

Le défi de l'emploi

Flexibilité et/ou sécurité : **la France en quête d'un modèle**

La notion de « flexicurité », qui concilie les exigences sociales et économiques, trouve de plus en plus d'échos chez les responsables politiques ou syndicaux, en même temps qu'elle figure dans de nombreux rapports ou études.

Jérôme Gautié analyse les deux termes de flexibilité et sécurité, montrant les acceptions qu'ils recouvrent et les traductions qui leur sont données, l'exemple du Danemark étant ici privilégié.

S'interrogeant quant aux enseignements susceptibles d'en être tirés pour la France, il souligne que le modèle danois – comme tout modèle – participe d'un processus historique et renvoie à un ensemble de traits sociétaux à valeur de système. Si dès lors l'« importation clé en main » de la « flexicurité » est pure illusion, toute inspiration n'en est pas pour autant interdite. Mais il faudrait préalablement s'entendre sur le diagnostic de la situation existante et sur les objectifs à atteindre.

C. F.

Concilier flexibilité et sécurité par la sécurisation des trajectoires professionnelles est devenu un thème à la mode dans le débat social français au milieu des années 2000 et le Danemark fait figure, pour beaucoup, de nouveau modèle de référence. On peut rapprocher ces débats des prises de position d'institutions internationales qui, de la Commission européenne à l'OCDE (cf. notamment OCDE, 2004),

promouvent la « flexicurité » comme nouveau modèle social. Mais derrière l'unanimité affichée autour de certains grands principes, les mêmes termes – comme par exemple celui, dans le contexte français de « sécurité sociale professionnelle » – peuvent cacher de fait des conceptions et visions différentes (1).

L'objet de cet article est d'essayer de clarifier les termes et les enjeux du débat. Dans un premier temps nous reviendrons sur l'origine et les différents aspects de la problématique de la « flexicurité ». Dans un second temps, nous verrons dans quelle mesure ces réflexions peuvent déboucher sur l'élaboration d'un nouveau modèle social pour un pays comme la France.

Flexibilité et sécurité : **les termes du débat**

La problématique de la sécurisation des transitions et trajectoires

En France, c'est au milieu des années 90, dans le cadre de questionnements initialement d'ordre juridique, qu'est apparue la thématique de la sécurisation des trajectoires, notamment face à la fragilisation de la relation d'emploi salarié traditionnelle (et la « précarité » qui en résulte). C'est dans ce sens que le rapport Boissonnat (1995) introduit l'idée d'un « contrat d'activité » : le travailleur signerait un contrat non plus avec un mais avec plusieurs employeurs, ainsi que par exemple, un organisme de placement et de formation ; il alternerait périodes d'emploi et de formation, au sein d'un statut unique garantissant les mêmes droits sociaux que le contrat de travail traditionnel. Dans la lignée de ces réflexions pionnières, quelques années plus tard le rapport Supiot (1999) pour la Commission européenne élargit la perspective : au-delà de solutions locales visant à redéfinir la figure de l'employeur – comme dans le cadre du « contrat d'activité » –, il insiste sur la nécessité de définir un véritable statut du travailleur (au-delà du seul salarié), ou encore un « état professionnel des personnes », fondé sur un ensemble de droits attachés à l'individu et non plus à son emploi (et par là transférables d'une entreprise à l'autre, et d'un statut – salarié/non salarié – à l'autre). Ce rapport promeut notamment dans ce cadre l'instauration de « droits de tirage sociaux » (sur des comptes épargne-temps, des comptes formation...).

