

## La flexicurité et la question des sécurités adéquates

Laurent DUCLOS<sup>1</sup>

---

Dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) – qui constitue la première expérimentation en vraie grandeur de la Méthode ouverte de coordination ou MOC<sup>2</sup> –, la Commission européenne a publié le 27 juin 2007 une communication intitulée « Vers des principes communs de flexicurité »<sup>3</sup>. Le texte, approuvé par le Conseil de l'Union le 6 décembre 2007, combine des contenus déjà présents dans les lignes directrices intégrées pour la croissance et pour l'emploi<sup>4</sup>, qui représentent quant à elles les objectifs fondamentaux de la politique d'emploi dans l'Union<sup>5</sup> et sont censées être déclinées par les Programmes nationaux de réforme ou PNR. La promotion, par cette communication, d'une démarche globale intégrée, appuyée sur l'identification de quatre composantes clés de la flexicurité<sup>6</sup>, actualise d'un certain point de vue l'approche systémique de la stratégie européenne pour l'emploi.

1. Laboratoire des Institutions et des Dynamiques Historiques de l'Economie (IDHE).

2. Les Etats membres de l'Union ont recours à la MOC dans les domaines relevant formellement de leur compétence propre. Cette méthode de coordination repose sur cinq principes clés : la convergence (*i.e.* l'accord sur les objectifs fondamentaux de la politique) ; la subsidiarité (*i.e.* la définition autonome des conditions et des moyens de mise en œuvre des politiques) ; la gestion par objectifs (*i.e.* le suivi et l'évaluation transparente des progrès accomplis, principalement à base d'indicateurs quantitatifs) ; l'apprentissage mutuel (*via* la diffusion de bonnes pratiques) ; l'approche globale (*i.e.* l'intégration des problèmes dans une approche globale à l'échelle du modèle social national).

3. COM (2007) 359 final.

4. Dans leur version actuelle : *Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi 2008-2010*, COM (2007) 803 final.

5. Art. 128, al. 2, TCE.

6. Souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles (1), présentées comme instrument de lutte contre la segmentation du marché du travail ; stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie (2), centrées sur le critère d'employabilité ; politiques actives du marché du travail (3) et des systèmes de sécurité sociale « modernes » (4).

Quoique les dispositions de cette communication soient sans portée juridique <sup>7</sup>, et quoique les Etats membres n'aient voulu voir dans cette initiative qu'une proposition de lecture intéressant la partie emploi de la Stratégie de Lisbonne, les lieux communs de la flexicurité ont vu leur portée normative s'accroître, du fait notamment de l'initiative nationale. Le PNR 2008-2010 présenté par la France en octobre 2008 qualifie ainsi l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, « d'accord global sur la flexicurité ». La prétention élevée par la Commission de faire de la flexicurité une norme de bonne politique n'est pas étrangère à cette appropriation. Plus platement, on peut penser que la flexicurité – remarquable trouvaille lexicale – doit à ses vertus connotatives et à sa puissance évocatrice le fait d'avoir ainsi gagné ses galons de référentiel. La flexibilité se trouvait subrepticement ravalée au rang de concept boiteux <sup>8</sup>. Avant que la présidence autrichienne du Conseil de l'Union n'en fasse en janvier 2006 le fil conducteur des débats relatifs à la politique européenne de l'emploi (Bartenstein, 2006), l'élévation de la notion de flexicurité au rang de concept (Wilthagen, 1998) avait déjà permis aux réformes structurelles du marché du travail de redorer publiquement leur blason en introduisant l'hypothèse d'un mieux disant social ou – dans les termes choisis de l'OCDE – d'une « approche équilibrée » (OCDE, 2004).

La communication de la Commission définit la flexicurité « comme une stratégie intégrée visant à améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail ». Première difficulté : les attributs de la sécurité en question restent, pour une large part, indéterminés. On peut, en première instance, s'en remettre à l'intertextualité appuyée des textes et documents d'orientation européens pour clarifier cette grille d'analyse, accéder ainsi à un co-texte permettant d'arracher du sens à des formulations (volontairement ?) vagues mais ressassées : « sécurité dans l'emploi », d'une part ; « systèmes de sécurité sociale *modernes* », « aide au revenu *adéquate* », « *gamme* de prestations de protection sociale » <sup>9</sup>, « protection cohérente des droits sociaux » <sup>10</sup>, « *composantes* de protection sociale *modernes et actives* » <sup>11</sup>, d'autre part. Ce faisant, la communication relative à la flexicurité ne trouve pas son co-texte dans le seul réseau des énoncés produits ou portés par la

7. Une simple communication de la Commission (COM) ne peut officiellement créer d'obligations nouvelles à charge des Etats membres (C.J.C.E., 20 mars 1997, France/Commission, C-57/95, Rec., I, p. 1627). Cf. Tournepiche, 2002.

8. Cf. l'échec des dernières grandes négociations « multidimensionnelles » de 1984 sur « l'adaptation des conditions de l'emploi », dites négociations sur « la flexibilité de l'emploi » (Freyssinet, 2007). L'idée de « flexibilité négociée » connotait par trop sans doute un rapport des forces à l'avantage des employeurs ; elle laissait présager la faiblesse des contreparties.

9. COM (2007) 359 final.

10. Avis conjoint EMCO / CPS n° 15320/07.

11. Conclusions Conseil EPSCO 8 juin 2009.

Commission, à commencer par les lignes directrices intégrées<sup>12</sup> ; elle puise également aux travaux que la socio-économie européenne a consacrés au sujet. Encore qu'on en soit souvent resté aux linéaments du modèle et à la traduction qu'a pu notamment en donner l'OCDE en 2004 dans son rapport sur les perspectives de l'emploi. En la matière, la Commission n'aura donc que peu profité des éclaircissements portés par cette même socio-économie (Jørgensen, Madsen, 2007 ; Viebrock, Clasen, 2009). Elle n'a pas fait droit, en particulier, à l'extension donnée à la notion de « marchés transitionnels » (Gazier, Gautié, 2009 ; Rogowski, 2009), à la promotion du concept de « capacité » (Salais, 2002 ; Salais, Villeneuve, 2005), ou encore aux efforts déployés pour dessiner les contours d'un nouvel « Etat social actif » (Vielle *et al.*, 2005). A décharge – et quoiqu'elle soit l'expression mêlée d'un pouvoir d'interprétation et d'un pouvoir d'initiative – une communication prise par la Commission européenne n'est pas un texte académique : la Commission est en effet tenue d'afficher des contenus qui ne la font pas sortir des limites de sa compétence mais qui, surtout, s'inscrivent dans une continuité et dans une « grammaire ». Ces énoncés ne doivent pas trahir sur le fond la hiérarchie s'établissant, en vertu des traités notamment, entre les Grandes orientations des politiques économiques (GOPE) et les objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi, notamment l'objectif cible d'un taux d'emploi à 70 % qui représente l'une des principales variables d'action de la politique économique. Il se peut alors que la compréhension de la notion de flexicurité soit bornée par la façon dont ces conventions macroéconomiques sont habituellement instrumentalisées (Salais, 2004). On peut penser, à l'occasion, que ces enchâssements surdéterminent une approche coordonnée ne visant en fait que la seule flexibilité des marchés du travail nationaux. D'où le soupçon qui pèse aujourd'hui sur la volonté réelle d'équilibrer flexibilité et sécurité (Keune, Jepsen, 2007). En dépit de ces réserves, nous pensons qu'il faut prendre la notion de flexicurité au sérieux. Nous verrons alors que l'interprétation de ce corpus d'ensemble permet d'éclairer l'orientation normative de la politique sociale de l'Union, *a fortiori* la référence aux « sécurités adéquates » qui représentent les nouvelles façons de penser l'articulation entre marché du travail et protection sociale, le *work and welfare nexus* (première partie). Mais cette exégèse conserve une dimension un peu abstraite ; elle ne saurait suffire à faire le décompte des solutions « modernes » de sécurisation des travailleurs. Ainsi que nous y invite d'ailleurs la Commission, il nous faudrait pouvoir passer des textes aux contextes dans lesquels la flexicurité serait amenée à prendre corps. Que serait, en l'espèce, une « flexicurité à la française » ?

12. Cf., spécialement, les deux rapports Kok (2003 ; 2004) et le livre vert « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle » (COM (2006) 708 final).

En France, les partenaires sociaux, y compris l'Etat, hésitent à associer leurs projets de « modernisation du marché du travail » à l'idée de flexicurité (Grimault, 2008) ; ils lui préfèrent une référence à la « sécurisation des parcours professionnels », voire à la « sécurité sociale professionnelle », revendication initialement portée par la CGT avant d'être reprise comme un leitmotiv<sup>13</sup>. Ce faisant, le principal problème auquel sont confrontées les politiques d'emploi – en tant qu'elles se réclament de la flexicurité ou de l'impératif voisin de sécurisation des parcours – concerne bien leur contextualisation. Ainsi, on peut parfaitement souscrire au projet de la flexicurité et douter, dans le même temps, que le marché du travail soit autosuffisant, dans ses fonctionnements propres, pour porter ce projet, d'où la nécessité de penser la déclinaison de l'impératif de sécurisation à travers des conventions réelles et des dispositifs situés. Or, cette contextualisation permet non seulement de mettre en valeur des dispositions et des dispositifs concrets originaux – dont les propriétés peuvent parfaitement répondre à l'idée de la flexicurité / de la sécurisation des parcours – mais au prix, souvent, d'un complet renversement des priorités d'action (deuxième partie).

## I. La flexicurité dans le texte : que sont les protections et garanties adéquates ?

Quoique bornée par la nécessité de produire des avancées compatibles avec le « programme du marché »<sup>14</sup> (non-discrimination, égalité salariale, santé/sécurité), l'audace communautaire en matière de droit du travail était portée jadis par l'espoir d'égaliser « dans le progrès » conditions de vie et de travail<sup>15</sup>. Pour autant, l'acquis communautaire est resté fragmentaire ; il a, par ailleurs, assez largement conservé l'empreinte des formes classiques de la relation de travail et de l'entreprise. L'effet conjugué des élargissements successifs et des modalités d'achèvement du marché intérieur<sup>16</sup> mettra fin aux projets d'harmonisation – qu'ils concernent le droit du travail ou de la protection sociale<sup>17</sup> – et

13. « Votre objectif sera la mise en place (...) de la sécurité sociale professionnelle ». Lettre de mission du Président de la République au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Emploi, le 11 juillet 2007.

