

## Les modèles sociaux européens et américain confrontés à la crise

Florence Lefresne et Catherine Sauviat

POUR CITER L'ARTICLE : LEFRESNE F. ET SAUVIAT C., Les modèles sociaux européens et américain confrontés à la crise, *Socio-Économie du Travail* n° 33 (*Économies et Sociétés*, tome XLV/8), août 2011, p. 1265-1300.

*L'analyse des trajectoires de modèles sociaux aux États-Unis et dans quatre pays européens (Danemark, Allemagne, France, Espagne) face à la crise conduit à un double diagnostic : inflexions, voire éléments de rupture du modèle social d'origine, sous l'emprise croissante des normes de flexibilité et de limitation des dépenses publiques d'une part ; maintien d'une forte hétérogénéité entre les configurations nationales dans la façon dont s'appliquent ces normes et dans les compromis sociaux sur lesquels elles s'appuient, d'autre part. La crise aura en outre souligné l'absence de construction d'un « modèle social européen », susceptible de se démarquer fortement du modèle états-unien.*

*A comparison of the impact of the crisis on the trajectories of social models in the United States and in four European countries –Denmark, Germany, France, Spain– leads us to a twofold diagnosis. First, significant changes, even breaking points, occurred within each national trajectory, under the pressure of norms of flexibility and the containment of public expenditure. A high degree of heterogeneity persists because of the way these norms are implementing and are supported by specific social compromises. Furthermore, the crisis revealed the absence of a “European social model”, clearly differing itself from the US social model.*

Principalement diffusée aux continents américain et européen, la crise économique atteint en 2009 une profondeur inégalée depuis les années 1930. Les compromis qui ont historiquement fondé les différents modèles sociaux se voient confrontés à de nouveaux défis. Les déficits publics se creusent sous l'effet principal de la crise impliquant une baisse des rentrées fiscales, mais aussi de plans de sauvetage massifs des systèmes financiers, puis de plans de relance dont l'efficacité, au delà d'un inévitable soutien de court terme de la demande, s'avère toute relative et temporaire. Face à la montée inéluctable des endettements publics soumis à l'emprise des marchés financiers, des plans d'austérité de grande ampleur sont mis en place, faisant porter sur les services publics ainsi que sur la protection sociale, la majeure partie des ajustements budgétaires. Freinage salarial et réduction des dépenses sociales sont ainsi conviés à accompagner une reprise « molle », d'emblée hypothéquée par les politiques mises en œuvre essentiellement au niveau national, tant la récession a mis au jour l'impuissance des institutions internationales, et notamment européennes, à dessiner des voies cohérentes, crédibles et communes de sortie de crise. Les réponses sont ainsi recherchées par les États eux-mêmes qui tentent de concilier des objectifs potentiellement contradictoires : limiter les pertes de compétitivité des appareils productifs nationaux ; s'engager vers une résorption des déficits publics pour répondre aux exigences des agences de notation financière, de la Commission européenne et du FMI ; contenir les effets de désagrégation sociale de la crise.

Les modèles sociaux nationaux subissent nécessairement la marque de la crise et des politiques d'ajustement qui l'accompagnent. Pour autant, leur trajectoire traduit des spécificités aisément repérables. Ainsi, bien que général, le recul de l'emploi et son corollaire, la hausse du chômage, enregistrent des rythmes et des niveaux différents selon les pays et leurs spécificités institutionnelles (IRES, 2009a ; Erhel, 2010). On se propose ici d'examiner et de confronter les effets de la crise et des politiques mises en œuvre sur différentes trajectoires de modèles sociaux dont les caractéristiques initiales sont suffisamment contrastées et trop peu souvent comparées de ce point de vue : les États-Unis, l'Allemagne, le Danemark, la France et l'Espagne. Dans une première partie, on s'efforce de donner un contenu à la notion de modèle social, en mobilisant différentes approches théoriques qui permettent de penser la cohérence ou la complémentarité entre les principales institutions au fondement d'un modèle social national. L'enjeu de cette première partie est également d'identifier les principaux défis, voire les changements de paradigmes auxquels sont

aujourd'hui confrontés ces modèles. Dans une seconde partie, sont examinées, à l'aune des différents cadres théoriques mobilisés, les trajectoires des cinq modèles sociaux retenus, pour en apprécier les résistances, les sentiers de dépendance, mais aussi pour en déceler des points de rupture éventuels que la crise peut contribuer à mettre au jour ou à amplifier. Dans une dernière partie enfin, on s'interroge sur le rôle joué par les institutions européennes dans l'émergence éventuelle d'un modèle social européen et sur la façon dont la crise et les instruments de gouvernance économique adoptés au niveau européen ont influencé l'orientation de ce modèle.

## I - MODÈLES SOCIAUX : DE QUOI PARLE-T-ON ?

La notion de modèle social privilégiée ici renvoie à des modalités durables d'organisation économique et sociale, reposant sur des systèmes de valeurs et des agencements institutionnels spécifiques. Ces agencements sont nécessairement multidimensionnels. Nous choisissons de mettre l'accent sur quatre niveaux d'entre eux dont la cohérence et la complémentarité constituent le substrat du modèle social : les principales institutions du marché du travail ; le système de protection sociale (ou d'État providence) ; les formes d'organisation des systèmes de relations professionnelles ; et enfin, le mode de concurrence qui prévaut sur le marché des biens et le type d'insertion dans la division internationale du travail. Nous mobilisons ici un certain nombre de travaux ayant privilégié un ou plusieurs de ces niveaux institutionnels, pour aboutir à différentes typologies.

### **Institutionnalisme et typologies de modèles sociaux**

Dans la théorie économique standard, les institutions sont réduites à leur fonction par rapport au marché, entrave ou adjuvant : contraintes exogènes expliquant les déséquilibres (poids des syndicats, salaire minimum trop élevé, protection sociale trop généreuse) ou au contraire dispositifs permettant de résoudre un problème d'aléa moral ou de sélection adverse (l'incitation au travail ou l'activation réduisent la trappe à chômage entretenue par l'indemnisation ou la trappe à inactivité favorisée par les minima sociaux). Le cadre néo-classique distingue donc entre les « bonnes » et les « mauvaises institutions » selon leur effet sur le marché, mais n'offre aucune véritable modélisation de la variété institutionnelle. Cette dernière n'est jamais son objet principal compte tenu de la centralité et de l'universalité du modèle d'ajustement par les prix et les quantités. De ce point de vue, il convient de souligner la rupture épistémologique qu'introduit la nouvelle économie institutionnelle de Douglass

North (1990, 2005). En analysant les institutions bien au-delà de leurs rapports au marché, comme l'ensemble des interactions humaines, politiques, économiques et sociales, façonnées de contraintes informelles (sanctions, tabous, coutumes) et de règles formelles (constitutions, lois, droit de propriété), North en souligne la dynamique historique complexe. Alors que la maximisation de l'efficacité sert de principe de sélection des institutions dans la théorie standard, North inverse la perspective : ce sont les dynamiques institutionnelles, les facteurs politiques et idéologiques, les sentiers de dépendance qui, selon lui, déterminent la performance (ou la non-performance) économique (Didry et Vincensini, 2010).

À l'inverse du cadre néo-classique, les approches institutionnalistes hétérodoxes – composées elles-mêmes de familles de pensée différentes – mettent l'accent sur la variété des institutions, des règles, des normes ou des conventions. Elles s'intéressent à la diversité dans l'espace de ces institutions, et surtout à leurs conditions de cohérence et donc de stabilité, ou bien au contraire de mise en tension voire de crise. Nous retiendrons ici en premier repérage, quatre démarches typologiques, d'horizons disciplinaires divers, qui ont servi de points d'appui à des comparaisons internationales particulièrement heuristiques pour éclairer la notion de modèle social, souvent convoquée dans les débats économiques et sociaux mais rarement explicitée et fondée théoriquement.

La première d'entre elles provient de la théorie des effets sociétaux (Maurice *et al.*, 1982 ; Eyraud *et al.*, 1990). Celle-ci place au centre de son analyse la congruence des institutions du travail au sein de chaque ensemble national à partir de trois dimensions du rapport salarial : le rapport organisationnel (système de travail, de qualification et de mobilité de la main-d'œuvre), le rapport industriel (forme du conflit et de la négociation), et le rapport éducatif. C'est ainsi, par exemple, que le modèle allemand a longtemps été éclairé par la prégnance d'un système professionnel où le métier, à travers ses règles d'accès (apprentissage donnant accès à une qualification transférable) ou de défense (syndicats de branche), organisait puissamment le marché du travail. Par contraste, en France, le poids des marchés internes du travail (Doeringer et Piore, 1971), comme ensemble de règles structurant souvent sur l'ensemble du cycle de vie professionnelle, la carrière des salariés en termes de promotion et de progression des rémunérations, permet d'expliquer la faible mobilité interentreprises. Il en découle un phénomène d'« exclusion sélective » des jeunes contraints d'acquiescer leurs premières expériences professionnelles sur le marché externe, caractérisé par la prégnance des

normes concurrentielles et par la faiblesse des règles de protection de l'emploi, le plus souvent au prix d'une période de chômage et de déclassement initial (Garonna et Ryan, 1989).

La deuxième démarche typologique concerne la prise en compte des régimes de protection sociale (Esping-Andersen, 1999). Trois institutions exercent à cet égard un rôle déterminant dans la prise en charge des risques : la famille fondée sur le principe de répartition des rôles et de mutualisation des ressources ; le marché fondé sur l'individu et l'échange monétaire ; et, bien sûr, le secteur public qui organise la redistribution par l'impôt et la protection sociale. Trois régimes de protection sociale sont ainsi dégagés. Le régime libéral (pays anglo-saxons) repose sur le principe de la responsabilité individuelle et sur le rôle restreint de l'État (prestations sous conditions de ressources comme simple filet de sécurité). Le régime social-démocrate (pays scandinaves) est fondé sur l'universalisme et l'égalitarisme. Le rôle de l'État y est fortement redistributif, la vision des risques sociaux large, ce qui autorise un taux d'emploi des femmes élevé. Enfin le modèle conservateur est de règle en Europe continentale. La protection sociale de type bismarckien y est, selon le modèle du « male breadwinner », fondée sur une forte répartition des rôles au sein de la famille. Un débat existe dans la littérature comparatiste sur le point de savoir si le modèle social méditerranéen constitue un sous-ensemble du modèle continental ou un quatrième idéal-type marqué par le niveau faible des prestations sociales et le rôle essentiel des solidarités familiales (Karamessini, 2008).

