (encore plus qu'ailleurs) de protéger le « *breadwinner* » ; et ce d'autant plus que, jusqu'aux années 1980, un grand nombre d'employés et d'ouvriers dans des pays comme la France et l'Italie (contrairement à l'Allemagne), étaient dépourvus de toute qualification transférable, l'accumulation de « capital humain spécifique »<sup>10</sup> jouant un rôle central sur les marchés internes.

D'autre part, des *modalités de fixation des salaires* déconnectaient en grande partie ces derniers de leur rôle de « prix » devant fluctuer au gré de l'offre et de la demande sur le marché (« externe ») du travail. A travers l'institutionnalisation de la détermination des rémunération via les grilles de la convention collective, tout se passait comme si, comme l'a souligné Bernard Friot (op.cit.), l'entreprise ne rémunérait pas des productivités marginales individuelles (comme dans la théorie micro-économique), mais payait le droit d'utiliser une fraction de la force de travail collective en fonction d'un barème socialement négocié. Cette déconnection (relative) entre salaire et productivité marginale<sup>11</sup>, et ce plus particulièrement dans le cadre des marchés internes, a pu se traduire par des systèmes de « subventions implicites » - les salariés payés moins que leur productivité « subventionnant » de fait, en quelque sorte, ceux qui étaient payés plus que leur productivité. De nombreux indices laissent à penser que les salariés âgés ainsi que les moins qualifiés ont pu bénéficier de tels systèmes jusqu'aux années 1980<sup>12</sup>.

---

parties libres et égales, et par là à une relation purement marchande ; la dimension « statutaire », héritière du droit germanique, renvoie aux droits du travailleurs en tant que membre d'une entité collective, l'entreprise, et, au delà, la société toute entière. Le statut a donc une dimension collective (« holiste »), alors que le contrat renvoie avant tout à l'individu.

<sup>10</sup> Suivant la distinction introduite par Gary Becker, les économistes opposent au « capital humain général », formation transférable dans n'importe quelle entreprise, une formation « spécifique », qui n'est valorisable que dans l'entreprise où elle a été acquise. L'accumulation de ce « capital humain spécifique » est un des fondements de la progression du salaire à l'ancienneté, qui était une des caractéristiques des marchés internes.

<sup>11</sup> Cette déconnection était un des aspects de la « mutualisation » (relative) des salaires, le second étant (et restant) le versement de cotisations sociales, partie intégrante du salaire (Bernard Friot, op.cit.)

<sup>12</sup> Pour plus de détails, on se permettra de renvoyer à Jérôme Gautié, « Des marchés internes aux marchés transitionnels », à paraître dans Jean-Philippe Touffut (dir.), *Quelle formation pour quel emploi ? Les marchés du travail en Europe*, Albin Michel, 2003.

Il faut bien sûr souligner que ces garanties, en termes de salaires et d'emploi, étaient loin de concerner la totalité des salariés de la période des Trente Glorieuses – ainsi au Japon, le fameux « emploi à vie » n'a jamais concerné qu'un peu plus d'un tiers des travailleurs. Plus que la *réalité* du Fordisme, la logique des marchés internes des grandes entreprises en constituait plutôt *l'horizon*, c'est à dire le modèle à atteindre et à étendre à l'ensemble du salariat. Et c'est bien cet horizon qui a été remis en cause à partir des années 1970.

La déstabilisation des marchés internes s'est traduite, en quelque sorte, par une certaine « *re-marchandisation* » du travail, dont les symptômes sont doubles : précarisation de la relation d'emploi pour une partie des salariés, introduction, avec l'extension de la logique de compétence et de service, de la logique marchande au sein même de la relation de travail.

### 1-2-2) *Segmentation du marché du travail et « balkanisation » de la relation salariale.*

On assiste d'abord à une fragilisation de la relation d'emploi, à une segmentation accrue du marché du travail, et même à certaine une « balkanisation » de la relation salariale – pour reprendre une expression de l'économiste Robert Boyer.

Eric Maurin souligne ainsi que la probabilité de perdre son emploi s'est accrue tendanciellement de façon sensible entre le début des années 1980 et la fin des années 1990 en France, et ce, quelque soit le niveau de diplôme, de qualification (appréhendée par la CSP), ou encore d'âge<sup>13</sup>. Mais si on y regarde de plus près, cette fragilisation se traduit surtout, semble-t-il, par un dualisme croissant du marché du travail. Ainsi, c'est avant tout pour les salariés de faible ancienneté en emploi que le risque de perdre son emploi s'est fortement accru : toutes choses égales par ailleurs (i.e. à caractéristiques individuelles et d'emploi données), il a été multiplié par près de 3,5 depuis le début des années 1970 pour les moins d'un an d'ancienneté (passant d'environ 4 % à une moyenne de l'ordre de 15 % au cours de la seconde moitié des années 90), alors qu'il restait constant (aux alentours de 1%) pour les salariés de plus de 10 ans d'ancienneté<sup>14</sup>.

Cette dualisation s'est traduite par la forte augmentation de la part des emplois temporaires (et notamment contrats à durée déterminée et contrat d'intérim) au cours des vingt dernières – pour atteindre près de 10 % de l'emploi total. En outre, au cours de la dernière décennie, les

<sup>13</sup> Eric Maurin, *L'égalité des possibles*, Le Seuil, 2002. Cette probabilité peut être mesurée par la part (en %) des travailleurs en emploi une année donnée qui sont au chômage l'année suivante. Elle se serait globalement accrue d'environ 30 % dans le secteur privé entre le début des années 1980 et la fin des années 1990.

<sup>14</sup> Cf. Luc Behaghel, « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé ? », *document de travail du CEE*, n° 24, 2003 ([www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)), à paraître dans *Economie et Statistique*.



transitions entre ces emplois et l'emploi « standard » - i.e., à durée indéterminée – ont vu leur intensité diminuer<sup>15</sup>. Cette précarisation touche plus particulièrement les jeunes et les moins qualifiés.

La fragilisation de l'emploi saisie au niveau global invite à mieux analyser les pratiques des firmes. A partir d'une enquête auprès de certaines d'entre elles, Jean-Louis Beffa, Robert Boyer et Jean-Philippe Touffut mettent en évidence trois principales configurations de la relation d'emploi salarié<sup>16</sup>. La configuration de la "*stabilité polyvalente*" est l'héritière de la logique de marché interne caractéristique des entreprises fordistes ; les nouvelles formes d'organisation de travail se traduisent cependant par une plus forte mobilité horizontale (polyvalence) et une mobilité verticale par promotion (notamment pour les moins qualifiés) plus réduite, aussi bien du fait de la réduction des niveaux hiérarchiques (disparition des contremaîtres dans de nombreux établissements) que du recours plus systématique au marché externe (notamment à l'embauche de Bac + 2) pour les pourvoir. Le modèle "*professionnel*", pour sa part, ne concerne plus tant les "métiers" traditionnels que les nouvelles professions, porteuses pour certaines d'entre elles des innovations et du dynamisme des firmes (dans le domaine du management, de la communication, de l'innovation technique). Nombre de juristes, informaticiens, responsables de ressources humaines... travaillent désormais en indépendants ou dans des petites structures et interviennent sur des missions ponctuelles dans les entreprises. Ce modèle concerne donc des catégories de travailleurs très qualifiés et très mobiles pouvant faire valoir leurs compétences sur un marché étendu, et même de plus en plus globalisé. Leur mobilité inter-entreprises est donc avant tout volontaire. Enfin, la configuration de la "*flexibilité de marché*" est celle du « marché secondaire » au sens de la théorie de la segmentation : main d'œuvre peu qualifiée, facilement substituable, et donc précaire car les entreprises sont peu intéressées à la fidéliser.

Il faut cependant souligner que ces différentes configurations peuvent coexister non seulement au sein d'une même secteur mais aussi d'une même entreprise, éventuellement d'ailleurs pour une même catégorie de main d'œuvre, ce qui rend complexe l'appréhension des modes d'ajustement de la main d'œuvre – d'où l'idée d'une certaine « balkanisation » de la relation salariale, notion reflétant cette multiplicité de configurations.

---

<sup>15</sup> La part des salariés en emploi temporaire une année donnée accédant à un emploi en CDI l'année suivante est ainsi passée de 35% en 1992 à 29% en 1998.

<sup>16</sup> Jean-Louis Beffa, Robert Boyer et Jean-Philippe Touffut, « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Note de la Fondation Saint Simon*, n° 107, juin 1999.

### 1-2-3) Logique de compétence et relation de service

Cependant, en ce qui concerne la relation de travail elle-même, il y a plus un certain continuum qu'une opposition entre les logiques de "flexibilité de marché" et de "profession", et même de « stabilité polyvalente ». Comme le résumait deux dirigeants de l'organisation patronale française (MEDEF) : « *les dispositifs de production de masse tendent à perdre leur centralité dans l'économie de marché. La production de biens et de services est de plus en plus personnalisée (...) La logique taylorienne (...) et son corollaire, l'organisation construite sur une logique de poste, apparaît de moins en moins valide face à des exigences de plus en plus de souplesse, de réactivité, de polyvalence et de créativité de l'entreprise (...). En conséquence, l'organisation de l'entreprise et la place de l'homme dans cette organisation doivent être repensés radicalement* »<sup>17</sup>.

Ce sont désormais notamment plus des *compétences* qui sont exigées que des *qualifications*. Les premières renvoient à l'individu, à ses « savoir être » autant qu'à ses savoir faire, alors que les secondes, dans la logique industrielle fordiste, étaient des constructions collectives (objectivées par des classifications), renvoyant notamment aux requis techniques de l'occupation de postes clairement définis dans l'organisation du travail, du moins en théorie.

C'est notamment dans les activités de service, et ce même aux niveaux les plus modestes, que ce modèle s'impose. Comme le notent Dominique Goux et Eric Maurin, "*Dans une économie de service, les qualités d'une prestation sont inséparables des qualités de celui qui produit cette prestation [...]*."<sup>18</sup>. Mais de plus en plus, la relation de service, qui met directement en interaction le producteur et le client, étend sa logique à l'industrie. De façon symptomatique, un nombre croissant d'entreprises industrielles se redéfinissent comme des prestataires de services, leur objectif n'étant plus seulement de vendre un produit mais d'offrir une solution adaptée à une demande particulière. Au delà, c'est de façon plus générale au sein même des organisations que se répand la relation de service, aussi bien à travers la diffusion du modèles de compétence, que de celle, qui lui est étroitement liée, des nouvelles formes

<sup>17</sup> Bruno Lacroix et Alain Dumont, « Préférer la compétence au diplôme », *Sociétal*, n° 26, septembre 1999.

<sup>18</sup> Dominique Goux, Eric Maurin, « La nouvelle condition ouvrière », *Note de la Fondation Saint Simon*, n° 100, octobre 1998.

d'organisation du travail (comme par exemple le « juste à temps » et les stratégies de qualité), qui permettent une réactivité toujours plus grande au marché<sup>19</sup>.

On a bien là *un deuxième aspect* de la « re-marchandisation du travail » : au delà de la flexibilité croissante de l'emploi et du salaire, c'est au coeur même de la relation de travail que le marché s'installe. Le salarié, dont on prescrivait les tâches dans la logique fordiste, voit son autonomie et son initiative sollicitées, et se transforme en prestataire de service au sein même de l'entreprise. Il se rapproche ainsi, dans une certaine mesure, de l'indépendant.

