



**HAL**  
open science

## L'évolution des modèles allemand et français d'emploi depuis quinze ans : des segmentations différenciées

Olivier Giraud, Arnaud Lechevalier

► **To cite this version:**

Olivier Giraud, Arnaud Lechevalier. L'évolution des modèles allemand et français d'emploi depuis quinze ans : des segmentations différenciées. Dupré Michèle, Giraud Olivier, Lallement Michel (dir.). Trajectoires des modèles nationaux : État, démocratie et travail en France et en Allemagne, Peter Lang, Coll. Travail et société, pp. 291-321, 2012. halshs-00786773

**HAL Id: halshs-00786773**

**<https://shs.hal.science/halshs-00786773>**

Submitted on 15 Feb 2013

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Table des matières

## TROISIÈME PARTIE. TRAVAIL – EMPLOI : NOUVELLES RÉGULATIONS, NOUVEAUX CONFLITS, NOUVEAUX MODÈLES ?

### CHAPITRE IX.

**A l'ombre des institutions : les entreprises sans organe de représentation du personnel en France et Allemagne.....**

*INGRID ARTUS*

### CHAPITRE X.

**Temps et nouvelles frontières du travail en Allemagne et en France : entre évolutions transverses et idiosyncrasies nationale.....**

*Michel Lallement*

### CHAPITRE XI.

**Le modèle allemand des relations professionnelles et ses crises d'adaptation.....**

*Rudi Schmidt*

### CHAPITRE XII.

**Dissolution dans les territoires ou réinvention par les territoires des modèles français et allemand de dialogue social ?.....**

*Eckhard Heidling , Annette Jobert*

### CHAPITRE XIII.

**L'évolution des modèles allemand et français d'emploi depuis 15 ans : des segmentations différenciées.....**

*Olivier Giraud, Arnaud Lechevalier*

### CHAPITRE XIV.

**Modèle nationaux et transformation des formes des relations de travail!.....**

*en-tête de page paire*

*David Marsden*

# **Chapitre 13 - L'évolution des modèles allemand et français d'emploi depuis quinze ans : des segmentations différenciées.**

Olivier GIRAUD, Arnaud LECHEVALIER

## **Introduction**

Avec le Traité d'Amsterdam de 1997, la promotion de l'emploi a fait son entrée dans les objectifs de l'Union Européenne (UE) et devient, avec l'introduction d'un chapitre emploi dans le traité « une question d'intérêt commun » entre les Etats membres (article 109-O). L'objectif alors visé est d'atteindre « un niveau d'emploi élevé » sans affaiblir la compétitivité de l'Union européenne (article 2 du traité instituant la Communauté européenne). La formulation devient avec le traité de Lisbonne (Article 2, alinéa 3) celui « d'une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi », Afin d'atteindre cet objectif, une nouvelle compétence est attribuée à l'Union, complémentaire à celle des Etats membres, visant à l'élaboration d'une « stratégie coordonnée » pour l'emploi. L'élément clé de cette stratégie est constitué par des lignes directrices communes. L'objectif central en la matière est de maximiser les taux d'emploi dans les différents pays membres de l'Union européenne. Nous formulons l'hypothèse que la focalisation croissante sur le taux d'emploi des orientations stratégiques diffusées par l'OCDE ou l'UE depuis plus de vingt ans a ouvert une fenêtre d'opportunité déterminante à la transformation des régulations et des normes de l'emploi dans différents pays européens. Cette priorité conférée à l'indicateur du taux brut d'emploi dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) contribue à un changement de paradigme : l'objectif assigné aux politiques publiques n'est plus à proprement parler de réduire le chômage à son plus bas niveau, mais de maximiser les taux bruts d'emploi indépendamment de la nature et de la qualité des emplois (Salais 2007), ce qui conduit à un éclatement des normes d'emploi telles qu'elles prévalaient jusque là. Comme nous le verrons, nous considérons les normes d'emploi comme des catégories d'entendement et de construction de la réalité sociale qui articulent trois dimensions. Elles sont d'abord des cadres cognitifs qui servent de

fondement à la construction de règles collectives. Elles sont ensuite la résultante de compromis politiques. Les normes d'emploi sont enfin des instruments d'analyse des pratiques relevées sur le marché de l'emploi.

A partir de ce cadre théorique, notre objectif est de montrer que les modèles nationaux – au sens d'un ensemble de complémentarités institutionnelles (voire l'introduction de cet ouvrage) – d'emplois en France et en Allemagne ont suivi des trajectoires contrastées, dont ne permettent pas de rendre compte les typologies usuelles en termes de « type de capitalisme », qui peinent à analyser le changement social. Cela s'explique par les modes différenciés d'appropriation des orientations discursives dominantes, diffusées à l'échelle internationale, dans le champ des réformes du marché du travail en interaction avec les évolutions des régimes d'emploi nationaux.

Le changement social que nous analysons renvoie à une transformation des discours et des représentations qui s'étend sur les quinze dernières années. Dans un premier temps, nous retracerons brièvement la dynamique des discours dominants dans les arènes internationales et européennes sur l'emploi au cours de cette décennie et nous définirons le cadre de notre analyse. Ce cadre porte à la fois sur les mécanismes dynamiques attachés aux discours politiques et sociaux, mais aussi sur les composantes des régimes d'emploi qui renvoient aux structures institutionnelles et aux rapports de pouvoir qui régissent ce secteur (Kolberg, Esping-Andersen, 1992) au sein desquels émergent les normes d'emploi. Dans un deuxième temps, nous analysons, de manière comparative, les normes d'emploi dans le contexte des régimes d'emploi qui se sont développées en France et en Allemagne de l'après-guerre jusque dans les années 80. Dans un troisième temps, nous proposons une analyse comparée des transformations des normes d'emploi intervenues depuis le milieu des années 90 en les saisissant de manière empirique à travers les enjeux du temps de travail, de la stabilité dans l'emploi et des inégalités salariales. Dans une quatrième partie, nous analysons les modes d'appropriation différenciés des nouveaux discours sur l'emploi et les changements qui en résultent en termes de normes d'emploi en les réinscrivant dans le cadre des différentes dimensions constitutives des régimes d'emploi propres aux deux pays concernés. Nous nous interrogerons enfin sur l'impact de la crise sur les évolutions repérées des modèles nationaux.

## **I. Discours et normes d'emploi : la nouvelle donne internationale et européenne**

Revenons pour commencer sur les axes structurants du discours qui s'est imposé dans le cadre de ces arènes supranationales, avant de livrer les éléments clé de notre cadre d'analyse des liens entre dynamique discursive et normes d'emploi.

### **A. Dynamique et ambiguïté des discours supra-nationaux**

L'objectif de hausse des taux bruts d'emploi (nombre de personnes en emploi par rapport à la population âgée de 20 à 64 ans) à 70% (et 60% pour les femmes) a été inscrit au cœur de la stratégie dite de Lisbonne, définie en 2000, par laquelle l'UE se fixait des objectifs à l'horizon 2010. Suite à l'échec de cette dernière, le nouveau document récemment rédigé par la Commission sur la stratégie de l'UE à l'horizon 2020 reprend pour l'amplifier ce même objectif en fixant une hausse des taux d'emploi de 69 à 75% au cours de la prochaine décennie (Commission européenne, 2010).

La priorité conférée au taux d'emploi est au moins bivalente : elle relève des valeurs, instruments et objectifs à la fois sociaux-démocrates et néo-libéraux. L'idée défendue à l'origine par les réseaux sociaux-démocrates à la fois au sein de la Commission, mais aussi dans les sphères gouvernementales des Etats-membres, était alors de ne pas « exiger de contrepartie » à l'achèvement du marché unique, le développement de l'emploi étant en lui-même un objectif social (Barbier 2010, p.4). Dans la tradition sociale-démocrate, l'emploi est en effet la clé de l'accès à la citoyenneté sociale et à l'intégration. Dans le cadre de cette interprétation, les causes du chômage sont macroéconomiques et doivent être recherchées du côté des désajustements structurels entre offre et demande de main d'œuvre, aussi bien quantitativement que qualitativement.

L'optique néo-libérale anglo-saxonne donne lieu à une interprétation alternative. Associée au slogan « *making work pay* », la focalisation sur le niveau de l'emploi annonce les ambiguïtés de la

décennie suivante autour de la notion d'activation (Barbier 2005). Formant la « version libérale des politiques d'activation », le mot d'ordre « *making work pay* », érigé en stratégie centrale par l'OCDE dans le domaine de l'emploi au tournant des années 80 et 90, implique un renversement des priorités des politiques de l'emploi. L'emploi, qu'elles qu'en soient les modalités, devient l'objectif prioritaire en lieu et place des protections face aux aléas du marché du travail. « *Making work pay* » est de ce point de vue avant tout la reformulation d'un autre mot d'ordre : « *work before welfare* ». Il se concrétise dans des politiques de l'emploi par une série de mesures visant à encourager la reprise rapide d'un emploi. Cette stratégie s'accompagne d'une série de recommandations visant à favoriser l'activité des femmes et à marchandiser les tâches de care et l'ensemble des services à la personne (Lewis 2010).