Le troisième type d'approche des modèles sociaux traite plus spécifiquement des relations professionnelles. La typologie canonique de Schmitter (1981) complétée par Traxler, Blaschke et Kittel (2001) distingue les pays dits « corporatistes » (ou « coordonnés ») des pays « antagonistes » (ou « non coordonnés »). Les pays corporatistes se caractérisent par l'existence, tant du côté patronal que salarié, d'acteurs représentatifs. Ces acteurs négocient sur des pans entiers de l'activité économique et sociale, qui ont pris notamment la forme de pactes sociaux : évolution salariale, mais aussi modes de qualification, systèmes de formation, etc. Les pays relevant de cette catégorie sont l'Allemagne, l'Autriche, la Suède, le Danemark, les Pays-Bas. À l'inverse, les pays « antagonistes » ne présentent pas un degré aussi fort de coordination entre acteurs sociaux. Les taux de syndicalisation y sont nettement plus faibles, la négociation collective moins extensive et moins fréquente. On retrouve dans cet ensemble la France, les pays anglo-saxons, ainsi que ceux de l'Europe méditerranéenne. Depuis la décennie 1990, l'expérience des « pactes sociaux » incluant des formes tripartites a conduit à moduler la typologie canonique, en envisageant le degré et la durée de l'engagement des

différents pays européens dans la mise en œuvre et la stabilité de ces pactes (Freyssinet, 2010).

Enfin, la quatrième démarche typologique, plus globalisante que les trois premières, concerne les différentes formes de capitalisme à l'œuvre. Celles-ci se caractérisent tant par le fonctionnement des institutions du marché du travail que par celui des systèmes de protection sociale, combiné aux modes de concurrence prévalant, liés au degré et au mode d'insertion des économies nationales dans la division internationale du travail. Ces constructions typologiques se retrouvent de façon incomplète dans les travaux de Hall et Soskice (2001) et de façon plus systématique chez Amable (2005). Les premiers restent largement marqués par les outils de l'économie standard et donc par une vision fonctionnaliste des institutions (*supra*). Les auteurs mettent en évidence, à partir d'une analyse micro-économique du comportement entrepreneurial, deux modes de coordination : les Économies de marché libérales et les Économies coordonnées de marché. Les institutions nationales qui définissent les régimes de régulation et la mise en œuvre de la politique économique conditionnent le choix de l'une ou l'autre des stratégies afin de résoudre les problèmes auxquels elles sont confrontées. Dans les Économies libérales de marché, les régulations et les procédures s'orienteront vers des marchés du travail flexibles et la mobilité accrue des capitaux dans un contexte de concurrence. Dans les Économies coordonnées de marché seront valorisées les institutions favorables à une coordination stratégique. L'analyse menée par Bruno Amable est plus ambitieuse. Elle pose les interrelations entre institutions comme fondant la cohérence des différentes variétés de capitalisme. Ce sont donc les complémentarités institutionnelles qui vont définir les différents modèles de capitalisme. Il met ainsi au jour cinq grands modèles types de capitalisme, à partir d'une analyse économétrique menée sur une vingtaine de pays de l'OCDE, où il prend en compte cinq variables : le type de concurrence sur le marché des biens, le niveau de déréglementation des marchés du travail, les caractéristiques des marchés financiers, le degré de protection sociale et la qualité des systèmes éducatifs. On y retrouve un modèle libéral de marché, auquel s'opposent quatre autres formes de capitalisme, pour lesquelles l'auteur montre que les capacités d'innovation ne sont en rien entravées par le degré de réglementation.

### ***Des typologies mises au défi par les mutations en cours***

Ces typologies ont toutes le mérite de montrer à quel point les institutions servent de médiation à la performance économique, cette dernière n'étant jamais entièrement réductible

aux ajustements marchands. Toutefois, les approches institutionnalistes et leurs typologies sont mises au défi depuis trente ans par les mutations profondes des régulations économiques, de l'emploi, de la protection sociale et des systèmes de relations professionnelles eux-mêmes. Les anciens repères sont mis à mal : démantèlement des marchés internes et des marchés professionnels du travail dans un contexte de mondialisation croissante et de pénétration accrue des normes concurrentielles ; mise en cause des systèmes de protection sociale sous l'effet de la fragmentation des normes d'emploi, des transformations socio-familiales, et du resserrement des politiques budgétaires ; bouleversement des systèmes de relations professionnelles sous l'effet d'une inflexion du rapport capital/travail permise par l'installation d'un chômage de masse. La baisse de la part salariale, et des taux de syndicalisation dans certains pays, affaiblissent significativement la portée des systèmes dits néo-corporatistes et en modifient la nature même (Rehfeldt, 2009).

Portés par des rhétoriques influentes, trois préceptes ont convergé dans la mise au défi des modèles sociaux (IRES, 2009b) : la flexibilité, la liquidité et la réduction des dépenses publiques. Chacun de ces trois préceptes conduit à dissoudre le principe de mutualisation des risques économiques, financiers et sociaux, à l'origine des compromis sociaux historiques issus de l'après-guerre, pour reporter ces risques sur l'individu.

La flexibilité, comme principe d'ajustement organisationnel des entreprises à la volatilité des marchés et aux changements techniques rapides, n'induit pas nécessairement la régression du rapport salarial pour le salarié. Elle peut même requérir des qualifications et des compétences individuelles et collectives de plus en plus complexes, qu'il s'agit de valoriser donc de reconnaître. Elle a néanmoins servi de justification économique à des pratiques croissantes d'externalisation et de déréglementation de l'emploi, l'idée maîtresse étant de toujours plus transférer le risque sur un tiers, l'entreprise sous-traitante, le salarié précarisé ou même « sorti » du salariat (travail indépendant ou statut d'auto-entrepreneur). Deuxième précepte, la liquidité, comme principe roi de la finance, s'est étendue progressivement à tous les domaines de l'activité économique, devenant l'étalon même de l'efficacité. Les entreprises sont devenues des marchandises dont les titres de propriété s'échangent sur le marché boursier, sous l'impératif d'une rentabilité financière à deux chiffres. Enfin, troisième précepte, la limitation des dépenses publiques incarne un dogme au centre des politiques budgétaires depuis les deux dernières décennies. Cela ne signifie pas nécessairement que les États aient réussi à contenir leurs dépenses. Mais ils ont choisi, depuis l'adoption du Traité de Maastricht

(1992) et du Pacte de stabilité et de croissance (1997) pour les États européens, de placer le contrôle du déficit budgétaire au cœur du seul cadre contraignant de la coordination européenne<sup>1</sup>. Et pour y parvenir, il est posé comme impossible d'élargir l'assiette des ressources. L'emprise idéologique des *supply-siders* et des théoriciens du *public choice* semble de ce point de vue écrasante. L'impôt, sur le citoyen contribuable comme sur l'entreprise, est systématiquement perçu comme facteur de désincitation au travail ou à l'innovation et d'érosion de la compétitivité économique. Au centre du 'Policy mix' européen – avec la surveillance étroite de l'inflation – ce dogme interdit de fait toute politique budgétaire active et reporte sur les « réformes du marché du travail » la responsabilité de la croissance.

Bien entendu ces pressions communes ne s'exercent pas de façon strictement identique dans chacun des cadres nationaux. De la même façon, confrontés à ces pressions, les modèles sociaux offrent plus ou moins de résilience. Tous tentent de répondre à la contradiction accrue entre une pénétration croissante de ces trois principes et le nécessaire maintien de la cohésion sociale, exigeant à son tour la définition de nouvelles règles de sécurité économique et sociale des personnes (Gautié, 2003). En se référant aux approches institutionnalistes présentées ci-dessus, on se propose d'examiner les trajectoires de cinq configurations nationales, celles de l'Allemagne, du Danemark, de l'Espagne, de la France et des États-Unis, confrontées à ces pressions communes, d'une part, et à la crise survenue en 2008, d'autre part, dont les effets macroéconomiques sur l'année 2009 peuvent être synthétisés comme suit (tableau 1).

TABLEAU 1

### Les effets macroéconomiques de la crise

2009	Allemagne	Danemark	Espagne	France	États-Unis
PIB*	-4.9	-4.9	-3.6	-2.6	-2.6
Emploi*	0.0	-3.4	-6.7	-1.2	-3.8
Taux de chômage**	+0.2	+2.7	+6.7	+1.7	+3.5
Durée annuelle moyenne du travail*	-2.8	-1	-1.7	-0.1	ND

\*Taux de croissance annuel en %

\*\* Croissance en points de %

Source: *Employment in Europe 2010*, Statistical Annex, p. 158-164.

<sup>1</sup> Le déficit public annuel ne doit pas dépasser 3 % du PIB ; la dette publique ne doit pas dépasser 60 % du PIB.



## II. – CINQ TRAJECTOIRES NATIONALES FACE À LA CRISE

L'ambition est ici de retenir certains faits stylisés au regard des quatre niveaux d'analyse privilégiés pour qualifier les différents modèles : le type de concurrence sur le marché des biens et insertion dans la division internationale du travail (DIT) ; la forme d'organisation des marchés du travail (marché interne/professionnel/externe)<sup>2</sup> ; le système de protection sociale (en se centrant sur le système d'indemnisation du chômage) ; le système de relations professionnelles (compromis centraux vs. décentralisation).