Au total, comme le résume Supiot (1999, op.cit.), « *les termes fondateurs du statut salarial – subordination contre sécurité - sont bouleversés* » : les entreprises aujourd'hui exigent plus d'autonomie mais garantissent moins la sécurité, alors que le compromis fordiste reposait sur la subordination en échange d'une relative stabilité d'emploi. « Employabilité » pour les travailleurs contre « performance » pour les entreprises : tels semblent être les nouveaux termes de l'échange<sup>20</sup>. L'employabilité renvoie à la nécessité d'être mobile, et donc vendable sur le marché du travail. La performance du travailleur pour l'entreprise renvoie à ses aptitudes individuelles de diverses natures effectivement mobilisables en situation de travail, les « compétences ».

### 1-3) Diversification des trajectoires et ébranlement des repères collectifs

Comme nous l'avons souligné, l'effritement du Fordisme dépasse largement la simple sphère économique, et renvoie aussi à un ensemble de mutations socio-démographiques, qui elles-mêmes contribuent à reconfigurer l'articulation entre sphères économique, sociale et domestique. Ces mutations semblent se traduire par une certaine diversification des trajectoires individuelles, et par là remettre en cause, dans une certaine mesure, la pertinence des catégories collectives qui servaient de support aussi bien aux représentations qu'aux actions des différents acteurs.

---

<sup>19</sup> Pascal Ughetto, Nathalie Besucco, Michèle Tallard, Christian du Tertre, « La relation de service : une tension vers un nouveau modèle de travail ? », *Revue de l'IREES*, n° 39, 2002.

<sup>20</sup> Jean-Daniel Reynaud, « Le management par les compétences : un essai d'analyse », *Sociologie du Travail*, n° 1, janvier-mars 2002.

### 1-3-1) Désinstitutionnalisation des âges de la vie et recompositions familiales

Durant la période fordiste, les trajectoires s'articulaient de façon très structurée dans le cadre d'un cycle de vie professionnel standardisé et fortement différencié selon le genre : entrée rapide dans vie active, transitions en nombre limité sur le marché du travail, avec éventuels passages par le chômage de courte durée, sortie vers inactivité avec arrivée des enfants pour les femmes actives (minoritaires), sortie directe vers l'inactivité avec la retraite. Cette description relève en partie d'une reconstruction rationnelle a posteriori plutôt que la réalité générale de cette période ; mais comme pour l'emploi dans le cadre des marchés internes, ce schéma constituait aussi à l'époque un modèle de référence, un « horizon » des représentations.

Avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, la période qui s'est ouverte avec les années 1970 a vu un certain rapprochement des trajectoires de cycle de vie professionnelle homme-femme, même si les inégalités restent très importantes en la matière (avec notamment le développement du temps partiel). Mais par rapport à la période précédente, on a assisté à des mutations importantes. La précarité de l'emploi évoquée dans la section précédente a entraîné la multiplication des transitions (entre chômage-emploi-inactivité) pour les catégories les plus fragilisées. Surtout on a vu l'émergence, puis l'allongement, de « phases de transition » qui ont contribué à brouiller les frontières autrefois plus claires entre les différents âges de la vie. C'est notamment le cas de l'entrée dans l'âge adulte, pour laquelle, aussi bien du fait du contexte économique que des évolutions socio-culturelles, on a assisté à un décalage et à une dé-concordance des différents calendriers (départ du logement des parents, entrée sur le marché du travail et accès à un emploi stable, installation en couple et naissance des enfants...). Un phénomène de même type affecte aussi l'autre extrémité du cycle de vie, ce qui fait qu'au total on peut parler d'une certaine « désinstitutionnalisation des âges de la vie » selon les termes d'Anne-Marie Guillemard<sup>21</sup>.

La diversification des trajectoires de vie découle aussi des transformations de l'institution familiale et des rapports de sexe. Outre l'accroissement du taux d'activité des femmes, les symptômes en sont la montée du divorce et l'accroissement du nombre de famille mono-parentales.

---

<sup>21</sup> Anne-Marie Guillemard, *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin, 2003.

Ces différentes évolutions contribuent à la réarticulation des différentes sphères (économique, sociale, domestique). Les transferts domestiques dans le cadre de la relation traditionnelle homme actif-femme au foyer ont tendance à diminuer. En revanche se développent les transferts inter-générationnels, aussi bien monétaires que sous forme de services, liés aux différentes étapes du cycle de vie (du fait, pour les jeunes, de l’allongement de l’entrée dans la vie active et de la décohabitation plus tardive, ou, pour les plus âgés, de l’allongement de la durée de vie et du risque de dépendance accru). Dans ce cadre, transferts domestiques et transferts sociaux s’articulent d’ailleurs de façon étroite<sup>22</sup>.

### 1-3-2) La reconfiguration des risques et des inégalités

Les transformations économiques et socio-démographiques ont débouché sur une nouvelle configuration des risques et des inégalités.

Parallèlement à la montée des risques d’origine économique, on a assisté au développement de risques liés aux accidents du cycle de vie privé – comme par exemple le divorce, qui peut faire basculer dans la précarité voire la pauvreté. Au-delà, sont apparus de nouveaux risques – les « risques d’existence », selon le terme de François Ewald, comme l’exclusion ou la dépendance<sup>23</sup>.

Ces mutations ont mis en porte-à-faux les systèmes de protection sociale qui n’étaient pas conçus pour y faire face. Ainsi dans un pays comme la France, par exemple, les systèmes d’assurance chômage et de retraite étaient conçus pour des niveaux de chômage relativement faibles, et en même temps, pour des carrières relativement continues et des périodes de chômage relativement courtes<sup>24</sup>. De plus, ils s’appuyaient – implicitement ou explicitement – sur le modèle d’une famille stable avec pour point de référence le « *male breadwinner* » évoqué plus haut. Les recompositions des équilibres familiaux, l’apparition de trajectoires

<sup>22</sup> Sur tous ces points, cf. Claudine Attias-Donfut, “Rapports de génération. Transferts intrafamiliaux et dynamique macrosociale”, *Revue Française de Sociologie*, vol.41, n° 4, 2000 ; et Danièle Debordeaux, Pierre Strobel, (dir) : *Les solidarités familiales en question*, L.G.D.J., 2002.

<sup>23</sup> François Ewald, « Société assurantielle et solidarité », *Esprit*, octobre 2002. L’exclusion renvoie au processus de « désaffiliation », selon l’expression judicieuse de Robert Castel, qui relève aussi bien de mécanismes économiques (précarité de l’emploi, chômage) que sociaux (fragilisation voire disparition des solidarités familiales).

<sup>24</sup> Ces points sont développés dans Jérôme Gautié, Bernard Gazier, Marie-Laure Morin, 2000, « Nouvelles formes de travail, régulation du marché du travail et continuité de la protection sociale », rapport de l’atelier 3, in Jean-Michel Belorgey : *Minima sociaux, revenus d’activité, précarité*, rapport au Commissariat Général du Plan, La Documentation Française, 2000.

chaotiques, la survenance pour une partie croissante de la population des risques d'existence, ont non seulement mis les systèmes de protection sociale en péril financier, mais ont aussi, et surtout, révélé leur inadaptation aux nouvelles réalités.

Si comme le souligne Denis Kessler, « *la question des risques est absolument consubstantielle à l'organisation sociale* »<sup>25</sup>, c'est bien parce que - contrairement à ce que semble suggérer l'auteur -, ce sont les rapports sociaux (de sexe, de classes..) qui déterminent en première instance l'inégale exposition aux différents risques, et l'inégal accès à la protection face à ces derniers.

Mais toutes les inégalités ne se réduisent pas à des rapports différenciés face au risque. Les inégalités de revenu ont connu aussi des mutations importantes. Dans la plupart des pays occidentaux, y compris les plus égalitaires comme les pays scandinaves, les inégalités entre ménages avant redistribution ont eu tendance à augmenter, parfois fortement<sup>26</sup>. Ceci découle de la conjonction des différents facteurs évoqués plus haut : montée du chômage, accroissement de familles monoparentales. Pour les familles en couple, on assiste, dans beaucoup de pays, à une polarisation des ménages selon le statut (actif occupé, inactif chômeur). Selon les résultats d'une étude comparative<sup>27</sup>, entre 1984 et 1993, en Allemagne, Italie, Royaume-Uni Belgique, Irlande, Grèce et Espagne, les créations d'emplois ont bénéficié surtout aux ménages où un adulte travaillait déjà, au détriment des ménages où aucun adulte ne travaillait. Dans ces pays, le nombre de ménages où les deux adultes travaillent (1,1) et où aucun ne travaille (0,0) augmente simultanément, alors que le pourcentage de ménages à un emploi (1,0) – figure type du Fordisme - régresse. En revanche, dans des pays comme les Pays-Bas, le Portugal ou les Etats-Unis, la proportion des couples mixtes (1,0) ou sans travail (0,0) a diminué sur la même période. La France, pour sa part, relèverait du premier groupe de pays, où la polarisation s'accroît<sup>28</sup>. En effet, au sein des ménages où il y a un couple, on assiste entre 1979 et 1995 à un déclin de la configuration mixte (1,0) au profit d'un développement des ménages où les deux conjoints travaillent (1,1) et des ménages où aucun ne travaille (0,0). Il faudrait compléter cette analyse en tenant compte du type d'emploi occupé. On constate en effet qu'une polarisation apparaît au sein

<sup>25</sup> Denis Kessler, « Anticiper et gérer les risques au XXI ème siècle », in Yves Michaud (dir) : *Université de tous les savoirs*, vol. 12, Odile Jacob (poche), 2002.

<sup>26</sup> Gösta Esping-Andersen, (dir) : *Why do we need a new Welfare State*, Oxford University Press, 2002.

<sup>27</sup> P.Gregg, J.Wadsworth, "It takes two: employment polarisation in the OECD ", *Discussion paper n°304*, Sept., CEPR, 1996.

même de chacune des configurations (1,1) et (1,0), du fait, notamment, que la probabilité d'être à temps partiel court est corrélée avec celle d'être avec un conjoint lui-même à temps partiel court ou au chômage.

En ce qui concerne les salaires individuels, certains pays, comme les Etats-Unis et le Royaume-Uni, ont connu une très forte augmentation des inégalités au cours des vingt dernières années. Mais ce qui est frappant c'est que dans tous les pays de l'OCDE, même dans ceux qui n'ont connu un accroissement de l'éventail global des salaires que faible ou nul, ces inégalités se sont accrues à l'intérieur de chaque catégorie d'âge, d'ancienneté ou de profession. Ce phénomène, particulièrement intense aux Etats-Unis, se constate aussi en France : ainsi, par exemple, le rapport du salaire moyen des cadres à celui des ouvriers est passé de 4 dans les années 1960 à 2,7 aujourd'hui, sans que les inégalités globales de salaire aient baissé sur la même période (cf. Eric Maurin, 2002, op.cit.) En d'autres termes, tout se passe comme si le salaire dépendait de façon croissante de qualités personnelles, et était de moins en moins par des caractéristiques objectivables par des variables classiques comme l'âge, le diplôme ou la qualification (appréhendée par la catégorie socio-professionnelle). « *Les salariés valent de moins en moins pour ce qu'ils ont de commun avec les autres salariés et, de plus en plus, pour ce qu'ils ont de singulier, de différents* » notent ainsi Dominique Goux et Eric Maurin (op.cit). La diffusion du modèle de compétence s'accompagne de fait d'une individualisation croissante des salaires, corollaire du processus de « re-marchandisation du travail » évoqué plus haut.