Une autre approche, initiée au même moment en Allemagne, mais cette fois-ci par un économiste (Günther Schmid) débouche sur des problématiques très convergentes. Partant d'une réflexion sur la réforme des politiques de l'emploi, l'objectif est de définir un nouvel horizon de plein emploi en aménageant – autour de l'emploi « traditionnel » – des espaces de mobilité

(1) Le terme de « Sécurité sociale professionnelle » a été promu d'abord par la CGT, avant d'être largement repris par la suite, notamment pour promouvoir des réformes parfois peu compatibles avec celles défendues par ce syndicat ; cf. notamment P. Cahuc, F. Kramarz (2004).

sécurisés en termes de revenu et d'accès aux droits sociaux – périodes de formation, congés sabbatiques etc., ou encore des « marchés transitionnels » (pour une présentation française, cf. Gazier, 2003). Une idée forte est notamment qu'il faut passer d'une approche statique, en termes de protection de l'emploi occupé à un moment donné, à une approche plus dynamique, de sécurisation des trajectoires des individus, définies comme l'ensemble des transitions (entre différentes formes d'emploi et de non emploi) sur l'ensemble de leur cycle vie.

L'émergence du thème de la « flexicurité »

C'est aussi au cours de la seconde moitié des années 90 que va émerger le concept de « flexicurité » : celui-ci va en effet être popularisé à l'occasion de l'adoption, aux Pays-Bas, de la loi « Flexibilité et Sécurité », entrée en vigueur en 1999, et visant à assouplir les protections du contrat « permanent », en contrepartie de l'accroissement de celles accordées aux contrats temporaires (notamment l'intérim). Initialement mobilisé pour désigner une réforme visant à promouvoir aussi bien la flexibilité que la sécurité au prix de certains arbitrages, le concept va bientôt être utilisé pour désigner non pas une réforme ou une politique précise mais plus globalement un modèle social permettant d'allier d'une part un haut degré de flexibilité et de fluidité du marché du travail, d'autre part un degré élevé de sécurité de revenu et de protection sociale.

Le Danemark va alors faire figure de référence, et les Danois eux-mêmes vont s'approprier le terme pour promouvoir le « triangle d'or de la flexicurité » mis en œuvre dans leur pays (2). Ce dernier repose sur trois piliers qui font système : une faible protection de l'emploi (celle-ci renvoyant à toutes les règles encadrant l'embauche et les licenciements), une indemnisation du chômage très généreuse (contrepartie de la précédente), et une politique de l'emploi très active (recourant à des instruments très divers, des subventions en faveur de l'emploi aux dispositifs de formation, et destinée à éviter une station trop longue au chômage). La réussite de ce modèle est attestée au début des années 2000 par un taux de chômage très faible (de l'ordre de 5 %) et un sentiment de sécurité (cf. encadré) très élevé, malgré une mobilité par le chômage elle aussi particulièrement élevée. Les économistes adeptes de la « sécurisation des trajectoires » peuvent donc y voir une bonne illustration des solutions qu'ils préconisent.

La nécessité d'une approche globale

Prendre la pleine mesure des enjeux de la « flexicurité », et en même temps bien saisir les différentes facettes du modèle danois (au-delà de la vision réductrice du « triangle d'or »), implique de bien définir les deux termes de « flexibilité » et de « sécurité », et bien en préciser les différentes dimensions.

Le sentiment de sécurité d'emploi dans les différents pays de l'OCDE

Depuis quelques années, des enquêtes tentent de mesurer le sentiment de sécurité d'emploi dans les pays de l'OCDE. Dans une enquête européenne, la question posée à un échantillon représentatif de personnes en emploi est du type : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi ou activité présent en termes de sécurité d'emploi ? ». Les enquêtés doivent se positionner sur une échelle ordonnée de 1 (très insatisfait) à 6 (très satisfait). Les résultats sont très variables selon les pays. Si on s'en tient aux réponses de niveau 5 ou 6 (satisfaits ou très satisfaits), l'Autriche, le Danemark et l'Irlande se détachent avec un score supérieur à 70 %. Il est intéressant de noter que le sentiment de sécurité dans des pays où la protection de l'emploi est forte, comme la France (score de 54 %) ou l'Italie (53 %), est du même ordre (et même légèrement inférieur) à celui exprimé dans un pays où le marché du travail est flexible, comme le Royaume-Uni (57 %). Au total, en comparaison internationale, il n'existe pas de corrélation positive entre le niveau de protection de l'emploi et le sentiment de sécurité des salariés –, cette corrélation serait même plutôt globalement négative (1).

