

Sous la direction de  
Michel Husson

# Travail flexible, salariés jetables

Fausse questions et vrais enjeux  
de la lutte contre le chômage



**La Découverte**

9 bis, rue Abel-Hovelacque  
75013 Paris

ISBN 10 : 2-7071-4967-5

ISBN 13 : 978-2-7071-4967-1

En application des articles L. 122-10 à L. 122-12 du Code de la propriété intellectuelle, toute reproduction à usage collectif par photocopie, intégrale ou partiellement, du présent ouvrage est interdite sans autorisation du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris). Toute autre forme de reproduction, intégrale ou partielle, est également interdite sans autorisation de l'éditeur.

**S**i vous désirez être tenu régulièrement informé de nos parutions, il vous suffit d'envoyer vos nom et adresse aux Éditions La Découverte, 9 bis, rue Abel-Hovelacque, 75013 Paris. Vous recevrez gratuitement notre bulletin trimestriel *À La Découverte*. Vous pouvez également nous contacter sur notre site [www.editionsladecouverte.fr](http://www.editionsladecouverte.fr).

© Éditions La Découverte, Paris, 2006.

# Introduction

---

## Flexibilité et « réforme » du modèle social

Le discours dominant repose aujourd'hui sur un postulat : une réforme de notre modèle social est nécessaire, et elle passe principalement par une flexibilité plus grande du marché du travail. Lors du conflit du contrat première embauche au printemps 2006, on a ainsi pu constater qu'une bonne partie des observateurs se demandaient pourquoi il est si difficile de « réformer » en France. Mais la vraie question, celle du contenu de ces fameuses réformes, est rarement posée. Cette manière de présenter la nécessité des réformes comme une évidence est répandue au-delà des néolibéraux les plus dogmatiques. Pour ne prendre qu'un exemple, Alain Lefebvre et Dominique Méda, pourtant classée à gauche, écrivent que : « Les équilibres sur lesquels nous avons vécu jusqu'alors sont menacés notamment par la globalisation, le changement technologique et le vieillissement de nos sociétés. Nos systèmes sociaux sont désormais, comme les biens, mis en concurrence et soumis à des pressions financières extrêmement fortes qui nous obligent à les réformer<sup>1</sup>. » Ce type de discours est doublement clos. Il se refuse d'abord à envisager d'autres postures que l'adaptation aux exigences de la finance mondialisée, et il prend aussi pour acquis que la globalisation, le changement technologique, ou le vieillissement de la population dictent un certain type de réformes.

Ce déterminisme doit, à l'évidence, être discuté. La globalisation n'implique pas en tant que telle une flexibilisation

---

1. Alain LEFEBVRE et Dominique MÉDA, *Faut-il brûler le modèle social français ?*, Seuil, Paris, 2006, p. 9.

accrue des marchés du travail. C'est une stratégie possible, mais ce n'est pas la seule. Il en existe d'autres qui consistent à réorienter l'activité économique vers des secteurs de haute technologie, ou bien à la recentrer sur le marché intérieur et la satisfaction des besoins sociaux. Mais elles sont difficilement compatibles avec une orientation privilégiant la flexibilité sous toutes ses formes. Parmi les pays qui ont le mieux réussi en matière de chômage, beaucoup sont très ouverts sur le marché mondial, notamment la Finlande, le Danemark, la Suède, les Pays-Bas ou l'Irlande. Mais ces pays ne sont pas pour autant des champions de la flexibilité, si l'on en croit l'indicateur calculé par l'OCDE : il a augmenté en Irlande, mais il a baissé au Danemark et en Suède, et est resté inchangé aux Pays-Bas et en Finlande. En sens inverse, les pays où cet indicateur a baissé n'en ont pas tous profité : le taux de chômage a augmenté en Allemagne et en Grèce et n'a que faiblement reculé au Portugal ou en Italie, malgré les efforts de flexibilisation. Et l'Espagne n'a pas eu besoin d'un surcroît de flexibilité pour faire baisser son taux de chômage.