Il résulte de ces évolutions, selon Jean-Paul Fitoussi et Pierre Rosanvallon, que l'on passe d'une « *différenciation « dure » à une différenciation « floue »* » entre les différentes catégories sociales<sup>29</sup>.

Mais cette hétérogénéité croissante, et, au-delà, le brouillage qui en résulte, ne sont pas seulement décelables au niveau des revenus et à celui (relativement agrégé) des catégories socio-professionnelles. Il sont aussi perceptibles au niveau des différents statuts sur le marché du travail. On a assisté en effet à une multiplication de ces derniers (notamment au sein de l'emploi), mais aussi au brouillage des frontières entre eux – cf. tous les statuts intermédiaires entre emploi-chômage-inactivité, liés notamment à des dispositifs de la politique de l'emploi

---

<sup>28</sup> Cf. Damien Echevin et Antoine Parent, “La polarisation des revenus salariaux en France”, CSERC, 1999.

<sup>29</sup> Jean-Paul Fitoussi et Pierre Rosanvallon, *Le nouvel âge des inégalités*, Le Seuil, 1996. Ils notent, par exemple, qu'au milieu des années 1990, 21 % des cadres se situaient en dessous du revenu annuel médian des « professions intermédiaires », et 14 % des ouvriers se situaient au dessus.

comme les emplois aidés à temps partiel, l'activité réduite (qui permet de cumuler une activité avec une indemnisation de chômage), les préretraites.... Au sein même de l'emploi, il existe maintenant un continuum de situations entre les statuts de salariés et de travailleur indépendants .

Au delà de la multiplication des différents statuts, hétérogénéité et brouillage découlent aussi d'une diversification du sens que prennent chacun d'entre eux dans la trajectoire des individus, aussi bien d'un point de vue « objectif » (rôle du passage par tel statut dans la trajectoire d'un individu) que « subjectif » (sens que donne l'individu au fait d'être dans tel statut, par rapport à ses projets et/ou à ses aspirations). Ainsi, un emploi donné à temps partiel, selon que ce dernier est accepté ou qu'il est subi, selon que la personne qui l'occupe est seule ou en ménage avec un conjoint qui a un emploi à temps plein, revêt une signification tout à fait différente. On pourrait aussi prendre l'exemple du travail intérimaire, souvent dénoncé comme statut précaire. De fait, il apparaît que non seulement les entreprises, mais les individus en ont des usages diversifiés. Catherine Faure-Guichard a mis en lumière les usages sociaux différents d'une même forme d'emploi en fonction de rapports au travail et à l'emploi spécifiques. A l'intérim « d'insertion », occupé par les jeunes, souvent faute de mieux, s'oppose notamment l'intérim de « profession », concernant des salariés relativement qualifiés, qui refusent d'entrer dans une relation durable avec une entreprise, et qui ont une relation à leur agence d'intérim comparable, dans une certaine mesure, à celle de l'artiste à son agent<sup>30</sup>.

Au total, comme l'a souligné Jean-Baptiste de Foucauld, la grande transformation depuis la fin des Trente Glorieuses semble bien être « *le passage d'une société produisant de l'homogénéité à une civilisation axée sur l'hétérogénéité* »<sup>31</sup>.

### 1-3-3) Parcours individuel et identités collectives

Diversification des situations et des trajectoires et brouillage des différenciations traduiraient, pour Pierre Rosanvallon, un processus « *d'individualisation du social* »<sup>32</sup>. Selon lui, « *ce ne sont plus des identités collectives qu'il faut décrire, mais des parcours*

<sup>30</sup> Catherine Faure-Guichard, "Les salariés intérimaires : trajectoires et identités", *Travail et Emploi*, n° 78, 1999.

<sup>31</sup> Jean-Baptiste de Foucauld, « Société post-industrielle et sécurité économique », in Alain Supiot (dir), *Le travail en perspectives*, L.G.D.J., 1996.

<sup>32</sup> Pierre Rosanvallon, *La nouvelle question sociale*, Le Seuil, 1995.



*individuels* » (op.cit., p.209). Les inégalités devraient notamment s’apprécier non plus tant de façon transversale entre catégories sociales, mais au niveau individuel sur l’ensemble du cycle de vie – ou encore, pour reprendre un concept de la théorie économique, en termes de revenu permanent<sup>33</sup>.

Il faut cependant remarquer que, même si les clivages de classes sont moins prégnants<sup>34</sup>, la dimension collective des destins est loin d’avoir disparu. Louis Chauvel le souligne en s’attachant justement aux trajectoires intra- et inter-générationnelles<sup>35</sup>.

Les mobilités salariales sont en effet aujourd’hui beaucoup plus lentes qu’autrefois, du fait notamment du ralentissement de la croissance. En conséquence, alors qu’à la fin des années 1950 un ouvrier pouvait espérer rattraper le salaire moyen d’un cadre de cet époque (pourtant 3,9 fois plus élevé) en 30 ans, le même ouvrier 40 ans plus tard voit son horizon dépasser 150 ans pour accomplir le même rattrapage (par rapport à un cadre qui ne gagne pourtant plus qu’en moyenne 2,5 fois plus que lui).

De plus, le destin individuel reste marqué par un ensemble de facteurs économiques et sociaux. Un renouveau des études sur la mobilité sociale (inter et intra-générationnelle) a notamment permis de rappeler comment la situation économique (saisie à travers des variables simples comme le niveau de revenu ou la taille du logement) jouait, toutes choses égales par ailleurs, un rôle aussi, voire peut-être plus déterminant dans la réussite scolaire que des caractéristiques culturelles (« le capital culturel », dont Pierre Bourdieu avait montré l’importance) – cf. Eric Maurin, 2002, op.cit. Les dépenses en formation, qui ont connu une forte croissance, n’ont pas réussi à corriger les inégalités – certaines ayant même eu tendance à les accroître, comme celles de formation continue, qui profitent davantage aux plus qualifiés.

De ces constats, on peut en déduire comme Louis Chauvel que c’est notamment plus la conscience de la structure de classe que sa réalité objective qui a eu tendance à se déliter. En même temps, les processus de différenciations et de brouillages évoqués plus haut sont aussi une réalité en prendre en compte. Au total, on peut peut-être en conclure avec Ulrich Beck,

---

<sup>33</sup> Celui-ci renvoie à la moyenne sur une période donnée de la somme actualisée de tous les revenus actuels et futurs.

<sup>34</sup> Et encore, ceci est valable pour un pays comme la France où, après s’être resserré au cours des années 1970 et 1980, l’éventail des salaires a peu évolué par la suite ; aux Etats-Unis, en revanche, la très forte augmentation des inégalités invite peut-être à une autre analyse, (cf. notamment Paul Krugman, « Main basse sur l’Amérique », *Le courrier international*, n° 636, 9-15 janvier 2003).

<sup>35</sup> Louis Chauvel, « Le retour des classes sociales ? », *Revue de l’OFCE*, n° 79, octobre 2001.

que l'on est entré « *dans un capitalisme sans classe qui en conserve néanmoins toutes ses structures et les problèmes d'inégalités sociales qui en découlent* »<sup>36</sup>.

De façon plus générale, au-delà des seules catégories socioprofessionnelles, il semble que l'on assiste, en quelque sorte, à ce que l'on pourrait nommer une *crise des « statuts »* - le statut (pris ici au sens large) renvoyant à une identité collective, catégorie de représentation (pour décrire la réalité sociale) et mais aussi d'action (au sens où elle sert de repère et d'appui pour l'action publique et collective), et pouvant, dans certains cas faire l'objet d'une construction juridique, au niveau de sa délimitation et des droits qui lui sont attachés.

On comprend alors le défi redoutable qui est posé aux politiques publiques : prendre une mesure s'appliquant par exemple à tous les « chômeurs de longue durée » (définis comme les personnes sans emploi inscrites à l'ANPE depuis plus d'un an), ou à tous les « emplois sur contrat à durée déterminée » risque de s'avérer d'une efficacité limitée, voire en partie contre-productif, étant donné que ces statuts – au sens où nous l'entendons ici – recouvrent en fait des réalités individuelles très différentes.

Ce constat ne signifie pas l'impossibilité de la régulation collective. Il invite plutôt à la refonder sur d'autres paradigmes.

---

<sup>36</sup> Ulrich Beck, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Aubier, 2001 (1ère édition en allemand : 1986).

## 2) DEUX PARADIGMES POUR LE POST-FORDISME

Les mutations que nous venons d'évoquer amènent à repenser l'articulation du marché du travail et des systèmes de protection sociale. Plusieurs pistes se dessinent.

Une première options serait celle d'un retour au Fordisme – voire, pour certains, de son approfondissement dans le sens de l'horizon que nous avons rappelé plus haut. Cela consisterait notamment à essayer de rétablir le modèle de *l'emploi fordiste*, en "re-régulant" le contrat de travail pour lutter contre toutes les formes particulières d'emploi, considérées comme des "dérives" : il s'agirait, en quelque sorte, de *ré-encastrier l'économie dans le social*, en, « re-statut-fiant », pour ainsi dire, la société. Dans ce cadre, le système de protection sociale n'aurait pas à être réformé, mais seulement aménagé pour mieux faire face aux mutations socio-démographiques.

La deuxième option, dans la lignée du libéralisme classique, serait au contraire celle de *la déconnexion de l'économie et du social* : face à une dynamique économique jugée inéluctable et, en grande partie, souhaitable, il s'agirait d'assurer le libre fonctionnement des marchés (dont celui du travail), et d'instaurer au mieux des filets de sécurité limités. Certaines propositions visant à substituer, sans autre garde-fou, une allocation universelle ou un impôt négatif à tous les dispositifs de redistribution existants vont en partie dans ce sens.

C'est une troisième option sur laquelle nous voudrions revenir ici, l'option « post-fordiste ». Elle se définit avant tout comme un renvoi dos à dos des deux précédentes. A la première, il est reproché d'être illusoire : le droit seul ne peut endiguer les mutations économiques et sociales en cours, dont certaines sont d'ailleurs porteuses de nouvelles opportunités et pas seulement de nouveaux risques. Si elle était mise en œuvre, elle ne pourrait déboucher que sur le scénario de "l'enlisement" tel que l'avait esquissé le rapport Boissonat<sup>37</sup>. La seconde fait craindre une dissolution de la société dans le marché, avec tous les risques afférents (précarité et accroissement des inégalités, au détriment des perdants du « jeu » marchand).

Au delà de cette définition négative, nous essaierons de cerner dans un premier temps quels sont les grands principes qui constituent le socle commun des approches pouvant relever de cette troisième option. On tentera ensuite de distinguer deux paradigmes qui peuvent l'incarner.

---

<sup>37</sup> Jean Boissonat, *Le travail dans vingt ans*, (Rapport au Commissariat au Plan), La Documentation Française, 1995.