14. L'expression figure dans Ramaux, 2008.

15. Article 117 du traité de Rome.

16. Si la possibilité de prendre des directives visant à protéger les travailleurs à la majorité qualifiée a été ouverte par l'Acte unique, en 1986, elle était limitée, de fait, au thème de la santé-sécurité (ex-article 118A). Difficile de faire entrer tout le social par cet étroit canal.

17. Alors même que les différences entre systèmes nationaux étaient considérées comme une cause majeure de distorsion de concurrence dès la fin des années 1950. La résolution du Conseil du 6 décembre 1994, « Contribution à la convergence économique et sociale de l'Union » (94/C 368/03), rappelant qu'en Europe « les systèmes nationaux existant dans les domaines du droit du travail et du droit social, et dont le développement et la conception divergent, constituent pour les gens une base essentielle pour leur projet de vie », considérera que « l'identité nationale des différents Etats membres se définit notamment en fonction des voies particulières qui ont été choisies pour atteindre la solidarité et l'équilibre social (...) en conséquence (*de quo*), le principe de subsidiarité, que le traité de Maastricht a consacré comme principe de droit (*devra*) être particulièrement pris en considération dans le cadre de la politique sociale européenne ».

convaincra les Etats membres que l'intégration européenne peut en définitive très bien s'accommoder de modèles sociaux différents (Chassard, 1999). Au moment des fameux entretiens de Val Duchesse de 1985, le président de la Commission, Jacques Delors, crée une situation institutionnelle originale : il confie en substance aux partenaires sociaux le soin de travailler à la dimension sociale du marché intérieur et de contourner ainsi la prévention « euroréaliste » des Etats membres, en instituant une procédure de « loi négociée »<sup>18</sup>.

### **I.1. La flexicurité, une meilleure protection sociale pour les « travailleurs flexibles » (définition 1)**

C'est dans ce cadre de procédure prévu au protocole sur la politique sociale, et conformément aux articles 3 et 4 de l'accord sur la politique sociale, que la Commission engage, le 27 septembre 1995, une consultation des partenaires sociaux qui débouchera le 6 juin 1997 sur la signature de l'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel. Dans son document d'information intitulé « flexibilité du temps de travail et sécurité des travailleurs »<sup>19</sup> – une flexicurité avant l'heure ? – la Commission propose que l'initiative des partenaires sociaux s'étende depuis les seules conditions de travail, aux règles de sécurité sociale et de protection sociale ; elle insiste explicitement sur la « nécessité de définir des règles assurant un équilibre entre l'intérêt des entreprises à disposer d'une plus grande souplesse et celui des travailleurs à bénéficier d'une plus grande sécurité » (*ibid.*:4). Cette entrée en matière par la norme d'emploi n'introduisait-elle pas mécaniquement à la question du *work and welfare nexus* ? Une occasion manquée ? Dans son rapport du 6 novembre 1997 concernant la transposition de l'accord « temps partiel » en directive du Conseil<sup>20</sup>, le Parlement européen regrettera, en effet, que les partenaires sociaux aient exclu d'emblée les questions relatives à la sécurité sociale<sup>21</sup>, plaçant l'accord en-deçà des termes de la convention sur le temps partiel de l'OIT (Convention 175/Recommandation 182) ; il invitait la Commission à soumettre une proposition de directive « régissant de façon non discriminatoire les aspects du travail à temps partiel qui relèvent de la protection sociale ».

C'est sur ces entrefaites que débute l'histoire officielle de la flexicurité, avec la note intitulée *Flexibiliteit en zekerheid* (flexibilité et sécurité), présentée pour avis aux partenaires sociaux par Ad Melkert, ministre hollandais des Affaires sociales et de l'Emploi, en décembre 1995. Commentant la démarche de concertation engagée en cette fin d'année 1995 par son gouvernement,

18. Art. 138-139 TCE.

19. Réf. 0/95/335.

20. A4-0352/97.

21. « Le présent accord porte sur les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, reconnaissant que les questions concernant les régimes légaux de sécurité sociale relèvent de la décision des Etats membres. » Cf. également Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997.

le sociologue hollandais Hans Adriaansens, membre du Scientific Council for Government Policy inventera fin 1995 l'expression « *flexicurity* » (Wilthagen, 1998). A la surprise générale, les partenaires réunis aux Pays-Bas dans la Fondation du travail étaient alors parvenus, le 3 avril 1996, à se mettre d'accord sur un ensemble de dispositions alliant assouplissements juridiques pour les employeurs (libéralisation du secteur de l'intérim et de la durée maximale autorisée pour les contrats courts ; réduction des délais et des durées de procédure pour l'autorisation administrative de licenciement) et garanties nouvelles pour les travailleurs précaires (amélioration des garanties statutaires associées aux différents régimes d'emploi atypique dont la mise en place d'une caisse de retraite pour l'intérim ; progression du pourcentage de la masse salariale à affecter au financement de la formation professionnelle). En accord avec le contenu matériel visé par ces différents accords, une première compréhension de la notion de flexicurité a ainsi répondu à la nécessité d'offrir une meilleure protection sociale aux salariés titulaires de contrats précaires (CE, 2002 ; Keller, Seifert, 2004). Mais cette première définition qui présentait l'avantage d'articuler travail et protection sociale est rapidement devenue minoritaire.

### **1.2. La flexicurité, un compromis négocié « gagnant-gagnant » entre flexibilité et sécurité (définition 2)**

Sur le fondement de ce premier accord transposé dans la loi en 1999 – et pour particulariser la notion de flexicurité – Ton Wilthagen a choisi, quant à lui, de mettre en valeur, plutôt qu'un contenu matériel à proprement parler<sup>22</sup>, une mécanique de l'échange et sa capacité à renouveler la tradition néo-corporatiste du modèle hollandais de relations professionnelles. Outre qu'elle est centrée sur le procédé (*trade-off*), et donc sur la possibilité – au demeurant contestable (Tangian, 2005) – de mettre en équivalence des flexibilités et des sécurités, considérées comme homogènes de ce simple fait, cette façon de modéliser la flexicurité ne concerne guère le domaine de la protection sociale *stricto sensu* (mais ceci explique cela). La notion de flexicurité permet alors de mettre en scène la façon dont l'assurance de pouvoir enchaîner les emplois ou les contrats de travail (*employment security*) peut être la contrepartie de la liberté de gérer (*freedom to hire and fire*), et la sécurité procurée par le maintien d'une capacité à occuper un emploi (*employability security*), quant à elle, la contrepartie de l'investissement formation. L'idée est évidemment de remplacer la « vieille » protection de l'emploi (*job security*) et les législations qui la supportent – tant décriées par l'OCDE – par cette flexicurité négociée. La certitude de pouvoir accéder à un revenu de remplacement (*income security*) (Keller, Seifert, 2004) est absente de la première contribution de Ton Wilthagen (1998) – implicitement centrée sur le

22. « We do not define flexicurity simply as "social protection for flexible work forces" as many [authors] tend to analyse it » (Tros, Wilthagen, 2004:170).

couple *external numerical flexibility / employment security*<sup>23</sup>. De ce fait, la sécurité apparaît surtout comme le sous-produit d'une forme spécifique de flexibilité ; elle constitue avant tout un pari de réforme. Dit autrement, l'analyse qui supporte l'hypothèse de flexicurité étant centrée sur le fonctionnement du marché du travail, la sécurité qui la sous-tend n'est pas le but premier mais plutôt le moyen de parvenir à un compromis acceptable entre parties prenantes, compte tenu d'une exigence générale de flexibilité.

Dès lors que le droit du travail n'est plus uniment associé à l'idée de protection mais s'autodéfinit de nos jours comme « droit d'équilibre » (Supiot, 1990), on peut se demander ce que cette vision de la flexicurité ajoute en substance aux équilibres qui se cherchent en son sein. A moins, effectivement, de systématiser une lecture synchronique et de procurer obligatoirement à ces équilibres une base négociée<sup>24</sup>. Dans un premier temps, la Commission européenne ne dira pas autre chose et proposera surtout un discours de la méthode, insistant par exemple sur la nécessaire implication de l'ensemble des acteurs, entendue comme seul moyen de soutenir l'émergence de véritables « compromis de réforme ». Cette proposition est d'ailleurs conforme à l'intitulé des lignes directrices pour l'emploi 2005-2008, et plus explicitement la ligne directrice n° 21 : « favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux ». On pourrait y voir une façon de signifier aux absolutistes de la flexibilité que leur compréhension habituelle du fonctionnement du marché du travail et la formalisation qui lui donne des fondements théoriques en économie (*economics*) ne peuvent voir leurs visées prescriptives l'emporter que si la réforme respecte certaines formalités dans l'ordre du négocié (*politics*).

### **1.3. La flexicurité, une propriété du « système d'emploi » pris dans sa globalité (définition 3)**

Alors que l'articulation entre flexibilités et sécurités (*flexibility / security nexus*) est peu ou prou réduite à la dimension du *trade off* dans le schéma restituant l'expérience des Pays-Bas, la considération du cas danois a montré

23. Cette association se substitue à une équation  $\langle \text{wage flexibility} = \text{job security} \rangle$  posée par la théorie économique standard. La convention de partage de risque, qui s'incorpore au contrat de travail, limite en pratique la flexibilité salariale, cette dernière ne figurant plus, bien souvent, qu'un référent abstrait dans les critères de flexibilité. Dans les publications ultérieures, Ton Wilthagen complétera la liste des flexibilités et des sécurités potentiellement concernées par cette perspective d'échange, y incluant notamment la sécurité du revenu (Tros, Wilthagen, 2004). Curieusement, alors même qu'il magnifie le rôle des partenaires sociaux, il ne dit pas un mot de la « sécurité de représentation » que l'OIT associe à la « protection des moyens permettant aux travailleurs de se faire entendre collectivement sur le marché du travail, avec le droit de grève, des syndicats indépendants et des associations patronales qui participent aux décisions économiques et politiques de l'Etat » (BIT, 2005:17). A ce propos, voir également Standing (2002:488 et suivantes).

24. (*Flexicurity is*) « a policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, work organisation and labour relations on the one hand, and to enhance security – employment security and social security – notably for weaker groups in and outside the labour market, on the other hand » (Tros, Wilthagen, 2004:169).

que l'hypothèse de la flexicurité pouvait servir à l'interprétation d'un fonctionnement d'ensemble du système d'emploi et concernait, à tout le moins, le pan de la protection sociale dédié à l'indemnisation du chômage.