Les effets bénéfiques de la flexibilité sur le chômage n'ont donc rien d'évident et on pourrait tout aussi bien, comme le remarque avec humour un économiste, conclure à un lien de causalité directe « entre les résultats à l'Eurovision et le taux de chômage<sup>2</sup> ». On se trouve en effet face à un véritable paradoxe : depuis dix ans, le « vice » (défini comme la hausse des coûts de production, de l'endettement et des déficits extérieurs) a conduit à une baisse du chômage, tandis que la « vertu » (innovation, productivité, exportation) l'a fait monter<sup>3</sup>.

Le déterminisme technologique n'est pas non plus unidirectionnel, et la flexibilité n'est pas toujours le meilleur moyen d'adapter la force de travail aux mutations technologiques, et de tirer profit de leur potentiel en termes de productivité. Une étude récente du Bureau international du travail

---

2. Alan MANNING, « Comment on B. Holmlund, "Unemployment Insurance in Theory and Practice" », *Scandinavian Journal of Economics*, 100 (1), 1998, p. 143-145.

3. Patrick ARTUS, « Quelles semblent être les meilleures stratégies pour réduire le chômage ? Un hommage au vice et à la patience », *Flash Ixis* n° 134, 30 mars 2006. <http://hussonet.free.fr/cdc6134.pdf>

montre que la productivité d'un salarié augmente avec son ancienneté dans l'emploi avant de commencer à décroître – assez faiblement d'ailleurs – au bout de treize à quatorze ans. Bref, « toute flexibilité qui passe par une augmentation de la part des travailleurs ayant une ancienneté très courte exerce un effet négatif sur la productivité<sup>4</sup> ».

Il n'est pas inutile de rappeler ici les différences trop souvent oubliées, entre flexibilité « externe » et « interne » d'une part, entre « flexibilité » et « mobilité » d'autre part. La flexibilité interne peut être assurée à l'intérieur des entreprises par la gestion et la formation continue de leur main-d'œuvre, et la flexibilité forcée n'a rien à voir avec une mobilité choisie. Il existe une grande variété de dispositifs permettant l'adaptation de la main-d'œuvre aux mutations technologiques, et elles n'impliquent pas toutes un accroissement du risque dans les trajectoires professionnelles. Certes, les pratiques de gestion actuelles des entreprises visent à reporter le risque associé à ces mutations sur les seuls salariés. Elles utilisent notamment une forme de mobilité intergénérationnelle où une génération mieux formée chasse l'autre dans les secteurs à forte intensité technologique. Ces modes de gestion réduisent certainement les coûts de formation et d'ajustement de la main-d'œuvre, mais on peut contester leur efficacité à long terme.

Les avocats de la flexibilité ont aussi tendance à passer sous silence les éléments pour eux inacceptables des *success stories*. Ainsi les dépenses pour l'emploi rapportées au nombre de chômeurs sont beaucoup plus élevées au Danemark (100 % du PIB par tête), aux Pays-Bas (150 %) ou en Suède (60 %) qu'en France (38 %) et, bien sûr, qu'au Royaume-Uni (15 %). De la même manière le fameux taux de prélèvements obligatoires est plus élevé en Suède (52 %) ou au Danemark (50 %) qu'en France (45 %) alors que les libéraux rêvent de le réduire, comme si l'on pouvait avoir le beurre et l'argent du beurre. Dans la référence à la flexisécurité danoise, il est tout aussi

---

4. Peter AUER, Janine BERG et Ibrahim COULIBALY, « Une main-d'œuvre stable est-elle bonne pour la compétitivité ? », *Revue internationale du travail*, vol. 144/3, BIT, Genève 2005.

frappant de voir que l'on en retient le volet « flexibilité » mais qu'on oublie le volet « sécurité ». De manière générale, les références aux supposés modèles oublient allègrement qu'ils disposent d'une cohérence d'ensemble dont on ne peut extraire tel ou tel aspect. Et d'ailleurs comment peut-on, comme c'est le cas en France, se réclamer à la fois du modèle britannique et du modèle nordique, alors qu'ils diffèrent sur des points essentiels ?