J. Gautié (2005)

(1) Ces résultats sont ceux d'une enquête menée en 1997, au tout début de la reprise en France. Mais ils sont confirmés par une enquête de l'OCDE conduite en 2000, année de très bonne conjoncture de l'emploi en France : le sentiment d'insécurité y apparaît du même ordre au Royaume-Uni, en France, en Allemagne et en Italie.

On distingue généralement quatre formes de flexibilité : la *flexibilité numérique (ou quantitative) externe* – qui renvoie aux facilités d'embauche et de licenciement pour ajuster le volume de travail à la production ; la *flexibilité numérique interne* – qui recouvre les possibilités d'ajuster le volume de travail en jouant sur les heures de travail plutôt que sur le nombre de travailleurs ; la *flexibilité fonctionnelle (ou qualitative)* – qui exploite les potentialités de l'organisation du travail, comme la polyvalence et la rotation des tâches – ; enfin, la *flexibilité salariale* – résultant de la sensibilité des salaires à la conjoncture économique.

La focalisation sur la faible protection de l'emploi au Danemark masque le fait que les formes de flexibilité autres que numérique externe y jouent aussi un rôle important (Bredgaard *et alii.*, *op. cit.*). De fait, chaque pays se caractérise par une certaine articulation des différentes formes de flexibilité – en partie complémentaires, en partie substituables. Il faut noter qu'un pays comme la Suède est aussi performant que le

(2) Cf. notamment Bredgaard, Larsen et Madsen (2005). Sur ce « triangle d'or », cf. aussi OCDE (2004). Cf. aussi dans ce numéro l'article de A. Lefèbvre et D. Méda, p. 21.

Danemark en termes de chômage avec un « cocktail » relativement différent – la protection de l'emploi y étant nettement plus forte, cf. OCDE (2004).

La « sécurité » est elle aussi multidimensionnelle – Wilthagen et Tros (2004). La *sécurité de l'emploi* (« job security ») renvoie à la possibilité de garder un emploi déterminé chez un employeur déterminé. C'est celle que vise la protection de l'emploi. La *sécurité d'emploi et d'employabilité* (employment security/employability security) est plus large : elle recouvre la possibilité de détenir un emploi (pas forcément toujours chez le même employeur) et de ne pas être au chômage : la formation continue dans et hors de l'entreprise (« formation tout au long de la vie »), ainsi que l'ensemble des mesures de la politique active de l'emploi contribuent à cette forme de sécurité. Le « contrat d'activité » déjà mentionné se situe aussi dans cette logique. La *sécurité de revenu* (« income security ») est encore plus englobante : elle renvoie à la possibilité d'obtenir un revenu tout au long de sa vie, et notamment hors périodes d'emploi. Elle dépend donc du système de protection sociale au sens large (intégrant notamment les politiques « passives de l'emploi » comme l'indemnisation du chômage). Enfin, on peut distinguer une quatrième forme de sécurité, non réductible aux trois autres, la *sécurité de conciliation* (« combination security ») qui renvoie à la possibilité de pouvoir concilier, au cours de son cycle de vie, son activité rémunérée avec d'autres activités (notamment familiales). Des dispositifs comme les congés de parentalité, congés sabbatiques, congés formation visent à promouvoir cette conciliation – de même que la proposition plus générale d'instauration de « droits de tirage sociaux » évoquée plus haut, au-delà de la simple sécurité de revenu qui est également un de ses objectifs. Cette sécurité s'inscrit aussi dans un objectif plus général d'accroissement de la maîtrise des individus sur leurs propres parcours et situations professionnelles (objectif d'« empowerment » lequel est au cœur des problématiques en termes de « sécurisation des trajectoires professionnelles, cf. Méda et Minault, 2005).