Elle relève d'une analyse qui conduit à une transformation de la catégorie chômage, telle qu'elle a été construite historiquement. Le chômage est désormais expliqué par des comportements volontaires, des arbitrages individuels, qui conduisent les personnes à préférer le « non-emploi » en raison d'incitations insuffisantes à la reprise d'emploi. L'emploi « à tout prix » passe par « l'activation » des chômeurs. Cette lecture a été reprise et diffusée dans le cadre de la SEE au milieu des années 2000 (trouver référence exacte). La polysémie ou plus exactement l'ambivalence d'indicateurs ou de notions comme le « taux d'emploi » ou « l'activation » font de ces termes de véritables « *empty signifier* » (Howarth 2000, p. 119), précisément précieux pour leur ambivalence. L'ambiguïté permet alors de connecter ensemble des discours fortement contrastés (Dehousse 2004), sans représenter pour autant une « synthèse », et permet de justifier l'existence d'un domaine commun. Le « taux d'emploi » ou l'« activation » ne sont pas des objets de consensus, au sens d'une conviction ou d'une cause commune en dépit d'oppositions ou de divergences portant sur d'autres éléments. Dépourvus de sens en eux-mêmes, ces mots redeviennent en revanche intelligibles, et même signifiants, une fois insérés dans un contexte de sens précis. Il nous faut à présent préciser la façon dont les discours sont susceptibles d'être réappropriés par des contextes nationaux et locaux singuliers.

## B. Dynamiques des discours et normes d'emploi

Les normes d'emploi rendent compte, pour une période donnée, des compromis issus des rapports de force politiques qui informent un ensemble de pratiques et de cadres cognitifs de l'interaction sociale (Gallie, 2007). La dynamique des normes d'emploi est située à l'articulation entre les transformations structurelles dans les sociétés et la compétition entre discours qui président à leur interprétation. Les transformations structurelles renvoient aux dynamiques socio-économiques de long terme (tertiarisation de l'économie, internationalisation des économies et financiarisation du capitalisme, changement des structures démographiques et familiales, dynamique des formes d'action collective, etc.) qui modifient certaines des composantes des régimes d'emploi (*cf. infra*). Le changement des normes est susceptible d'intervenir lorsque, sous l'effet des évolutions de la réalité sociale – ici les transformations des régimes d'emploi –, leur faculté à contraindre les comportements et à arbitrer les conflits est remise en cause ou, plus encore, lorsque le contenu même de la norme est controversé. La contestation des normes prend la forme d'un nouveau registre discursif, qui modifie le rôle et l'identité des acteurs pertinents et promeut des réajustements institutionnels.

Les effets des discours sur les systèmes de normes se manifestent à trois niveaux d'interaction sociale correspondant au sein desquels se déploient des mécanismes qui déterminent les régimes d'emploi (Lallement, 1999, pp. 42-48).

*En premier lieu*, les discours politiques et sociaux contribuent à la formulation ou à la reformulation des problèmes publics, préalable au processus d'institutionnalisation ou de réajustement des institutions. En imputant des causes et en proposant des solutions, ces discours politiques structurent le champ politique. Ils excluent certains acteurs et organisent les rapports de pouvoir au sein du domaine. Ce mécanisme macro-social renvoie aux approches cognitives dans l'analyse des politiques publiques (Jobert, 1998). Cette dimension macro-sociale est celle qui sert de cadre à l'influence du *rapport à l'Etat* dans la structuration des régimes d'emploi. L'espace public national est ainsi à la fois un espace discursif et un espace de régulation, comme formulation et mise en œuvre des règles, au sein duquel l'Etat joue un rôle clé. Les normes d'emploi, et surtout, en amont, les procédures de négociation de ces normes s'inscrivent dans une relation à la puissance publique qui, soit règle elle-même le domaine, soit contrôle, oriente ou au contraire, défend l'autonomie ou étend les normes qui découlent de régulations privées de différents niveaux et qualités. Les régulations du travail, mais aussi les politiques de l'emploi ou encore les politiques



sociales ou familiales sont les domaines d'action publique qui exercent un impact déterminant sur l'emploi (Lefresne, 2005, p. 406).

*En deuxième lieu*, les discours politiques et sociaux s'adressent à des groupes sociaux constitués par les appartenances ou les liens de représentation à des organisations ou à des institutions. Les discours influencent alors les rapports que les acteurs (membres d'un parti ou d'un syndicat, ou plus largement d'une classe sociale, entreprises ou professionnels soumis à une régulation institutionnelle, etc.) entretiennent avec ces univers collectifs. Les discours peuvent changer les perceptions ou les usages que les acteurs font de ces organisations ou institutions, et agir ainsi sur leurs orientations. Ce mécanisme méso-social peut être rapproché de l'institutionnalisme discursif (Schmidt, 2010). Il renvoie à la *puissance sociale des groupes d'intérêts*. L'espace d'interaction délimité par les affiliations organisationnelles ou institutionnelles correspond également à un espace discursif et de régulation. En fonction de leurs capacités organisationnelles et de leurs modes de structuration (notamment intersectoriels, territoriaux et entre groupes professionnels), les organisations en charge de la régulation de l'emploi parviennent à négocier des accords plus ou moins solidaires entre branches ou entreprises, plus ou moins contraignants et qui modifient la distribution des pouvoirs et des ressources entre les organisations en présence.

Enfin, *en troisième lieu*, les discours « cadrent » les actions et attitudes des individus. En diffusant auprès d'eux des manières de voir, des façons d'interpréter, de donner du sens à leurs actes, les discours politiques ou sociaux sont une source majeure de changement. Mécanisme micro-social, ce cadrage (*framing*) influence les identités et renvoie de fait à des processus de socialisation (Snow, 2001) qui mettent aussi en jeu plusieurs niveaux d'interaction sociale, dont ceux propres à la puissance publique et aux groupes d'intérêts que nous avons introduits précédemment. Les logiques de métier ou les régulations d'entreprise sont situées au plus près de l'actualisation de la norme d'emploi, dans le contexte de l'entreprise ou de l'espace professionnel. Ces espaces sont également à l'origine de discours, managériaux ou professionnels. Cette dimension des régimes d'emploi renvoie aux *formes de concurrence et structures organisationnelles* qui émergent des dynamiques socio-économiques de long terme (modalités de financement des entreprises, formes de concurrence et transformations des formes productives notamment). Dans la perspective des « variétés du capitalisme » (Hall et Soskice, 2001), ces transformations de long terme sont médiatisées par des formes organisationnelles ou

institutionnelles par exemple dans les domaines des qualifications professionnelles, des relations inter-firmes ou des modalités de financement des entreprises.

Chacune des dimensions précédentes inscrit les discours dans des échelles d'interactions sociales au sein desquelles se jouent des luttes spécifiques pour l'hégémonie.

## **II. Dynamique comparée des régimes et des normes d'emploi en France et en Allemagne jusque dans les années 1980**

Il s'agit maintenant d'utiliser cette grille d'analyse pour synthétiser des principales caractéristiques des régimes et des normes d'emploi dans les deux pays jusque dans les années 1980, afin de mettre ultérieurement en perspective les transformations intervenues.

### **A. Le rapport à l'Etat**

Examinons dans un premier temps les situations contrastées quant au rôle imparti à l'Etat. En France l'influence de l'Etat sur la régulation du domaine du travail et de l'emploi est forte. En premier lieu, depuis les années 50, l'Etat fixe un salaire minimum et fixe la durée légale du travail. En deuxième lieu, l'Etat encadre l'activité conventionnelle des partenaires sociaux (Bevort et Jobert, 2008, p.77). L'extension automatique à toutes les entreprises d'un secteur d'accords signés entre syndicats et associations patronales jugés représentatifs par la loi ou les mesures légales d'obligations à négocier sont les instruments clé de cette politique. En dernier lieu, les politiques éducatives et de l'emploi sont des moyens d'action sur les régulations de l'emploi. L'accompagnement des reconversions, les politiques d'insertion par l'économique, ou encore, les mises en retraite anticipée des salariés âgés, notamment dans l'industrie, en sont des exemples représentatifs.

Dans le cas allemand, l'influence de l'Etat se construit de façon plus indirecte. En effet, plutôt que d'intervenir sur le contenu des normes, l'Etat allemand fait porter son action sur la définition de procédures qui doivent ensuite être investies par les acteurs du domaine. En la matière, l'Etat a développé, au long d'une histoire mouvementée (Thelen, 1991), un système de relations professionnelles qui s'attache à

maintenir la capacité à négocier des associations patronales et syndicales. L'autonomie tarifaire n'est pas pour autant un principe de neutralité : en défendant l'autonomie des négociations entre patrons et syndicats, l'Etat Ouest-allemand, surtout dans sa version ordo-libérale de l'immédiat après-guerre, promouvait la place centrale conférée à la norme de marché (Foucault, 2004). Définies de façon autonome, les normes d'emploi, de salaire, de temps et de conditions de travail, de qualification sont gérées de manière décentralisées mais coordonnées dans le cadre d'un système de régulation néo-corporatiste. Au-delà de ces différences, le rôle stabilisateur joué par l'Etat employeur dans le secteur des services (Bosch, Kalina, 2008 ; Lallement, 1999) ainsi que le haut niveau de protection légale de la relation d'emploi représentent des points communs importants.

## **B. Puissance des groupes d'intérêt.**

Côté français, on relève de fortes disparités dans les capacités organisationnelles des syndicats et des associations patronales des différents secteurs. Elles se doublent d'une faiblesse structurelle d'organisations patronales, divisées et enferrées dans une conception organique et patrimoniale de l'entreprise, mais aussi des organisations syndicales marquées par de fortes tensions idéologiques. Suite aux décennies d'après-guerre marquées par l'ampleur des confrontations, le développement d'un syndicat de négociation et la refondation du patronat au tournant des années 60 et 70, ont entamé un processus d'apaisement relatif (Bevort, Jobert, 2008). La faiblesse endémique des organisations syndicales est en partie compensée par la puissance de l'Etat qui joue un rôle d'impulsion et de coordination en orientant la concertation sociale et au moyen de la politique des infrastructures, de la politique industrielle ou encore par le jeu de la circulation des élites entre Etat et grandes entreprises.