## 2-1) Le socle commun

Outre ceux d'Anthony Giddens, op.cit., qui lui même se situe dans le prolongement d'autres sociologues comme Karl Offe ou Ulrich Beck, les travaux d'un ensemble d'économistes (comme par exemple Gunther Schmid (op.cit.) et Bernard Gazier (op.cit.), de juristes (notamment Alain Supiot) ou encore de philosophes (tels François Ewald et Monique Canto-Sperber), permettent d'esquisser quelques grands principes.

Le point de départ consiste à dépasser le clivage entre marché et régulations collectives, tel qu'il est mis en scène, de façon symétrique et opposée, aussi bien dans l'approche « fordiste » que dans l'approche « libérale ». Il s'agit d'explorer une voie permettant d'articuler de façon étroite "flexibilité" (du système productif) d'une part, et "sécurité" (des individus) d'autre part. Comme le souligne le rapport Supiot (op.cit.), il s'agit alors de passer d'une logique de « *protection passive contre l'aléa* » à une logique de « *sécurité active face à l'aléa* », et par là essayer de « *gérer mutuellement l'aléa pour en tirer collectivement tous les bénéfices* ».

Prenant acte des mutations que nous avons rappelées dans la section précédente, cette démarche s'accompagne d'un double changement de point de vue : on passe d'une approche focalisée sur les *statuts* à une approche centrée sur les *individus*, et en même temps – et de façon indissociable – on passe d'une approche *statique* à une approche *dynamique*. Il ne s'agit ainsi plus tant de protéger des situations acquises (comme pouvait l'être l'emploi fordiste type) mais de sécuriser les trajectoires des individus tout au long de leur cycle de vie. Il en découle aussi que la « protection sociale » doit s'inscrire de plus en plus dans une *logique préventive* et non plus simplement réparatrice – comme c'était le cas dans le cadre des assurances sociales, où il s'agissait de compenser *ex post* des éventuelles pertes de revenu du travail liées à l'accident de travail, au chômage, à la maladie ou à la retraite.

On comprend que, dans ce nouveau cadre, le maintien de l'«employabilité» par la « formation tout au long de la vie » soit devenu un thème central – « *l'Etat Providence de demain, c'est la formation* » va même jusqu'à affirmer François Ewald (op.cit.).

Dans une logique proche, l'autre grande priorité est « *l'activation de la protection sociale* »<sup>38</sup>. Celle-ci vise à relier plus étroitement les prestations de maintien de revenu (« *income maintenance* » dans la terminologie anglo-saxonne), telles que les allocations chômage ou les prestations d'assistance comme le RMI, à des mesures « actives » de formation et d'aide au retour à l'emploi. Cette activation repose sur l'idée d'un engagement réciproque de l'individu et de la société (droits et devoirs devant être étroitement articulés).

Formation et activation visent au même objectif : accroître l'autonomie et les opportunités des individus (ce que les anglo-saxons désignent par « *empowerment* »), pour leur donner les moyens de mener à bien leurs projets, plutôt que de les assister ou simplement les indemniser en cas d'accident.

Pour autant, l'objectif de lutte contre les *inégalités* n'est pas abandonné, et avec lui la fonction classique de *redistribution*, qui doit être cependant mobilisée dans le cadre des nouveaux principes que l'on vient d'évoquer.

D'une part, le processus de re-marchandisation relative du travail risque de déboucher sur deux types d'exclusion, qui mettent toutes les deux en péril l'unité sociale. A « *l'individu par défaut* » que constitue le désaffilié – selon le terme de Robert Castel, s'oppose la figure symétrique de « *l'individu par excès* », qui a su tirer tous les bénéfices des mutations actuelles, et qui, se croyant auto-institué – n'attribuant sa réussite qu'à son seul mérite –, se dégage de toute implication sociale, jusqu'à remettre en cause les solidarités, notamment par la contestation des prélèvements obligatoires<sup>39</sup>.

D'autre part, la focalisation sur les trajectoires individuelles, on l'a souligné plus haut, n'empêche pas, au contraire, de prendre en compte leurs déterminants économiques et sociaux. Comme le rappelle Anthony Giddens (reprenant les propos de James Tobin), « *les inégalités de revenu d'une génération se transforment en inégalité de chances pour la génération suivante* ». Dans ce cadre, la redistribution doit donner la priorité « *à l'égalisation du processus de constitution des personnes plutôt qu'à celle des personnes constituées* » souligne Eric Maurin (op.cit.).

De fait, ce sont les premières années de formation (en un sens large englobant aussi bien scolarisation que la *socialisation*) qui jouent un rôle déterminant sur la suite de la carrière.

---

<sup>38</sup> Sur ce point, cf. Jean-Claude Barbier, « Peut-on parler d'activation de la protection sociale en Europe ? », *Revue Française de Sociologie*, vol.43, n° 2, 2002.

<sup>39</sup> Sur tous ces points, cf. l'ouvrage très stimulant de Robert Castel et Claudine Haroche, *Propriété privée, propriété de soi, propriété sociale*, Fayard, 2001.

Cette assertion a une double facette : optimiste – tout n'est pas joué à la naissance, et les dons innés jouent un rôle limité par rapport à la formation ; mais en même temps – et c'est là l'aspect pessimiste – beaucoup (pratiquement tout ?) se joue pendant l'enfance et l'adolescence. Et notamment, au delà d'un certain âge et surtout en deçà d'un certain niveau de formation initiale, toute formation postscolaire risque d'avoir peu d'impact, du fait notamment de la complémentarité dynamique de la formation. Dans tous les pays de l'OCDE, les résultats des programmes de formation pour les salariés comme pour les chômeurs peu qualifiés sont relativement décevants. Partant de ce constat, on peut s'interroger avec l'économiste et Prix Nobel James Heckman sur la pertinence de l'objectif - qui fonde souvent la promotion de la formation professionnelle continue - de la « deuxième chance » pour les personnes au départ faiblement qualifiées. S'il semble aller dans le sens de l'équité, on peut s'interroger sur sa pertinence en termes d'efficacité<sup>40</sup>.

Au total, la formation « tout au long de la vie », pour ne pas rester une simple incantation, exige au préalable de lutter contre la pauvreté – et en premier lieu celle des enfants, et d'investir massivement dans la formation initiale, dans toutes ses dimensions.

A partir de ce cadre général, ce n'est pas une mais (au moins) deux options post-fordistes qui semblent pouvoir être esquissées. Nous allons nous attacher à essayer d'en dégager les fondements, en soulignant comment ce sont deux conceptions du fonctionnement du marché du travail, des régulations collectives, et de l'individu lui-même qui s'opposent. Nous illustrerons ces différences en analysant dans chaque cas la conception des deux piliers que sont la formation d'une part, « l'activation » d'autre part. Il faut souligner que cet exercice vise à contraster deux « idéaux-types », les expériences nationales concrètes pouvant se rapprocher d'un pôle ou de l'autre.

## 2-2) L'Etat Social Patrimonial (« Asset Based Welfare ») et les nouveaux professionnels

Le premier paradigme est celui de la rupture avec la logique fordiste – et notamment l'horizon des marchés internes -, dans le cadre d'un libéralisme social, qui contribue de fait à promouvoir la « re-marchandisation » du travail, en accordant une place centrale au capital

---

<sup>40</sup> James Heckman, « Policies to foster human capital », *NBER Working Paper*, n° 7288, août 1999.

humain, et en identifiant le travailleur au « professionnel », mobile, et vendant ses compétences au plus offrant.

### 2-2-1) *L'individualisme patrimonial*

Ce premier modèle accorde une place centrale à l'individu – en contraste avec la logique fordiste qui reposait sur de nombreuses régulations collectives. Comme le souligne Anthony Giddens, reprenant les termes d'Ulrich Beck, les exigences du monde actuel « *poussent les gens à se constituer comme individus : à se projeter, se comprendre et se décrire comme individus* ». Mais, comme il le précise aussi, il ne s'agit pas de défendre un retour à l'individualisme « atomistique », d'avant les régulations collectives (celles de l'Etat Providence, des syndicats, etc.), mais plutôt de promouvoir un « individualisme institutionnalisé » (notion elle aussi reprise d'Ulrich Beck).

L'individu est notamment doté (ou aidé à se doter) de « capitaux », ou encore d'actifs (« *assets* ») qui vont lui permettre d'agir pleinement en véritable acteur, et de ne pas être réduit à être un simple individu par défaut. C'est reconnaître, comme le souligne avec force Robert Castel, que l'individu n'existe pas comme « substance », et que pour exister pleinement en tant qu'individu, il lui faut des « socles » : « *pour entrer dans l'aventure du sujet, il faut d'abord être un individu doté des supports de l'indépendance* »<sup>41</sup>.

Ces dotations sont bien des « capitaux » au sens économique du terme – mais renvoyant à des ressources de nature diverse, recouvrant notamment toutes les formes de « capital » recensées par exemple par Pierre Bourdieu – que l'individu peut mobiliser pour mener à bien ses projets. Cette conception de l'individu défini par sa propriété – la propriété privée étant la condition de la propriété de soi – fonde ce que l'on peut nommer, en reprenant les termes d'André Orléan, « *l'individualisme patrimonial* »<sup>42</sup>.

On retrouve finalement là la représentation de la société (idéale) comme un ensemble de petits propriétaires indépendants. Celle-ci remonte au moins jusqu'à Jean-Jacques Rousseau et Thomas Paine, et a fortement marqué certaines idéologies politiques de la fin du XIX ème et du début du XX ème siècle, comme le libéralisme éthique au Royaume-Uni – dont Anthony

<sup>41</sup> Cf. Robert Castel et Claudine Haroche, op.cit.

<sup>42</sup> André Orléan, « L'individu, le marché et l'opinion. Réflexions sur le capitalisme financier. », *Esprit*, novembre 2000.

Giddens souligne la parenté avec sa « troisième voie » - ou le radicalisme en France, qui, jusqu'aux années 1920, avait inscrit dans son programme l'horizon de la fin du salariat.

A la même époque, cette représentation sous-tend l'anthropologie implicite de la théorie qui va de venir le cœur du paradigme standard en économie : l'équilibre général de Léon Walras. Dans le modèle walrasien, en effet, les individus sont supposés posséder des « dotations initiales » qui les rendent libres de participer ou non à l'échange marchand. De plus, les travailleurs sont eux même présentés comme des « vendeurs de services productifs », et par là mis sur le même plan que les propriétaires de terre et de capital (qui eux-mêmes vendent les services productifs des facteurs de production correspondants). La relation salariale est alors vidée de sa substance même – qui est d'être une relation de subordination, et donc, par sa définition même, asymétrique – au profit d'une simple relation contractuelle d'échange (entre deux propriétaires de facteurs de production vendant leurs services) ; de ce point de vue, comme l'a noté l'économiste Paul Samuelson, il est équivalent de dire que le capital loue du travail ou que le travail loue du capital.

Grâce à ces dotations, va pouvoir s'incarner l'individu idéal de la tradition libérale, défini notamment par ses deux qualités fondamentales que sont la responsabilité (indissociable du libre arbitre) et la prévoyance (condition de l'autonomie). Cette figure de l'individu intègre notamment celle de *l'homo economicus* : libre, rationnel et capable de se projeter dans l'avenir par des calculs intertemporels.