Chaque pays se caractérise par un système d'emploi et de protection sociale qui lui est propre, et donc par une configuration de formes de sécurité, et, symétriquement, d'« insécurité » – ou encore de « précarité » (3) –, en partie spécifiques. Le Danemark se distingue ainsi par une faible sécurité de l'emploi, mais par des fortes sécurités d'emploi/employabilité, de revenu, et de conciliation –, ce qui explique le fort sentiment de sécurité exprimé par les Danois.

Un nouveau modèle social pour la France ?

Du diagnostic aux propositions de réforme

Le mal français, bien documenté par une série de rapports récents (Cahuc et Kramarz, 2004, CERC, 2005) apparaît clairement en miroir de l'idéal que constitue le modèle de la flexicurité. On pourrait le

résumer – en forçant le trait – par trois termes : rigidité, dualisme, insécurité.

Le niveau global de protection de l'emploi est particulièrement élevé en France (cf. aussi OCDE, *op. cit.*). Les licenciements économiques, individuels, et plus encore collectifs (avec l'obligation de plan social, dénommé « plan de sauvegarde de l'emploi » depuis 2002) y sont encadrés de façon stricte. Mais, soulignent P. Cahuc et F. Kramarz, trop de réglementation tue la réglementation. D'une part les employeurs recourent de façon croissante aux emplois précaires (CDD, intérim) sur lesquels ils reportent la flexibilité (4), créant par là un marché du travail dual. D'autre part, les entreprises contournent en grande partie les contraintes imposées sur les licenciements économiques, en évitant les licenciements collectifs ou en les vidant de leur contenu, et/ou en recourant à des licenciements pour motif individuel – en constante hausse depuis la fin des années 80 (5).

Dès le milieu des années 80, des tentatives de sécurisation des transitions sont apparues avec la mise en place de dispositifs de reclassement des licenciés économiques, ou encore de « conversion ». Une caractéristique française est la responsabilisation de l'entreprise, imposée par le droit, dans ces processus d'accompagnement (6). Mais, d'une part une majorité de licenciés ne participent pas à ces dispositifs ; d'autre part, ceux qui y participent ont des taux de reclassement faibles – puisque selon les dispositifs (congés de conversion, cellules de reclassement, etc.) et les années, environ 40 à 60 % des bénéficiaires sont sans emploi un an après y être entrés.

On comprend alors que le sentiment de sécurité exprimé par les Français soit relativement bas (cf. encadré) : si l'insécurité d'emploi (mesurée par la probabilité de perdre l'emploi que l'on occupe) est relativement faible – du moins pour les CDI –, la probabilité de rester longtemps au chômage est en revanche élevée – et ce d'autant que l'on est âgé et peu qualifié. Du fait de ce risque d'exclusion et de ses conséquences en termes de revenu (40% des demandeurs d'emploi ne perçoivent pas d'indemnité chômage, et, pour beaucoup, doivent s'inscrire au RMI),

(3) Le terme de précarité, beaucoup utilisé en France, mais moins dans de nombreux autres pays, est donc ambigu du fait de sa multidimensionalité.

(4) Environ 70 % des embauches se font en CDD au début des années 2000 ; 18 % des salariés en CDD une année donnée sont au chômage l'année suivante, contre environ 4 % pour les salariés en CDI (cf. B. Junod : « Précarité et CDD », *Document de travail de la DARES*, 2005).

(5) Si on analyse les origines des inscriptions à l'ANPE, et que l'on calcule le rapport licenciements économiques/licenciements pour motif personnel, ce dernier qui était de l'ordre de 1,3 en 1990 est tombé à environ 0,4 en 2004.