La régulation de l'emploi reconnaît dans le cas allemand un rôle plus important qu'en France aux organisations patronales et syndicales. Outre-Rhin, ces organisations sont puissantes, assez intégrées horizontalement et verticalement. Dans le camp syndical, le DGB a réussi à réduire l'influence de ses concurrents réalisant pratiquement le programme syndicat unitaire, ambitionné par Hans Böckler au sortir de la guerre. Le leadership du syndicat de la métallurgie (IG Metall) contraste avec la faiblesse de ses homologues dans les services, en dehors des services publics. Si le système de négociation collective, notamment en matière de salaires, prend place à l'échelle des branches

régionales, les disparités régionales et sectorielles sont contenues en raison de la forte centralisation des organisations syndicales et patronales et du rôle clé joué par les accords pilotes négociés par *IG Metall* et *Gesammetall*. Le taux de couverture des salariés par les conventions collectives de branche excède très largement celui des syndiqués en raison également du rôle joué par le succès des associations d'employeurs, y compris auprès des PME allemandes (Traxler, 2004).

### **C. Formes de concurrence et structures marchandes.**

Les *formes de concurrence et des structures marchandes* sont également différentes de part et d'autre du Rhin. Côté français, après les vagues de nationalisation (1945-46, 1982), l'Etat est propriétaire des entreprises les plus importantes dans de nombreux secteurs clés jusque dans les années 80. Le lien entre Etat et grandes entreprises est renforcé par la sélection des dirigeants des entreprises *via* les grandes écoles et la circulation des élites entre la haute fonction publique et les directions d'entreprises, qui négocient directement les conditions économiques et sociales de leur développement (Berrebi-Hoffmann et *al.*, 2009). La domination des grandes entreprises au sein des organisations représentatives du patronat ne permet en revanche pas d'enclencher de dynamiques coopératives entre les firmes, notamment de différentes tailles, dans la négociation de la norme d'emploi.

En Allemagne, la haute main du patronat des grandes entreprises sur les principaux enjeux s'inscrit dans le cadre de relations inter-firmes, notamment entre grandes et petites, centrées sur la coopération, même si elles ne vont pas sans tensions. Les grandes entreprises notamment des secteurs puissants à l'export – l'automobile, la machine-outil, la chimie – négocient des normes salariales ou de qualification exigeantes et poussent les PME, qui sont leurs fournisseurs et qui appartiennent aux mêmes associations patronales, à une amélioration constante de leurs performances productives. Ces dernières profitent des accords de branche, qui leur assurent la paix sociale et leur épargne des coûts de transaction (Streeck, 2009). Les plus grands groupes de la construction mécanique ou de la chimie ont construit à partir des années 60 une norme d'emploi reposant sur la garantie de l'emploi ainsi que sur des promotions internes, qui n'existent que pour les cadres des plus grandes entreprises françaises. La capacité des grandes entreprises à bâtir des réseaux intégrateurs, qui limitent la concurrence et sont pourvoyeurs de services, est soutenue par les

relations de long terme entre les banques et les grandes entreprises et le système des participations croisées qui sont au cœur du modèle capitaliste allemand d'après-guerre (Hall, Soskice, 2001).

#### **D. Normes d'emploi jusque dans les années 1980.**

Dans le cas de la France, l'interventionnisme de l'Etat sur la définition de la norme d'emploi est l'un des éléments du pilotage macro-économique. L'encadrement par l'Etat des régulations conventionnelles a pour finalité de modérer les inégalités intersectorielles dans les conditions, les formes, les rémunérations de l'emploi. L'interventionnisme étatique sur la norme d'emploi peut être analysé, côté français, comme la déclinaison d'une citoyenneté républicaine qui cherche à ménager une forme d'intégration et de protection active par l'Etat et vient compenser la faiblesse des syndicats et des associations patronales. La norme d'emploi à la française a d'abord bien su résister à la survenue de la crise des années 70. Les compromis des « trente glorieuses » ont été développés dans le sens d'un renforcement des protections de l'emploi (autorisation administrative de licenciement), puis du développement de politiques de l'emploi et de la formation censées protéger les salariés les plus fragiles et convenablement indemniser les chômeurs. A partir des années 1970, avec la croissance du chômage, les travailleurs âgés, les jeunes et les femmes apparaissent comme les principales victimes des lacunes du régime d'emploi à la française et des normes qu'il a générées. Les politiques sociales et familiales favorisent certes l'activité féminine, mais ne sont pas des politiques d'égalité des genres même si l'originalité française réside dans la prédominance de la norme d'emploi à plein temps pour les femmes.

Dans le cas Ouest-allemand, l'absence de salaire minimum, d'intervention publique sur le niveau des qualifications ou sur le temps de travail, etc. manifestent un rapport à l'emploi qui n'est pas directement garanti par l'Etat, mais résulte d'une série d'appartenances emboîtées les unes dans les autres : le métier et le secteur (associations professionnelles, syndicats), l'entreprise (conseil d'entreprise), le système d'assurances sociales. Jusqu'au début des années 80, l'Allemagne de l'Ouest a pratiquement échappé à la hausse du chômage qui sévissait chez ses voisins. Les performances à l'exportation de l'industrie allemande ont exercé un effet d'entraînement favorable pour l'ensemble des secteurs d'activité. Les crises de restructuration

industrielles concentrées dans certains bassins d'emploi n'ont pas déstabilisé le régime allemand de l'emploi mais les jeunes en apprentissage et surtout les travailleurs âgés des secteurs en restructuration en ont été les principales victimes. De généreux programmes publics de préretraite (et d'invalidité) ont facilité les ajustements de l'emploi sans remettre en cause le régime néo-corporatiste. Quant aux femmes, elles restent jusque dans les années 80 moins présentes que la plupart des européennes sur le marché du travail. Le régime fiscal, les politiques sociales, familiales et scolaires découragent l'activité féminine.

### **III. L'éclatement de la norme d'emploi : des modalités différenciées en Allemagne et en France.**

Depuis le début des années 1990 et jusqu'au déclenchement de la crise actuelle, les deux pays ont connu une augmentation significative de leur emploi intérieur. La France a ainsi enregistré une croissance de l'emploi de près d'un cinquième, équivalente à celle de l'UE à 15 et proche de celle des Etats-Unis<sup>1</sup>. Entre 1995 et 2007, le taux brut d'emploi des 15-64 ans est passé de 60 à 65% et de 73 à 80% pour les 25-59 ans. L'Allemagne, dont l'emploi avait baissé dans les années 1990 a connu, avant la crise actuelle, deux périodes de reprise de l'emploi : 1998-2001 et surtout 2005-2008, qui lui a permis de voir le taux d'emploi des 15-64 ans bondir de 65 à 70% (75 à 80% pour les 25-59 ans). Dans les deux pays, cette augmentation de l'emploi est presque entièrement imputable aux femmes, dont les taux bruts d'emploi ont progressé en Allemagne de 10 points entre 1998 et 2008 (de 55 à 65% pour les 15-64 ans et de 63 à 74% pour les femmes âgées de 25 à 58 ans) contre 7 en France (de 53 à 60%). Cette augmentation des taux d'emploi s'accompagne d'une modification de la norme d'emploi en termes de temps de travail, de stabilité de l'emploi et de rémunération.

---

<sup>1</sup> Toutes les données mobilisées sont celles d'EUROSTAT.

**Evolution de l'emploi en Allemagne et en France : temps complets et temps partiel et par niveau de qualification pour les femmes, 1995-2009**

	RFA		FRANCE	
<b>Emploi total</b>				
	<b>Emplois</b>	<b>Indice(*)</b>	<b>Emplois</b>	<b>Indice(*)</b>
<b>Variation entre 1995 et 2009</b>	<b>2669,7</b>	<b>107,5</b>	<b>3771,5</b>	<b>117,3</b>
Total emplois hommes	-30,6	99,9	1303,5	110,8
Total emplois femmes	2700,2	118,0	2468,0	125,5
<b>Emploi à temps complet</b>				
	<b>Emplois</b>	<b>Indice(*)</b>	<b>Emplois</b>	<b>Indice(*)</b>
<b>Variation entre 1995 et 2009</b>	<b>-1328,5</b>	<b>95,5</b>	<b>2760,8</b>	<b>115,0</b>
Total	-1328,5	95,5	2760,8	115,0
Total Hommes	-1140,4	94,2	1118,1	109,7
Total Femmes	-188,2	98,1	1642,8	123,8
<b>Emplois à temps partiel</b>				
	<b>Emplois</b>	<b>Indice(*)</b>	<b>Emplois</b>	<b>Indice(*)</b>
<b>Variation entre 1995 et 2009</b>	<b>3998,2</b>	<b>170,4</b>	<b>1011,5</b>	<b>130,0</b>
Total	3998,2	170,4	1011,5	130,0
Total hommes	1109,9	186,2	269,7354	132,0
Total femmes	2888,4	157,4	825,2	129,6
Emplois très qualifiés, femmes <sup>(3)</sup>	756,7	197,4	565,6	216,6

(\*) Emplois des personnes âgées de 15 à 64 ans en milliers, indice base 100 = 1995

Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat)