Mise en place en 2000 au sommet européen de Lisbonne, la stratégie dite de Lisbonne se fixait une perspective ambitieuse : faire de l'Union, d'ici à 2010, « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».

Mais la conjoncture s'est retournée et il est rapidement apparu que les 28 objectifs (assortis de 120 sous-objectifs !) étaient hors d'atteinte. Dans un bilan d'étape, Wim Kok avait montré tout son art de la litote en constatant que « beaucoup reste à faire pour éviter que Lisbonne ne devienne synonyme d'objectifs ratés et de promesses non tenues<sup>5</sup> ». En février 2005, la Commission Barroso propose alors un recentrage sur des « priorités rigoureusement définies ». La lutte contre l'exclusion sociale disparaît, et ne subsistent des orientations initiales que celles qui vont dans le sens de la flexibilité : il s'agit en particulier de « réduire la pression fiscale qui pèse sur le travail, notamment sur le travail peu qualifié et faiblement rémunéré » et d'« améliorer les effets d'incitation en faveur de l'emploi et de la formation des régimes d'imposition et d'allocations ».

La stratégie est ensuite déclinée pour la période 2005-2008 en vingt-trois « lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi » qui rassemblent dorénavant les grandes orientations des politiques économiques (GOPE) et les lignes directrices pour l'emploi. La ligne n° 20 vise à « favoriser la

---

5. Wim Kok, *Relever le défi*, Rapport du groupe de haut niveau, novembre 2004. <http://gesd.free.fr/kok2.pdf>

flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi » tout en réduisant la « segmentation du marché du travail ». On retrouve cette prétention à l'équilibre, mais les priorités effectives vont toutes dans le sens de la flexibilité. Il s'agit donc d'adapter la « législation relative à l'emploi » et de réexaminer « si nécessaire le niveau de flexibilité offert par les contrats permanents et non permanents ». Il convient aussi de « propager les formes innovantes et adaptables d'organisation du travail » et de diversifier les « modalités contractuelles » et les « dispositions relatives au temps de travail ».

La ligne n° 21 préconise une évolution des salaires « qui soit favorable à l'emploi » : elle doit « assurer la compétitivité » et « refléter la situation du marché du travail » et on imagine bien que cette évolution ne peut être à la hausse. Il peut aussi « se révéler nécessaire de diminuer les coûts non salariaux du travail et de réexaminer le coin fiscal afin de stimuler la création d'emplois, en particulier d'emplois à bas salaire ». Il y aurait une étude sémantique à mener sur cette littérature fastidieuse. Dans un langage très bureaucratique, elle synthétise le paradigme néolibéral, tout en usant d'une rhétorique qui fonctionne à un double niveau. Formellement, chaque objectif « libéral », par exemple la flexibilité, est contrebalancé par l'énoncé d'un objectif « social », par exemple la sécurité de l'emploi. Mais la compatibilité de tels objectifs n'est ni démontrée ni démontrable, et l'habillage social ne sert qu'à rendre acceptable l'orientation centrale.

Il est nécessaire aujourd'hui de récuser ce discours de la réforme en soulignant que ses remèdes ne font qu'aggraver le mal. Il est temps de tirer des bilans car, en dépit de ce que suggère la rhétorique libérale, les réformes libérales ont déjà largement avancé dans l'ensemble des pays européens : le coût du travail a été réduit, le droit du travail déconstruit et les statuts précaires se sont multipliés. Ces mutations profondes n'ont pas eu les effets annoncés : elles ont aggravé les phénomènes de sous-emploi, d'insécurité sociale et de pauvreté, au lieu de les faire reculer. Le mouvement anti-CPE a d'ailleurs tourné autour du refus de ce slogan cynique : plus de flexibilité pour combattre la précarité. Il a permis de marquer un point d'arrêt dans l'offensive néolibérale, sans que

celle-ci réévalue pour autant son objectif qui reste l'instauration d'un contrat unique flexible faisant de l'insécurité la nouvelle norme universelle.