### **Allemagne : maintien relatif de l'emploi dans un contexte de forte inflexion du modèle initial**

L'économie allemande repose traditionnellement à la fois sur un modèle de compromis sociaux forts (« économie sociale de marché ») fondés sur la légitimité des métiers (rôle de l'apprentissage, poids du DGB, la Confédération allemande des syndicats) et sur des choix stratégiques de positionnement dans la division internationale du travail (poids de l'industrie, haut degré de technologie et de qualification de la main-d'œuvre, compétitivité hors coût). Au début des années 1990, l'Allemagne se voit confrontée à un double choc : celui de la réunification qui engendre des transferts financiers massifs ; celui de la récession de 1993, aggravé par la politique économique restrictive imposée par les critères de Maastricht. Le taux de chômage atteint un pic de 9,9 % en 1997, qui sera le point de départ d'une profonde réorientation du modèle social allemand. Dans un premier temps, une large gamme de dispositifs de dérégulation du marché du travail sont mis en œuvre : recours accru aux formes d'emplois précaires (CDD, ou contrats à durée déterminée) ; introduction, dans les conventions collectives de branche, de clauses d'ouverture, ouvrant des marges d'adaptation (limitées dans le temps) au niveau de l'entreprise. Le modèle social allemand subira une seconde inflexion d'envergure dans les années 2000 avec les réformes Hartz (ministre du travail, ancien directeur de ressources humaines de Volkswagen) qui s'attaqueront au puissant système de protection sociale bismarckien et accentueront le dualisme du marché du travail (Chagny, 2009 ; Giraud et Lechevalier, 2010). La réforme dite Hartz IV, ramène ainsi en 2005 de 32 à 12 mois le droit aux indemnités chômage pour les moins de 50 ans<sup>3</sup>. De surcroît,

---

<sup>2</sup> Sans être traité comme instance à part entière du modèle social, le système de formation professionnelle est pris en compte dans son interaction avec l'organisation des marchés du travail et avec le type d'insertion dans la DIT.

<sup>3</sup> En contrepartie, la durée maximale des droits à indemnisation a été allongée pour les plus de 50 ans (15 mois pour les 50-54 ans, 18 mois pour les 55-58 ans et à 24 mois pour les 58 ans et plus (Veil, 2010).

la réforme s'accompagne d'une fusion du régime d'assistance chômage avec le régime général d'assistance. Le changement de paradigme est ici radical : alors que, historiquement, le régime d'indemnisation du chômage y compris dans son volet d'assistance était lié au statut professionnel, donc fonction du salaire antérieur, la nouvelle prestation est forfaitaire, sous condition de ressources et d'un faible montant. Ces réformes se déploient sur un fond d'explosion des inégalités : en 2000, les 20 % des Allemands les plus riches gagnaient 3,5 fois plus que les 20 % les plus pauvres ; en 2007, ce ratio était passé à 5, selon les chiffres d'Eurostat. Davantage que la moyenne européenne et plus très loin des 5,5 du Royaume-Uni ou de l'Italie. Tandis que la proportion de pauvres, après transferts sociaux, qui était de 10 % en 2000, bondissait à 15 % en 2007.

La croissance relativement élevée de l'Allemagne ces dernières années sera obtenue grâce à une politique de dopage des exportations par la modération salariale. La crise post-réunification avait en effet abouti à un déficit de la balance commerciale allemande. Le gouvernement Merkel a notamment augmenté de 3 points la TVA début 2007, une façon de pénaliser la consommation et les importations, tout en soutenant les exportations via un abaissement parallèle des cotisations sociales. Cette politique de freinage de la demande intérieure et du « tout pour l'exportation » s'est avérée très coûteuse pour le reste de l'Europe, subissant les déficits commerciaux sans possibilité de croissance. Ce que Jacques Le Cacheux

appelle la « glaciation salariale allemande » s'est traduite, entre 1998 et 2008, par une

progression des coûts salariaux unitaires de 4,4 % en Allemagne, contre 19 % en moyenne dans la zone euro et 28 % au Royaume-Uni. La part des salaires dans la valeur ajoutée qui était de 66,3 % en 2000 a plongé à 62,2 % en 2007, traduisant des hausses de salaires très inférieures aux gains de productivité. Cette intense pression exercée pendant une décennie entière sur les coûts salariaux n'a pas eu d'équivalent ailleurs en Europe, en dehors de l'Autriche. Il serait toutefois erroné d'interpréter la hausse des excédents commerciaux allemands par la seule compétitivité coût. Le type d'insertion de l'économie allemande dans la division internationale du travail reste fondé principalement sur une stratégie de compétitivité hors coût<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Cf. <http://alternatives-economiques.fr/blogs/lechevalier/>

Avec une baisse de son PIB de près de 5 % (tableau 1), l'Allemagne a subi en 2009 une récession sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale. Ce recul de l'activité a été plus de deux fois plus important qu'aux États-Unis et plus marqué qu'au Royaume-Uni ou en Espagne ; et cela alors que les prix de l'immobilier allemand reculent depuis dix ans, ainsi que la dette des ménages rapportée à leurs revenus. La profondeur de cette récession s'explique par une chute de l'ordre de 20 % des exportations qui représentent elles-mêmes 50 % du PIB. À elle seule, l'évolution du commerce extérieur a entraîné un recul de 4 % du PIB d'outre-Rhin en 2009, un niveau sans équivalent parmi les grands pays de l'OCDE.

Dans un premier temps, le gouvernement a sous-estimé l'ampleur de la crise. C'est à la fin de l'année 2008 qu'il se décide à adopter les premières mesures de relance, sous la pression des mauvaises nouvelles qui s'accumulent, notamment dans l'automobile, plus affectée qu'ailleurs du fait de son positionnement dans le haut de gamme. Au final, avec plus de 50 milliards d'euros, ce plan est deux fois plus important que celui mis en route au même moment en France mais beaucoup plus faible qu'aux États-Unis (787 milliards de dollars)

La préservation des emplois qualifiés de l'industrie devient l'impératif majeur qui mobilise tant la grande coalition CDU/SPD (l'Union chrétienne démocrate et le Parti social-démocrate) au pouvoir que les organisations patronales et syndicales, les directions d'entreprise et les conseils d'établissement (Hege, 2009). L'outil principal est l'extension du chômage partiel : sa durée est portée de 12 à 24 mois et une part croissante de son coût est assurée par l'Agence fédérale de l'emploi (60 %). Il a concerné en moyenne près d'un million de personnes en 2009, soit l'équivalent de 360 000 emplois à temps plein. Cet outil a été complété par un débit accru des comptes épargne temps d'entreprise ainsi qu'une diminution du recours aux heures supplémentaires (Lallement, 2010), d'où le fort recul de la durée annuelle du travail (tableau 1). Le chômage « standard » a de fait très peu augmenté. La volonté de préserver l'emploi est largement due aux leçons de la dernière reprise économique, qui « a profondément marqué les chefs d'entreprise », à savoir les difficultés à retrouver les compétences perdues par les licenciements antérieurs. Ces compromis s'accompagnent d'une vision prospective des compétences et des métiers, soutenue par le maintien d'un système d'apprentissage qui, en dépit de certaines vicissitudes (moindre accès à l'emploi stable pour les jeunes), continue de concerner les deux tiers d'une classe d'âge.

La force du partenariat social ne doit pas occulter l'ampleur des concessions demandées aux salariés, alors que le pays connaît une baisse de la moyenne des salaires nominaux ces dernières années, et ce en dépit de la croissance et d'une forte hausse de la précarité de l'emploi, notamment du travail intérimaire. Nombre de « pactes pour l'emploi » sont remis en cause, les entreprises reportant les hausses de salaires ou réduisant le temps de travail de leurs salariés et les salaires à proportion, et poursuivant ainsi leur stratégie de modération salariale qui fait de la première économie européenne un poids plutôt qu'un moteur de la croissance européenne. Les hausses de salaires négociées dans la métallurgie en septembre et octobre 2010 (+ 3,6 %), dans un contexte de dynamisme des exportations, ne signalent pas nécessairement une inversion de la stratégie macroéconomique. La forte segmentation du marché du travail garantit désormais que ces hausses soient compensées par un puissant freinage des salaires sur les segments moins protégés.

### ***Danemark : les limites du modèle de flexicurité et sa possible remise en cause***

Le Danemark est une petite économie très ouverte dont l'insertion dans la DIT est fondée sur la production et l'échange de biens et de services hautement qualifiés à forte valeur ajoutée. Ce que l'on appelle communément le « modèle scandinave » recouvre en fait des réalités économiques et sociales très différentes selon les pays. C'est ainsi qu'au Danemark où le tissu productif est essentiellement composé de petites et moyennes entreprises, les mobilités dans l'emploi sont beaucoup plus intenses qu'en Suède où de très grandes entreprises coexistent avec un ensemble de plus petites, souvent à travers des réseaux de sous-traitance, à l'instar du système productif français. Les flux de passage par le chômage y sont relativement élevés mais les sorties en sont rapides, de sorte que le « stock » de chômage reste faible et le taux d'emploi élevé. La souplesse de l'encadrement juridique du contrat de travail autorise cette intensité des mobilités, majoritairement volontaires. Souvent présenté comme emblématique d'une flexicurité réussie, le modèle danois repose en fait sur trois dimensions étroitement articulées. En premier lieu, le marché du travail est caractérisé par la forte mobilité des salariés et la souplesse de la relation d'emploi que nous venons d'évoquer. En deuxième lieu, le haut niveau de formation et de protection sociale constitue le socle de la sécurisation des trajectoires individuelles. L'indemnisation du chômage qui est la plus généreuse des pays européens permet de couvrir 90 % du salaire antérieur – avec un plafond d'environ 2000 euros – sur une durée maximale de 4 ans. En troisième lieu, la politique active de l'emploi, largement régulée par les partenaires sociaux, permet d'accompagner les titulaires

d'emplois aidés vers la reprise d'un emploi normal, sans que s'étendent les statuts particuliers<sup>5</sup>. L'accompagnement vers le marché du travail régulier figure quasiment comme une obligation de résultat pour le service de l'emploi mettant en œuvre la politique active (Lefresne et Tuchsirer, 2006).