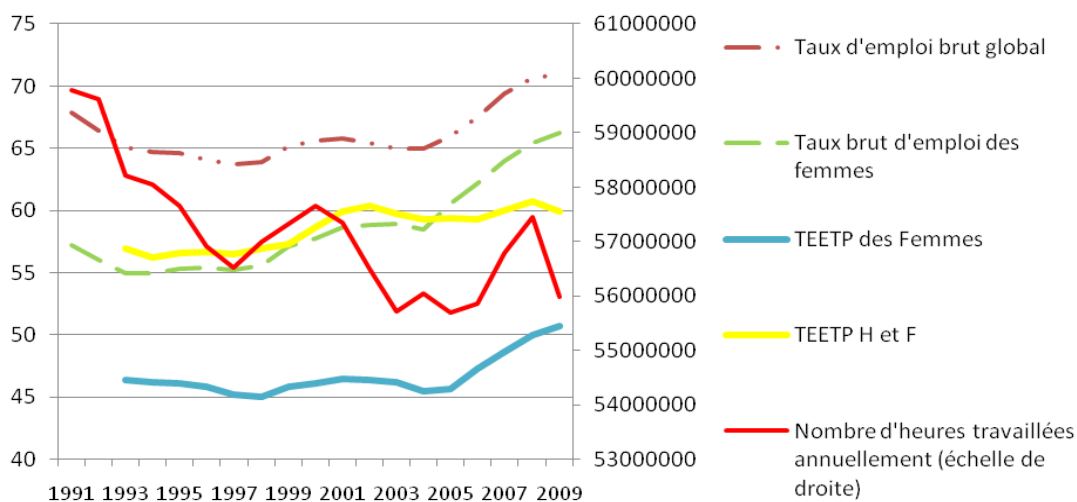
Si l'on considère l'évolution du nombre d'emploi selon le temps de travail, on s'aperçoit que les 2,7 millions d'emplois créés en Allemagne sont le solde entre la disparition de 1,3 millions d'emplois à temps plein et la création de près de 4 millions d'emplois à temps partiels, alors qu'en France trois quart des emplois supplémentaires créés l'ont été à temps plein. La part des emplois à temps partiel dans l'emploi total a augmenté de 16 à 26% en quinze ans en Allemagne (de 16 à 21% dans l'UE à quinze pays). Au milieu des années 1990, une femme sur trois travaillait à temps partiel ; un peu plus en Allemagne et un peu moins en France. Cette part atteint désormais plus de la moitié en Allemagne, soit le niveau le plus élevé de l'UE après les Pays-Bas, soit 9,3 millions d'emplois féminins. Cette augmentation est imputable pour moitié aux emplois partiels réguliers et pour l'autre aux mini-jobs, qui représentent près d'un emploi à temps partiel sur deux (Wagner, 2011).

En outre, les emplois à temps partiel ont en Allemagne la plus courte durée des pays de l'UE (18 heures en moyenne contre 23,6 en France) et près de 22% des femmes allemandes travaillent moins de 19 heures par semaine contre 15% dans l'UE et 9% en France, en raison notamment de l'explosion des mini jobs. Entre 1998 et 2008, le nombre d'emplois à temps partiel de moins de 21 heures hebdomadaires a progressé de 1,4 millions (plus 40%).

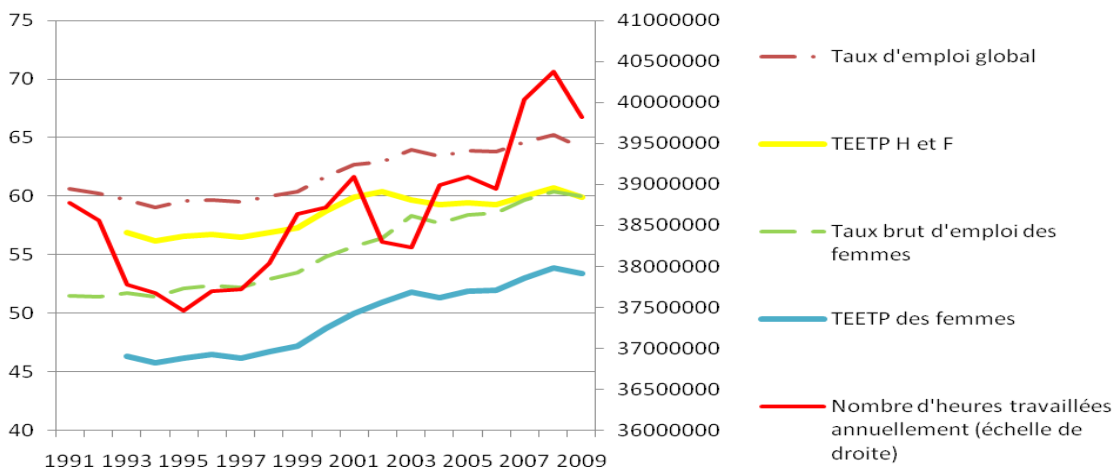
Deux tiers des ménages avec enfants comptent deux parents salariés et parmi eux 70% voit l'homme travailler à temps plein et la femme à temps partiel, conformément au modèle de « monsieur gagne pain », ce qui a des conséquences négatives pour les femmes en matière de carrière et de retraite (Wagner, 2011). Si la croissance du temps partiel répond aux nécessités de nombreuses mères allemandes en raison des difficultés qu'elles éprouvent à concilier travail et famille, la part du travail à temps partiel reconnu comme « contraint » a cependant augmenté ces quinze dernières années de 10 à 22% contre 27% pour les femmes françaises, et près d'une femme allemande sur deux souhaiterait travailler plus longtemps. En France, la part des femmes à temps partiel (30%) a légèrement reculé depuis dix ans et la durée moyenne des temps partiels a progressé. La norme d'emploi demeure le temps plein, y compris pour les femmes, même si de moins en moins y accèdent sur l'année. Des recherches conduites en Allemagne ont montré que cette explosion du temps partiel s'explique principalement par les avantages en termes de flexibilité pour les employeurs, plus déterminants que la déformation sectorielle de l'économie au profit des services (pourvoyeurs de temps partiels), et qu'il y a un effet de substitution entre les emplois à temps partiel et les emplois à temps plein (Klinger et Wolf, 2008).



**Evolution du volume de travail et des taux d'emploi  
(bruts et en équivalent temps plein : TEEP) en Allemagne**



**France**



Source : Eurostat, LFS.

L'émergence de l'emploi à temps partiel et des « petits boulots » a transformé la norme d'emploi pour une partie croissante du salariat, essentiellement féminin. Mais les transformations de la norme temporelle d'emploi sont plus prononcées en Allemagne qu'en France. De 1992 à 2007, la durée annuelle moyenne du travail a diminué d'un même volume d'heures annuelles dans les deux pays, et plus vite que dans tous les autres pays de l'OCDE (hormis ceux où elle était très élevée à l'origine : Corée et Japon) : moins 140 heures par an. Mais alors que la contribution du temps partiel explique 86% de la baisse outre-Rhin, elle est limitée à 14% en France (Insee, 2010).<sup>2</sup> Alors que le volume global d'heures travaillées dans l'économie a progressé de 10% en France entre 1997 et 2007, ce volume a baissé en Allemagne depuis le début des années 1990 : autrement dit, en Allemagne la hausse des taux bruts d'emploi est entièrement imputable à une redistribution du volume global de travail entre un nombre croissant de salarié(e)s. La hausse des taux bruts globaux d'emploi de, respectivement, 4,3 et 5 points de pourcentage en Allemagne et en France entre 1993 et 2008 se traduit, convertie en taux d'emploi en équivalent temps plein (TETP), par une augmentation ramenée à 2,5 points de pourcentage en France et à 0,7 point en Allemagne depuis 15 ans (de 60,5 à 61,2%).

Une deuxième catégorie d'enjeux se noue précisément autour de la stabilité de l'emploi. Mesurée par l'ancienneté moyenne des salariés dans l'entreprise, cette donnée n'a pas baissé au cours des années 80 et 90 dans les pays de l'Union européenne, tout comme la part des durées d'emploi supérieure à dix ans (Auer et Cazes, 2003). En Allemagne et en France entre 1992 et 2007 l'ancienneté dans l'emploi semble même avoir progressé en moyenne, ce qui cependant dissimule un accroissement simultané des anciennetés courtes et longues (Amossé, 2010) et ne permet pas de prendre en compte le vieillissement de la population active. Le risque de perte d'emploi a augmenté.

La stabilité de l'ancienneté moyenne dans l'emploi dissimule ainsi des inégalités croissantes entre salariés, selon la génération (ibid.), le sexe et le niveau de qualification. Si le contrat à durée indéterminée et à plein temps demeure la forme prédominante de l'emploi, la stabilité de l'emploi est ainsi de plus en plus inégalitaire et les emplois atypiques sont au cœur des mouvements sur le marché du travail. En Allemagne la part des emplois atypiques dans l'emploi salarié est passée de 18 à 33%

---

<sup>2</sup> Sur les évolutions en matière de régulation, de négociation et d'individuation du temps de travail dans les deux pays, voir la contribution de M. Lallement dans cet ouvrage.

entre 1991 et 2007, avec une croissance des « mini jobs » très soutenue au cours de la période récente : 5% des emplois en 1997 et 11% en 2007 et de l'intérim (800.000 en 2008, soit 2,6% des emplois, contre 300.000 en 2003) (SVR, 2007). En France, la part des emplois salariés qui ne sont pas à temps complet sur l'année (temps partiel, intermittents et intérimaires) est passée de 17 à 31% entre 1978 et 2005 (de 22 à 41% pour les salariées). Outre la stabilisation de la part des emplois à temps partiel, la part des emplois temporaires dans le total de l'emploi salarié a légèrement reculé depuis 2000 (de 10 à 9%), mais 70% des entrées sur le marché du travail dans les établissements de 10 salariés et plus se font toujours en CDD (Amar et coll., 2011). Cette accroissement des emplois atypiques est associé, toutes choses égales par ailleurs, à une plus grande précarité en termes de revenu salarial, de formation continue et de stabilité de l'emploi ; même si il existe des différences entre les formes d'emplois atypiques (Brehmer et Seiffert, 2007).