Après vingt ans d'offensive néolibérale, le moment est arrivé d'opérer un changement de perspective et de prendre conscience que l'objectif de ces prétendues politiques « de l'emploi » n'est pas de créer des emplois ou de pérenniser les acquis sociaux, mais de transformer de fond en comble les rapports entre capital et travail. Paradoxalement, le but de ces réformes, qui invoquent constamment la nécessité de se projeter dans l'avenir, est un grand bond en arrière qui permettrait de débarrasser le capitalisme européen des régulations, des entraves et autres « rigidités », qui ont été imposées tout au long du dernier demi-siècle, et qui sont autant d'obstacles à son libre fonctionnement.

Les sociétés européennes méritent aujourd'hui d'autres réformes que cette entreprise de démolition des modèles sociaux. Ses effets désastreux conduisent à un grand basculement qui fait lentement passer des résistances à l'offensive libérale à l'élaboration de projets alternatifs. Plus avancés que ne le prétendent les libéraux, ces projets ont en commun de remettre au premier plan les questions que le débat sur la flexibilité cherche à évacuer ou à présenter comme complètement accessoires : interdiction des licenciements boursiers, encadrement du capitalisme financier, refondation d'un projet de réduction de la durée du travail, garantie de droits sociaux effectifs, critères de convergence sociale au niveau européen, développement de l'économie sociale ou solidaire, autant de thèmes qui se construisent en réaction à la profonde illégitimité sociale des réformes libérales et commencent à esquisser la perspective d'un autre monde.

Cet ouvrage collectif approfondit ces diverses hypothèses de travail autour de trois grands axes. Il cherche d'abord à dissiper un autre procédé rhétorique qui consiste à présenter la France comme un pays immobile qui n'aurait pas assez avancé sur la voie royale des « réformes ». Cela n'a évidemment



rien à voir avec la réalité des faits : depuis vingt ans, le paysage s'est profondément transformé. **Pierre Concialdi** analyse le développement de la précarité en privilégiant une approche originale fondée sur l'analyse des trajectoires individuelles. **Gérard Filoche** dresse le bilan de vingt ans de déconstruction du droit du travail. **Christophe Dejourn** examine le processus de dégradation des conditions de travail et de sécurité qui se traduit par l'accroissement des pathologies anciennes et l'apparition de pathologies « modernes ». Enfin **Emmanuel Renault** décrypte la victoire idéologique du patronat français qui a réussi à imposer le risque comme une valeur emblématique de cette modernité.

Trois contributions permettent ensuite d'éclairer de plus près la réalité de quelques « modèles » étrangers. **Florence Lefresne** montre que les performances britanniques ont beaucoup à voir avec une politique économique dégagée du carcan du Pacte de stabilité et ne peuvent être ramenées à la faible réglementation du contrat de travail qui apparaît au contraire comme un puissant obstacle à l'émergence d'une régulation articulant croissance, salaire et qualité de l'emploi. **Francisco Vergara** examine les dessous du « plein-emploi » aux États-Unis. **Odile Chagny** détaille les réformes allemandes en insistant sur leur difficile articulation avec un cadre macroéconomique favorable à l'emploi.

Il faut enfin situer les véritables enjeux et repérer les fausses solutions. **Michel Husson** mobilise les comparaisons internationales pour montrer que la flexibilité n'est pas un remède universel au chômage et discute la thèse qui fait de la précarisation généralisée un moyen de réduire les inégalités. **Thomas Coutrot** s'interroge sur la transposabilité du modèle danois de « flexisécurité » et sur la notion de « sécurisation des parcours professionnels ». **Dominique Plihon** montre enfin que la dégradation de la situation des salariés est le résultat direct de la mondialisation néolibérale ; sortir de cette mise en concurrence généralisée implique une rupture avec les principes qui gouvernent cette mondialisation.