(6) Le degré de responsabilisation de l'entreprise a fluctué en fait au gré de l'accumulation et de la succession des dispositifs. Sur ces points, voir le numéro spécial de la *Revue de l'IRES* sur les restructurations (n°47, 2005/1), et notamment : C. Tuchsirer « Le reclassement des salariés licenciés pour motif économique : responsabilité sociale de l'entreprise ou de la collectivité publique ? » ; F. Bruggeman : « Plans sociaux : l'impossible accompagnement social des licenciements économiques ? », et, sur les spécificités du droit français au regard de la comparaison internationale, B. Reynes et C. Vincens : « Cadre institutionnel des restructurations en France : une nouvelle configuration dans l'espace européen ».

la sécurité d'emploi/employabilité et de revenu est au total perçue comme faible en France – malgré un système de protection sociale considéré comme généreux.

Face à ces constats P. Cahuc et F. Kramarz proposent une série de mesures ambitieuses et cohérentes, et notamment l'unification du contrat de travail (fusion du CDI et du CDD), et l'instauration d'une taxe sur les licenciements alimentant les fonds gérés par l'État destinée à une indemnisation accrue et un accompagnement personnalisé renforcé des chômeurs. En contrepartie de cette taxe, les entreprises verraient les contraintes pesant sur les licenciements allégées, notamment quant au contrôle du motif de licenciement économique et aux obligations de reclassement (qui seraient supprimées, celles-ci incombant à l'État). Indéniablement ces réformes nous rapprocheraient du cadre institutionnel danois (7).

Pourquoi la France n'est pas le Danemark

Au-delà de réformes ponctuelles, dans quelle mesure peut-on s'inspirer du modèle danois ? Ce dernier est le fruit d'un long processus historique. Il ne consiste pas seulement en un cadre institutionnel (droit du travail, politique de l'emploi, système de protection sociale) qui constituerait une sorte de « boîte à outils » dans laquelle on pourrait puiser. Il repose aussi sur un ensemble de caractéristiques sociétales particulières qui font système, et qui en conditionnent le succès (Barbier, *op. cit.*, Bredgaard, *op. cit.*).

Une de ces caractéristiques essentielles est un fort degré d'homogénéité (avec un niveau d'inégalités parmi les plus faibles au monde) et d'intégration. Celui-ci est indissociablement lié à un puissant sentiment de cohésion qui se lit notamment dans un esprit civique beaucoup plus développé qu'en France (8), et l'acceptation d'une forte pression fiscale nécessaire pour financer la politique de l'emploi et la protection sociale, garantes de cette cohésion. Mais il doit être relié aussi à la vitalité de la démocratie sociale : environ 80 % des salariés sont syndiqués, le dialogue social est important à tous les niveaux, la négociation collective jouant un rôle central dans la régulation du marché du travail. Le contraste est évident avec la situation française, où le syndicalisme est faible (avec un taux de syndicalisation de l'ordre de 5 % dans le secteur privé) et divisé, et où l'État et la loi suppléent de façon traditionnelle à la faiblesse de la négociation collective dans tous les domaines.

Le haut niveau de formation initiale de la population danoise est un autre élément essentiel du modèle (*cf.* tableau) : la « formation tout au long de la vie » – qui y joue un rôle important, et qui est un élément clé du modèle de flexicurité (9) – ne peut effectivement se développer que si un certain niveau de formation initiale est atteint. La France n'a pas encore comblé tout son retard en la matière. Mais le tableau fait aussi ressortir un autre aspect de l'hétérogénéité sociale (globalement beaucoup plus forte en France), rarement mis en avant, alors même qu'il joue sans doute un rôle essentiel dans

l'explication du modèle social français : la « fracture » générationnelle très importante résultant des différences de niveau de formation.