Le troisième changement concerne l'expansion du secteur à bas salaires et les inégalités salariales. On définit usuellement les bas salaires par rapport à un seuil situé aux deux tiers du salaire médian. A cette aune, la proportion des bas salaires a progressé de près de 7 points en Allemagne entre 1998 et 2007, de sorte qu'avec une part de 21%, le secteur à bas salaire est depuis le début des années 2000 aussi important qu'aux Etats-Unis (Bosch et Weinkopf, 2008 ; Kalina et Weinkopf, 2009). En France, la part des bas salaires, après avoir progressé dans les années 1980, semble s'être stabilisée depuis à un niveau nettement inférieur à l'Allemagne (12,7% en 2002). En outre les probabilités de sortie du secteur à bas salaires après un an étaient dans la seconde moitié des années 1990 supérieures en France (34,5%) à la moyenne de l'UE-15 (30,7%) et plus encore à l'Allemagne (25,4%). Ces différences sont encore amplifiées si on considère les sorties après 7 ans (Caroli et Gautié, 2008). L'existence du salaire minimum (SMIC) ainsi que sa revalorisation rendue possible par la politique d'exonération des cotisations sociales, et son effet de compression sur le bas de la distribution des salaires sont des facteurs explicatifs clés de ces différences entre les deux pays.

L'accroissement substantiel du secteur à bas salaire en Allemagne vient s'inscrire dans un contexte plus général d'augmentation significative des inégalités salariales depuis 1997 (Gernandt et Pfeiffer, 2006) et plus généralement des inégalités des revenus depuis une quinzaine d'années, qui n'a que peu d'équivalent au sein des pays développés (OCDE, 2007). La situation n'est pas la même en France, où les inégalités salariales entre salariés à temps plein ont

continué à baisser de 1990 à 2005, à l'exception de la partie très supérieure des salaires. L'importance des salariés couverts par le SMIC (15% dans le seul secteur privé), les hausses de ce dernier par rapport au salaire moyen et leur diffusion à l'ensemble des salaires jusqu'à deux fois le SMIC, et l'évolution de la structure des prélèvements sociaux sont les principaux facteurs explicatifs de cette baisse. En France, seule la diffusion des emplois qui ne sont pas à temps plein sur l'année (emplois atypiques, période de chômage, etc.) explique l'accroissement des inégalités salariales (Abeberhardt et al. 2007).

Au total, il n'est pas possible de parler d'une simple « dualisation » du marché du travail, qui serait en outre similaire dans les deux pays (Palier & Thelen, 2010). L'éclatement de la norme d'emploi se traduit par un continuum de situations diversifiées et de plus en plus inégalitaire face à l'emploi. Si cette évolution est commune aux deux pays, elle est nettement plus prononcée en Allemagne où l'augmentation des taux d'emploi des femmes s'est traduite, plus qu'en France, par la diffusion des emplois atypiques, de la pauvreté laborieuse et des inégalités salariales.

#### **IV. Des formes contrastées d'appropriation des régimes discursifs sur l'emploi dans les années 90**

En France et en Allemagne, la mutation de la norme d'emploi est le résultat de l'investissement par des acteurs nationaux d'un nouveau registre discursif et de nouveaux cadres interprétatifs de la situation de l'emploi et du chômage, largement alimentée par l'expertise académique en science économique, mais aussi en sociologie ou science politique (Scharpf, Schmidt, 2000) et notamment diffusés par l'OCDE et l'UE depuis la fin des années 80.

Dans les deux pays, des dynamiques politiques nationales se sont combinées aux transformations socio-économiques pour expliquer la réappropriation des discours dominants dans le contexte international. De part et d'autre du Rhin cependant, les processus à l'œuvre sont différents. Analysons ici les transformations discursives successivement dans le contexte macrosocial de la formulation des problèmes publics, dans les contextes méso-sociaux touchant aux organisations ou institutions et enfin dans les contextes décentralisés situés au plus proche du rapport individuel à l'emploi. Dans chaque cas, ces dynamiques discursives seront rapprochées des transformations

politiques et institutionnelles de l'Etat, des stratégies et régulations des organisations porteuses d'intérêts collectifs et, enfin, des changements des normes de l'emploi dans les métiers et les branches d'activité.

### A. La place de l'Etat et l'orientation des politiques en mutation

Dans le cas de la France, la modification de la norme d'emploi a transité par une reformulation, dans l'espace public, des discours construisant les causes du chômage, elle-même provoquée par une mutation profonde de l'expertise dans ce domaine. La spécificité française est en effet que les discours publics se sont focalisés sur un double enjeu. En premier lieu, la question du coût du travail, à travers la thématique des « charges sociales », a donné lieu dès les années 80 à une coalition discursive inédite. Celle-ci associe les associations patronales et des forces politiques conservatrices, converties au libéralisme, bientôt rejointes par une mouvance technocratique « moderniste », également active à gauche, incriminant les coûts salariaux trop élevés à l'ère de la globalisation. Le débat s'est focalisé sur le secteur à bas salaire en raison de l'existence du salaire minimum – comme l'illustrent les rapports commandés par les gouvernements de droite et de gauche successifs (Maarek et Joly, 1994 ; Pisani-Ferry, 2000).

En second lieu, l'instauration en 1988 du Revenu Minimum d'Insertion, rendue nécessaire par les réformes restrictives de l'assurance chômage de la première moitié des années 1980, puis les évolutions du marché du travail dans les années 1990 ont enclenché un débat sur les « minima sociaux » (Belorgey, 2000). Le développement d'emplois au SMIC à temps partiel conduit à soulever le problème des écarts de revenu insuffisants entre les bas salaires et le montant de minima sociaux accusés de « décourager l'activité ». Au début de la décennie 90, la formule devient la version française du « making work pay », mais reste cantonnée d'abord à la droite de l'échiquier politique. Cette position a cependant été rejointe par la gauche gouvernementale à la fin de la décennie, dans le cadre d'une « lecture » en partie inspirée par la troisième voie britannique.

L'idée que les ressources publiques devaient être consacrées à « l'encouragement de l'activité » et non à « l'indemnisation de l'inactivité » forme le *shortcut* qui réunit ces deux piliers de la reformulation du problème public de l'emploi. Cette idée a pour

principale caractéristique d'être parfaitement en adéquation avec l'interprétation dominante des causes du chômage (coût du travail et désincitations à l'emploi), mais aussi avec les discours libéraux dominants dans les années 90, qui poussent à une flexibilisation de la relation d'emploi. Entre exonération de cotisations sociales et compléments de salaire versés par la puissance publique, les politiques publiques d'emploi en France mise en œuvre par la droite et la gauche gouvernementale ont conduit à une socialisation sans équivalent du secteur à bas salaires, qui a encouragé l'émergence d'une nouvelle norme d'emploi pour le salariat le plus précaire.

Le consensus politique français sur ces mesures s'appuie par ailleurs sur la conversion amorcée dans les années 70 aux thèses néolibérales de l'élite technocratique dans le domaine des politiques sociales et de l'emploi, et par une prise de pouvoir progressive mais quasi systématique d'économistes statisticiens (Jobert & Théret 1994, Barbier, 2008). Ces réseaux (INSEE, cabinet du Premier Ministre, ministère des finances et Conseil d'Analyse Economique) ont joué un rôle clé dans la politique de baisse des cotisations sociales sur les bas salaires puis dans l'instauration d'une forme de crédit d'impôt, destiné à « rendre le travail plus rémunérateur » (Colomb, 2009). En charge de l'évaluation de ces politiques, ces experts ont réussi à en défendre les résultats en termes de créations d'emploi en dépit des contestations scientifiques dont ils ont fait l'objet (L'Horty, 2006b, Mira, 2002).

En Allemagne, suite au choc de la réunification et à la montée durable du chômage, le gouvernement Kohl a lancé, à la fin de son mandat, un travail de formulation des objectifs clé pour préparer l'Allemagne aux défis de la mondialisation et à l'Euro (Siegel 2002). Ce travail collectif d'élaboration discursive a été engagé dans le cadre d'un débat public, Standortdebatte, qui a mobilisé l'ensemble des acteurs pertinents dans la sphère socioéconomique – des universités, aux syndicats, en passant par le patronat très actif dans ce cadre – au cours duquel un agenda de dérégulation, notamment du marché du travail, s'est progressivement construit comme un horizon indépassable.

Le programme de la coalition rouge-verte arrivée au pouvoir en 1998 refuse la stimulation budgétaire, annonce la réduction des prélèvements obligatoires, la « modernisation » de l'Etat social et le développement des politiques familiales (Seeleb-Kaiser et Fleckenstein, 2007). L'échec d'une stratégie de compromis entre l'aile gauche, proche des syndicats, et l'aile « social-libérale » du SPD, emmenée par le chancelier Schröder, ouvre une séquence de changement radical. Le

« papier Blair-Schröder » (1999) apparaît dorénavant comme la référence programmatique, non négociée, de l'agenda 2010 de réforme sociale, et notamment du secteur de l'emploi, alors lancé par le gouvernement. Au cœur de l'argumentaire développé, on trouve l'idée que les normes du travail de l'âge industriel ne peuvent être celles de « l'économie du futur », qui est une économie des services et de la connaissance. Ce programme politique met en avant la responsabilité individuelle des demandeurs d'emploi et préconise le développement du temps partiel et d'un secteur à bas salaire, qui rende disponible des emplois à bas niveau de qualification (Blair, Schröder, 1999). Cette interprétation suit une série de diagnostics qui estiment que le niveau général de l'emploi est insuffisant en Allemagne par rapport à ce qu'il est, par exemple aux Etats-Unis, en raison de la faiblesse de l'emploi peu qualifié dans le secteur des services à la personne (Scharpf, Schmidt, 2001 ; Eichhorst, Kaiser, 2006).