### 2-2-2) Etat Social Patrimonial et Workfare

Ce qui différencie ce premier modèle du libéralisme classique est le fait que l'individu n'est pas supposé donné *ex ante*, comme sortant de l'état de nature : il se constitue dans et par la société (d'où la notion « d'individualisme institutionnalisé »). L'Etat peut et doit en effet jouer un rôle fondamental dans cette constitution, principalement par le biais d'une action en amont du marché (« préventive » au sens évoqué plus haut, ou que l'on pourrait encore qualifier de « constitutive ») et par une redistribution « réparatrice », mais sous conditions.

Le rôle de l'Etat doit être d'abord de fournir aux individus une partie de ces « capitaux » et/ou de les aider à les acquérir, pour qu'ils puissent disposer ainsi d'un « patrimoine » qui les constitue comme véritables « entrepreneurs » de leur propre vie. A l'Etat Providence



classique, « négatif », car simplement protecteur, doit se substituer un « Etat Social Patrimonial » (« *Asset Based Welfare* »<sup>43</sup>).

Les pouvoirs publics peuvent ainsi aider les individus à se doter de « comptes » qu'ils pourront utiliser, par exemple, pour financer leur formation tout au long de leur cycle vie. Un dispositif de ce type a notamment été expérimenté au Royaume-Uni avec le compte individuel de formation (*Individual Learning Account*) que les travailleurs pouvaient ouvrir auprès d'une banque<sup>44</sup>. Au delà de la formation, les autorités publiques peuvent aider financièrement les individus à constituer une épargne qui pourra être mobilisée selon des modalités précises pour entreprendre des projets divers (cf. les « *Individual Development Accounts* », les « *Universal Capital Grants* » ou encore les « *Community Funds* » proposés et expérimentés aux Etats-Unis. En 2001 le gouvernement britannique a ainsi lancé l'idée d'instaurer un « *Child Trust Fund* » - somme forfaitaire, mais plus élevée pour les plus pauvres, dont seraient dotés tous les enfants dès leur naissance et qui serait bloquée jusqu'à leur âge adulte -, ainsi qu'un « *Saving Gateway* » - compte d'épargne pour les bas revenus abondé par les pouvoirs publics proportionnellement aux apports des titulaires du compte<sup>45</sup>.

L'« *Asset Based Welfare* » se réfère au modèle préconisé par John Rawls dans la préface de la seconde édition de sa *Théorie de la justice*, où, pour mieux marquer ce qui différencie sa conception de celle de l'Etat Providence traditionnel, il explicite son idéal d'une démocratie de propriétaires (« *property owning democracy* ») : «une différence majeure est que les institutions d'une démocratie de propriétaires et de son système de marchés concurrentiels tentent de disperser la propriété de la richesse et du capital [...], non plus en redistribuant une part de revenu à ceux qui en ont moins [...] mais plutôt en garantissant une large dispersion de la propriété des atouts productifs et du capital humain [...]. L'idée n'est pas simplement d'assister ceux qui sont perdants en raison d'accidents ou de malchance (bien qu'il faille le faire), mais plutôt de mettre tous les citoyens en position de gérer leurs propres

---

<sup>43</sup> Cette notion a été notamment promue par l'*Institute for Public Policy Reform* (IPPR), think-tank britannique proche du New Labour, qui a créé en 2001 une cellule d'études sur ce thème ; cf. Sue Regan, (ed) *Assets and Progressive Welfare*, Londres, Institute for Public Policy Research, 2001.

<sup>44</sup> Les pouvoirs publics abondaient le compte à concurrence de 150 £ par personne, et les contributions des employeurs et des employés étaient non imposables ; tout titulaire d'un tel compte pouvait bénéficier d'un rabais de 20 % ou d'une allocation de 100£ lorsqu'il s'engageait dans une formation de son choix ; le système a été abandonné en 2001 à la suite de soupçons de fraude ; cf. Andrew Glyn, « L'égalité par le retour au travail ? », *Esprit*, juillet 2002.

<sup>45</sup> Des deux dispositifs, seul ce dernier a commencé à être mis en œuvre, à titre expérimental, depuis 2002.

*affaires et de participer à la coopération sociale sur un pied de respect mutuel dans des conditions d'égalité* »<sup>46</sup>. ”.

L'Etat agit donc avant tout en amont du marché, en aidant chacun à mener librement ses projets de vie dans les meilleures conditions possibles, la compatibilité mutuelle de ces projets étant assurée par le jeu du mécanisme de marché. L'Etat lui-même ne promeut aucun bien commun – et en cela il y a un certain retrait du politique. Mais il en résulte en même temps une certaine dissolution du social : avec l'individualisme patrimonial, la simple interdépendance remplace en quelque sorte la solidarité. De façon symptomatique, la notion de capital social, sur laquelle insiste beaucoup Anthony Giddens, et que l'économiste Joel Sobel définit (en se référant d'ailleurs à Pierre Bourdieu) comme « *les circonstances dans lesquels les individus peuvent utiliser leur appartenance à un groupe ou un réseau pour en tirer des bénéfices* »<sup>47</sup>, permet de réduire le lien social à une forme de patrimoine que l'individu peut mobiliser pour mener à bien ses projets.

L'Etat peut et doit intervenir aussi en aval du marché, par des filets de sécurité et/ou une redistribution via des dispositifs qui interfèrent le moins possible avec le libre jeu du marché. « L'activation », dans ce cadre, s'inscrit d'abord dans la logique de la « contrepartie » : selon les principes du « *Workfare* » l'individu responsable a des devoirs et pas seulement des droits vis à vis de la communauté<sup>48</sup>. Les prestations, sous conditions de ressources (qui peuvent être définies non seulement en termes de revenus mais aussi en termes d'épargne, comme au Royaume-Uni), s'accompagnent ainsi d'obligations de participation à des programmes de la politique de l'emploi. Au delà, comme le souligne Jean-Claude Barbier, (op.cit.), dans cette conception l'activation donne priorité au travail (principe du « *work first* »), et par là privilégie les dispositifs d'aide aux revenus d'activité (« *in work benefits* »), tels que notamment l'impôt négatif restreint à ceux qui ont un emploi. Incitations (et souvent contraintes) sont centrales dans cette approche : l'opportuniste sommeille en *l'homo economicus*, et *l'alea moral* menace toujours le système de protection sociale.

---

<sup>46</sup> Préface de l'édition française, Le Seuil, traduction Catherine Audard, p.13.

<sup>47</sup> Joel Sobel, « Can we trust social capital ? », *Journal of Economic Literature*, vol. XL, mars 2002.

<sup>48</sup> Sur ce point, cf. notamment Lawrence Mead, *Beyond entitlement: the social obligations of citizenship*, Polity Press, 1986.

### 2-2-3) La centralité du capital humain et la figure du (nouveau) professionnel

Parmi les actifs dont l'individu se voit doter, le capital humain tient une place centrale.

Celui-ci intègre la santé. Dans la perspective préventive et focalisée sur l'ensemble du cycle de vie, la priorité est désormais de suivre l'individu pour l'aider à gérer son « capital santé » plutôt que de se contenter de rembourser des frais médicaux (approche du « *managed life cycle* », ou encore « *managed care* »).

Mais le capital humain renvoie aussi et surtout à la formation. L'Etat doit promouvoir cette dernière plus que le soutien direct au revenu. La priorité doit être accordée à l'*employabilité*, conçue comme devant se substituer à la sécurité des marchés internes traditionnels, et en même temps comme permettant à l'individu de rompre avec la subordination et de se réappropriier, en quelque sorte, son parcours professionnel (cf. l'individu « propriétaire de soi » évoqué plus haut). L'*employabilité* est directement reliée aux compétences : « *la meilleure sécurité que l'on puisse donner à l'individu, c'est un portefeuille de compétences bien rempli. C'est cela qui le rendra autonome et libre dans l'entreprise. Voilà le grand pari de l'employabilité (...) C'est lui donner les moyens de faire progresser son capital de compétences et de ne pas dépendre uniquement d'une seule entreprise pour conduire sa vie professionnelle* »<sup>49</sup>. Est donc promue ici la figure du « *travailleur portefeuille d'actifs* » (« *portfolio worker* »), qui doit être « *entrepreneur de lui-même* ».

La compétence est bien conçue ici comme un capital : elle renvoie à des qualités intrinsèques à l'individu, incorporées dans l'individu, propriétés de l'individu, qu'il se doit de gérer et de faire fructifier sur l'ensemble de son cycle de vie. En tant que propriété de l'individu, ce capital doit être transférable, c'est-à-dire valorisable dans un espace plus large qu'une entreprise donnée (d'autres termes, il doit avoir un certain degré de généralité au sens de Gary Becker). D'où l'enjeu essentiel de la « certification » lorsque ce capital est acquis dans l'entreprise et/ou en formation continue, et notamment de la « validation des acquis professionnels ».

Des régulations collectives interviennent nécessairement au niveau de la certification des formations post-scolaires, cette dernière supposant une certaine coordination des acteurs pour mettre en place les institutions qui assurent la transférabilité des formations. Mais ces régulations collectives n'impliquent pas forcément un rôle important de l'Etat, ni même de

---

<sup>49</sup> Bruno Lacroix et Alain Dumont, op.cit., 1999.

l'ensemble des partenaires sociaux. Ainsi au Royaume-Uni, par exemple, le patronat joue un rôle dominant dans le système des *National Vocational Qualifications*<sup>50</sup>, les syndicats n'ayant qu'un rôle consultatif.

Dans certains cas les syndicats peuvent contribuer à structurer de façon transversale des marchés professionnels pour certaines qualifications. On pourrait y voir un certain retour des syndicats de métier<sup>51</sup>. Mais le modèle de référence est plutôt ici celui des syndicats des travailleurs dans le domaine de la haute technologie ou de l'art et du spectacle (par exemple dans la Silicon Valley et à Hollywood,<sup>52</sup>), qui jouent avant tout un rôle de réseau (d'information, d'entraide), et qui donc ont pour fonction l'accumulation de capital social.

Au total, la figure idéale du travailleur correspondant à l'individualisme patrimonial est bien celle de ces *nouveaux « professionnels »* (cf. plus haut Jean-Louis Beffa, Robert Boyer, Jean-Philippe Touffut, op.cit.), monnayant leurs compétences comme des pourvoyeurs de services, sans attaches collectives durables dans le cadre d'une entreprise, et dont la carrière est sans frontières (« *boundaryless career* »).

### 2-3) L'Etat social post-beveridgien et le travailleur-citoyen

Tout en s'inscrivant dans une perspective post-fordiste visant à essayer de concilier flexibilité du marché et sécurité des travailleurs<sup>53</sup> - deux objectifs qui pouvaient sembler incompatibles, on l'a noté, dans le cadre du Fordisme – on peut penser, contrairement au modèle précédent, que la possession de capitaux ne suffit pas à la « sécurisation des trajectoires ». Celle-ci doit se faire dans un cadre accordant une plus large place aux *régulations collectives* – sous la forme notamment d'une fourniture de services sociaux personnalisés ainsi que sous la formes de droits, permettant d'encadrer les transitions en définissant les responsabilités des différents acteurs (individus, entreprises, partenaire

<sup>50</sup> Les NVQs sont des procédures de certification de qualité destinées à permettre une évaluation et une certification des compétences mises en œuvre et acquises par un travailleur dans une situation de travail donné.