On doit au Suédois Allan Larsson, directeur de la DG Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne de 1995 à 2000, d'avoir le premier théorisé le modèle danois, et notamment souligné en quoi une politique d'emploi « moderne » – peu protectrice de l'emploi – pouvait se combiner avec un système généreux d'indemnisation du chômage (Larsson, 1999) – ce qu'il fallait démontrer à une Europe ou une OCDE voyant plus facilement dans cette générosité sans lien de contrepartie, une désincitation au travail. Il faut rappeler qu'en 1990, l'OCDE n'hésitait pas à considérer que le mauvais fonctionnement du marché du travail était à la base des déséquilibres économiques au Danemark. Ce mauvais fonctionnement pouvait être schématiquement imputé au caractère dispendieux d'un échange politique originel associé au modèle danois, où la liberté de gérer avait eu pour contrepartie explicite un généreux système d'assurances sociales. La réduction remarquable du taux de chômage au Danemark entre 1994 et 1999 – de 12,3 % à 5,7 % sur la période – fut concomitante d'une réforme continue de la politique de l'emploi initiée en 1993, qui adjoignit à cette « dépense passive » d'indemnisation un lourd programme d'activation, d'essence « capacitaire » (à visée d'*empowerment*) plutôt que disciplinaire (à horizon de sanction). Il n'en fallut pas plus pour que l'OCDE – conservant la relation de causalité – retourne quelques années plus tard le compliment et attribue à la politique de l'emploi – et spécialement au programme d'*aktivering* – la bonne santé économique du pays<sup>25</sup>. Dans les termes de l'OCDE, la flexicurité à la danoise forme ainsi un « triangle magique » alliant faible protection de l'emploi, forte indemnisation du chômage conditionnée au respect d'engagements mutuels et politique active du marché du travail centrée sur le critère d'employabilité. La mise en scène du « système danois » dans le rapport sur les perspectives de l'emploi 2004 de l'OCDE permettait de donner un nouvel exemple « d'approche équilibrée » en matière de réforme structurelle du marché du travail, à côté précisément des systèmes connotant par trop la référence au *workfare*. Après avoir apposé son label, l'OCDE prenait toutefois soin de rappeler le coût du programme danois d'activation (5 points de PIB). Ainsi que le rappellera d'ailleurs le huitième et dernier « principe commun » proposé par la Commission européenne dans sa communication de juillet 2007 – laquelle cite abondamment les travaux de l'OCDE – « les politiques de flexicurité ont des coûts budgétaires

25. Le schématisme du « triangle danois » évacue évidemment toute référence au contexte historique, à l'agencement institutionnel et à la situation et aux choix macro-économiques sur longue période, mais aussi tout détail relatif à la portée concrète et à la mise en œuvre « située » du programme d'activation (Barbier *et al.*, 2006:35-85 ; Fitoussi, Passet, 2000:181-191).



et doivent aussi être mises en œuvre afin de contribuer à des politiques budgétaires saines et financièrement viables »<sup>26</sup>.

La Confédération européenne des syndicats (CES) ne manqua pas de relever que, du procédé hollandais du *trade-off* à la figuration du modèle danois, la littérature grise s'intéressa surtout à une forme de flexibilité, résumée dans la liberté de gérer, c'est-à-dire de licencier, et donc à la « flexicurité externe » (CES, 2007). En réaction à ce réductionnisme, la socio-économie européenne s'est efforcée quant à elle d'approfondir notre connaissance des modèles. Rosholm et Svarer (2004), par exemple, ont révélé l'effet de dissuasion qui s'était attaché à la participation obligatoire aux programmes de formation pour les bas niveaux de qualification, poussant ces derniers à quitter prématurément le programme et à accepter alors n'importe quel type d'emploi, et donc pointé les aspects disciplinaires cachés du modèle danois. Pour donner le maximum de généralité à l'hypothèse du *trade-off*, Ton Wilthagen lui-même a élargi le compte des flexibilités et des sécurités et le spectre des appariements possibles dans une matrice dans laquelle l'échange « flexibilité quantitative externe » contre « sécurité de l'emploi » ne figure plus qu'une occurrence parmi d'autres (Tros, Wilthagen, 2004 ; Leschke *et al.*, 2007). Pour autant, tout se passe comme si, paradoxalement, en valorisant les sources de flexibilité internes à l'entreprise, cette nouvelle représentation matricielle remisait le présupposé contextuel de la flexicurité – à savoir l'épuisement des logiques de marché interne – pour réhabiliter subrepticement le pacte salarial classique « subordination *vs.* sécurité de l'emploi ». Or, si le modèle de la flexicurité s'est constitué sur l'idée que la protection de l'employabilité de l'individu devait passer avant la protection de son emploi, c'est bien pour avoir posé – entre autres éléments de contexte – l'instabilité de l'emploi comme un fait accompli. Plutôt que de remettre maladroitement en selle l'échange classique « flexibilité interne (de type ARTI) contre maintien de l'emploi », il eut été plus cohérent d'assumer cette hypothèse contextuelle – fût-elle controversée (L'Horty, 2004 ; Ramaux, 2008) –, pour en tirer toutes les conséquences : faut-il continuer à attacher des droits au statut ? Ne faut-il pas plutôt les attacher à l'individu ?<sup>27</sup> Si Ton Wilthagen a parfois présenté la flexicurité comme « *an implementation strategy for transitional labour market* » (Wilthagen, 1998), Bernard Gazier a plutôt eu tendance, quant à lui, à opposer les deux notions pour se concentrer non plus sur l'hypothèse du *trade-off* mais sur les institutions

26. COM(2007) 359 final.

27. De ce point de vue, les conclusions du Conseil EPSCO du 8 juin 2009 sur la « flexicurité en temps de crise » – qui signent le grand retour de la « protection de l'emploi » – témoignent à leur tour d'une forme d'incertitude épistémique (protéger l'emploi ou protéger l'employabilité ?). Le Conseil de l'Union suggère notamment de « maintenir l'emploi, dans toute la mesure du possible, par exemple en aidant les entreprises à appliquer des formules autres que le licenciement (...) Ces mesures devraient être associées à des actions favorisant l'employabilité et la reconversion, de préférence au sein d'une même entreprise ». Mais d'ajouter qu'il conviendrait cependant « d'éviter les mesures visant à préserver des changements structurels les emplois ou secteurs qui ne sont pas viables »...

du marché du travail qui permettent précisément de suppléer aux défaillances tant des marchés internes que des marchés externes pour sécuriser les transitions (Gazier, 2008).

Alors que les matrices « Wilthagen » ou « Schmid » croisaient des types de flexibilité et de sécurité d'ores et déjà répertoriés par la littérature socio-économique (Gazier, 2008), les analyses en termes de « cycle de vie » ont plutôt cherché à adopter le point de vue de la personne (Klammer, 2004). Elles se sont notamment efforcées de mettre en rapport les besoins concrets de l'individu, liés au développement de nouveaux modes de vie, avec les contraintes posées par l'exercice du pouvoir économique et les stratégies flexibles déployées par les entreprises, pour problématiser précisément ce qui devait être sécurisé. Ces approches normatives<sup>28</sup> sont les seules à avoir véritablement actualisé nos conceptions du *work and welfare nexus* et à avoir fait des trajectoires l'instance à laquelle il convenait désormais d'attacher les protections. Elles ont ainsi déterminé un « panier de sécurités » et ont cherché des moyens de répondre fonctionnellement aux exigences posées par sa composition, sans préjuger d'ailleurs des dispositifs ou des droits à même de remplir les fonctions de protection en question<sup>29</sup>. Ces approches ont montré notamment que la participation au marché du travail est déterminée par les capacités de fonctionnement des individus (*capabilities*), auxquelles sont précisément suspendus l'exercice réel des libertés (Vielle, 2007 ; Vielle, Bonvin, 2008) et la maîtrise des temps (*time sovereignty*) (Klammer, 2004).

Et c'est un fait que l'attention portée aux trajectoires et à l'effet des accidents de parcours permet d'éclairer les enjeux de sécurisation actuels. Elle révèle, par exemple, la façon dont les caractéristiques institutionnelles des systèmes de protection sociale pèsent sur les choix individuels<sup>30</sup>. Cette attention permet également de montrer que la capacité à acquérir des droits n'est pas égale tout au long de la vie<sup>31</sup>. Elle permet encore d'illustrer les « sanctions » qui découlent des trajectoires non linéaires et les conséquences d'un enfermement dans des « parcours » de précarité (Elbaum, 2007 ; Coutrot *et al.*, 2010).

#### **1.4. Le marché du travail peut-il prendre en charge les fonctions redistribuées du « welfare » ?**

Si, pour des raisons démographiques et des raisons d'équilibre macro-économique, l'ensemble de ces analyses s'entend sur la nécessité de soutenir

28. « La protection sociale de demain doit être destinée à un individu-type isolé, qui doit pouvoir participer au marché du travail, vivre décemment lorsqu'il en est exclu, et exercer des responsabilités privées à l'égard des personnes dépendantes (enfants, parents, etc.) » (Vielle, 2007:4).

29. Cf. la méthode dite des « équivalents fonctionnels » (Vielle, 2001).

30. Cf., par exemple, les comportements de fin de carrière (Debrand, Sirven, 2009).

31. Cf., par exemple, l'examen des conséquences du chômage ou de la maladie sur les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite (Baraton, Croguennec, 2009).

la participation des individus au marché du travail et d'augmenter globalement les taux d'emploi, elles diffèrent en revanche sur les moyens d'y parvenir. Qu'elles enferment l'analyse dans le fonctionnement du marché du travail ou qu'elles travaillent explicitement à une nouvelle articulation entre marché du travail et protection sociale, ces approches de la flexicurité mènent toutes, dans un premier temps, à un même constat : il appartient désormais au marché du travail – et à son droit propre – de prendre en charge une partie des fonctions redistribuées du *welfare* (d'où l'intérêt de rechercher l'équivalent fonctionnel de telle ou telle protection « classique »). Inversement, la réforme de nos systèmes d'emploi implique sans doute de développer la fonction « emploi » de la protection sociale<sup>32</sup>. Ayant fait du taux d'emploi la variable d'action de la politique économique, et donc de la participation au marché du travail un objectif stratégique non négociable dans son principe, l'approche économique intégrée des politiques sociales consacrée au plan européen par la Stratégie de Lisbonne a complètement transformé, à cet effet, l'orientation normative héritée de l'Etat social. Dans ses travaux rétrospectifs et comparatifs, l'économiste et sociologue danois Gøsta Esping-Andersen en avait donné une formulation assez claire à travers la notion de *decommodification* : c'était précisément la possibilité offerte de mener une existence décente en dehors de la participation au marché du travail qui donnait la mesure des réalisations de l'Etat social<sup>33</sup>. La perspective du *work and welfare nexus* nous conduirait en somme à voir la flexicurité comme un nouvel équilibre entre *commodification* et *decommodification* (Klammer, 2004:287).