Ce changement de discours s'accompagne, en Allemagne également, d'une profonde refonte de l'expertise mobilisée. En 2000, un groupe d'experts avait été chargé d'assister scientifiquement les négociations tripartites pour un « pacte pour l'emploi ». Composé exclusivement d'universitaires spécialistes du domaine, considérés comme des proches du courant modernisateur du SPD, s'appuyant sur un Benchmarking systématique des politiques des principaux pays de l'OCDE (Eichhorst et al., 2001). Ce groupe a joué un rôle crucial dans la mise sur agenda de la prise en charge des chômeurs de longue durée (Fleckenstein, 2008) et dans le recours au taux d'emploi comme critère d'évaluation de la politique du marché du travail, complété à l'époque par des considérations portant sur la qualité des emplois (Schmid 2002).

Dans la foulée du scandale qui frappe le Service Public de l'Emploi allemand au début des années 2000, le gouvernement Schröder habille le processus des réformes ultérieures des politiques pour l'emploi du costume de Peter Hartz, ancien chef du personnel de Volkswagen, entreprise célébrée au long des années 90 pour ses accords d'entreprise innovants. Hartz constitue une commission d'experts où prédominent les représentants du monde de l'entreprise ou de cabinets de consultants internationaux. La commission se détourne des formes traditionnelles de l'expertise en Allemagne et annonce une nouvelle étape dans la rupture du consensus sur l'emploi et les politiques de l'emploi (Rudischhauser & Zimmermann, 2004) d'autant que le Chancelier s'engage à mettre en œuvre « à la lettre » les décisions de la commission. Cette dernière recommande l'intégration de l'assistance aux chômeurs et de l'aide sociale, dans le cadre d'une prestation sous

condition de ressources, prépare le glissement progressif vers une « activation négative » des chômeurs et formalise de manière générale le nouvel agenda des politiques de l'emploi, porté de manière parallèle de longue date, par une expertise économique de plus en plus monocolorée, à l'image des recommandations réitérées de rapport en rapport par le « Conseil des Sages ». Ce processus annonce la rupture entre l'aile gauche du SPD (fondation du WASG puis fusion avec le PDS dans die Linke). En revanche, le consensus entre gauche et droite de gouvernement est fort.

Trois composantes des réformes Hartz : celles qui visent à réduire le salaire de réservation, celle qui ont pour finalité d'améliorer l'efficacité du processus de recherche d'emploi et qui permettent plus de flexibilité pour les employeurs (Burda, 2011, p.26)

A la suite de ces transformations discursives, l'Etat renouvelle en France dans les années 90 ses modes d'investissement des domaines du travail et de l'emploi. Dans le même temps, les gouvernements successifs poursuivent une politique fiscale, budgétaire et en matière de prestations sociales, qui dégrade les comptes publics mais s'avère relativement favorable à la croissance des revenus des ménages ; la demande interne étant le moteur de la croissance du PIB et la principale explication des performances en termes d'emploi, notamment par rapport à l'Allemagne (Artus, 2009). En premier lieu, la réponse des politiques publiques à la focalisation des débats publics sur la question du coût du travail, notamment pour les bas salaires, a consisté à concentrer les dépenses publiques de l'emploi sur l'exonération partielle des charges sociales pour l'ensemble des bas salaires. Initiée par le gouvernement Balladur avec la loi sur l'emploi de 1993, la politique de réduction du coût du travail est généralisée par le gouvernement Jospin par les lois de 1998 et 2000 portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail. Par la suite, les conservateurs qui lui succèdent abandonnent la réduction du temps de travail mais pas les exonérations de cotisations, qui sont mêmes étendues aux heures supplémentaires par la loi en faveur du « Travail de l'Emploi et du Pouvoir d'Achat » de 2007. Au total, cette politique a connu trois types d'extensions : la plage des salaires concernés a été peu à peu étendue (de 1,1 fois le SMIC à 1,6 fois aujourd'hui) ; le montant des allègements de cotisations a été relevé (de 5,4% en 1993 à 26%, depuis la loi de 2005, au niveau du SMIC, soit des taux de cotisation aux régimes de sécurité sociale quasiment nuls pour ce montant de salaire) ; le barème de réduction des cotisations a été également modifié à plusieurs reprises de manière à



rendre le prélèvement progressif sur la plage des salaires concernés. Elle se traduit par un coût de l'ordre de 1,5% du PIB pour les finances publiques.

L'enjeu de l'incitation à l'emploi, est, pour sa part, traité par la Prime Pour l'Emploi (PPE) introduite en 1999 par les socialistes avec le double objectif de concrétiser le « making work pay » (« la PPE fait partie d'une approche d'ensemble destinée à encourager le travail », explique le ministre de l'économie d'alors) mais également de réduire les inégalités de revenu. Ce dispositif a été revalorisé et étendu, notamment pour les salariés à temps partiel, par un gouvernement conservateur en 2005. Le Revenu de Solidarité Active, instauré en 2009, vient couronner cette logique en instaurant un impôt négatif pour les bas salaires ou pour les bénéficiaires de minima sociaux qui reprennent un emploi. Entre exonération de cotisations sociales et compléments de salaire versés par la puissance publique, les politiques publiques de l'emploi en France ont conduit à une socialisation sans équivalent du secteur à bas salaires sans imposer de contreparties aux entreprises concernées (Gauron, 2008).

Parallèlement, l'Etat central s'est coupé de ressources de pouvoir importantes en favorisant la décentralisation au niveau régional - dialogue social régional – (Jobert & Heidling, dans cet ouvrage) et à celui de l'entreprise des relations professionnelles, ou encore par le transfert aux régions de ses compétences dans le domaine de la formation professionnelle.

Côté allemand, l'Etat a procédé à un aggiornamento de l'orientation mais aussi du périmètre de la régulation dans le domaine de l'emploi. Les difficultés macroéconomiques consécutives aux choix économiques faits pour mettre en œuvre la réunification du pays (Bibow, 2001), en particulier la hausse des coûts salariaux unitaires et la dégradation des comptes publics, ont poussé les gouvernements successifs à accompagner les grandes entreprises des secteurs exportateurs dans leur stratégie de gains de compétitivité en optant au tournant du siècle pour une politique de « nouvelle désinflation compétitive » (Chevillon et al., 2007 ; Beier et al. 2006). Les excédents commerciaux dégagés à l'exportation n'ont cependant pas permis de compenser la stagnation durable des revenus et de la demande interne, dont la faiblesse a pesé sur la croissance de l'emploi (Artus, 2009). Cet enjeu de la maîtrise des coûts du travail englobe celle de la politique de contrôle des dépenses de protection sociale. Contrairement à une thèse répandue en Allemagne, les politiques des gouvernements successifs ont réussi, mieux qu'ailleurs dans l'UE, à contenir les coûts salariaux grâce

à des réformes graduelles, mais au total de grande ampleur, qui ont conduit à une augmentation des prestations sociales en volume parmi les plus faibles de l'UE depuis la fin des années 1990 (Lechevalier, 2004). Cette orientation a donné lieu à de multiples réformes du prélèvement socio-fiscal, dont les charges pèsent de plus en plus sur le budget fédéral, et à un « recalibrage » des prestations sociales. Il en a résulté une transformation progressive de l'Etat social « bismarckien » (Palier et Martin, 2008), dans le domaine des retraites comme de l'assurance chômage. La réduction du périmètre et des durées d'indemnisation de l'assurance chômage fait jouer auprès des « exclus » un rôle de plus en plus importants aux filets de sécurité qu'offre l'aide aux chômeurs de longue durée (Arbeitslosenhilfe) et l'aide sociale, que la loi dite Hartz IV fusionne. On ne saurait sous-estimer l'impact de cette évolution sur le changement de la norme d'emploi.

Dans la ligne du papier Blair-Schröder, la création d'un secteur à bas salaire a été encouragée par le relèvement du plafond de rémunération des petits boulots totalement ou partiellement exonérés de cotisations sociales salariées (les « mini- et midijobs »). En l'absence de salaire minimum interprofessionnel, cette pression sur les coûts salariaux accentue les disparités salariales entre l'industrie exportatrice et les services (Düthmann et al., 2006). Enfin, la réforme des politiques de l'emploi a complété cet agenda à travers la gestion par objectifs du SPE, la réduction de la durée d'indemnisation, et l'activation des chômeurs de longue durée par la reformulation des conditions de l'emploi acceptable.

## **B. Des groupes d'intérêts affaiblis et désunis**

Alors que des accords politiques forts ont été construits entre les « partis de gouvernement », les discours émanant des groupes d'intérêts font peu l'objet de consensus, à l'Est comme à l'Ouest du Rhin. En France, après s'être engagés conjointement, dans pratiquement toutes les branches, dans des accords de flexibilisation et d'annualisation du temps de travail, patronat et syndicats ont vu leur terrain commun se réduire fortement. La transformation du CNPF en MEDEF s'inscrit dans une stratégie de définition de l'agenda des réformes, dont témoigne le programme offensif de la « refondation sociale » (Vail, 2008). Les syndicats restent faibles, divisés, dépendants de l'Etat pour leur survie financière et sont avant tout des organisations institutionnalisées. Le syndicalisme de négociation a cependant gagné en importance, y

compris à la CGT et a su investir le dialogue social territorial qui lui confère une influence nouvelle dans les domaines de l'insertion, de la formation ou du développement local (Jobert, 2000). Installés dans une position de gestionnaires de dispositifs régionaux pour l'emploi, ils ont tenté, d'influer sur une stratégie de construction d'une flexicurité à la française pour l'heure peu convaincante (Barbier, 2008).

Dans le contexte allemand, les années 90 avaient été marquées par des accords innovants, qui avaient consacré un mouvement important de décentralisation des relations professionnelles et représenté la plus sérieuse remise en cause des normes d'emploi dans les entreprises, y compris du secteur industriel, depuis l'après-guerre. La seconde moitié de la décennie est en revanche marquée par l'échec des pactes tripartites « pour le travail et la sécurisation de la production en Allemagne » et par l'éviction des syndicats de l'agenda de réforme des politiques sociales. Depuis le tournant des années 2000, les syndicats allemands de l'industrie ont dû accepter un compromis d'échange de la modération salariale contre la préservation de l'emploi qui a beaucoup contribué à la compétitivité retrouvée et à l'extraversion croissante de l'économie allemande de la décennie 2000.