Nombre de personnes ayant atteint un niveau de second cycle de l'enseignement secondaire

En %, en 2002	Danemark	France
25-34 ans	85%	79%
55-64 ans	72%	48%
Total	80%	65%

On comprend alors mieux – en contrepoint – un des fondements du modèle français : les générations d'employés et d'ouvriers (mais aussi en partie de cadres) de plus de quarante-cinq ans, qui constituent la base des syndicats, ont un niveau de qualification relativement faible, et souvent peu transférables, résultant aussi bien d'un manque de formation initiale que de la faiblesse de la formation continue, et des effets d'organisations du travail marquées par le taylorisme (10). Pour cette catégorie de main-d'œuvre, la défense de l'emploi occupé constitue donc une priorité : c'est pour elle que le risque d'exclusion, évoqué plus haut, est particulièrement important en cas de chômage. D'où la mobilisation très forte pour la défense – voire le renforcement – de la protection de l'emploi traditionnelle (11), et, dans le passé, le fort consensus autour des préretraites. Cette génération a le sentiment que pour elle le modèle de la flexicurité risque d'être un marché de dupes, alors qu'il peut constituer le nouvel horizon des générations plus jeunes.

Un modèle peut en cacher un autre

Contrepouvoir constructif au sein des entreprises (visant au bon équilibre des différentes formes de flexibilité et à la promotion des « organisations apprenantes »), les syndicats danois – qui représentent aussi bien les salariés que les chômeurs – jouent aussi un rôle important non seulement dans la définition mais aussi dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi dans la diversité de ses dimensions et de la « formation tout au long de la vie ». Ils sont donc un rouage essentiel

(7) On peut effectivement noter que le recours à des emplois temporaires est faible au Danemark, et que les statuts salariés y sont relativement unifiés, puisque même l'immense majorité des agents publics ont un statut commun relevant d'une convention collective semblable à celle des autres salariés (Barbier, 2005).

(8) *Cf.* Y. Algan et P. Cahuc : « Le modèle danois de flexicurité : une solution trop civique ? », *Le Monde*, 25 octobre 2005.

(9) Lefebvre et Méda *op. cit.*

(10) Alors que le Danemark, comme les autres pays scandinaves, se caractérise au contraire par l'importance des « organisations apprenantes » ; *cf.* E. Lorenz et A. Valeyre : « Les nouvelles formes d'organisation du travail en Europe », *Connaissance de l'Emploi*, n°13, mars 2005.

(11) Il y a de ce point de vue un décalage chez certains syndicats comme la CGT entre un discours (de la direction) promouvant le nouveau modèle de la « Sécurité sociale professionnelle », et une mobilisation (de la base) qui reste très attachée à la protection de l'emploi.

du modèle de flexicurité (12), dans la tradition du modèle social-démocrate.

Une tentation serait de vouloir implanter le modèle en France par la loi, l'État une fois de plus venant relayer un partenariat social défaillant. Des réformes partielles dans ce sens auraient de grandes chances d'implanter à nouveau des dispositifs ayant peu d'effectivité et/ou d'efficacité (comme on l'a vu avec la succession des dispositifs de conversion et de reclassement). Une réforme plus globale pourrait peut-être réussir à promouvoir une certaine flexicurité, mais relevant alors d'un autre modèle – plus « social libéral » – avec un déséquilibre au profit de la flexibilité et au détriment de la sécurité (sur la distinction de ces deux modèles, cf. Gautié, 2003).

Ce second modèle viserait à assouplir la protection de l'emploi pour fluidifier le marché du travail et réduire le chômage, en contrepartie d'une part de certains filets de sécurité (maintien d'un revenu et salaire minimum, impôt négatif), d'autre part de « dotations » (comme par exemple un compte-formation qui pourrait abonder l'État, et qui permettrait d'entretenir son employabilité tout au long de sa carrière professionnelle). L'idée serait, selon ce modèle, d'« équiper les individus » pour le marché – alors qu'au contraire le modèle « social-démocrate » vise à « équiper le marché » pour les individus (13). La crainte suscitée par le modèle « social-libéral » est que, même si l'État intervient pour aider les individus à se doter des « capitaux » (notamment le « capital humain »), ces derniers soient cependant en grande partie livrés à eux-mêmes. Il pourrait en résulter un dualisme accru entre ceux qui, du fait notamment de leur dotation en « capital social », sauraient le mieux tirer parti du système (par exemple en utilisant à meilleur escient leur compte-formation) et les autres.