Pour autant, les différents travaux sur la flexicurité se partageant la scène européenne vont s'opposer, d'une part, sur la façon dont les institutions du marché du travail peuvent être des vecteurs de sécurisation, d'autre part, sur la manière dont les institutions de la protection sociale sont commises à soutenir les capacités d'insertion professionnelle. Ce sont les usages dont les notions d'employabilité et d'activation font l'objet, et leur association avec un contexte particulier et/ou avec d'autres concepts clefs (*workfare versus learnfare*, par exemple) qui permettent de donner sens à cette opposition (Bonvin, Moachon, 2005). La conception comportementaliste du risque chômage<sup>34</sup> – aujourd'hui dominante – recommande ainsi de modifier la « structure des incitations » et fait passer au premier plan la composante monétaire de l'activation dans la réforme de la protection sociale et de la

32. En revanche, seules les analyses assises sur le concept d'incitation et se réclamant du *making work pay* insistent sur la nécessité de développer la fonction « emploi » de la fiscalité.

33. *Decommodification which « refers the degree to which individuals, or families, can uphold a socially acceptable standard of living independently of market participation »* (Esping-Andersen 1990:37 & *passim*). Pour une analyse comparative récente des niveaux de sécurité « démarchandisés » voir Menahem (2007).

34. La focalisation des politiques sur l'offre de travail et les facteurs déterminant cette offre est cohérente avec cette analyse du risque chômage centrée sur le comportement des agents – notamment les comportements de recherche d'emploi – et les imperfections du marché (*cf.*, à ce titre, la critique de la législation protectrice de l'emploi).

fiscalité (*making work pay, tax and benefits system reforms*) ; mais ayant eu d'emblée pour effet de faire reculer le champ de « l'inactivité légitime », elle peut justifier également le recours à des mesures coercitives (visant notamment à faire baisser par surcroît le salaire de réservation des chômeurs). Dans cette *tightening approach* (Heikkilä, 1999), l'activation est surtout le procès de la protection sociale à l'ancienne qualifiée précisément de « passive »<sup>35</sup> ; elle va de pair avec la promotion de la prévoyance individuelle, en matière d'employabilité notamment<sup>36</sup>. En pratique, l'employabilité *a priori* de l'individu, lorsqu'il arrive sur le marché du travail, donne la mesure des « risques du sujet » et du soutien qu'il peut attendre de la collectivité. En la matière, la réponse en termes de formation constitue généralement un registre unique de l'action publique. Dans cette approche, les politiques sociales ne sont pas simplement subordonnées aux politiques du marché du travail, ces dernières se concentrent surtout sur les législations protectrices de l'emploi, le levier des « dispositions contractuelles » concentrant, d'un certain point de vue, l'ensemble de la problématique flexicurité (COM(2007) 359 final, première composante). Aux « styles de comportement » visés par cette première approche, s'oppose la prise en considération des capacités des personnes réelles. L'inactivité est plus souvent prise ici comme symptôme d'une incapacité (au sens des *capabilities*), si bien que l'activation renvoie d'abord à la possibilité de structurer une offre de services et à la façon dont on peut équiper le marché pour l'individu (Gautié, Gazier, 2003). L'employabilité figure alors plutôt du côté des buts tant généraux que particuliers à atteindre ; sa prise en charge est une responsabilité partagée et doit donc être assise sur des régulations collectives (Chassard *et al.*, 1998 ; Gautié, 2003a).

35. Si la nouvelle conception des sécurités ne condamne pas *a priori* l'ancienne, la charge reste ambiguë : « Le grand enseignement des vingt dernières années est que les mécanismes actuels de transferts sociaux n'apportent plus une sécurité suffisante. Les énormes ressources affectées aux prestations doivent être réorientées vers l'emploi. Les régimes de prestations de chômage doivent gagner en efficacité : il s'agit d'inciter davantage les chômeurs à chercher un emploi en leur donnant en même temps des possibilités d'amélioration de leurs compétences, de manière à créer progressivement une véritable assurance employabilité au lieu d'une simple indemnisation du chômage », in « Moderniser et améliorer la protection sociale dans l'Union européenne », COM(97)102, 12 mars 1997.

36. La « formation tout au long de la vie » avait été consacrée en 1995 au plan européen par le livre blanc sur l'éducation et la formation « Enseigner et apprendre : vers la société cognitive » (COM(95) 590), mais c'est le vocabulaire du capital humain qui s'est imposé pour décliner cet objectif. Or, ce vocabulaire peut alimenter une conception purement patrimoniale de l'individu et une certaine tendance à mesurer les apports de la formation professionnelle sous la forme de crédits et de capitaux. La formation professionnelle, en tant qu'elle permet de garnir le portefeuille de l'individu de compétences nouvelles est censée accroître son potentiel et donc son employabilité. La réalisation de cet actif permet alors de parer aux « accidents de parcours ». Les hypothèses de base de cet « individualisme patrimonial » légitiment de nouvelles formes d'intervention de l'Etat qui peuvent prendre directement la forme de dotations en capital mais qui sont fondées, plus généralement, sur des incitations visant l'acquisition et la détention de l'actif en question (*asset-based welfare*) (Gautié, 2003a). Le plus grand danger est alors représenté par l'idée que la formation « tout au long de la vie » pourrait constituer la base d'une « assurance emploi », sachant par ailleurs l'absence d'adéquation entre formation et emploi (Couppié *et al.*, 2009). Or, cette idée chemine dans le débat public.

L'orientation normative des politiques sociales impulsées depuis l'Europe au nom de l'emploi se dessine souvent en creux. En étudiant les modifications introduites – au cours d'une dizaine d'années de Stratégie européenne pour l'emploi – dans le réseau des énoncés qui tissent les lignes directrices, certains ont cru déceler le passage d'une vision libérale (*i.e.* progressiste) des mesures de politiques actives du marché du travail à une problématique de *making work pay* plus affirmée (Barbier *et al.*, 2006:32-34). On peut penser que cette orientation normative est surdéterminée d'emblée par les concepts clés du cadre d'action macroéconomique européen (*expectations* ; *NAIRU* ; *output gap* ; etc.) et par le besoin de flexibilité qu'il implique sur les marchés des facteurs de production, dont le marché du travail (Salais, 2004). Ainsi le sens des expressions engagées dans les documents officiels relatifs à la flexicurité – « sécurité sociale moderne » ; « aide au revenu adéquate » ; « protection cohérente des droits sociaux » – est-il largement déduit de cette « grammaire macroéconomique ». On peut se demander si la fragile émergence d'une MOC dédiée à la protection sociale finira par enrichir ce processus rationalisé, aujourd'hui centré sur la politique d'emploi <sup>37</sup>.

Hors l'espace littéraire, la fonction pragmatique des analyses économiques ne s'exerce que lorsque les énoncés résistent à un processus de contextualisation. De ce point de vue, chaque pays membre de l'Union voit, comme on dit, midi à sa porte, et il n'est pas certain que les parcours typiques de flexicurité imaginés par la Commission européenne suffisent à répondre à cette exigence de contextualisation. La façon dont un marché du travail peut prendre en charge les fonctions redistribuées du *welfare*, ou dont se trouve « activée » *in concreto* la fonction « emploi » de la protection sociale, dépend avant tout des trajectoires nationales (la fameuse dépendance au sentier) et de la façon dont les faits stylisés de l'analyse économique peuvent être traduits dans des conventions réelles – norme légale délibérée, norme négociée entre acteurs – pour pouvoir alimenter de véritables compromis de réforme. C'est ainsi que la France a dégagé avec l'impératif de sécurisation des parcours sa propre lecture des enjeux d'articulation entre modernisation du fonctionnement du marché du travail – sous-entendu « flexibilités » – et redéploiement des sécurités.

37. Les modalités d'application de la méthode ouverte de coordination au domaine social ont été progressivement éclairées (COM (2005) 706 ; COM (2008) 42 ; COM (2008) 418 final). Ceci étant, les objectifs de la MOC sociale la différencient encore peu de la Stratégie européenne pour l'emploi à laquelle elle reste très largement inféodée (voir également « Moderniser la protection sociale (...) : promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail » COM (2007) 620 final). La communication relative à « l'engagement renouvelé en faveur de l'Europe sociale » (COM(2008) 418 final) a eu beau reconnaître le caractère décevant de cet « attelage » et de cette subordination de fait, la différence de traitement entre les deux matières – emploi et politique sociale – est encore sensible dans la rédaction de l'article 5 du traité « TFUE » entré en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2009. Ce dernier dispose en effet que « l'Union prend des mesures pour assurer la coordination des politiques de l'emploi », quand il précise un peu vaguement qu'elle « peut prendre des initiatives pour assurer la coordination des politiques sociales »...

## II. La prise en charge d'un « contexte » dans les dispositifs dédiés à la sécurisation des transitions professionnelles

L'approche française en matière de flexicurité – qui contextualise le modèle européen en soutenant précisément l'établissement de conventions réelles – repose sur la notion de « parcours » et sur l'impératif de sécurisation des parcours et des mobilités professionnelles. La notion de parcours est d'abord caractéristique du champ de l'insertion et de la formation professionnelle<sup>38</sup> ; elle est mobilisée aujourd'hui dans pratiquement tous les domaines de la politique de l'emploi<sup>39</sup>. Les partenaires sociaux l'ont abondamment utilisée dans leurs derniers accords nationaux interprofessionnels<sup>40</sup>, jusqu'au récent ANI du 7 janvier 2009 relatif à la formation professionnelle, qui crée notamment un « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » (FPSPP)<sup>41</sup>. Si la sécurisation des parcours constitue une priorité de la Présidence de la République<sup>42</sup>, la loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social<sup>43</sup> confie explicitement aux partenaires sociaux le soin d'engager les réformes jugées nécessaires en la matière par l'exécutif.