Le taux de syndicalisation connaît une baisse accélérée (30% en 1990, moins de 20% en 2005) et le Deutscher Gewerkschaftsbund a des difficultés croissantes à coordonner les intérêts divergents des différentes fédérations, suite à la création de Ver.di dans les services et aux échecs d'IG Metall (conflit sur le temps de travail en 1995 en Bavière et 2003 dans les nouveaux Länder), alors qu'un syndicalisme de profession monte en puissance. Les organisations patronales ont connu un déclin parallèle des entreprises affiliées et sont divisées de manière croissante suivant des lignes idéologiques (BDI et BDA) et selon la taille des entreprises (Streeck, 2009). Depuis le milieu des années 1990, un important mouvement de flexibilisation des conventions collectives a précédé les mesures récentes de flexibilisation du marché du travail. En 2006, 57 % des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche contre 72% en 1995 (Ibid). Les syndicats ont en outre concédé de multiples formes dérogatoires aux conventions collectives. Les clauses d'ouvertures (Öffnungsklausel) qui concernent une majorité de sociétés, les conventions collectives d'entreprises ou encore des alliances d'entreprises pour l'emploi (betriebliche Bündnisse für Arbeit) sont des mesures de défense de l'emploi qui renvoient de fait à un mouvement intense de décentralisation et de flexibilisation de la définition de la norme d'emploi. Salaires, temps et organisation du

travail sont les enjeux majeurs de cette dynamique (Eichhorst et Marx, 2009).

### **C. Disparités croissantes des conditions d'emploi dans les métiers et dans les branches**

Les dynamiques discursives affectent également les rapports individuels à l'emploi, notamment au travers des discours centrés sur l'entreprise ou les professions. Alors que le « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski, Chiapello 1999) a largement répandu les normes d'autonomie et de réalisation de soi par l'activité professionnelle, l'appel simultané au développement d'emploi déqualifié dans les services fait l'objet d'un traitement souvent ambigu dans les branches et les professions en France comme en Allemagne. Pour une part, les discours de la professionnalisation valorisent la formalisation des savoirs à travers la création de filières de formation dans les nouveaux métiers comme le télémarketing par exemple. D'autre part cependant, un grand nombre d'entreprises dans ces métiers des services pratiquent des normes d'emploi tendues, faisant recours avant tout à des compétences sociales personnes (« sympathie », engagement personnel, etc.).

Le développement de services s'est cependant réalisé dans des conditions différentes sur les deux rives du Rhin. En France, les pressions concurrentielles fortes dans les services commerciaux – distribution, hôtellerie restauration, télétravail – impliquent un renforcement de l'intensification du travail et une détérioration concomitante des conditions de travail (Caroli, Gautié 2008) alors que les secteurs des services à la personne (soins à domicile, garde d'enfants notamment) connaissent un fort développement par la voie du temps partiel mal rémunéré qui touche particulièrement les femmes. Dans le cas allemand, l'absence de salaire minimum et de solidarité entre les régulations conventionnelles des différentes branches entraîne une situation bien plus dégradée. Si le taux de travailleurs pauvres s'est réduit d'un tiers dans l'industrie manufacturière entre 1980 et 2003, cette proportion a dans la même période considérablement augmenté dans le domaine du bâtiment, des services à la personne ou encore du

transports et de la logistique, secteur dans lequel le taux a plus que doublé (Bosch, Kalina 2008, p. 37).

Ces dynamiques discursives, sont elles mêmes alimentées par des évolutions qui se manifestent à partir des structures de marché. Ces dernières se sont-elles aussi transformées dans les deux pays. En France, l'abandon, dans le courant des années 1990, du système des participations croisées entre les grandes entreprises, consécutif aux privatisations, l'adoption des principes de *shareholder value* dans la gouvernance des entreprises et le poids toujours plus significatif des grands corps d'Etat dans leur management ont conduit à un changement graduel qui leur a permis de construire un nouvel environnement autonome et conforme à leur propres préférences (Berrebi-Hoffmann et al., 2009), y compris en utilisant les ressources de l'appareil d'Etat. Cette emprise de la logique du capitalisme financier sur le fonctionnement des entreprises a conduit à ajouter une « crise du travail » à la crise de l'emploi. Un « nouveau productivisme », où l'accroissement des contraintes organisationnelles va de pair avec l'augmentation des pénibilités physiques ou mentales, s'est répandu, qui a nourri le débat sur les accidents du travail (Askenazy, 2004) et sur la souffrance au travail (Dejours, 2009). Parallèlement, l'accroissement des entreprises qui recourent à la sous-traitance aussi bien que l'intensité de ce recours ces vingt dernières années se traduisent par des relations de plus en plus hiérarchisées entre entreprises, qui se répercutent sur la gestion de l'emploi. Ils participent d'une politique d'externalisation de la main d'œuvre, qui a eu notamment pour finalité de contourner un droit du travail pour partie différencié selon la taille des entreprises et permet aux donneurs d'ordre de faire travailler une main d'œuvre à la commande sans avoir à s'engager dans une relation d'emploi de long terme (Perraudin et al., 2009).

Côté allemand, les politiques de restructuration et d'externalisation des grandes entreprises industrielles et le changement des modalités de financement des entreprises transforment les formes de concurrence, mais aussi de solidarité qui s'étaient forgées dans le modèle socio-économique Ouest-allemand, de l'avant réunification. En premier lieu, les entreprises de la construction mécanique, de la chimie, ou encore dans les services aux entreprises ont réinventé un modèle de compétitivité qui ne renonce pas aux modalités de fond de leur investissement de la main d'œuvre. Ces entreprises mettent cependant en œuvre des pratiques d'externalisation massive des services annexes à l'entreprise. Cette orientation a été accompagnée par des processus « d'outsourcing » et une extraversion croissante de l'économie

allemande ; les grandes entreprises mettant à profit la perspective de l'élargissement pour restructurer leurs processus productifs dans le cadre de la division internationale du travail – une évolution qui a nourri le débat sur « l'économie de bazar » (Sinn, 2005). Parallèlement un changement graduel de stratégie des grands acteurs financiers (Deutsche Bank, Allianz, etc.) se produit : ils abandonnent leur rôle semi-public de financement des entreprises nationales au profit d'une stratégie d'internationalisation, qui conduit à la remise en cause des participations croisées (*cross-shareholding*) entre établissements bancaires et grandes entreprises et, plus généralement, des principes de *corporate governance* de la Deutschland AG (Boyer, 2005 ; Streeck, 2009). La solidarité intersectorielle est elle aussi ébranlée ; les employeurs – comme les syndicats de salariés dans l'industrie exportatrice – retirant un avantage important des différentiels de la norme d'emploi entre branches, au détriment des services (Carlin et Soskice, 2008).

Ces évolutions contribuent à la désorganisation du système de négociation collective et des organisations intermédiaires : elles encouragent les stratégies dérogatoires par rapport aux conventions collectives ; elles déstabilisent l'alliance entre *stakeholders* (notamment dans le cadre de la co-gestion, *Mitbestimmung*), et elles contribuent aux disparités intersectorielles et aux divergences d'intérêt entre grandes et petites entreprises, qui à leur tour, encouragent les sorties des conventions collectives, la flexibilisation du marché du travail et les inégalités salariales.

## **V. La crise à contre-emploi ?**

Quel a été l'impact de la crise financière et économique sur les transformations en cours des modèles nationaux ? En quoi les évolutions de la croissance et de l'emploi au cours de cette crise révèlent-elles des ruptures ou des continuités ? En raison de son mode de croissance singulier, tiré, sur la période 2000-2008, aux trois quarts par la contribution du solde extérieur alors que la demande interne stagnait, l'Allemagne a subi de plein fouet l'effondrement de la demande mondiale au cours de l'année 2008 et au début de l'année 2009 avec une chute du PIB en volume de 6% au point bas du cycle. Cette même orientation lui a permis de sortir rapidement de la récession grâce à la reprise de la demande mondiale avant de renouer avec une croissance forte et pour la première fois depuis de longues années tirée essentiellement par la demande interne en 2011. Un moindre taux d'ouverture sur l'extérieur et la bonne résistance de la consommation

finale des ménages a permis à la France de limiter la chute de la valeur ajoutée (-3,9% au point bas du cycle, -2,7% sur l'année 2009) mais la reprise de la croissance y est plus lente qu'outre-Rhin. L'évolution de l'emploi et du chômage a été encore plus contrastée, non pas en raison d'une contre-performance française – l'économie française faisant mieux que la moyenne des autres pays européens – mais en raison de l'exceptionnelle trajectoire allemande sur cette période, ce qu'il s'agit d'expliquer au regard des dynamiques précédemment mises en évidence.

En Allemagne, malgré une récession de cinq trimestres, et compte tenu des délais d'ajustement, l'emploi total est resté stable sur la période allant du premier trimestre 2008 au premier trimestre 2010 avant de connaître une vive reprise depuis. Par rapport au point haut en termes d'emploi de la fin du premier trimestre 2008, il n'aura baissé que de 0,7% (-270.000), ce qui grâce à un recul de la population active de 1,3% (500.000) sur cette période, très supérieur à la moyenne de la zone euro (-0,2%), a conduit à un recul du chômage de 7,2% à 6,6%. Sur la même période l'emploi a reculé de 1,7% en France (-400.000), soit nettement mieux que la moyenne dans la zone euro à 12 pays (-3%). Compte tenu d'une progression de la population active de 0,7% (190.000), le nombre de chômeurs a progressé de 600.000 et le taux de chômage a augmenté de 2 points (9,4 contre 7,4%). La baisse de l'emploi salarié dans le secteur marchand a été plus prononcée (-2,5%), mais en France aussi bien moindre que la chute de la valeur ajoutée (-5,3%). A titre de comparaison, la récession de 1993 s'était traduite par une baisse de la valeur ajoutée dans le secteur marchand de 1,9% entraînant une baisse de l'emploi comparable (2,1%). Le contraste entre les deux pays est surtout prononcé dans l'industrie en 2009 : alors que la valeur ajoutée a plongé de près de 20% outre-Rhin contre 12% en France, la baisse de l'emploi y a été limitée à un peu plus de 3% contre près de 6%. Mais l'emploi marchand est reparti à la hausse, plus rapidement que par le passé, dès le début de l'année 2010.