Le modèle danois de sécurisation des trajectoires professionnelles ne doit donc pas être perçu comme la résultante d'un simple compromis entre représentants des salariés et patronat échangeant flexibilité contre protection. Cette dernière est la condition même de régulation économique du système. Indemnisation du chômage et qualité du service de l'emploi jouent un rôle fonctionnel positif, en facilitant les adaptations de l'appareil productif tout en minimisant le coût social. Les conditions du modèle sont en général largement occultées dans le débat : niveau de prélèvements obligatoires le plus élevé du monde ; part importante de l'emploi public (36,9 % de l'emploi total) ; budgets de formation initiale et continue conséquents ; et enfin attention portée à la qualité de l'emploi (niveau de salaire, durée du travail, congés, droits dans l'entreprise), qui fait l'objet d'une « surveillance » par la négociation collective. Un taux de syndicalisation qui reste élevé au regard des standards européens (68 %) bien qu'en déclin depuis plusieurs années garantit cette surveillance, la tradition de forte régulation sociale s'exerçant à tous les niveaux de la négociation, central, de branche et local (Søndergård, 2008). C'est donc bien sur l'ampleur des budgets publics et des mécanismes de redistribution à l'origine de la cohésion sociale, ainsi que sur la vigueur de la négociation collective que les thuriféraires du modèle devraient focaliser leur attention, bien davantage que sur la flexibilité du contrat de travail qui n'explique pas à elle seule les créations d'emploi. Certains revers du modèle ne peuvent cependant pas être ignorés. La politique d'activation est loin d'offrir des chances identiques selon que l'emploi aidé se situe dans l'entreprise ou dans le secteur non marchand, accueillant les chômeurs les plus éloignés de l'emploi. Limite sérieuse : avant même la dernière récession, 20 % des chômeurs sont au chômage depuis plus d'un an. À cet égard, les discriminations des travailleurs d'origine étrangère sont fortes dans un pays marqué par une tradition de faible mixité ethnique et culturelle.

---

<sup>5</sup> Ainsi par exemple, un employeur ne peut recourir à ces emplois subventionnés de la politique active s'il ne crée pas dans les mêmes proportions des emplois réguliers au sein de l'entreprise. Depuis la réforme du marché du travail de 1994, l'entrée dans un emploi aidé est rendue obligatoire après 9 mois d'indemnisation passive (6 mois pour un jeune de moins de 30 ans). Mais cet emploi aidé n'autorise plus les salariés à se « requalifier » à l'assurance chômage.

Compte tenu de sa très forte exposition au commerce extérieur, le Danemark s'est vu rapidement et sévèrement frappé par la récession. Le taux de chômage a plus que doublé entre début 2008 et fin 2009. Face à la récession, l'action du gouvernement danois s'est dans un premier temps limitée à des mesures de sauvetage des banques, à des réductions fiscales accordées aux ménages et aux entreprises, ainsi qu'à un soutien à l'acquisition et à la rénovation de logements. Devant les menaces de suppressions d'emploi, la solution négociée par les acteurs sociaux a été, comme en Allemagne, largement fondée sur le recours au chômage partiel. Mais le gouvernement danois a refusé d'en étendre la durée légale, limitée à 26 semaines (deux fois 13 semaines). Un second train de mesures prises durant l'été 2010 est en passe de transformer radicalement le modèle de flexicurité au fondement du modèle social danois (Meilland, 2010). D'une part, le système d'indemnisation du chômage a été profondément réformé : la durée de l'allocation chômage a été réduite de moitié (de 4 à 2 ans), les conditions d'éligibilité au régime ont été durcies et le montant de l'allocation diminué, car calculé sur une période précédant la perte d'emploi plus longue. D'autre part, ces mesures ont été adoptées sans l'aval des syndicats traditionnels (de LO notamment qui représente la plus importante confédération ouvrière), en perte d'influence accélérée ces dernières années.

La crise a ainsi dans un premier temps mis au jour certaines limites du modèle danois de flexicurité. En effet, les choix de compétitivité hors-coût du modèle ont incité les employeurs à conserver leur main-d'œuvre qualifiée tandis que les salariés ont hésité à changer d'emploi. Support d'une mobilité volontaire en période de croissance, la flexibilité devient facteur de mobilité contrainte en période de crise et perd ainsi sa légitimité sociale, d'autant que les dispositifs d'accompagnement par la politique active (formation qualifiante, emplois aidés) semblent relativement impuissants face à la remontée brutale du chômage. Les acteurs sociaux se sont ainsi tournés vers d'autres dispositifs pour affronter les effets de la crise : usage accru du chômage partiel et accords de modération salariale en contrepartie d'un allongement des préavis de licenciement au-delà des trois mois légaux. Mais, avec la remise en cause du volet protecteur de la flexicurité et du partenariat social qui caractérisaient jusque là le modèle danois, disparaît l'une des conditions de sa régulation.

### ***Espagne : la crise comme révélateur de la fragilité du modèle***

Le modèle social espagnol a été doublement marqué par la volonté du corps social d'effacer les stigmates du franquisme d'une part, à travers la mise en place d'une vaste politique

contractuelle et de s'ouvrir au plan international, d'autre part, à travers l'intégration à la Communauté européenne réalisée en 1986. Compte tenu du retard économique initial de l'Espagne, la restructuration de son appareil productif ainsi que son positionnement dans la DIT reposeront assez largement sur une concurrence par la compétitivité-prix.

Depuis le milieu des années 1990, l'Espagne connaît une croissance soutenue. Toutefois, dans un premier temps, cette croissance aura un impact faible sur le chômage (20 % en 1994), la progression du taux d'activité, particulièrement sensible pour les femmes, contribuant à neutraliser partiellement les créations d'emploi. Ce n'est qu'à partir des années 2000 que la croissance du PIB, soutenue par des investissements immobiliers à dimension fortement spéculative et par un surendettement des ménages, permettra d'obtenir une décrue sensible du chômage.

La flexibilisation du marché du travail constitue sans nul doute la caractéristique centrale de l'évolution du modèle social sur les trois dernières décennies. D'une logique de marché interne dominant de type « paternaliste autoritaire » sous la dictature, où les salariés étaient à la fois privés de droits syndicaux et relativement protégés par un encadrement légal coûteux du licenciement, le marché du travail espagnol est progressivement devenu le champion de la dérégulation du contrat de travail en Europe. Le code du travail ou Statut des travailleurs, de création récente (1980), a fait l'objet, au cours des années 1980 et 1990, de multiples réformes dans ce sens : élargissement des possibilités de recours aux emplois temporaires et à temps partiel, fin du monopole de placement du service public de l'emploi, légalisation des entreprises de travail temporaire. Parallèlement, le principe de l'annualisation du temps de travail est introduit par la voie contractuelle. À défaut d'accord de branche, il peut être mis en œuvre au niveau de l'entreprise, caractérisé en Espagne par la faiblesse de la représentation syndicale. Les obstacles juridiques au licenciement seront progressivement levés, mais uniquement pour les titulaires de contrats temporaires<sup>6</sup>.

La plupart des mesures ouvrant la voie à une explosion des emplois précaires (le tiers du stock d'emplois dès le début des années 1990) sont cependant le produit de la politique de l'emploi, et se sont vues justifiées par l'ampleur du chômage des jeunes et des non-qualifiés. Pour autant, le chômage de ces catégories est demeuré à un niveau élevé jusqu'au milieu des années 2000. L'effet produit a donc été celui d'une accélération des rotations entre emplois

---

<sup>6</sup> L'autorisation administrative de licenciement n'est maintenue pour ces derniers qu'en cas de licenciement collectif.

précaires (la plupart d'une durée inférieure à une semaine) et chômage. Décrié à la fois par les syndicats de salariés et par la confédération patronale, ce principe de marché du travail externe généralisé va faire l'objet de la négociation sociale à la fin des années 1990. L'accord interprofessionnel de 1997 se fixe l'objectif de limiter la précarité de l'emploi en introduisant une plus grande souplesse dans les conditions de licenciement des salariés à emplois stables, en échange d'une conversion de CDD en CDI (contrats à durée indéterminée) par les employeurs. Selon une représentation classique de type *insiders/outside*s, la limitation des droits des *insiders* vient en point d'appui au renforcement de ceux des *outsiders*. Un nouveau CDI est alors créé en faveur des jeunes de moins de 30 ans, des chômeurs de longue durée, des salariés âgés de plus de 45 ans, des travailleurs handicapés et des salariés sous contrat temporaire. En contrepartie de l'embauche de ce public cible, les entreprises bénéficient, en cas de rupture du contrat de travail, d'une réduction du coût de licenciement fixé à 33 jours d'indemnisation par année de travail contre les 45 jours habituellement accordés par les tribunaux.

Une série de réformes adoptées par le gouvernement libéral Aznar au début des années 2000 vient annuler la portée de cet accord, au point que plus de dix ans après sa signature, le niveau d'emploi précaire n'a pas changé (Banyuls *et al.*, 2009). La croissance de la dernière décennie a même largement entretenu la précarité : la plupart des emplois créés l'ont été dans des secteurs en moyenne peu qualifiés (bâtiment, commerce, tourisme, services aux personnes), engendrant des gains de productivité très faibles. Dans le même temps, le système de protection sociale, et notamment d'indemnisation du chômage, a subi des ajustements importants, aboutissant à fortement pénaliser les titulaires d'emploi précaires, reportés sur le volet assistance. Ainsi, en 1992, les conditions d'accès à l'assurance chômage sont sévèrement durcies. La période minimale de cotisation ouvrant droit à une allocation passe de 6 à 12 mois au cours des 6 dernières années, entraînant une baisse du taux de couverture de plus de 80 % en 1992 à 50 % en 1995. La durée et le montant des prestations sont également réduits.

La récession, particulièrement drastique en Espagne, a joué un rôle de puissant révélateur des failles du modèle social. La flexibilité du marché du travail a accéléré les destructions d'emploi et conduit à la montée rapide du chômage (tableau 1). Dans ce contexte, l'État a dû opter pour un plan de relance dépassant 4 % du PIB (le plus important en Europe), au prix d'un creusement sans précédent du déficit public (11,4 % du PIB en 2009). Il s'est d'abord



agi de soutenir les secteurs les plus touchés (immobilier, construction), et la consommation des ménages. Puis, afin de soutenir l'emploi, des mesures de réduction des cotisations sociales ont été adoptées de même qu'une amélioration des indemnités chômage pour aider les chômeurs et relancer la consommation. Mais la crise est également révélatrice d'une fragilisation du modèle de dialogue social espagnol (Vincent, 2009). Le patronat a tenté de focaliser les termes du débat public sur les rigidités supposées du marché du travail, en proposant un contrat de travail unique assoupli pour « lutter contre la segmentation du marché du travail », tandis que les syndicats ont préconisé une réorientation fondamentale du modèle économique, fondée sur une trajectoire d'investissement dans la formation et la recherche, misant sur la hausse des qualifications et l'amélioration de la qualité des emplois. Autorisant une baisse sensible des indemnités de licenciement, la réforme du marché du travail, adoptée sans consensus des partenaires sociaux à l'été 2010, constitue une étape supplémentaire dans la flexibilisation de la relation d'emploi et l'affaiblissement du dialogue social.