### II.1. Attacher des droits à l'individu et à son parcours

Sur le fond, l'inspiration de l'Etat comme des partenaires sociaux – qui ont très largement incorporé cette notion de sécurisation des parcours à leurs doctrines respectives (Grimault, 2008) – doit beaucoup à la référence aux rapports Boissonnat (1995) et Supiot (1999) :

- 
38. « Parcours de formation » (ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle) ; « Parcours d'insertion et de qualification » (Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale) ; « Parcours individuels personnalisés et action de formation » ; « Contractualisation des parcours » ; « Parcours d'accès à l'emploi » (Circulaire DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue).
  39. Dans la réforme du service public de l'emploi, par exemple : « Aide à la sécurisation des parcours professionnels » (C. Trav. art. L.5311-1) ; « Parcours d'insertion sociale et professionnelle » (C. Trav. art. L. 5312-1) issus de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi ; voir également, le « parcours vers l'emploi » (Convention Etat-Anpe-Unédic du 5 mai 2006 relative à la coordination des actions du service public de l'emploi, art. 1).
  40. « Sécurisation des parcours professionnels » (ANI du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi ; ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail ; ANI du 14 novembre 2008 sur la GPEC).
  41. Cf. article 18 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
  42. Cf. le discours du Président de la République, fondateur en la matière, du 18 septembre 2007 à l'occasion du 40<sup>e</sup> anniversaire de l'Association des Journalistes de l'Information Sociale.
  43. « Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable (...) en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. A cet effet, le Gouvernement (...) communique un document d'orientation (...). Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation... » (article L.1 du nouveau Code du travail). « Quand il y aura eu accord, la loi le consacrerait. Là où il n'y aura pas eu accord, l'Etat prendra ses responsabilités » (Discours du 18 septembre 2007, *op. cit.*).

- le rapport Boissonnat avait proposé de lier le salarié à une pluralité d'entreprises utilisatrices par un « contrat d'activité », également susceptible d'être financé par une partie des fonds dédiés à l'insertion et des droits acquis au titre de l'assurance chômage ou de la formation professionnelle. Il s'agissait, *via* cette internalisation et cette mutualisation de la responsabilité de l'emploi, d'élargir le cadre d'organisation de la relation d'emploi, de manière à assurer à l'individu la continuité d'un statut et l'opportunité d'un itinéraire professionnel « réfléchi » ;

- le rapport Supiot s'était préoccupé lui aussi de penser la continuité de statut par-delà la diversité des emplois occupés ; il s'était efforcé de déterminer notamment les contours d'un « état professionnel » des travailleurs – sorte de projection du concept d'état civil – auquel était attaché un ensemble de droits individuels, dont certains mobilisables à discrétion en fonction des besoins liés à la construction du parcours de la personne : « droits de tirage sociaux » accumulés par le titulaire lors des différents épisodes de sa vie professionnelle, le cas échéant abondés – dans les périodes de transition notamment – par la collectivité ou l'entreprise (droits à congés, crédit formation, compte épargne temps), et pensés sur le modèle des « droits de tirage spéciaux ».

Autrement dit, avec le contrat d'activité, Jean Boissonnat imagine un nouveau « véhicule » pour l'acquisition et la consommation de ses droits par le salarié <sup>44</sup>. En poursuivant la métaphore routière, on pourrait dire qu'Alain Supiot imagine plutôt, quant à lui, avec l'état professionnel, une sorte d'autoroute avec son réseau de stations services où chacun viendrait tirer du droit à la pompe !

Au demeurant, l'intérêt du rapport Supiot réside moins dans cette construction que dans la lecture qu'il donne de la recomposition du rapport d'emploi. Dans une contribution ultérieure, Alain Supiot en précise l'enjeu : « L'Etat providence (*était*) marqué par la protection des travailleurs au prix de leur subordination, les temps sont peut-être mûrs pour un droit du travail qui aurait pour horizon l'émancipation des travailleurs au prix de leur responsabilité. (...) Le problème n'est alors plus seulement de prémunir le travailleur contre les risques prévisibles de l'existence, mais aussi de lui donner les moyens d'assumer (*une*) liberté et (*des*) responsabilités nouvelles (*conformes aux nouvelles formes d'engagement dans le travail*). Le statut du travailleur qui reposait sur deux pieds – la dépendance et la sécurité – en exige alors trois : la liberté, la sécurité et la responsabilité. Ce trépied est nécessaire, car si la liberté implique nécessairement la responsabilité, la responsabilité implique à son tour la sécurité (*pour pouvoir s'exercer*) » (Supiot, 2002:171-173). Autrement dit, on ne pourra prendre au sérieux les

44. Cf. *infra*, la question des droits externalisés affectés à un statut mais dont le support contractuel est rendu séparable.

injonctions à l'autonomie, entendues ici et là, que lorsqu'on aura véritablement sécurisé les transitions professionnelles. Mais alors les employeurs devront accepter un recul sensible des clauses restrictives de la liberté du travail et des obligations de fidélité à l'entreprise. A la Sécurité sociale près, c'est la figure du « Sublime » empruntée par Bernard Gazier à Denis Poulot qui pourrait constituer le nouveau paradigme de la relation d'emploi (Gazier, 2003).

Notons que ces développements d'ordre prospectif butent sur le comportement hérité de l'Etat social. Ainsi que le disait Richard Sennett, « l'autonomie (*et donc l'exercice de la liberté*) n'est pas simplement une action ; elle requiert aussi une relation (...). Les fondateurs de l'Etat-providence ont cru (*qu'il*) fallait une institution qui définît de quoi ses clients avaient besoin. Il eût semblé irrationnel de fournir les ressources sans préciser leur usage, mais le résultat est que l'administration n'a pas appris à admettre l'autonomie de ceux qu'elle servait » (Sennett, 2003:200). En effet, si la notion de « parcours » s'est imposée en droit français – sans pour autant créer de véritable « droit au parcours » – c'est principalement pour s'attribuer à des « dispositifs prescriptifs ». Dans la loi ou dans la réglementation, la notion de parcours est ainsi toujours associée à une prescription délivrée dans le cadre d'un dispositif ou d'une prestation unique et renvoie à des étapes définies *a priori*, typiquement en ce qui concerne aujourd'hui le parcours contractualisé du demandeur d'emploi. De ce fait, la possibilité pour un individu de déterminer un itinéraire qui lui soit propre est freinée, concrètement, par les pratiques de gestion de programmes cloisonnés dont le pilotage est orienté vers la réalisation d'objectifs quantitatifs nationaux d'entrée dans chaque mesure (Robineau, 2002).

Notons qu'à l'inverse, dans les décisions de justice notamment, le terme de parcours est le plus souvent réservé à la description et à la récapitulation *a posteriori* d'un cheminement propre à la personne, révélant au passage des dispositions singulières dont les juges peuvent d'ailleurs tirer argument pour requalifier certaines étapes dudit parcours (Amnyos, 2006). Ainsi que le relevait, à son tour, François Gaudu, « l'un des problèmes de l'évolution actuelle est que le statut de l'actif (ou l'état professionnel) et le contrat d'activité ont en partie été imaginés par projection des conventions de parcours destinées aux publics en difficulté, notamment du contrat d'insertion du RMI. Tout naturellement, les idées du rapport Boissonnat ont alimenté les méthodes de traitement (*très encadrées*) des publics en difficulté. Cependant, si l'on veut faire progresser le dossier et en étendre les avantages aux salariés, qui ne se confondent pas avec les publics en difficulté, il ne faut pas craindre de développer des expériences dirigées vers le cœur du salariat. C'est en effet en considérant les salariés les mieux traités que la sécurité de l'emploi a été établie » (Gaudu, 2003:96)... et qu'il sera fait droit à l'autonomie.



En définitive, la notion de parcours s'est imposée mais sans résoudre la question de l'autonomie, raison pour laquelle elle n'a pas su répondre à la question des transitions inhérentes à tout parcours. L'appel à la « sécurisation des parcours professionnels » est parfois proche de l'incantation : songeons que le texte de l'ANI du 7 janvier 2009 sur la formation professionnelle y fait référence 48 fois ! Cette référence renvoie, en France, à des pratiques ou à des dispositifs disparates dont les effets propres n'ont souvent fait l'objet d'aucune évaluation, à l'exception peut-être du contrat de transition professionnelle (CTP), instauré à titre expérimental par l'ordonnance du 14 avril 2006 (Remy, Salzberg, 2007). Qui plus est, ces dispositifs manquent cruellement de coordination et si nous manquons ainsi d'une évaluation qui permettrait de rapporter à un objectif les effets propres à chacun, nous manquons surtout d'une évaluation susceptible d'interroger une cohérence d'ensemble comme nous y invite pourtant la Commission européenne à propos de la flexicurité (Duclos, Kerbourc'h, 2006). De ce point de vue, seul l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la « modernisation du marché du travail », dont les dispositions forment – selon le mot des partenaires sociaux – un « équilibre d'ensemble » (chap. IV), constituerait *a priori* un bon candidat à une évaluation en termes de flexicurité. Les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2008 n'ayant pas encore toutes fait l'objet d'une mise en œuvre, il est trop tôt pour juger de cet équilibre <sup>45</sup>.

L'accord du 11 janvier 2008 est composé de 19 articles et comporte deux parties principales, l'une visant à « faciliter l'entrée dans l'entreprise et à améliorer le parcours en emploi » (orientation professionnelle, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences <sup>46</sup>, formation, mobilité géographique et professionnelle ; etc.), l'autre à « sécuriser les contrats et à améliorer le retour à l'emploi ». Cette seconde partie est la plus originale. Elle met notamment en balance un certain nombre d'assouplissements concernant les contrats de travail et leur gestion – incluant la création d'un

45. Jacques Freyssinet a retracé la genèse de cet accord (Freyssinet, 2007). Alors que les parties à l'accord sur la modernisation du marché du travail se réclamaient d'un équilibre global, on notera que les dispositions relatives au(x) contrat(s) de travail étaient pratiquement les seules à avoir fait l'objet d'une reprise dans la loi de « transposition » éponyme du 25 juin 2008. Il nous faudrait donc logiquement attendre le résultat de l'ensemble des négociations auxquelles l'accord a renvoyé dans son chapitre III, le produit des travaux de la Commission de suivi et d'évaluation qu'il a mise en place et, le cas échéant, examiner le contenu des lois de transposition, pour juger de cet équilibre global. Aujourd'hui, le compte n'y est pas (Fabre *et al.*, 2008). Contre l'idée qu'un équilibre de flexicurité peut être le produit d'un agencement du droit peu ou prou réduit à la seule sphère contractuelle (Cahuc, Kramarz, 2005), l'accord des partenaires sociaux dispose d'emblée que les règles du contrat de travail doivent s'articuler à de nouvelles garanties sociales pour répondre concrètement à l'objectif de sécurisation des parcours. Le contenu matériel de l'accord s'étend d'ailleurs explicitement au champ la protection sociale.