<sup>51</sup> Ces derniers, de façon traditionnelle, comme par exemple au Royaume-Uni, jouaient un rôle déterminant dans la délimitation du métier et l'acquisition des qualifications nécessaires pour l'exercer (via le contrôle du système d'apprentissage) ; ils avaient l'inconvénient d'entretenir un système relativement rigide (les prérogatives propres à chaque métier étant âprement défendues), ce qui pouvait constituer un frein aux innovations entraînant des réorganisations du travail et/ou une redéfinition des tâches.

<sup>52</sup> Cf. David Marsden, « L'adaptation des institutions du marché du travail à la nouvelle donne économique » in Touffut et alii : *Institutions et croissance*, Albin Michel, 2001.

<sup>53</sup> Cet objectif a été popularisé sous le terme de « flexicurité » au Royaume-Uni et en Europe du Nord.

sociaux, pouvoirs publics). Dans ce cadre, aussi bien la formation que l'activation relèvent d'une logique différente de celle sous-tendant le modèle de l'Etat Social Patrimonial. Au-delà, et de façon plus fondamentale, c'est aussi une autre conception de l'individu et de ses capacités qui est en jeu.

C'est de cette seconde conception que semble relever la problématique des marchés du travail transitionnels (MT)<sup>54</sup>, apparue en Europe continentale, et s'inspirant notamment de l'expérience des pays d'Europe du Nord (Danemark, Pays-Bas, Suède). Elle entre aussi en résonance avec les préconisations de certains économistes d'outre-atlantique pour réformer le marché du travail américain<sup>55</sup>. On peut aussi rapprocher de cette perspective les préconisations de certains juristes comme Alain Supiot.

### 2-3-1) La place des régulations collectives

Les MT sont en quelque sorte la continuation, le dépassement des marchés internes – alors que le modèle des « nouveaux professionnels » rompt avec ces derniers. L'idée est d'étendre les protections que procuraient les marchés internes en encadrant les transitions entre deux emplois ou entre l'emploi et d'autres statuts (formation, congé sabbatique, etc.) Dans cette conception, le marché du travail n'est pas le simple lieu du libre ajustement de l'offre et de la demande – le problème étant alors simplement, comme dans le modèle précédent, « d'équiper » l'individu pour qu'il s'y adapte le mieux possible. Il s'intègre plutôt dans l'ensemble des espaces de mobilité qu'il convient d'aménager.

Une première piste peut consister à « *internaliser les flexibilités dans la relation d'emploi* » selon les termes Gunther Schmid (op.cit.). Le « contrat d'activité », proposé par le rapport Jean Boissonat (op.cit.) va dans ce sens : le travailleur signerait un contrat non plus avec une seule mais plusieurs entreprises dans un bassin d'emploi, ainsi qu'avec, par exemple, un organisme de formation et de placement. Il pourrait alors être mobile d'un lieu de travail à un autre en fonction des besoins conjoncturels, et pourrait bénéficier de formations quand il n'est pas en emploi. En France, les contrats dans le cadre de groupements d'employeurs, dans les domaines du tourisme ou de l'agriculture, se rapprochent de cette formule. Mais de tels arrangements existent aussi aux Etats-Unis. Ainsi, par exemple, en

<sup>54</sup> Pour des vues d'ensemble, cf. Bernard Gazier, op.cit. et Gunther Schmid, op.cit.

<sup>55</sup> Cf. par exemple Paul Osterman, *Securing prosperity*, Princeton University Press, 1999.

1994, dans le cadre du *San Francisco Hotels Partnership*, 11 hôtels californiens se sont associés par le biais d'un contrat multi-employeurs intégrant un accord avec le syndicat le plus important de la branche. L'objectif est d'optimiser l'usage des ressources humaines en contrepartie d'investissement en formation, de rémunérations décentes et de perspectives de carrière. A ainsi été créé une sorte de marché interne entre plusieurs établissements <sup>56</sup>.

A une plus grande échelle, la sécurisation des trajectoires peut se faire dans le cadre de droits attachés non plus à sa situation (à travers un « statut » juridiquement défini), mais à l'individu lui même, et par là « transportables » d'une entreprise à l'autre. Certes, de nombreux droits sociaux sont déjà de cette nature dans les systèmes nationaux de protection sociale en Europe : assurance maladie, assurance chômage, ou retraite, ne sont généralement pas liés à l'entreprise. Ce sont plutôt des problèmes liés aux discontinuités de carrière (passages par l'inactivité ou le chômage prolongé) ou au changement de statut (passage du salariat à l'indépendance) qui peuvent se poser. En revanche, aux Etats-Unis, assurance maladie et retraite sont souvent liées à l'entreprise.

Les propositions du rapport Supiot, visant à instaurer des « droits de tirage sociaux » (DTS) (sur des comptes formation, épargne-temps etc.) vont dans le sens d'une extension de ces droits. Mais ces derniers ne peuvent être réduits à de simples « capitaux » dans le portefeuille d'actifs des individus. Dans le cadre du modèle de l'Etat Social Patrimonial, l'individu se voit simplement doté d'un « compte » qu'il pourrait utiliser à sa seule initiative, et qui serait (éventuellement) en partie co-financé par l'employeur et l'Etat. Dans la logique des MT, les DTS, par exemple, institutionnalisent une *co-responsabilité* de tous les acteurs dans la constitution de ce compte et mais aussi dans son utilisation – on illustrera les enjeux de cette différence plus bas avec l'exemple de la formation.

Que ce soit pour « *recomposer la figure de l'employeur* » dans un cadre élargi (comme avec le « contrat d'activité »), ou pour définir un « *état professionnel des personnes* » avec un ensemble de droits attachés à l'individu indépendamment du « statut » qu'il peut occuper transitoirement, l'implication coordonnée de l'ensemble des acteurs est ici primordiale.

Cette coordination des acteurs peut se faire à différents niveaux, mais le niveau local est déterminant : d'où le rôle crucial des différents « intermédiaires » sur les marchés du travail

---

<sup>56</sup> Annette Bernhardt, Laura Dresser, Erin Hatton, « The coffee pot wars: unions and firm restructuring in the hotel industry », in Eileen Appelbaum, Annette Bernhardt, Richard Murnane, *The Future of Low Wage Work*, Russel Sage Foundation, New York, 2003.

locaux. Durant la période fordiste, ces derniers étaient moins nécessaires : la mobilité se faisait surtout au sein des marchés internes, et les transitions entre marchés internes étaient rares, brèves et pouvaient se contenter de « filets de sécurité » de maintien du revenu. Or, l'idée qui fonde l'approche des MT est qu'alors que les marchés internes se « marchandisent », les marchés (externes) du travail doivent, en quelque sorte, s'organiser ; et au total qu'il doit plus y avoir continuité qu'opposition entre les deux termes pensés jusque là comme antagoniques (i.e. marché interne/marché externe).

De fait, en Europe comme aux Etats-Unis, certaines agences de travail temporaire, par exemple, jouent aujourd'hui, et de façon croissante, un rôle d'intermédiation important sur le marché du travail, et notamment, dans la formation<sup>57</sup>. Au delà, au niveau local, des programmes où collaborent différents acteurs se mettent en place pour organiser à la fois la mobilité et la formation. Toutes ces innovations préfigurent ce que pourraient être des « *agences des transition* », prenant le relais des agences de l'emploi traditionnelles, et que préfigurent, par exemple, les « *job pools* » hollandais<sup>58</sup>.

### 2-3-2) Une autre conception de la formation et de l'activation

Concevoir les compétences comme un simple « capital » attaché à l'individu - et par là la formation comme un simple investissement personnel - ne suffit pas selon les promoteurs de ce second modèle post-fordiste.

Du point de vue de la théorie économique, l'imperfection du marché du travail par rapport à l'idéal walrasien fait que la relation d'emploi peut être conçue comme une relation mutuellement bénéfique qui permet de dégager un « surplus » qui sera partagée entre les deux parties contractantes en fonction du rapport de force. Ceci pose notamment la question des modalités de reconnaissance (notamment en termes de salaire) des compétences. En effet, alors que la définition des *qualifications* relevait d'une *régulation collective* (à travers notamment la construction des classifications de branche), la logique de compétence, qui se focalise sur l'individu, fait courir le danger de laisser le salarié seul face sa hiérarchie, et, au-delà, face à son employeur. Réintroduire une régulation collective est donc souhaitable mais

<sup>57</sup> Pour la France, cf. notamment Gilbert Lefèvre, François Michon, Mouna Viprey, « Les stratégies des entreprises de travail temporaire », *Travail et Emploi*, n° 89, janvier 2002.

<sup>58</sup> Tom Wilthagen, Ralf Rogowski, « The legal regulation of transitional labour markets », in Gunther Schmid et Bernard Gazier (eds), *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets*, Edward Elgar, 2002.

aussi possible. Comme le montrent Nathalie Besucco et Michèle Tallard à partir de l'exemple de certains accords de branche, ces derniers peuvent jouer un rôle dans la définition de procédures collectives d'évaluation des compétences des salariés<sup>59</sup>. L'enjeu est d'encadrer les pratiques décentralisées de gestion individualisée, par souci à la fois d'équité (protéger le salarié de l'arbitraire) et d'efficacité (assurer une certaine harmonisation des classifications). En d'autres termes, les compétences, loin d'être un simple « capital » attaché à l'individu qu'il peut librement valoriser sur le marché, sont en fait le fruit d'une construction sociale.

Dans le même ordre d'idée, la formation ne saurait se concevoir comme un simple investissement relevant de l'individu soucieux d'entretenir et/ou d'accroître son employabilité, et pour lequel il se verrait doter d'un capital pour le financer – dans la logique des comptes-formation évoqués plus haut. D'une part, se pose la question du bon usage de ce capital, et plus fondamentalement, celle de savoir s'il suffit de doter l'individu de ressources pour le rendre réellement autonome. D'autre part, la formation a une dimension de bien collectif qu'on ne saurait ignorer.

Si on analyse, par exemple, les différentes attitudes vis à vis de la formation continue selon les catégories de travailleurs à partir de l'exemple français, il ressort que les salariés n'ont pas la même capacité à incarner l'individu rationnel, responsable, qui planifie à long terme. Des enquêtes auprès de stagiaires de la formation continue ont notamment montré que ce sont surtout les ingénieurs et techniciens qui ont une véritable logique de « métier », c'est à dire des « plans » de moyen terme qui inscrivaient leur démarche de formation dans un domaine professionnel précis. Pour les ouvriers et les employés, au contraire, le plus souvent l'initiative de formation s'inscrit dans une logique à plus court terme visant simplement à s'adapter ou à saisir une opportunité<sup>60</sup>. Mais en amont, c'est la prise d'initiative de formation qui est elle-même très inégalement répartie. Ainsi, toujours en France, si environ un quart des salariés déclarent avoir des besoins de formation insatisfaits, ce pourcentage est nettement plus faible pour les ouvriers et employés, et ce d'autant plus qu'ils sont peu qualifiés. Cela peut découler d'un moindre goût pour la formation (souvent marqué par un rapport d'échec à l'institution scolaire) et/ou de la faible visibilité de ce qu'elle peut apporter. Cette sous-estimation des besoins de formation chez de nombreux travailleurs peut entraîner des

---

<sup>59</sup> Nathalie Besucco, Michèle Tallard, « L'encadrement collectif de la gestion des compétences : un nouvel enjeu pour la négociation de branche ? », *Sociologie du Travail*, vol. 41, pp. 123-142, 1999.