### ***France : une lente érosion du modèle social***

Le modèle social français est issu des conditions sociopolitiques particulières apparues après la Seconde Guerre mondiale et de la mise en place d'un nouveau régime de croissance fondé sur une forte progression de la productivité par rapport aux périodes antérieures. Le statut salarial qui s'est alors imposé (CDI à temps plein) a modelé une grande partie des institutions de la protection sociale. Cette norme salariale a trouvé sa forme la plus aboutie dans les marchés internes des grandes entreprises, à travers des règles structurant la carrière des salariés et la progression de leurs rémunérations. La volonté collective de mutualiser les risques associés au travail (maladie, vieillesse, accidents, chômage) s'est incarnée dans la mise en place d'un système de protection sociale soustrayant le travailleur de sa dépendance immédiate à l'employeur. L'État s'est enfin imposé comme un acteur central de la régulation économique et sociale, limitant par là fortement l'autonomie des partenaires sociaux et affaiblissant leur rôle (Pernot, 2005).

L'apparition d'un chômage de masse au milieu des années 1970 autorise un infléchissement durable du partage des richesses au détriment des salariés ainsi qu'une érosion progressive de la norme d'emploi (Ires, 2009b). La part salariale dans la valeur ajoutée se met en effet à baisser de façon particulièrement marquée à partir de 1983 jusqu'en 1989, pour se stabiliser à un niveau relativement bas les décennies suivantes, mouvement qui s'accompagne d'un fort accroissement des inégalités salariales. L'ouverture accélérée du marché français à la

concurrence impose de nouvelles conditions de production aux entreprises et légitime les nouvelles conditions d'emploi et de rémunération imposées aux salariés. Le ralentissement des salaires s'observe dès 1978, accentué par la politique de désinflation compétitive au début des années 1980. Dans le même temps, les employeurs ont recours à une flexibilisation croissante de l'emploi, les salariés en poste dans les grands groupes étant soumis davantage à une logique de flexibilité interne qu'externe. La diffusion des formes d'emploi non standard (CDD, intérim, temps partiel) va se répandre à travers des catégories de main-d'œuvre particulières : les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés ou d'origine étrangère. Une partie de ces emplois alimente la proportion de travailleurs « à bas salaire » pour lesquels les employeurs bénéficient, à partir de 1993 d'allègements massifs de cotisations sociales, venant ainsi miner le financement de la protection sociale, largement assis sur les revenus du travail. Le mode d'accès à cette protection sociale pénalise par ailleurs les salariés qui ne peuvent justifier de durées de travail suffisamment longues (temps partiel, carrières discontinues, etc.) et dégrade sensiblement la qualité de leur couverture sociale (retraite et chômage notamment).

À la logique de dualisation du marché du travail, le système d'indemnisation du chômage, géré de façon paritaire, fait écho. Il ne couvre que 40 % des chômeurs et n'est guère parvenu à indemniser plus d'un chômeur sur deux depuis sa création en 1958. Les différentes réformes qui ont vu le jour, après l'installation d'un chômage massif, n'ont fait qu'accroître la sélectivité du dispositif (Tuchszirer, 2008). Son incapacité à prendre en charge les nouveaux risques (précaires, primo-entrants sur le marché du travail et chômeurs de longue durée) a entraîné un report massif de leur couverture sur un dispositif, le RMI, aujourd'hui RSA, conçu à l'origine pour lutter contre la pauvreté et non contre le risque chômage.

Cette dualisation du marché du travail s'est également nourrie de la réorganisation de l'appareil productif français dans les années 1990 (CAS, 2009). Les grands groupes se sont délestés d'une partie de leurs activités périphériques pour se recentrer sur leur cœur de métier. Par un processus de filialisation/externalisation de ces activités, elles ont pu ainsi rejeter et amortir sur un tissu d'entreprises sous-traitantes les chocs de la demande. Et c'est là d'ailleurs l'une des particularités du capitalisme français, la césure entre un petit nombre de grands groupes prospères, héritiers des grands programmes et bien implantés sur les marchés mondiaux (CAC 40) et des PME de petite taille aux gammes de production peu diversifiées et peu ouvertes sur l'international.

Ces évolutions n'auraient pas été possibles sans un basculement du système de relations professionnelles : affaiblissement du mouvement syndical (accentué par ses divisions internes) et, symétriquement, renforcement des valeurs portées par le patronat, d'une part ; déplacement tendanciel du niveau de la négociation collective de la branche vers l'entreprise et introduction de clauses dérogatoires aux accords de niveau supérieur (impulsées par les lois Auroux et consacrées par la loi du 4 mai 2004), d'autre part. Il convient toutefois de relativiser ce déplacement. Bien que contestée la branche demeure un acteur pivot des relations professionnelles. Mise à part la période la période suivant les deux lois Aubry de réduction du temps de travail, le nombre d'accords d'entreprise est au milieu de la décennie 2000, à son niveau de 1990 (Jobert, 2006). Une inflexion significative et récente du système de relations professionnelles français réside dans le tripartisme mal coordonné, impulsé par la loi de modernisation du dialogue social de janvier 2007 (Freysinet, 2010). Tout semble se passer comme si l'État cherchait à légitimer son action par la négociation collective interprofessionnelle, sans hésiter à la contourner lorsque cette dernière menace de ne pas aboutir aux résultats escomptés.

Le choc de la demande consécutif à la crise a été moins marqué en France que dans d'autres pays, pour deux raisons principales. D'une part, l'économie française montre une ouverture internationale relativement limitée et une spécialisation productive peu affirmée, qui la rendent moins sensible à une baisse de la demande mondiale. D'autre part, la consommation intérieure a assez bien résisté, du fait de l'existence de « stabilisateurs automatiques » et d'une utilisation de l'épargne dont le niveau est parmi les plus élevés des pays de l'OCDE. Enfin, des mesures spécifiques de gestion de la crise ont été prises après la signature d'accords paritaires, visant essentiellement à améliorer les dispositifs de soutien existants : l'indemnisation du chômage partiel a été renforcée en niveau et en durée ; l'accès au contrat de transition professionnelle, qui permet aux licenciés économiques dans des entreprises de moins de 1000 salariés de bénéficier d'une indemnité de 80 % du salaire brut pendant une année et d'un accompagnement renforcé en vue d'un reclassement, a été étendu aux fins de CDD et de missions d'intérim et prolongé jusqu'à fin 2010. En conséquence, les ajustements de l'emploi y ont été moins massifs qu'ailleurs. Mais ils ont accentué la dualisation du marché du travail. D'un côté, les emplois des salariés appartenant au cœur de la main-d'œuvre ont été en partie préservés par les entreprises, moyennant la réduction des heures supplémentaires et le recours au chômage partiel. De l'autre, les entreprises ont fait massivement porter l'ajustement sur les emplois intérimaires et temporaires, principalement tenus par des jeunes,

renforçant ainsi l'enjeu d'une sécurisation des trajectoires, dont les premiers jalons sont désormais posés par la négociation collective et la loi<sup>7</sup>, mais dont le contenu véritable et la gouvernance institutionnelle demeurent jusqu'à présent incertains (IRES, 2009c)

Si bien qu'on est face au paradoxe suivant : malgré la lente érosion du modèle social français, à laquelle toutes les réformes engagées depuis le milieu des années 1980 ont contribué, qu'il s'agisse de la santé, des retraites ou de l'assurance-chômage, c'est grâce à ces mécanismes de socialisation des risques, même amoindris, que le choc de la récession a pu être amorti en partie. Mais la détérioration des finances publiques, due à une baisse structurelle des ressources fiscales (bouclier fiscal, loi TEPA en faveur du Travail, emploi et pouvoir d'achat - et suppression de la taxe professionnelle) et des cotisations sociales, accélérée par la crise, constitue une menace accrue pour le système de protection sociale et son financement. La réforme des retraites, votée au Parlement malgré une forte mobilisation orchestrée par les syndicats dans une démarche unitaire, en est l'illustration. Le recul de l'âge légal de la retraite à 62 ans (au lieu de 60 ans) et celui de la retraite à taux plein à 67 ans (au lieu de 65 ans) ne constitue qu'une réponse de court terme à cette crise de financement, en même temps qu'elle accentue les inégalités du système.

### ***États-Unis : les tensions du modèle social accentuées par la crise***

Jusque dans les années 1970, les grandes firmes américaines, organisées en oligopoles, bénéficiaient d'un vaste marché intérieur et étaient peu soumises à la concurrence internationale. Elles dominaient non seulement leur marché domestique mais avaient commencé de conquérir les marchés extérieurs, en implantant des filiales à l'étranger dans de nombreux secteurs. Les compromis sociaux passés au niveau de ces entreprises entre employeurs et syndicats protégeaient le noyau dur de la main-d'œuvre, qui faisait carrière dans l'entreprise en jouissant d'une bonne protection de l'emploi, de salaires et d'avantages sociaux relativement élevés. Le fonctionnement de ces marchés internes, incarnés par des entreprises comme IBM et limités à certains secteurs, avait son corollaire dans l'existence de marchés externes où des travailleurs peu qualifiés et mobiles subissaient les ajustements (Doeringer et Piore, *op. cit.*).

Les années 1980 ont constitué un tournant à plusieurs égards. Les entreprises japonaises sont venues concurrencer les entreprises américaines sur le marché mondial et leur propre marché,

<sup>7</sup>ANI du janvier 2008 et loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail de ; ANI de janvier 2009 et loi du 24 janvier 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

leur ravissant l'avantage compétitif et la supériorité technologique qu'elles avaient conquis dans de nombreux secteurs (automobile, électronique, machines-outils, etc.). L'économie américaine a dès lors connu un processus de désindustrialisation tandis que ses firmes multinationales amplifiaient leur investissement à l'étranger. Ce déclin de l'emploi industriel a été compensé par la création d'emplois peu qualifiés et moins bien rémunérés dans le secteur des services.