46. Dans le cadre des accords de GPEC, l'évolution du droit (*cf.* ANI du 14 novembre 2008) et de la jurisprudence soutient une nouvelle possibilité d'échange – d'ailleurs conforme au présupposé de la flexicurité – entre mobilités externes (*cf.* les exonérations relatives aux départs volontaires dans le cadre d'un accord de GPEC ou le congé de mobilité) et maintien par l'employeur de la capacité à occuper un emploi (Code trav., art. L. 6321-1 ; Cass. Soc., 23 octobre 2007, n° 06-40.950). Voir Duclos, 2008.

mécanisme de « rupture conventionnelle » du contrat et un nouveau type de contrat de travail appelé « contrat de mission » – avec le maintien de certains droits liés au contrat de travail au-delà de la rupture de ce dernier. En plus de constituer une ébauche de flexicurité conforme dans ses linéaments aux recommandations européennes, l'article 14 de l'ANI garantissant le maintien des droits dans les phases de transition professionnelle intéresse directement le *work and welfare nexus*. Les partenaires sociaux ont choisi d'appeler « portabilité du droit » cette garantie relative aux couvertures complémentaires santé et prévoyance et à la mobilisation des droits acquis au titre du DIF (droit individuel à la formation créé, quant à lui, par l'article 6 de l'ANI du 5 décembre 2003). La portée réelle de ces deux garanties est restée longtemps – et reste pour partie – un mystère. Il a fallu attendre deux nouveaux ANI – l'un du 7 janvier 2009 concernant le DIF, l'autre du 18 mai 2009 concernant le bloc « santé-prévoyance », lui-même signé à l'issue de nombreux reports – pour que ces « garanties » et le mécanisme lié à leur maintien au-delà du contrat de travail soient mieux décrits. On pourrait voir dans ces attermoissements un symptôme de l'incapacité de nos différents systèmes de protection à soutenir, pour les sécuriser, les mobilités externes et les mobilités statutaires : absence de continuité dans les droits attachés au contrat de travail ; perte de certaines garanties sociales liée au changement d'espace conventionnel ; manque de coordination des régimes de protection sociale ; etc. Plutôt que la question convenue du « parcours », l'article 14 de l'ANI du 11 janvier introduit de plain-pied à la question des « transitions ». Il illustre, à lui seul, toute la difficulté qu'il y a à faire des transitions l'instance commandant la combinaison des protections plutôt que ces protections ne soient attachées à un état contingent. Il montre toute la difficulté à rendre les droits « consommables » en dehors de la référence au cadre de l'entreprise (Duclos, Kerbourc'h, 2006).

## **II.2 Assurer la continuité des droits : les techniques juridiques disponibles**

La critique des dispositions de cet accord permet, en fait, d'imaginer plusieurs moyens d'assurer la continuité des droits pour sécuriser les transitions et les mobilités d'emploi à emploi. Les droits que les partenaires sociaux ont appelés « portables » correspondent, en réalité, à des droits simplement « étendus », c'est-à-dire à des droits affectés à un statut ou une situation sociale et professionnelle mais dont le bénéfice est susceptible d'être maintenu. L'Etat a utilisé le procédé dans le cas du contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) qui maintient socialement le créateur d'entreprise dans les droits attachés à sa situation antérieure de salarié <sup>47</sup>. Du

47. Cf. l'article 20 et suiv. du titre II « Transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur » de la loi n° 2003-721 du 1<sup>er</sup> août 2003 pour l'initiative économique (Art. L. 5142-1 ; R. 5142-1 et suiv. C. Trav.).

fait d'une indétermination relative de la technique employée, les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008 avaient étendu le bénéfice des droits en santé et prévoyance sans renvoyer à aucun mécanisme précis de répartition de la charge et/ou de gestion afférent. D'où le problème : qui paye ? Ils ont attendu plus d'un an pour le régler, limitant au passage l'étendue de la garantie <sup>48</sup>. *Stricto sensu*, la portabilité d'un droit ne se confond pas avec le procédé visant simplement une extension de couverture.

Le droit portable se différencie précisément moins d'un droit étendu par son mode de consommation que par son mode de financement : la portabilité est assurée *ex ante* par le provisionnement de créances auprès d'un tiers et la garantie repose alors sur un mécanisme de consignation dont on peut supposer que les entreprises ne voulaient pas (Duclos, Kerbourc'h, 2006). Le recours aux techniques d'externalisation que sont le dépôt et la consignation limite *de facto* la portabilité aux droits potentiellement « financiarisables ». Les candidats actuels sont en nombre restreint. Il s'agit principalement de certains droits à congés (le compte épargne temps), de certains revenus différés (l'épargne salariale), du droit individuel à la formation ou, comme dans le cas du *Mitarbeiterversorgungskassen* ou MKV autrichien, des indemnités de licenciement. Le droit dit portable renvoie donc, en première instance, à une gestion externalisée.

Ce faisant, les partenaires sociaux ont une autre technique à leur disposition : la technique de mutualisation qui permet cette fois de répartir la charge du droit sur un périmètre étendu – il en va ainsi d'ailleurs du régime d'assurance chômage. Le recours à cette technique définit une troisième catégorie de droits dits « transférables ». Si le recours à la portabilité est borné par les possibilités de financiarisation et d'externalisation de la gestion des droits en question, le recours à la transférabilité butera, quant à lui, sur la volonté des acteurs sociaux. Elle seule peut, en effet, limiter les perspectives offertes par la technique de mutualisation mise en œuvre par toutes les grandes institutions providentielles <sup>49</sup>. Cette technique fut le principal véhicule du *work and welfare nexus* à la française, ainsi qu'en témoigne d'ailleurs

48. Avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 (article 14), étendu par arrêté du 7 octobre 2009 (JORF n° 0239 du 15.10.09). Cf. « Portabilité des garanties santé et prévoyance d'entreprise », fiche thématique du Centre technique des institutions de prévoyance, décembre 2009.

49. Un exemple de cette volonté dans les accords collectifs de branche : l'introduction d'une clause dite de « migration » relative à la désignation d'un organisme pour la gestion du régime de prévoyance peut contraindre toutes les entreprises à s'affilier à l'assureur désigné. La clause est évidemment un moyen de créer un espace de mutualisation le plus large possible qui concerne tant les entreprises dépourvues de couverture dans la branche considérée que celles qui en disposaient. L'opposabilité aux entreprises de la clause de migration permet ainsi à la branche professionnelle de s'assurer de la sauvegarde d'un mécanisme de solidarité et d'imposer dans son périmètre une continuité des droits sociaux. Voir, par exemple, l'article 14 de l'avenant n° 83 à la CCN de la boulangerie-pâtisserie du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé ; l'article 10.11 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif à la mise en place du régime de prévoyance ; l'article 9 de l'avenant du 22 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles ; l'article 6.1 de la CCN de l'industrie pharmaceutique du 22 juin 2007.

la présence d'une notion partagée de « garantie sociale » dans le Code du travail et dans le Code de la Sécurité sociale<sup>50</sup>, et qui donne tout son sens à l'initiative des partenaires sociaux (Barthélémy, 2007). La liste des garanties sociales n'étant pas limitative, on peut très bien imaginer qu'elle s'étende à des sécurités susceptibles de donner corps à l'impératif de flexicurité. *Quid*, par exemple, d'une « assurance employabilité » (Kerbourc'h, 2010)<sup>51</sup> ?

La sécurisation des mobilités statutaires (du salariat à l'indépendance, par exemple, ou inversement) peut enfin reposer sur des « droits articulés », liant les garanties mises en œuvre par différents régimes de protection sociale et donc sur des techniques de coordination ou d'harmonisation des régimes. Encore qu'au plan local, les dispositifs de sécurisation des transitions reposent plutôt sur des droits eux-mêmes externalisés, c'est-à-dire des droits affectés à un statut mais dont le support contractuel est rendu séparable. Le « contrat d'activité » proposé par le rapport Boissonnat ou le « groupement d'employeur », qui reposent sur une triangulation de la relation d'emploi, sont typiques de cette forme d'externalisation du support d'acquisition du droit (le contrat de travail).

### **II.3. Un nouvel équipement du marché du travail : les « agences de transition »**

Quelle que soit la technique à laquelle il est recouru, l'attribution de droits sociaux dits de « nouvelle génération » ne règlera pas seule le problème des transitions professionnelles et ne suffira pas à équiper le marché pour l'individu (Gautié, Gazier, 2003), *a fortiori* aux marges du marché du travail où la segmentation des droits renvoie plus souvent à l'extension d'une sphère de « mobilité de précarité » (la « flexicarité ») et engendre une difficulté à attacher des droits à l'individu pris dans le « halo des transitions » (Gautié, 2003b). Le principal problème posé par la prise en charge concrète des transitions professionnelles est, comme on l'a vu, l'organisation des sécurités héritées de l'Etat social en « tuyaux d'orgue »<sup>52</sup>. Il est impossible aujourd'hui de donner de l'air aux « mobilités subies », en permettant que s'organisent conjointement de l'indemnisation, de l'orientation, de l'insertion, de la professionnalisation, de la formation... et du travail sans traverser des espaces

50. Article L. 2221-1 C. Trav., et article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale.

51. L'employeur est aujourd'hui théoriquement débiteur d'une obligation au maintien de la capacité à occuper un emploi. Sans vouloir totalement l'exonérer d'une responsabilité en la matière, du fait de l'institution d'un « risque social », ne pourrait-on imaginer un système de mutualisation prenant en charge les prestations nécessitées par la perte de cette capacité ? Le risque de chômage étant couvert par une assurance qui compense l'altération du revenu, il s'agirait de montrer en quoi ces prestations en nature se distinguent de la formation professionnelle (*cf. infra*). Jean-Yves Kerbourc'h relève malicieusement que des acteurs du marché de l'assurance collective offrent d'ores et déjà des contrats incluant « un service intégré d'aide personnalisée au retour à l'emploi »...