<sup>60</sup> Cf. Jean-François Germe, « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités pour quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n° 76, 2001.



investissements en capital humain insuffisants ou inadaptés. Il faut donc que d'autres acteurs participent aux décisions de formation<sup>61</sup>.

Mais au-delà de la relation bilatérale entre le travailleur et de son employeur, la formation doit être considérée comme un *bien collectif*, qui doit être alloué selon des critères d'équité – dans l'idée de promouvoir l'égalité des chances –, mais aussi dans un souci d'efficacité. L'investissement dans la formation produit en effet des externalités positives – au niveau global, de par ses effets sur la croissance, comme à un niveau plus individuel. De ce point de vue, du fait des imperfections du marché du travail évoquées plus haut, le bénéfice d'une formation acquise dans l'entreprise n'est entièrement capté ni par le travailleur, ni par son entreprise, et peut même en partie profiter à une entreprise extérieure en cas de mobilité.

Ainsi, aussi bien les arguments en termes d'équité que d'efficacité, au niveau individuel comme au niveau global, peuvent justifier un certain caractère collectif de l'investissement en formation, qui dépasse la confrontation entre le salarié et son entreprise. La formation relève bien d'une *co-responsabilité* entre les différents acteurs, qui s'appuie sur des régulations collectives, encadrant aussi bien la prise d'initiative ainsi que le financement<sup>62</sup>.

Au total, dans cette conception, la « compétence » ou « l'employabilité » ne sont pas réduits à des simples attributs de l'individu, dans une conception purement marchande du travail, mais relèvent plutôt d'une élaboration collective.

Au delà de la formation, dans le cadre de ce second modèle, l'activation prend aussi une autre dimension. La façon dont cette dernière est mise en œuvre dans les pays nordiques, et notamment le Danemark, peut en donner une illustration, en contraste de l'activation telle qu'elle est conçue dans les pays anglo-saxons. D'une part elle repose sur une base universaliste, et s'adresse à l'ensemble des individus quelque soit leur statut (et pas seulement aux chômeurs et aux assistés). D'autre part, s'éloignant de la logique du « *work first* », « elle s'appuie sur la production d'un ensemble diversifié et étendu de services sociaux, intégrant la

---

<sup>61</sup> De façon symptomatique, si on s'en tient aux seules formations d'adaptation, l'employeur seul est à l'initiative de la formation dans 37 % des cas pour les cadres, mais respectivement de 60 % et 70 % pour les employés et ouvriers ; cf. Yves Lichtenberger, Philippe Méhaut, « Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle continue, bilan pour un futur », mimeo, 2001.

<sup>62</sup> Dans cette logique, par exemple, l'obligation d'adaptation (à de nouvelles technologies, à de nouvelles organisations..) incombe donc aussi à l'employeur. De fait, il est très difficile de traduire cette obligation en termes juridiques, tant "l'adaptation" est difficile à définir ; cf. Vincent Merle, et Yves Lichtenberger, « Formation et éducation tout au long de la vie 1971-2001 : deux réformes, un même défi », *Formation Emploi*, n° 76, 2001.

*formation de longue durée, dont l'accès est fondé sur un contrat négocié entre l'individu et les services sociaux et de l'emploi [...] (Jean-Claude Barbier, op.cit.). Cette offre de services sociaux à la fois diversifiée et individualisée relève d'un « investissement social », au sens de Gösta Esping-Andersen, et non au sens plus restrictif d'Anthony Giddens, qui définit l'Etat « investisseur social » (« *social investment state* ») comme devant simplement investir dans l'éducation, les communications et les infrastructures.*

### 2-3-3) L'individualisme citoyen

Finally, ce deuxième paradigme post-fordiste repose sur une autre conception de l'individu et de la société.

A la conception de John Rawls, dont on a vu qu'elle servait de référence à « l'Etat Social Patrimonial », peut être opposée celle d'Amartya Sen. Ce dernier souligne le fait qu'il ne suffit pas de doter de façon équitable les individus de « capitaux » au sens large – ou, dans la terminologie de John Rawls, de « biens premiers sociaux », intégrant aussi des droits et des libertés. Il faut aussi se soucier des possibilités réelles qu'ont les individus de les mobiliser pour mener à bien leurs projets de vie : ainsi, selon l'exemple souvent avancé, à dotation égale une personne handicapée ne pourra pas tirer le même parti de ses dotations qu'une personne qui ne l'est pas. De façon plus générale, on l'a vu à partir de l'exemple de la formation continue, tous les individus n'ont pas les mêmes capacités à faire les choix optimaux. Au delà des « capitaux », il faut se soucier des « capacités » à les utiliser – ou encore des « *capacités* » selon le terme d'Amartya Sen<sup>63</sup>.

Ces considérations, comme le note Robert Salais, impliquent de dépasser « l'individu » - figure universelle interchangeable – pour s'intéresser aux « personnes », définies dans leur diversité par leurs caractéristiques sociales propres<sup>64</sup>. Le défi pour l'intervention publique, et, au delà, pour toutes les formes d'action et de régulations collective, est alors, au delà des catégories collectives dont on a vu les limites, de mobiliser l'information pertinente pour traiter chaque personne en fonction de ses spécificités propres. On a souligné par exemple que

---

<sup>63</sup> Amartya Sen, *Inequality reexamined*, Oxford University Press, 1992, (Repenser l'inégalité, traduction française de Paul Chemla, Odile Jacob, 2001).

<sup>64</sup> Robert Salais, « A la recherche des fondements conventionnels des institutions » in R.Salais, E.Chatel, D.Rivaud-Danset. (dir) : *Institutions et conventions*, éditions de l'EHESS.

l'activation, dans ce cadre, se traduisait par une offre de services élaborée et personnalisée, cette personnalisation donnant lieu à une libre négociation avec le bénéficiaire.

Au delà du domaine de l'activation, cette « négociation » est bien un autre aspect primordial de ce second modèle. Plus qu'un simple l'individualisme patrimonial, l'enjeu est d'approfondir un « *individualisme citoyen* »<sup>65</sup>. Par delà des droits (et des devoirs) attachés à la personne, cette citoyenneté se traduit par l'accroissement effectif de l'autonomie et des opportunités des individus par la participation démocratique. L'interaction entre l'individu et les pouvoirs publics ne peut en effet pas se résumer à l'exercice automatique de « droits à » (*entitlements*, dans la terminologie anglo-saxonne) de la part du premier, et à la manipulation d'instruments incitatifs ou contraignants pour éviter l'alea moral, de la part du second.

Mais c'est aussi au sein même de la relation de travail que cette participation démocratique doit être mise en oeuvre. Comme le souligne très justement Alain Supiot, si les formes de subordination se transforment, elles ne disparaissent pas pour autant. Et de ce point de vue, le droit du travail garde toute sa place. Mais il ne serait réduit à un rôle purement instrumental, axée uniquement sur la recherche de l'efficience et de la compétitivité, comme le défend par exemple Hugh Collins, adepte de la « troisième voie » d'Anthony Giddens<sup>66</sup>. L'objet du droit du travail est bien de fournir un ensemble de droits et de protection au travailleur contreparties nécessaires de la subordination.

Dans le modèle des « nouveaux professionnels », en se focalisant sur une conception strictement marchande de l'employabilité et de la compétence, et par là, en vidant la relation de travail de sa substance, on limite « l'*empowerment* » de l'individu au seul accroissement de sa capacité de « sortie » (*exit*) – selon la terminologie d'Albert Hirschman : grâce à l'acquisition de compétences transférables, les travailleurs mécontents peuvent quitter l'entreprise, et faire ainsi jouer la concurrence entre les employeurs. Dans la logique des MT, on reconnaît qu'il est aussi indispensable de doter les travailleurs de capacité de « prise de parole » (*voice*). Mais alors qu'elle se résumait souvent dans les marchés internes fordistes à de la simple « protestation », l'enjeu est ici d'en faire la base d'une « participation ». Cette exigence de « prise de parole » découle d'une part du fait que, on l'a souligné, la relation de travail est une co-production d'un bien commun aux deux parties (salarié-employeur) qui

---

<sup>65</sup> Sur l'opposition de ces deux formes d'individualismes, cf. André Orléan, op.cit.

<sup>66</sup> Hugh Collins, « Is there a third way in labour law ? » in Anthony Giddens (ed), *The Global Third Way Debate*, Polity Press, 2001.

implique un engagement réciproque. D'autre part, elle est rendue nécessaire du fait de l'existence de coûts de mobilité : les stratégies de « sortie » peuvent être coûteuses pour les travailleurs, et par là insuffisantes pour assurer une relation équilibrée entre les deux parties. Cette participation se justifie donc par des considérations aussi bien en termes d'efficience que d'équité.

Au total, à « l'Etat social patrimonial » du modèle précédent, s'oppose, en quelque sorte, un Etat social « post-beveridgien ». Il prolonge Beveridge en cela que, contrairement au modèle bismarkien des assurances sociales, la protection sociale ne repose pas avant tout sur le statut de travailleur (salarié) mais sur le statut de *citoyen*. Dans la conception beveridgienne, l'Etat-Providence est bien conçu comme l'achèvement du programme démocratique – les droits sociaux venant compléter les droits civils et les droits politiques. Mais dans ce cadre, le substrat de la citoyenneté réelle (et non pas seulement formelle), ou encore les « supports » de l'individu, ne se réduisent pas à des capitaux conçus de façon privative – même dans une définition extensive incluant le capital « social ». Ils intègrent d'une part un ensemble de services sociaux, qui doivent être de plus en plus localisés et personnalisés. Ils renvoient d'autre part à un ensemble de réglementations collectives, mais celles-ci devant faire une plus large place au droit conventionnel (et moins au droit réglementaire) – ce qui exige des partenaires sociaux forts et coordonnés. La négociation change elle aussi de nature, portant plus sur des procédures que sur des contenus<sup>67</sup>.

Au total, ces supports définissent une (nouvelle) forme de « propriété sociale », au sens de Robert Castel, par opposition à la simple propriété privée.

Cependant, la priorité n'est plus simplement « *le plein emploi dans une société libre* » - selon le titre du rapport Beveridge. Au-delà de l'emploi, au sens fordiste du terme, l'objectif est d'assurer la sécurité des individus, et, au-delà de promouvoir ses capacités (au sens évoqué plus haut) dans toutes les situations qu'il peut être amené à occuper durant son cycle de vie. Dans ce cadre, la citoyenneté ne se définit pas seulement par des droits et des devoirs (ou encore, ne se réduit pas à un simple *statut*), mais, de façon plus active, implique la

---

<sup>67</sup> Sur ce point, cf. notamment Barthélémy et Gilbert Cette, « Droits du travail réglementaire et conventionnel : une articulation en mutation », in *Cahiers Français*, n° 311, « Vingt ans de transformations de l'économie française », La Documentation Française, 2002. Ainsi, si on reprend l'exemple des compétences, les accords de branche en la matière définissent, en quelque sorte, un « *droit d'accès individuel au respect d'une procédure* » - Nathalie Besucco, Michèle Tallard, op.cit.