La baisse de la rentabilité des grandes entreprises, devenues des conglomérats difficilement gérables, et la montée en puissance de nouveaux actionnaires à leur capital (fonds de pension, organismes de placement collectif en valeurs mobilières) ont conduit à la mise en place d'un nouveau mode de gouvernance fondé sur l'idéologie de la *shareholder value*. Leur mode de gestion s'est alors orienté vers la réduction des coûts tous azimuts et la restitution prioritaire du profit aux actionnaires, sous la forme de dividendes, de plus-values en capital ou de rachat d'actions (Lazonik et O'Sullivan, 2000). Les années 1980 ont ainsi été le théâtre d'une vague de restructurations radicales, et de l'émergence d'un « marché pour le contrôle des entreprises » qui a donné lieu à des licenciements définitifs plutôt que temporaires, à un usage croissant de la flexibilité externe (travail temporaire et externalisation). Ces transformations du marché du travail ont entraîné la remise en cause progressive des compromis sociaux antérieurs entre syndicats et employeurs dans les grandes entreprises des secteurs traditionnels. Les syndicats ont dû accepter des concessions salariales pour protéger l'emploi de leurs membres, et les salariés non représentés par un syndicat ont vu la qualité de leur couverture sociale se dégrader rapidement.

Ainsi, la société de classes moyennes qui avait pu émerger et se consolider des années 1950 aux années 1970 a connu un relatif délitement, les inégalités salariales ne cessant de se creuser à partir des années 1980. Elle a été confrontée à une quasi-stagnation de ses gains salariaux tandis qu'explosaient les très hauts salaires pour une poignée de dirigeants d'entreprise, de professionnels de la finance, de l'expertise, des médias ou du sport. En conséquence, la consommation, principal moteur de la croissance américaine vu le faible poids des exportations, n'a pu être soutenue que par une hausse de l'endettement des ménages, encouragée par la Fed et sa politique monétaire expansionniste, et par un effet richesse dû à la montée du prix des actifs (financiers et immobiliers). Le retournement des marchés immobilier et boursier a sonné le glas de ce modèle de croissance en 2007, en même temps qu'il a provoqué une crise financière et économique de dimension mondiale.

Mais davantage qu'une rupture dans la trajectoire du modèle social américain, cette crise n'aura fait qu'en révéler les tensions et les failles, rendant plus que jamais nécessaire son inflexion, voire sa refondation (Sauviat et Lizé, 2010). L'intervention sans précédent des gouvernements américains successifs a permis d'éviter le scénario des années 1930. Il s'agit là, compte tenu de son ampleur, d'un vrai tournant par rapport au passé récent. Outre l'émission massive de liquidités par la Banque centrale (1 500 milliards de dollars), le gouvernement Bush a d'abord fait voter par le Congrès un plan de sauvetage du secteur financier et automobile de 700 milliards de dollars (TARP). Le gouvernement Obama, qui lui a succédé début 2009, a immédiatement fait adopter un plan de relance budgétaire de 787 milliards de dollars (ARRA), avec des mesures visant à la fois à soutenir l'offre et la demande (allègements fiscaux en direction des entreprises et des ménages, aides aux chômeurs et à l'emploi, subventions à l'achat de logements et d'automobiles, etc.).

Malgré cela, l'ajustement de l'emploi au choc de la demande a été sévère et a donné lieu à des suppressions massives d'emplois, dont certaines sans doute irréversibles. Depuis le début de la récession en décembre 2007, l'économie américaine a perdu plus de 8 millions d'emplois. Les employeurs ont fait porter l'ajustement surtout sur les travailleurs de faible qualification, tandis qu'ils ont retenu leur main-d'œuvre qualifiée, moyennant des baisses de salaire et des durées de travail plus longues. Les travailleurs intérimaires ont servi de variable d'ajustement privilégiée, de même que ceux occupés à temps partiel subi. Ces ajustements ont eu lieu sans que les syndicats, de moins en moins nombreux dans le secteur privé (7,2 %), ne puissent s'y opposer. Ils ont accepté d'importantes concessions salariales, ainsi que la remise en cause d'accords de sécurité de l'emploi sans avoir la capacité de faire valoir la moindre résistance. L'exemple de l'automobile est emblématique. Le sauvetage opéré par le gouvernement fédéral a abouti à une quasi-nationalisation de GM avec l'entrée dans son capital du syndicat ouvrier de l'automobile (UAW). Mais les contreparties demandées aux salariés et à leurs représentants dans le cadre de la procédure de faillite ont été drastiques (Sauviat, 2009). Elles illustrent le dernier avatar d'un « pacte social » issu des années 1950, qui avait commencé à être sérieusement ébranlé dans les années 1980 et que la crise a achevé de mettre en miettes.

Le problème de l'emploi reste un enjeu économique majeur, avec l'apparition d'un chômage persistant, voire structurel. Cette situation a obligé le Congrès à modifier le système d'indemnisation du chômage, dont la couverture est partielle, peu généreuse, et dont la durée est ordinairement limitée à 26 semaines. Non seulement la durée d'indemnisation a été

prolongée à plusieurs reprises (jusqu'à 99 semaines au total) mais l'accès au dispositif a été ouvert provisoirement à des catégories de travailleurs qui ne peuvent généralement pas y avoir accès (travailleurs à temps partiel). Toutefois sa logique dominante est restée intacte : il s'agit avant tout de sécuriser temporairement le revenu lié à une perte d'emploi involontaire, en évitant les effets supposés de désincitation au travail. Enfin, la réforme de la santé, obtenue à l'arraché par B. Obama, devrait dans l'avenir éliminer la double peine du salarié qui, perdant son emploi, perdait aussi son assurance-santé. La crise a provoqué en effet une hausse importante du taux de non-assurés aux États-Unis en 2009, la perte d'emploi entraînant *ipso facto* celle de l'assurance maladie. Elle a également engendré une forte hausse du taux de pauvreté, celui-ci étant mesuré en valeur absolue par rapport à un seuil déterminé chaque année en fonction des caractéristiques du foyer et d'un panier de biens (Census Bureau, 2010).

Allemagne	Caractérisation initiale	Mutations à l'œuvre	Crise
Type de concurrence sur le marché des biens	Compétitivité hors coût X=51,1% du PIB	Compétitivité salariale	Résistance des <i>insiders</i>  Mobilisation massive du chômage partiel  Le chômage est supporté par les <i>outsiders</i> , dont la protection sociale a été amoindrie
Forme dominante de marché du travail	Marchés professionnels	Extension du principe de MET	
Protection sociale	Logique bismarckienne Modèle conservateur continental	Changement de paradigme Éléments de modèle libéral	
Systèmes de relations professionnelles	Système corporatiste	Corporatisme « allégé »	

Danemark	Caractérisation initiale	Mutations à l'œuvre	Crise
Type de concurrence sur le marché des biens	Economie très ouverte Compétitivité hors-coût Qualifications élevées X=56,7% du PIB	Poids des institutions, facteur de stabilité (forte régulation syndicale et publique) donc peu de changement paradigmatique.	Ajustements de l'emploi par le chômage partiel, la réduction de la durée du travail, le recours à la formation et par des accords de modération salariale  La flexibilité (du fameux modèle de flexicurité) n'est pas la
Forme dominante de marché du travail	Marchés externes régulés par la négociation collective		
Protection sociale	Niveau élevé Logique universaliste et bismarckienne pour l'assurance chômage		
Systèmes de relations professionnelles	Néo-corporatisme		

			voie choisie
--	--	--	--------------

Espagne	Caractérisation initiale	Mutations à l'œuvre	Crise
Type de concurrence sur le marché des biens	Compétitivité-prix Qualifications réduites Biens de consommation courante $X=30,1\%$ du PIB	La croissance des années 1990 conforte le modèle issu de l'après franquisme	Ajustements massifs de l'emploi. Violente remontée du chômage. Et inefficacité de la politique d'activation.  Fragilisation du dialogue social par rapport aux années 1990
Forme dominante de marché du travail	Marché interne, avec coût élevé du licenciement	Explosion du marché externe (CDD, plus du tiers de l'emploi)	
Protection sociale	Faible, Modèle méditerranéen (rôle de la famille). Mais assurance chômage non négligeable	Réforme drastique de l'assurance chômage en 1992 Activation à bas coût	
Systèmes de relations professionnelles	Construction d'une politique contractuelle	Difficulté du dialogue social sur la régulation du travail précaire	

France	Caractérisation initiale	Mutations à l'œuvre	Crise
Type de concurrence sur le marché des biens	Spécialisation productive peu affirmée $X=29,6\%$ du PIB	Clivage accentué grands groupes/PME Compétitivité coût	Mobilisation du chômage partiel pour les <i>insiders</i>  Ajustements massifs sur les emplois précaires (intérim et CDD)  Regain de conflictualité sociale
Forme dominante de marché du travail	Marché interne	Marché interne reconfiguré – MET	
Protection sociale	Logique bismarckienne	Report progressif sur les régimes d'assistance ou les minima sociaux, soumis à activation	
Systèmes de relations professionnelles	Système antagoniste	Vers plus de coordination entre action publique et négociation collective, jusqu'à la crise	

États-Unis	Caractérisation initiale	Mutations à l'œuvre	Crise
Type de concurrence sur le marché des biens	Économie peu ouverte, taille importante du marché intérieur	Forte multinationalisation de ses entreprises, qui	Ajustements massifs de l'emploi, notamment sur les travailleurs de



	X=14% du PIB	vont produire à l'étranger	faible qualification.
Forme dominante de marché du travail	Marchés internes vs. marchés externes Forte segmentation	Déstabilisation des marchés internes – Flexibilité externe accrue	Baisses de salaire et durées de travail plus longue pour les travailleurs qualifiés.
Protection sociale	Logique libérale	Idem	
Systèmes de relations professionnelles	Système décentralisé, pas de coordination	Idem	Plasticité de l'assurance chômage