52. Au sein des transitions, nous focalisons évidemment l'attention sur les nouveaux espaces à sécuriser, sans trop nous étendre sur un possible *reingeniering* des sécurités héritées qui pourrait concerner, par exemple, le système d'assurance chômage et le soutien qu'il pourrait plus explicitement apporter à l'organisation des transitions. Une proposition de cette nature figure dans Coquet et Sylvain (2007).

de droits étanches, jaloux de leur réglementation, de leurs prérogatives et de leurs dispositifs propres. Mais que l'individu ait lui-même pu accumuler des droits par-ci par là, il y a aura toujours des trous dans sa transition ! Or, ces derniers excèdent bien souvent la capacité des personnes à se transformer en « bureau d'organisation de (*leur*) propre existence » et à « résoudre sur le plan biographique les contradictions du système » (Beck, 1986:291-293). Dès lors, comment financer et mobiliser au bénéfice de la transition des protections et un accompagnement aujourd'hui attachés à des statuts ? La contextualisation et la territorialisation de la flexicurité vont ainsi devoir reposer sur un équipement du marché du travail qui reste à inventer mais dont certaines préfigurations nous donnent déjà le modèle <sup>53</sup>. A l'intérieur de telles « agences de transition » (Bruggeman *et al.*, 2008), l'ingénierie des transitions devra se combiner avec une ingénierie de l'emploi. On sait déjà que ces agences ne pourront vaincre une organisation des garanties en « tuyaux d'orgue » sans mettre autour de la table les principales institutions intéressées et donc, d'une manière ou d'une autre, sans donner corps à la notion de parcours dans notre droit. C'est le but des « conférences de financeurs » dont l'institutionnalisation avait été proposée en 2004 par le rapport Marimbert relatif au rapprochement des services de l'emploi : « (*Il faut*) mettre les acteurs opérationnels de terrain en capacité de trouver facilement des solutions de financement pour (*construire*) des parcours (*en fonction de la situation des individus*). Cela suppose (...) de généraliser les démarches de coordination des doctrines d'emploi des fonds dans le cadre de « conférences des financeurs » (*qui laisseraient*) aux responsables opérationnels les marges de manœuvre nécessaires pour accommoder les règles et les critères afin de pouvoir « tricoter » le bon parcours, c'est-à-dire celui qui donnera à la personne les meilleures chances d'intégration professionnelle » (Marimbert, 2004:179).

Développée à l'initiative de quelques Conseils régionaux, des conférences de financeurs ont certes vu le jour ces dernières années. Mais elles se sont principalement constituées, à côté des lieux de concertation habituels du type CCREFP <sup>54</sup>, comme des auxiliaires des PRDF <sup>55</sup>, et si elles ont inauguré une nouvelle forme de partenariat en région, c'est la plupart du temps au seul bénéfice de la rationalisation de l'offre de formation. Au demeurant, certaines ont permis de penser le principe d'un financeur en dernier ressort pour

53. Voir la pratique du contrat de transition professionnelle à Morlaix (Aubé (Claire), 2008, « Morlaix, labo de la flexsécurité à la française », *Enjeux-Les Echos*, mars, p. 78-81). Voir, également, le Réseau « Ametis » pour le développement des Groupements d'Activités soutenu par le Haut Commissariat aux Solidarités Actives et l'évaluation menée à leur sujet par le Centre de Recherche sur l'Intégration Economique et Financière (Allo *et al.*, 2009).

54. Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Cf. Circulaire DGEFP n° 2002-29 du 2 mai 2002.

55. Le plan régional de développement de la formation « a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation » (article 11 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales). Cf. Association des Régions de France, 2007, *Plans Régionaux de Développement de la Formation : entre ardente obligation et mission impossible*, juin.

boucher les trous des parcours de formation. Les fonds dits de sécurisation des parcours ont, quant à eux, pour fonction principale « d'abattre les cloisons qui existent entre les publics »... mais, là aussi, de la seule formation professionnelle<sup>56</sup>. Or, rien n'indique que le soutien apporté à l'individu pour la construction de son parcours se limiterait à des prestations de formation. Il y a même tout lieu de penser que les prestations de « maintien de la capacité à occuper un emploi » – pour reprendre les termes l'article L. 6321-1 du Code du travail – doivent être définies dans d'autres champs (Amnyos, 2008 ; Kerbourc'h, 2010). Parmi l'ensemble des facteurs liés à la qualification, peuvent ainsi figurer les aides à la mobilité, mais aussi des soutiens aujourd'hui diffus à la prise en charge par l'individu de sa propre situation. En la matière, il conviendrait de soutenir – en leur conférant un pouvoir – la constitution de « savoirs de sécurisation » à même les expériences locales. C'est la raison pour laquelle on peut imaginer que les conférences de financeurs deviennent plutôt les organes de gouvernement des agences de transition dans lesquelles c'est la considération des cas particuliers qui permet d'actualiser les doctrines d'emploi des fonds. La mobilisation des acteurs représentés dans ces conférences reposerait alors sur l'établissement d'un droit procédural les autorisant à relativiser localement les critères d'affectation des ressources et à s'affranchir des règles d'intervention propres à chacun au bénéfice du traitement du cas en question. En subordonnant ainsi les compétences de chaque acteur à la logique procédurale (Lafore, 1992), il s'agirait de construire non seulement un lieu de redéploiement des ressources mais encore une régulation de la production de normes situées pour ce nouvel objet juridique que constitue la transition professionnelle.

La prise en compte du contexte même des transitions dans les dispositifs territorialisés permet de prolonger utilement l'attribution de droits sociaux généraux. Mais cette territorialisation de l'action engendre sa propre orientation normative, quand elle vise par exemple une gestion située des capacités de fonctionnement des travailleurs ou *capabilities*. Au demeurant, la prise en charge des transitions peut également s'intéresser aux circonstances dans lesquelles se constitue l'offre d'emploi et aux cheminements

56. Selon l'expression utilisée par le délégué général à l'Emploi et à la Formation professionnelle, lors de la clôture, vendredi 29 janvier 2010, de la onzième université d'hiver de la formation professionnelle en Arles. NB : « Les OPCA pourront bénéficier auprès du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP), dans les conditions définies par le CPNFP, de financements complémentaires, au titre de la sécurisation des parcours professionnels, pour la mise en œuvre de projets favorisant le retour rapide à l'emploi. Ces actions pourront faire l'objet de cofinancements, notamment avec Pôle emploi, l'Etat, les Régions (...). Il est précisé que (ces) financements complémentaires (...) ne peuvent porter que sur la prise en charge des coûts pédagogiques et des éventuels frais annexes et en aucun cas sur la prise en charge des indemnités ou allocations perçues par les personnes concernées, quel que soit leur statut » (art. 116 de l'ANI 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels). Voir également l'accord du 12 janvier 2010 portant sur l'affectation des ressources du FPSP, conformément à l'article L. 6332-21 5° et 6° al. C. Trav. Voir également, les trois fonds de sécurisation créés en décembre 2009 par la Région PACA dans les secteurs de l'aide à domicile, du médico-social et de l'agro-alimentaire avec les OPCA concernés.

qui permettent de la former. L'intermédiation s'étend, pour le coup, aux capacités de fonctionnement des entreprises et concerne « l'employabilité », c'est-à-dire la capacité à être ou à devenir employeur (Duclos, Mériaux, 2005 ; Duclos, 2007)<sup>57</sup>. Au total, c'est moins l'employabilité de l'individu *stricto sensu* que la logique d'appariement qui devient l'enjeu d'une gestion située. Ainsi que le révèlent certaines pratiques développées sur les sites du CTP<sup>58</sup>, la sécurisation des transitions peut devenir coextensive à l'ensemble des actes permettant l'établissement et l'entretien de la relation d'emploi. En inscrivant son action dans un contexte et un territoire, cette intermédiation accède aux attributs les plus spécifiques des personnes et des entreprises mises en relation (Salais, 1998). Mais la mobilisation de ces attributs met précisément à l'épreuve le « pouvoir de valorisation » de ce nouveau type d'agence : comment conférer des qualités à ce qui semblait n'en avoir aucune ? Comment constituer, au bénéfice de la relation d'emploi, une ressource à partir de ce qui semblait n'avoir aucune valeur sur un marché du travail classique ?

Alors que dans la théorie économique standard, la sécurité apparaît comme un résultat mécanique de la flexibilité, l'équipement de ces nouvelles stratégies territoriales illustre plutôt le retournement opéré par Martin Bartenstein, ministre autrichien de l'Economie et de l'Emploi au moment de la rencontre des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales de l'Union, à Villach en janvier 2006 : « L'Europe a besoin d'un changement de paradigme (...) La flexibilité *par la sécurité* – *flexicurity* » (Bartenstein, 2006). Pour autant, ce renversement laisse encore sous-entendre que les sécurités en question seraient bien connues. Or, tout l'intérêt du substantif « sécurisation » et en particulier de son suffixe est justement de renvoyer à un processus de problématisation et à la valeur de l'expérience collective dans la détermination des nouvelles sécurités et garanties sociales.

57. Ce n'est pas tant la capacité à supporter la charge de l'emploi (son coût) qui est en cause que la capacité à nouer et à administrer la relation d'emploi, comme à assumer la charge du risque de l'emploi dans sa durée. Au demeurant, la volonté d'œuvrer au développement de cette capacité peut buter sur des stratégies délibérées visant à reporter le risque de l'emploi sur des tiers, par dissociation des fonctions d'entrepreneur et d'employeur (Duclos, Kerbourc'h, 2006).

58. Voir également les projets formés par certaines maisons de l'emploi, comme la Maison de l'Emploi et de la Formation (MEF) du pays Chaunois, d'expérimenter la mise en place d'une fonction RH territoriale inter-entreprises.

## Références bibliographiques

- Allo C., Bonnin V., Bouba-Olga O., Bourdu E. (2009), *Evaluation du Groupement d'Activités*, Rapport du CRIEF, Université de Poitiers, juin.
- Amnyos (2006), *La sécurisation des parcours professionnels : analyse des pratiques et perspectives*, Groupe Amnyos Consultants, Séminaire du 16 mai.
- Amnyos (2008), *La contribution des politiques de formation professionnelle à la sécurisation des parcours*, Rapport pour le CNFPTLV, Groupe Amnyos Consultants, février.
- Baraton M., Croguennec Y. (2009), « Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite », *Etudes et Résultats*, DREES, n° 692, mai.
- Barbier J.C. et al. (éd.). (2006), « Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande-Bretagne, Allemagne et Danemark », Centre d'études de l'emploi, Rapport de recherche n° 31, avril.
- Bartenstein M. (2006), « Flexicurity-Flexibility Through Security », Background information, Informal Meeting of Employment and Social Affairs Ministers, 19-21 January.
- Barthélémy J. (2007), « Peut-on dissocier le droit du travail et le droit de la Sécurité sociale ? », *Droit social*, juillet-août, n° 7/8, p. 787-792.
- Beck U. (1986), *La société du risque*, Paris, Aubier.
- BIT (2005), *La sécurité socio-économique pour un monde meilleur*, Programme sur la sécurité socio-économique, Genève, OIT.
- Boissonnat J. (1995), *Le travail dans vingt ans*, Paris, Odile Jacob.
- Bonvin J.M, Moachon E. (2005), « L'activation et son potentiel de subversion de l'Etat social » in Vielle P., Pochet Ph., Cassiers I. (éds.), *L'Etat social actif. Vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles, P.I.E. - Peter Lang, p. 63-92.
- Bruggeman F., Gazier B. (eds.) (2008), *Restructuring Work and Employment in Europe. Managing Change in an Era of Globalisation*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Cahuc P., Kramarz F. (2005), *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre d'Etat, ministre des Finances et de l'Industrie, et au ministre de l'Emploi du Travail et de la Cohésion Sociale, Paris, La documentation française.
- CE (2002), *Report of the High Level Group on Industrial Relations and Change in the European Union*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- CES (2007), « Le débat sur la flexicurité et les défis à relever par le mouvement syndical », juillet.
- Chassard Y. (1999), « La construction européenne et la protection sociale à la veille de l'élargissement de l'Union », *Droit social*, n° 3, mars, p. 268-278.
- Chassard Y. et al. (1998), « L'émergence du concept d'employabilité », *Droit social*, n° 11, novembre, p. 903-911.
- Couppié Th., Giret J.F, Lopez A. (2009), « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes », *Formations et emploi*, INSEE Références, p. 43-56.