Conclusion

Lorsque l'on se réfère à des exemples étrangers pour essayer de repenser son propre modèle, il faut éviter deux écueils : un optimisme naïf consistant à penser que l'on peut importer tel ou tel dispositif ou institution de façon isolée ; mais aussi un pessimisme excessif nourri par une insistance trop forte sur la cohérence systémique et les caractéristiques spécifiques découlant de l'héritage historique. Entre ces deux écueils, il est permis d'essayer de tirer quelques enseignements pour la France.

On peut d'abord souligner que la « flexicurité » n'émerge pas spontanément mais a bien résulté de réformes dans les pays qui l'ont mise en œuvre (14). Ces réformes ont pu réussir parce qu'elles reposaient sur une vision partagée à la fois du diagnostic et de l'objectif à atteindre, et que, par ailleurs, les concessions obtenues (en termes de flexibilité accrue, notamment salariale) ont eu pour contrepartie une politique (notamment macro-économique) résolument tournée vers la baisse du chômage – cette dernière permettant les réformes autant que résultant de celles-ci.

On peut enfin rappeler que l'implication des partenaires sociaux à tous les niveaux est cruciale – et que la mise en œuvre doit-être « partenariale, coordonnée et décentralisée » (Méda, Minault, 2005).

Au-delà de l'unanimisme (évoqué en introduction) sur la nécessité de mieux concilier flexibilité et sécurité en France, nous n'en sommes même pas encore à la première étape : dégager une vision partagée du diagnostic et du modèle qui pourrait constituer un nouvel horizon collectif. ■

Jérôme Gautié,
professeur à l'Université de Paris I, chercheur au
MATISSE (Centre d'Économie de la Sorbonne)
et chercheur associé au Centre d'Études de l'Emploi

(12) Cf. Soren Kaj Andersen et Mikkel Mailand, *The Danish Flexicurity Model. The role of the collective bargaining*, Report for the Danish Ministry of Employment, septembre 2005.

(13) Cette idée est à la base de l'approche en termes de « marchés transitionnels » évoquée plus haut ; cf. Gazier, *op. cit.* et Gautié, 2003.

(14) Cf. notamment l'importante réforme de la politique de l'emploi au Danemark au début des années 90, ainsi que le processus de décentralisation de négociations collectives, en particulier concernant les salaires.

Pour en savoir plus

Barbier J.-C. (2005), « Apprendre vraiment du Danemark ? », *Connaissance de l'Emploi*, n°18, juillet.

Boissonnat J. (1995), *Le travail dans vingt ans*, rapport du Commissariat Général du Plan, Paris, La Documentation française.

Bredgaard T., Larsen F., Madsen P. (2005), « The flexible Danish Labour Market. A Review », Université d'Aalborg, *CARMA Research Papers* n°2005 : 01, avril.

CERC (2005), *La sécurité de l'emploi face au défi des transformations économiques*, Rapport n°5, Paris, La Documentation française.

Cahuc P., Kramarz F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

Gautié J. :

- (2003), « Marché du travail et protection sociale : quelles voies pour l'après-fordisme ? », *Esprit*, novembre, pp. 78-115.

- (2005), « Les économistes contre la protection de l'emploi : de la dérégulation à la flexicurité », *Droit social*, n°1, janvier, pp. 3-11.

Gazier B. (2003), *Tous « sublimes »*. *Vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion.

Méda D., Minault B. (2005), « La sécurisation des trajectoires professionnelles », Document d'études de la DARES, n°107, octobre.

OCDE (2004), « Protection de l'emploi et performance du marché du travail », in *Perspectives de l'emploi*, juillet.

Supiot A. (1999) (sous la dir.), *Au delà de l'emploi (rapport pour la Commission européenne)*, Paris, Flammarion.

Wilthagen T., Tros F. (2004), « The concept of flexicurity : a new approach to regulating employment and labour markets », *TRANSFER*, vol. 10 (2).