### III. – VERS UN MODÈLE SOCIAL EUROPÉEN ?

La disparité des modèles sociaux, notamment celle des systèmes de protection sociale, a été considérée, dès le début de la construction européenne comme une source possible de distorsion de concurrence. Mais les compromis n'ont pas permis d'aller au-delà des quelques articles du chapitre social du Traité de Rome, déléguant à la Communauté certaines compétences en matière de coordination des régimes de sécurité sociale afin de favoriser la libre circulation des travailleurs. Les déclarations ambitieuses sur le niveau et le contenu de la protection sociale en Europe sont demeurées sans portée opérationnelle. À l'occasion du premier élargissement (1973 : Royaume-Uni, Irlande, Danemark), l'arrivée de systèmes de protection sociale fondés sur des principes différents (logique universaliste vs. bismarckienne) a remis en cause les perspectives d'harmonisation de la protection sociale. Après l'élargissement à la Grèce (1981) puis à l'Espagne et au Portugal (1986) et lors de la préparation de l'Acte unique, adopté en 1986, qui met pourtant l'accent sur la cohésion économique et sociale, il fut explicitement admis que la libre circulation des biens comme des travailleurs dans le marché commun doit s'accommoder du principe de subsidiarité. L'idée d'Europe sociale systématiquement évoquée dans les grands traités ne fait l'objet d'aucune disposition contraignante. Il en va ainsi de la Charte des droits sociaux fondamentaux adoptée en 1989 et que le Royaume-Uni refuse de signer, du protocole social de Maastricht (1992) intégré au traité d'Amsterdam en 1997, ou encore du traité de Lisbonne signé en février 2008 qui ne prévoit aucune disposition communautaire. La plupart des interventions communautaires en matière sociale restent soumises à un vote à l'unanimité (Sécurité sociale, protection sociale, protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail, représentation et défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers) et restent subordonnées au principe de subsidiarité<sup>8</sup>. Certains éléments, comme les rémunérations, le droit d'association, le droit de grève et le

<sup>8</sup> Ainsi, par exemple, la directive sur le temps de travail a été vidée de son contenu par l'existence d'une clause d'*opt-out* : le travailleur peut renoncer à la limitation de sa durée de travail à 48 heures.

droit de lock-out, sont explicitement exclus du champ communautaire. On doit cependant mentionner une extension des compétences sociales de l'Union dans des champs tels que l'information-consultation des salariés, l'égalité entre hommes et femmes, la santé et la sécurité, relevant aujourd'hui de la codécision<sup>9</sup>. Le déséquilibre demeure donc profond entre des politiques économiques et structurelles fondées sur des compétences communautaires, et des objectifs sociaux encore trop peu assortis de dispositions contraignantes. Bien que la forte disparité des modèles sociaux ait été dès l'origine considérée comme une source de distorsion de la concurrence, la faiblesse des compromis entre Etats, soucieux de garder la main sur leur propre gouvernance interne, a fortement limité les ambitions harmonisatrices. Parallèlement, la mise en place progressive du grand marché intérieur au cours des années 1990 (libre circulation des capitaux, libre prestation de services) et celle de l'union monétaire en 1999 contribuent à écarter l'idée d'une harmonisation par le haut des systèmes de protection sociale, désormais sous le joug de l'orthodoxie budgétaire (Palier, 2009).

### **De la Stratégie européenne pour l'emploi à la Stratégie 2020**

Le processus de Luxembourg (1997) qui fonde juridiquement la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) constitue une certaine rupture en créant les dispositions d'une coordination des politiques de l'emploi, initialement avec une relative autonomie de l'espace aménagé par les Grandes orientations de politique économique (GOPE<sup>10</sup>). Lisbonne (2000) est l'étape essentielle par laquelle la SEE devient la première expérimentation d'ampleur de la méthode ouverte de coordination (MOC) étendue par la suite à d'autres politiques sociales (inclusion sociale, retraites sociale, santé). Sans imposer de politique communautaire, celle-ci s'appuie sur un certain nombre de d'instruments et de pratiques de *soft governance* dont la vocation est de favoriser la convergence. Quels sont les effets de la MOC ? Les diagnostics sont loin d'être unanimes. Deux tendances semblent bel et bien à l'œuvre. D'une part s'enclenche une dynamique active de concertation engendrant des effets d'apprentissage (rapprochement des administrations de l'emploi, voire des partenaires sociaux, entre les différents pays) et multipliant les échanges et les expertises croisées (*Peer reviews*). L'énoncé d'objectifs communs, la démarche d'étalonnage comparé des performances (*benchmarking*), le repérage

<sup>9</sup> La procédure de codécision (article 251 du traité CE) a été instituée par le traité de Maastricht. Elle donne le pouvoir au Parlement européen d'arrêter des actes conjointement avec le Conseil de l'Union européenne.

<sup>10</sup> Les grandes orientations des politiques économiques (GOPE), qui prennent la forme d'une recommandation du Conseil, constituent le maillon central de la coordination des politiques économiques des États membres. Elles assurent une surveillance multilatérale de l'évolution économique dans les États membres.

et la diffusion de « bonnes pratiques », l'usage d'une rhétorique influente bien que peu stabilisée, la production d'un nombre impressionnant de documents, conditionnent et légitiment en partie la dynamique même des politiques nationales et le positionnement de certains acteurs nationaux (La Porte et Pochet, 2002). D'autre part, la plupart des travaux réalisés concluent à une absence de convergence réelle quant aux résultats et aux principes d'action mobilisés. En dépit d'un ralliement aux grands objectifs fondamentaux et aux lignes directrices communes, ni les performances observées sur le marché du travail, ni même les conceptions de la politique de l'emploi ne convergent véritablement (Serrano, 2004 ; Zeitlin, Pochet, 2005). Le processus de greffe européenne reste accompagné d'une forte pluralité des registres d'interprétation (Barbier, 2008 ; Lefresne, 2005, 2008).

Les textes de la Commission européenne composent avec cette diversité et entretiennent à cet égard une ambiguïté évidente. Les grands objectifs définis lors des sommets européens donnent lieu à des recommandations plus ou moins stables et se prêtent à des interprétations plurielles. Ainsi, par exemple, dans un communiqué daté du 18 février 2008, la Commission s'inquiète de la croissance des coûts horaires de la main-d'œuvre, résultant selon elle de la forte augmentation des salaires dans les nouveaux États membres, considérée comme l'« ombre au tableau » de la reprise de l'emploi (2003-2007). Mais, par ailleurs, elle déplore que « les progrès relatifs à la qualité de l'emploi ont été modérés, en particulier en ce qui concerne les transitions entre emplois précaires et non précaires, et la réduction de la segmentation du marché du travail, qui s'accroît actuellement dans de nombreux États membres »<sup>11</sup>. L'amélioration de la qualité de l'emploi s'accommoderait-elle du maintien de fortes inégalités de salaire ?

C'est la même ambiguïté qui siège au cœur du mot d'ordre de flexicurité, servant de fondement à la stratégie révisée de Lisbonne, également portée par l'OCDE. Prenant appui sur l'expérience néerlandaise où les partenaires sociaux ont, à la fin des années 1990, promu l'accord « flexibilité et sécurité », et surtout sur le modèle danois, largement médiatisé (cf. *supra*), la Commission européenne tente d'impulser une synthèse entre flexibilité accrue de la relation salariale et sécurisation des trajectoires individuelles. Pour autant, l'impulsion donnée n'est pas exempte de contradictions. C'est ainsi par exemple que la Commission retient la part de salariés travaillant en CDD ou encore à temps partiel comme un indicateur de « souplesse des modalités contractuelles » (indicateur positif de flexibilité), tout en affirmant la nécessité de réduire la segmentation du marché du travail.

---

<sup>11</sup> Contradiction soulignée par Ph. Pochet dans *Bilan social de l'Union européenne 2007* ([http://www.ose.be/files/bilan07/Bilan2007\\_fr\\_conclu.pdf](http://www.ose.be/files/bilan07/Bilan2007_fr_conclu.pdf)).

L'Union européenne est faite de compromis politiques. On comprend bien qu'il s'agit de « faire tenir ensemble » des modèles sociaux aussi différents que le modèle anglo-saxon et le modèle nordique. Mais la pluralité des référentiels mobilisés finit par déboucher sur un problème de cohérence et devenir la marque même d'une impuissance de l'action publique communautaire. Jusqu'à quel point cette diversité peut-elle être d'ailleurs maintenue face à la prégnance des normes concurrentielles défendues par le droit communautaire ? À cet égard, les arrêts rendus par la Cour de justice des Communautés européennes<sup>12</sup>, relatifs au statut de travailleurs détachés (directive 96/71/CE), témoignent de l'incapacité actuelle du droit communautaire à protéger les salariés d'un *dumping* social que le récent élargissement de l'Union européenne a contribué à favoriser. Des modèles sociaux aussi forts que ceux de la Suède, de la Finlande ou du Luxembourg se voient désormais percutés de plein fouet par les normes européennes de libre prestation des services dans des conditions où la flexibilité semble vouloir l'emporter sur la sécurité (Laulom et Lefresne, 2009). Si la défense de ces modèles constitue le cadre naturel des relations professionnelles et de l'action collective au plan national, la construction et la légitimation d'un modèle social européen passent nécessairement par une forme de « dénationalisation » des systèmes de relations professionnelles et par l'exercice d'un véritable pouvoir de négociation collective à l'échelle européenne, qui n'en est qu'à son balbutiement (Hyman, 2010).

L'emprise des normes concurrentielles et la prégnance du *Policy mix* ne sont pas démenties par l'orientation de la nouvelle Stratégie 2020 de l'Union européenne, dont les 10 lignes directrices ont été adoptées en juin 2010. Tout en affirmant la promotion d'une société de la connaissance, celle-ci inscrit la surveillance macroéconomique au cœur de ses trois premiers objectifs (garantir la viabilité des finances publiques ; résorber les déséquilibres macroéconomiques ; réduire les déséquilibres dans la zone euro). Elle enserme encore un peu plus l'emploi et la protection sociale dans l'état d'un Pacte de stabilité et de croissance qui sort renforcé de la crise (Pochet, 2010 ; Lefresne et Sauviat, 2010), inscrivant le contour des réformes sociales (retraite, santé) et du marché du travail dans la logique étroite de réduction des dépenses publiques et des coûts salariaux.

## Conclusion

---

<sup>12</sup>CJCE, 11 décembre 2007, aff. C-438/05, Viking ; CJCE, 18 décembre 2007, aff. C-341/05, Laval un Partneri Ltd ; CJCE, 3 avril 2008, aff. C-346/06, Ruffert ; CJCE, 19 juin 2008, aff. C-319/06, Commission c/ Grand Duché de Luxembourg.