- Coutrot Th., *et al.* (2010), « Parcours professionnels et état de santé », *Premières Synthèses*, DARES, n° 001, janvier.
- Coquet B., Sylvain A. (2007), « L'indemnisation du chômage : éléments pour une réforme », *Sociétal*, n° 55, janvier, p. 87-98.
- Debrand Th., Sirven N. (2009), « Partir à la retraite en Europe : déterminants individuels et rôle de la protection sociale », *Questions d'économie de la santé*, IRDES, n° 148, novembre.
- Duclos L. (2007), « L'entrepreneur ne fait pas l'employeur : sur la notion d'employabilité » *Correspondances Européennes du Travail-Métis*, juin.
- Duclos L. (2008), « Le droit de la bonne pratique : enquête sur une norme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences », *Cahiers Philosophiques*, n° 116, décembre, p. 41-68.
- Duclos L., Kerbourc'h J.Y (2006), *Organisation du marché du travail et flexicurité à la française*, Centre d'Analyse Stratégique, Rapport au Conseil d'Orientation pour l'Emploi, novembre.
- Duclos L., Mériaux O., (2005), « Building Local Institutional Arrangements for Flexicurity in France », in Regalia I. (ed.), *Regulating New Forms of Employment: Local Experiments and Social Innovation in Europe*, London, Routledge, p. 55-83.
- Elbaum M. (2007), « Protection sociale et solidarité en France », *Revue de l'OFCE*, n° 102, été, p. 559-622.
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity press.
- Fabre A., Lefresne F., Tuchsirer C. (2008), « L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail : une tentative d'évaluation », *Revue de l'OFCE*, 2008/4, n° 107, p. 5-28.
- Fitoussi J.P, Passet O. (2000), *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, CAE, Paris, La documentation française.
- Freyssinet J. (2007), « L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail : un avenir incertain », *La Revue de l'IRES*, n° 54, p. 3-39.
- Gaudu F. (2003), « Le contrat d'activité et le statut de l'actif », in *Actes des troisièmes entretiens de l'emploi*, ANPE, 19-20 mars, p. 94-96.
- Gautié J. (2003a), « Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale », Centre d'Etudes de l'Emploi, Document de travail, n° 30, septembre.
- Gautié J. (2003b), « Transitions et trajectoires sur le marché du travail », *Quatre pages du CEE*, n° 59, septembre.
- Gautié J., Gazier B. (2003), « Equipping Markets for People: Transitional Labour Markets as a Central Part of a New Social Model », SASE Conférence 2003, Aix-en-Provence, juin.
- Gautié J., Gazier B. (2009), « The Transitional Labour Markets Approach: Theory, History and Future Research Agenda », Document de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, février.
- Gazier B. (2008), « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative », *Travail et Emploi*, n° 113, janvier-mars, p. 117-128.

- Gazier B. (2003), *Tous « Sublimes »*. Vers un nouveau plein-emploi, Paris, Flammarion.
- Grimault S. (2008), « Sécurisation des parcours professionnels et flexicurité : analyse comparative des positions syndicales », *Travail et Emploi*, n° 113, janvier-mars, p. 77-91.
- Heikkilä M. (ed.) (1999), *Linking Welfare and Work*, Dublin, Eurofound.
- Jørgensen H., Madsen P.K (eds.) (2007), *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, Copenhagen, DJØF Publishing.
- Keller B., Seifert H. (2004), « Flexicurity: the German Trajectory », *Transfer*, n° 2, p. 226-247.
- Kerbourc'h J.Y (2010), « Paritarisme et maintien de la capacité des travailleurs à occuper un emploi », *Semaine sociale Lamy*, Supplément n° 1434, 22 février, p. 25-31.
- Keune M., Jepsen M. (2007), « Not Balanced and Hardly New: the European Commission's Quest for Flexicurity », in Jørgensen H., Madsen P.K (eds.), *op. cit.*, p. 189-211.
- Klammer U. (2004), « Flexicurity in a Life-Course Perspective », *Transfer*, n° 2, p. 282-299.
- Kok W., prés. (2003), *Jobs, Jobs, Jobs. Creating More Employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce, November.
- Kok W., prés. (2004), *Facing the Challenge. The Lisbon Strategy for Growth and Employment*, Report from the High Level Group, November.
- Lafore R. (1992), « Le droit et le consensus, le droit des politiques publiques », *Actions et Recherches Sociales*, n° 2, juin, p. 55-66.
- Larsson A. (1999), « What Can We Learn from Denmark? », in Schmid G., Schömann K. (ed.), *Von Dänemark lernen. Learning from Denmark*, Discussion Paper, WZB, FS I 99-201, p. 1-10.
- Leschke J., Schmid G., Griga D. (2007), « On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-Reforms in Germany », in Jørgensen H., Madsen P.K. (eds.), *op. cit.*, p. 335-364.
- L'Horty Y. (2004), « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les Papiers du CERC*, n° 2004-01, février.
- Marimbert J. (2004), *Rapport au Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur le rapprochement des services de l'emploi*, Paris, La documentation française.
- Menahem G. (2007), « Le taux de sécurité démarchandisée : un outil d'évaluation des systèmes de protection sociale européens », *Revue Internationale de Sécurité Sociale*, octobre-décembre, vol. 60, Issue 4, p. 73-110.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, Organisation de Coopération et de Développement Economiques.
- Ramaux C. (2008), « La flexicurité : critique empirique et théorique », in Tremblay D.G. (éd.), *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité. Les enjeux et défis*, Presses de l'Université de Québec, Québec, p. 295-322.
- Remy P.L, Salzberg L. (2007), *Evaluation à mi-parcours du contrat de transition professionnelle*, IGAS, octobre.

- Robineau Y. (éd.) (2002), *Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand*, CNE-CGP, Paris, La documentation Française.
- Rogowski R. (ed.) (2009), *The European Social Model and Transitional Labour Markets: Law and Policy*, Aldershot, Ashgate Publishing.
- Rosholm M., Svarer M. (2004), « Estimating the Threat Effect of Active Labour Programmes », CAM Working Papers, 2004-14, University of Copenhagen. Department of Economics. Centre for Applied Microeconometrics.
- Salais R. (1998), « Economie des conventions et territoire : quelques remarques », in Loinger G., Némery J.C. (éds.), *Recomposition et développement des territoires*, Paris, L'Harmattan, p. 73-78.
- Salais R. (2002), « Work and Welfare. Towards a Capability-Based Approach », in Zeitlin J., Trubek D.M. (eds.), *Governing Work and Welfare in a New Economy. European and American Experiments*, Oxford, Oxford University Press, p. 317-344.
- Salais R. (2002), « La sécurité dans une économie flexible : vers un troisième âge de la relation entre travail et protection sociale ? », in Sarfati H., Bonoli G. (éds.), *Mutations du marché du travail et protection sociale dans une perspective internationale. Voies parallèles ou convergentes ?*, Bern, Peter Lang, p. 561-578.
- Salais R., Villeneuve R. (éds.) (2005), *Europe and the Politics of Capabilities*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Salais R. (2004), « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la Stratégie européenne pour l'emploi », in Zimmermann B. (éd.), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, p. 287-331.
- Sennett R. (2003), *Respect. De la dignité de l'homme dans un monde d'inégalité*, Paris, Hachette-littérature.
- Standing G. (2002), « Enquêtes sur la sécurité des personnes : vers un indicateur du travail décent », *Revue Internationale du Travail*, vol 141, n° 4, p. 487-501.
- Supiot A. (1990), « Pourquoi un droit du travail ? », *Droit social*, n° 6, juin, p. 485-492.
- Supiot A. (éd.) (1999), *Au-delà de l'emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion.
- Supiot A. (2002), « Entre marché et régulation : les nouvelles régulations sociales assurent-elles une sécurité tout au long de la vie? », Texte introductif in Auer P., Gazier B. (éds.), *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale*, IIES, Genève, OIT, p. 167-173.
- Tangian A.S. (2005), « Monitoring Flexicurity Policies in the EU with Dedicated Composite Indicators », *WSI-Diskussionspapiere*, n° 137, June, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung.
- Tournepiche A.M. (2002), « Les communications : instruments privilégiés de l'action administrative de la Commission européenne », *Revue du Marché commun et de l'Union européenne*, n° 454, janvier, p. 55-62.
- Tros F., Wilthagen T. (2004), « The Concept of "Flexicurity": A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets », *Transfer*, n° 2, p. 166-186.

- Viebrock E., Clasen J. (2009), « Flexicurity and Welfare Reform: A Review », *Socio-Economic Review*, vol. 7, n° 2, April, p. 305-331.
- Vielle P. (2001), *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Bruxelles, Bruylant.
- Vielle P. (2007), « Flexicurity : redéfinir la sécurité des citoyens européens », Observateur social européen, Bruxelles, Policy Paper, 01/10 2007.
- Vielle P., Bonvin J.M (2008), « Putting Security at the Heart of the European Social Pact – Proposals to Make Flexicurity More Balanced », *Transfer*, 3/08 14 (3), Autumn.
- Vielle P., Pochet Ph., Cassiers I. (éds.) (2005), *L'Etat social actif. Vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles, P.I.E. - Peter Lang, p. 63-92.
- Wilthagen T. (1998), « Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform ? », Flexicurity Research Programme FXPaper, n° 1.