*participation*, à tous les niveaux, et donc en même temps, une redéfinition des modalités de régulations collectives et de l'Etat, comme on l'a noté plus haut.

On voit que loin de dissoudre le lien social et politique, cet autre modèle post-fordiste entend au contraire lui donner tout son sens<sup>68</sup>. Le premier modèle promeut, en quelque sorte, la société de marché « à visage humain », en cherchant à fonder l'utopie d'une société de petits propriétaires indépendants et égaux. Le second modèle repose sur une vision plus durkheimienne de la société, qui souligne que le contrat (au fondement du marché), et, au-delà, l'individu même, ne peuvent exister sans un substrat collectif – c'est l'idée qui était au fondement même du « solidarisme » de Léon Bourgeois à la fin du XIXème siècle.

### **QUELQUES REMARQUES FINALES**

Les mutations importantes que nous avons connues au cours des trois dernières décennies ne sauraient faire oublier que de nombreux éléments fordistes sont encore à l'œuvre. Les marchés internes des grandes entreprises, s'ils ont évolué, n'ont pas disparu, et la relation d'emploi fordiste, bien que fragilisée, est loin d'être une un simple souvenir du passé. Les transitions par le chômage se sont faites cependant plus nombreuses, et la précarité touche une part importante de la population active.

Soulignons aussi, encore une fois, que nous avons surtout décrit des *tendances* : de ce point de vue, ce qui est primordial, c'est que *l'horizon* n'est plus celui de l'achèvement du Fordisme de l'après-guerre, de son régime d'emploi et de protection sociale.

Nous avons essayé d'identifier des nouveaux horizons possibles, en nous attachant à différencier deux figures idéal-typiques de l'option post-fordiste : d'un côté « l'individualisme patrimonial » et « l'Etat Social Patrimonial », de l'autre « l'individualisme citoyen » et « l'Etat Social Post-Beveridgien » - ou, pour avancer des catégories plus politiques, un modèle « social libéral » d'un côté, plus « néo-social-démocrate » de l'autre (cf. la synthèse du tableau 1).

---

<sup>68</sup> L'approche en termes « d'économie solidaire » promue par exemple par Jean-Louis Laville - qui insiste sur tous ces aspects, en se focalisant avant tout sur le « tiers-secteur » comme espace privilégié de ces nouvelles formes de régulation – peut tout à fait s'inscrire dans ce modèle de troisième voie ; cf. Jean-Louis Laville, « Au delà du libéralisme social », *Esprit*, novembre 2000.

Il s'agit bien là d'idéaux-types. D'une part, ces modèles ne sont pas forcément distingués de façon claire chez de nombreux auteurs que nous avons mentionnés. Certains développements d'Anthony Giddens se rapprochent ainsi du second modèle (notamment dans son ouvrage paru 2000 en réponse aux critiques)<sup>69</sup>. D'autre part, les différentes expériences nationales de pays de l'OCDE peuvent mêler, à des degrés divers, des éléments de l'un ou l'autre modèle – même si les Etats-Unis et le Royaume-Uni sont plus proches du premier, qui constitue, en quelque sorte un dépassement du régime d'emploi et de protection sociale libéral, et les pays scandinaves du second, qui lui approfondit, dans une certaine mesure, le régime social-démocrate (pour reprendre la typologie de Gösta Esping-Andersen, cf. plus haut).

Les limites du premier modèle apparaissent clairement : une trop faible implication de l'Etat et, au-delà, un déficit de régulations collectives peuvent amener à laisser finalement les individus livrés à eux mêmes. Faire notamment reposer le maintien de l'employabilité sur la seule responsabilité de l'individu ne peut qu'entraîner un dualisme croissant, surtout dans les pays où la logique de marché interne a été très prégnante. Il n'est pas donné à tout le monde de devenir un « nouveau professionnel ». Pierre-Michel Menger souligne que le marché du travail des artistes (avec ses fortes inégalités et un segment très précaire) pourrait préfigurer le marché du travail de l'ensemble des travailleurs si était laissé libre cours au déploiement du modèle marchand des compétences individuelles<sup>70</sup>.

Mais l'horizon des marchés transitionnels n'est pas sans poser problème non plus. De fait, et c'est là sa principale faiblesse, la mise en place des MT est coûteuse et d'une grande complexité. Elle exige, on l'a vu la coordination de multiples acteurs et la construction d'institutions complexes. Si l'intervention des pouvoirs publics, via des subventions et des régulations, est nécessaire pour impulser ces coordinations, faire émerger les externalités positives, et garantir l'intérêt général, elle est loin d'être suffisante. En conséquence, le danger qui guette les MT est aussi une forme de dualisme. En effet, une logique de MT peut apparaître par « morceaux » de façon décentralisée par simple adaptation de marchés internes existants à l'initiative des seules grandes entreprises performantes. Prenons l'exemple des dispositifs de reclassement de salariés âgés au Japon. Ces derniers rentrent tout à fait dans la logique des MT, mais en sont exclus tous les salariés du secteur secondaire des petites

---

<sup>69</sup> Anthony Giddens, *The Third Way and its Critics*, Polity Press, 2000.

<sup>70</sup> Pierre-Michel Menger, *Portrait de l'artiste en travailleur*, Le Seuil, 2003.

entreprises. Autre exemple, celui des fameux « congés à la danoise » - mis en avant par les promoteurs des marchés transitionnels. Ces derniers organisaient un droit à congé (sabbatique, de formation, parental etc.) au financement duquel les pouvoirs publics (aux côtés des salariés et des employeurs) pouvaient participer, à condition que le salarié en congé soit remplacé par un chômeur de longue durée (i.e. de plus de six mois). Gunther Schmid (op.cit.) note que ce sont surtout les salariés du secteur public qui ont bénéficié de ces congés (essentiellement de formation), et beaucoup moins ceux des PME ; de plus, les personnes recrutées pour les remplacer étaient rarement des chômeurs de longue durée, mais faisaient le plus souvent partie du « marché interne étendu » (i.e. du réseau de l'entreprise : ancien salarié ou connaissance).

Au total, si les marchés des « nouveaux professionnels » sont menacés par un dualisme « vertical » - différenciant les salariés selon leur niveau de qualification -, la mise en œuvre des MT, si elle se fait de façon non systématique, risque de buter sur un dualisme d'ordre plus « horizontal » - entre salariés de même niveau de qualification selon qu'ils appartiennent à des marchés internes innovants, ou au contraire à des marchés internes en déclin ou au marché secondaire « inorganisé », qui relève de la « flexibilité de marché » au sens de Jean-Louis Beffa et alii (op.cit.).

Il faut souligner que nos réflexions ont porté seulement sur les pistes de réforme du marché du travail et du système de protection sociale. Nous n'avons pas abordé ici le sujet essentiel des *conditions de possibilité* de mise en œuvre.

Une question fondamentale est de savoir quels acteurs, et à quel niveau (local, national, européen) peuvent porter ces réformes. On peut supposer que les partenaires sociaux traditionnels garderont un rôle de premier plan.

Si les marchés internes se transforment, l'entreprise ne se dissout pas pour autant dans les marchés transitionnels : elle reste un corps intermédiaire essentiel. C'est notamment dans le cadre de la réflexion sur sa responsabilité sociale que peut se penser la redéfinition de ses devoirs en matière d'accompagnement des transitions et trajectoires des individus.

Le rôle des syndicats reste lui aussi primordial dans les transformations en cours<sup>71</sup>. Mais il doit se concevoir dans un cadre rénové, à la fois plus universaliste (ne plus se cantonner à la défense prioritaire des salariés à statut et des « *male breadwinners* », comme cela a été

---

<sup>71</sup> Les réflexions sur la « sécurité sociale professionnelle » des personnes (CGT), et sur la conciliation mobilité-sécurité (CFDT) semblent aller dans ce sens des pistes évoquées ici – cf. par exemple Pierre-David Labani, « Les mutations du travail. Entreprises, parcours professionnels et identités sociales », *Esprit*, octobre 2002.

longtemps le cas), et plus individualisé – pour tenir compte de l'hétérogénéité croissante des situations et des préférences.

L'Etat, enfin, garde une place centrale, du fait de sa double fonction *d'institution du social* et de *régulation de la société*<sup>72</sup>. L'institution du social renvoie à la fonction socialisatrice de l'Etat, indissociable de sa fonction de *constitution* de l'individu, de développement de ses « capacités », par l'éducation mais aussi, on l'a souligné, par la fourniture de tout un ensemble de services, selon le double principe de l'universalisme (la citoyenneté sociale) et de la personnalisation (la prise en compte des caractéristiques individuelles). La régulation renvoie au droit, notamment du travail, dont on a vu qu'il restait essentiel, mais qu'il devait évoluer vers une logique plus axée sur la convention et l'incitation, et moins sur la réglementation. Si l'Etat garde un rôle tutélaire, il le fait dans un cadre promouvant la coordination et la co-responsabilité de l'ensemble des acteurs, et tentant d'articuler les niveaux supra-national, national et local.

---

<sup>72</sup> Sur la distinction de ces deux fonctions, cf. notamment Pierre Rosanvallon, « Le déficit démocratique européen », *Esprit*, octobre 2002.



Tableau 1 : Deux paradigmes pour le post-fordisme

	<b>Social-libéral</b>	<b>Néo-social-démocrate</b>
<b>Conception de l'individu</b>	<i>Individualisme patrimonial</i> (l'individu se définit par les dotations lui permettant d'entrer dans la relation marchande)	<i>Individualisme citoyen</i> (l'individu se définit comme une personne par ses « <i>capabilités</i> », et comme citoyen par sa participation)
<b>Conception de l'Etat Social</b>	<i>Etat Social Patrimonial</i> (rôle en amont du marché dans la constitution des dotations individuelles ; rôle en aval avec filets de sécurité dans le cadre du « <i>workfare</i> » et du « <i>work first</i> » ; rôle modeste des régulations collectives).	<i>Etat Social Post-Beveridgien</i> (principe d'universalisme et de personnalisation ; garde un rôle régulateur et tutélaire, dans un cadre négocié, promouvant la coordination et co-responsabilité de l'ensemble des acteurs ; place importante des régulations collectives, notamment au niveau local)
<b>Conception du marché du travail et de la formation</b>	<i>Marché des nouveaux professionnels</i> (travailleurs mobiles, sans attache, vendant leurs compétences – i.e. leur capital humain - sur un vaste marché ; conception marchande de l'employabilité)	<i>Marchés transitionnels</i> (sécurisation des transitions dans et hors de l'emploi, dans un cadre négocié et co-organisé par l'ensemble des acteurs ; coresponsabilité dans l'initiative, le financement et la reconnaissance de la formation)
<b>Références intellectuelles</b>	<i>Héritage</i> : Rousseau, Paine, Walras, <i>Philosophie contemporaine</i> : Rawls	<i>Héritage</i> : Durkheim, Bourgeois, Beveridge, <i>Philosophie contemporaine</i> : Sen
<b>Limites potentielles</b>	<i>Dualisme vertical</i> (selon les capacités inégales à incarner le « nouveau professionnel », maître de sa carrière et de son employabilité)	<i>Dualisme horizontal</i> (dû à la complexité de la mise en œuvre, et selon la diversité des arrangements locaux)