L'analyse diachronique de cinq modèles sociaux nationaux aujourd'hui confrontés à la crise conduit à un double diagnostic : inflexions respectives des trajectoires initiales, voire éléments de rupture du modèle social d'origine, d'une part ; maintien d'une forte hétérogénéité entre les configurations nationales d'autre part. Ce sont à la fois des éléments de convergence partielle que l'on repère clairement ici, autour de l'emprise croissante des normes de flexibilité, de liquidité et de limitation des dépenses publiques qui déforment peu à peu la cohérence initiale des modèles sociaux notamment européens et qui réduisent les droits et les protections historiquement construits autour du statut de salarié. Mais la façon dont s'appliquent ces normes, les formes institutionnelles qu'elles empruntent et les compromis sociaux sur lesquels elles s'appuient, demeurent marqués par de profondes spécificités nationales. Ces dernières se sont notamment illustrées dans la crise par des dynamiques d'emploi et de chômage fort contrastées. La dynamique de négociation collective portant sur l'extension des dispositifs de chômage partiel (Allemagne) s'oppose ainsi singulièrement à celle d'accélérateur de crise qu'incarne l'emprise des formes d'emploi précaire (Espagne).

De part et d'autre de l'Atlantique, la crise a joué le rôle de puissant révélateur des failles du modèle social nord américain comme européen. Aux États-Unis, elle a pu apparaître dans un premier temps comme l'occasion d'introduire de grandes réformes sociales comme celle de la santé. Mais l'approfondissement de cette crise vient percuter de plein fouet ce qui reste du modèle de « l'entreprise providence » tout en remettant en cause le maigre filet d'État providence péniblement construit après la Grande Dépression de 1929 et au cours des années 1960. Au sein de l'Union européenne, la crise met au jour l'absence de construction communautaire crédible en matière d'Europe sociale. La phase de récession puis celle d'amorce de reprise ont laissé libre cours à des politiques envisagées presque exclusivement sur une base nationale, incitant même à la poursuite de stratégies économiques non coopératives au sein de l'Union. Le resserrement de la politique macroéconomique autour du *Policy mix* européen dont les règles et les outils d'action, loin d'avoir été remis en cause, ont été davantage durcis, réduit les marges de manœuvre de l'Europe sociale. Aux traits déjà faiblement affirmés, ce modèle social européen risque de sortir de la crise sous l'allure d'un modèle « low cost ».

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AMABLE B. [2005], *Les cinq capitalismes*, Paris, éditions du Seuil, coll. « Économie humaine ».
- BANYULS J. *et al.* [2009], « The Transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism? » in *Bosch G., Lehndorff S., Rubery J.* (ed.) *European Employment Models in Flux A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, Londres, Palgrave Macmillan.
- BARBIER J.-C. [2008], *La longue marche vers l'Europe sociale*, Cool Le lien social, Paris, PUF.
- CAS [2009], « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *Note de veille du Centre d'analyse stratégique*, n° 156.
- CHAGNY O. [2009], « Retour sur les réformes du marché du travail en Allemagne », *Revue de l'IRES*, n° 58, spécial *Les modèles sociaux européens face au défi de l'emploi : Allemagne, France, Royaume-Uni, Suède*, p. 65-110
- DIDRY C., VINCENSINI C. [2010], « Au-delà de la dichotomie marché-institutions : l'institutionnalisme de Douglass North face au défi de Karl Polanyi », *Revue française de socio-économie*, n° 5, p. 205-224.
- DOERINGER P.B., PIORE M.J. [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Health Lexington Books, (Mass), 2<sup>e</sup> éd. avec nouvelle introduction, New York, Sharpe, 1985.
- ERHEL C. [2010], « Les politiques d'emploi en Europe : le modèle de l'activation et de la flexicurité face à la crise », *Documents du CES (Paris I)*, n°02.
- ESPING-ANDERSEN G. [1999], *Les trois mondes de l'État-providence*, Paris, Puf, coll. « Le lien social », trad. fr. de : *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press 1990.
- EYRAUD F., MARSDEN D., SILVESTRE J.-J. [1990], « Marchés professionnels et marchés internes du travail en Grande-Bretagne et en France », *Revue internationale du travail*, vol. 129, n° 4, p. 551-569.
- FREYSSINET J. [2010], *Les réponses tripartites à la crise dans les principaux pays d'Europe occidentale*, *Document de travail*, n° 12, BIT, mai.
- GARONNA P., RYAN P. [1989], « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées », *Formation Emploi*, p. 78-90.
- GAUTIÉ J. [2003], « Repenser les articulations entre marché du travail et protection sociale : quelles voies pour l'après-fordisme ? » *Esprit*, novembre, p. 78-115.
- GIRAUD O., LECHEVALIER A. [2009], « La réforme des politiques de l'emploi en France et en Allemagne. Conditions et conséquences de la mutation de la norme d'emploi », *Communication, Congrès de l'AFSP*, Grenoble, 7-9 septembre.
- HALL P., SOSKICE D. [2001], *Varieties of Capitalism*, OUP, Oxford.
- HEGE A. [2009], « Allemagne – Une récession profonde, plus clémente pour les noyaux qualifiés », *Les acteurs sociaux face à la crise, Chronique internationale de l'Ires*, n°121, p. 61-72.

HYMAN R. [2010], « Trade Unions and “Europe”: Are the Members out of Step? », *Relations industrielles/Industrial Relations* 65(1), p. 3-29.

IRES [2009a], « Les acteurs sociaux face à la crise », *Chronique internationale de l'Ires*, n°121.

IRES [2009b], *La France du travail*, Paris, éditions de l'Atelier.

IRES [2009c], *La Revue de l'IRES*, Spécial *Flexicurité, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale*, n° 63.

KARAMESSINI M. [2008], « Le modèle social de l'Europe méridionale : changement et continuité », *Revue internationale du travail*, vol. 147, n° 1.

LA PORTE C. DE, POCHET P., (ed.), [2002], *Building Social Europe through the Open Method of Co-ordination*, Bruxelles, PIE-Peter Lang.

LALLEMENT R. [2010], « L'économie mondiale en sortie de crise – Une surprenante résilience », *Note CERFA* n°80.

LAULOM S., LEFRESNE F. [2009], « Dessein et destin de quatre arrêts de la CJCE – Peut-on maintenir la spécificité des modèles sociaux » *La Revue de l'Ires*, spécial *Flexicurité, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale*, n° 63, p. 127-153.

LAZONICK W., O' SULLIVAN M. [2001], « Maximizing Shareholder Value – A New Ideology for Corporate Governance », *Economy and Society*, vol. 29, n° 1, p. 13-35.

LEFRESNE F. [2005], « Les politiques d'emploi et la transformation des normes : une comparaison européenne », *Sociologie du travail*, n° 47, p. 405-420.

LEFRESNE F. [2008], « Les perspectives d'un marché du travail européen », *Futuribles*, n° 347, p. 5-24.

LEFRESNE F. (ed.) [2010], *Unemployment Benefit Systems in Europe and North America: Reforms and Crisis*, IRES/ETUI, Brussels, 337p.

LEFRESNE F., SAUVIAT C., [2010], « La crise comme révélateur des enjeux de l'Union européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° spécial, L'Etat social à l'épreuve de l'austérité, n° 127, p. 56-71.

LEFRESNE F., TUCHSZIRER C. [2006], « Dynamiques d'insertion et politiques d'emploi : une comparaison de six pays européens (Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni) » in Dang A-T, Outin J.-L., Zajdela H. (coord.), *Travailler pour être intégré ? Mutations des relations entre emploi et protection sociale*, Paris, CNRS Éditions, p. 68-88.

MAURICE M., SELIER F., SILVESTRE J.-J. [1982], *Politique de l'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Essai d'analyse sociétale*, collection Sociologie, PUF, Paris.

NORTH D.C. [1990], *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press.

NORTH D.C. [2005], *Understanding the Process of Economic Change*, Princeton University Press, 187 p. (traduction française, *Le processus du développement économique*, Paris, Editions d'organisation, 2005).

PALIER B. [2009], « L'Europe et les États-providence », *Sociologie du travail*, n° 51, p. 518-535.

- POCHET P. [2010], « UE 2020 – Impacts sociaux de la nouvelle gouvernance européenne », *ETUI Policy Brief*, n° 5.
- REHFELDT U. [2009], « La concertation au sommet, toujours d'actualité face à la crise ? Théorie du néo-corporatisme et analyse comparées des relations professionnelles en Europe », *Chronique internationale de l'Ires*, n° 121, p. 40-49.
- SAUVIAT C. [2008], « États-Unis : à crise sans précédent, mesures sans précédent mais *business as usual* », *Chronique internationale de l'Ires*, n° 121, p. 50-60.
- SAUVIAT C., LIZÉ L. [2010], *La crise du modèle social américain*, Rennes, PUR.
- SERRANO PASCUAL A. (ed.) [2004], *Are Activation Policies Converging in Europe? The European Employment Strategy for Young People*. Bruxelles : ETUI.
- SØNDERGÅRD K. [2008], « La flexicurité danoise et tout ce qui l'entoure », *Chronique internationale de l'Ires*, n° 110, p. 43-51.
- TRAXLER F., BLASCHKE S., KITTEL B. [2001], *National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford, OUP.
- TUCHSZIRER C. [2008], « Un dispositif indemnitaire devenu insensible aux évolutions du marché du travail » dans *Indemnisation du chômage : débat sur les réformes*, *Chronique internationale de l'Ires*, n° 115, p. 100-111.
- US CENSUS BUREAU [2010], *Income, Poverty, and Health Insurance Coverage in the United States: 2009*, US Government Printing Office, Washington D.C
- VINCENT C. [2009], « Espagne – Le modèle de dialogue social fragilisé par la crise », *Chronique Internationale de l'Ires*, n° 121, p. 107-113.
- ZEITLIN J., POUCHET P., MAGNUSSON L. (eds) [2005], *The Open Method and Co-ordination in Action, The European Employment and Social Inclusion Strategies*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, coll. « Travail et Société / Word and Society », vol. 49.