L'évolution de l'emploi en Allemagne est d'autant plus frappante que si les relations entre croissance et emploi des dernières années avaient prévalu, avec une chute du PIB d'une telle ampleur, le nombre d'emplois aurait dû baisser de manière considérable (de l'ordre de 3 millions) et d'un quart dans l'industrie (Burda, 2011, p.14). Plus encore, l'emploi s'est montré plus résistant que dans toutes les phases de récession précédentes, pourtant de moindre ampleur et que dans tous les autres pays européen (seule... l'Autriche obtient des performances similaires), alors que l'économie allemande avait connu du milieu des

années 1990 à 2007 l'une des plus piètres performances des pays de l'OCDE. Deux éléments principaux permettent d'en rendre compte : la réactualisation face à la crise, principalement au cœur de l'industrie, de certaines complémentarités institutionnelles propres au modèle allemand jusque dans les années 1980 (cf. supra), favorisant le jeu de la flexibilité interne et une politique de l'emploi active. La dynamique de l'emploi a été également relativement atypique en France. Mais celle-ci doit plus à l'évolution singulière de la productivité qu'à des politiques publiques marquées par l'empreinte des cadres interprétatifs du passé ou à la réactivité des acteurs sociaux.

Un premier élément de contraste entre les deux pays est à mettre à l'actif des deux plans de relance (2008 et 2009) du gouvernement de grande coalition CDU-SPD, qui, en rupture avec l'orientation anti-keynésienne de ces dernières années, auront contribué à un soutien (à une « impulsion budgétaire ») à la croissance de l'ordre d'un point de PIB en 2009 et en 2010. En raison d'une situation initiale beaucoup plus dégradée en terme de solde budgétaire (structurel), la France a mené une politique budgétaire faiblement contra-cyclique. Mais ce sont surtout les politiques suivies par les entreprises allemandes qui auront joué un rôle déterminant. Pour en prendre la mesure, observons que de manière comptable, le PIB est égal au nombre d'actifs occupé multiplié par leur temps de travail (nombre d'heures travaillées par actif) et par la productivité horaire du travail. Inversement, la variation du nombre d'actifs occupés peut être expliquée par la variation du PIB moins la variation de la productivité horaire et du temps de travail par actif : lorsque la production baisse, les entreprises peuvent conserver le niveau de l'emploi en baissant le temps de travail et/ou en conservant leurs salariés, ce qui fait baisser la productivité. C'est ce qui s'est passé en Allemagne, principalement dans l'industrie exportatrice (Herzog-Stein et coll., 2010) La baisse moyenne du nombre d'heures travaillées par travailleur a été supérieure à 3% au point bas du cycle, ce qui, comptablement équivaut à 1,2 millions d'emplois sauvé, alors qu'elle a peu baissé dans l'ensemble de l'économie en France, quoiqu'un peu plus nettement dans le secteur marchand. Parallèlement, les entreprises industrielles allemandes ont pratiqué une politique de rétention de la main d'œuvre qui s'est accompagnée d'une baisse temporaire de la productivité horaire de 4% en moyenne en 2009 et même de 15% dans l'industrie manufacturière, la plus affectée par la chute de la production. Dans toutes les phases de récession les politiques de rétention de la main d'œuvre ont joué outre-Rhin un rôle important, mais cette chute de la productivité horaire, classique en période de



récession, a été cependant par son ampleur sans équivalent par le passé (Herzog-Stein et Seifert, 2010) elle a permis de sauvegarder 2 millions d'emplois au cours de l'année 2008 et du premier semestre 1999. Certains y voient le résultat d'une politique trop frileuse d'embauche dans la période de croissance de 2005 à 2008, en raison d'anticipations trop pessimistes des entrepreneurs (Burda et Hunt, 2011) ; d'autres mettent en avant les coûts du licenciement et de la réembauche dans un contexte d'anticipation d'un manque de main d'œuvre qualifiée (SVR, 2010).

Il est intéressant de noter que contrairement à la période 2001-2005 où c'est exclusivement l'accroissement du temps partiel qui expliquait la baisse moyenne de temps de travail par actif (-2,4%), cette fois, c'est la baisse de la durée du travail hebdomadaire qui a fourni la contribution la plus importante (40%) à la baisse moyenne du temps de travail par actif. La flexibilisation des conventions collectives intervenues ces dernières années permet en effet aux entreprises de s'écarter du temps de travail négocié à cette échelle, de 7 à 25% suivant les branches, en particulier sous la forme de corridors de variation de la durée du travail dans certaines branches (Herzog-Stein et Seifert, 2010). Cette baisse du temps de travail a été amplifiée par la réduction du nombre d'heures supplémentaires, qui explique 20% du total de la baisse moyenne. Deux instruments supplémentaires y ont également significativement contribué. Le premier est le recours aux comptes « épargne-temps » (qui explique également 20% de la baisse moyenne), dont bénéficie un salarié sur deux et qui conduit les employeurs à réduire la durée du travail avant de pouvoir licencier, surtout dans un contexte où la phase de croissance de 2005 à 2008 avait conduit à accumuler d'importants surplus d'heures (Burda et Hunt, 2011). Le second est le recours, classique en Allemagne, aux mécanismes d'indemnisation du chômage partiel. L'accès à ces derniers avait été facilité par le gouvernement de grande coalition et, en stock, près d'1,5 million de salariés (un peu plus de 3% des emplois) en ont bénéficié en 2009, soit l'équivalent de 400.000 emplois en équivalent temps plein préservés. Les dispositifs de la politique de l'emploi auront parallèlement permis de sauvegarder 200.000 emplois. En revanche, la modération salariale à l'œuvre depuis le milieu des années 1990 et accentuée à partir de 2002 ne semble pas avoir joué de rôle déterminant sur l'emploi (Burda et Hunt, 2011).

Comment a évolué la structure des emplois ? En raison de la stagnation du nombre d'emplois en Allemagne entre 1992 et 2005 et de l'augmentation des formes d'emplois atypiques non assujetties à

cotisations, le nombre de cotisants aux assurances sociales avait baissé entre 1991 et 2005 de 30 à 26,2 millions. La reprise de l'emploi entre fin 2004 et fin 2007 avait entre-temps interrompu l'hémorragie : 27,5 millions de cotisants fin 2008. L'année 2010 a été marquée par une nouvelle progression des emplois assujettis à la sécurité sociale, de l'ordre 300.000, alors que les petits boulots (les *Mini jobs*, qui sont dans un tiers des cas cumulé avec un emploi normal), après avoir progressé de 150.000 en moyenne annuelle de 2007 à 2009 sont pour la première fois en légère régression (7,2 millions au total). De même les politiques de l'emploi conduites par les entreprises ont permis de préserver le nombre d'emploi en CDI à plein temps, alors que, pour des raisons conjoncturelles les emplois atypiques ont régressé de l'ordre de 2% (principalement les CDD et l'intérim), mais sont reparties à la hausse depuis.

En France, l'intérim a constitué le principal facteur d'ajustement au repli de l'activité économique, surtout dans l'industrie, avec une perte d'emploi de 235.000 postes (-35%) au cours de l'année 2008 et du début 2009, soit beaucoup plus que lors des ralentissements précédents, à quoi s'ajoute le non renouvellement des contrats à durée déterminée (Marchand et Mimi, 2010), de sorte que la part des contrats à durée indéterminée dans le total des emplois a ici aussi progressé dans un premier temps avant de baisser en 2009 (-1,0 point). Le nombre d'emplois aidés au sein du secteur marchand a fortement diminué à contretemps en 2008 ; les emplois aidés dans le secteur non marchand prenant le relais au cours de l'année 2009

S'agissant de la durée du travail, ses faibles variations s'expliquent partiellement par l'ajustement des heures supplémentaires, qui ont quelque peu baissé avant de repartir à la hausse dès 2009, loi TEPA aidant. La proportion de salariés à temps partiel a quelque peu progressé (16,2% contre 15,6%) Si les dispositifs de chômage partiel ont été assouplis et mis à contribution, ils n'ont concerné qu'environ 1% des emplois. Les mécanismes de rétention de la main d'œuvre, grâce à l'annualisation du temps de travail, ont bien joué entraînant une baisse de la productivité forte (3%) quoiqu'inférieure à celle de l'Allemagne (Argouach et coll., 2010). Au total, de manière comptable, malgré une moindre chute du PIB, une baisse de la productivité horaire un peu moins forte et une stagnation du temps de travail par actif expliquent les moins bonnes performances de l'économie française en matière d'emploi total comparée à l'Allemagne. La singularité française tient surtout à la bonne tenue de l'emploi dès le début de la période de reprise de la croissance ; une croissance pourtant bien moins forte qu'outre-

Rhin (1,7% contre 3,7% en 2010) (Lallement, 2011). Les simulations traditionnelles portant sur l'emploi, reliant l'évolution de l'emploi à celle de la valeur ajoutée en prenant en compte les politiques publiques d'emploi (contrats aidés, exonérations des cotisations sur les bas salaires, réduction du temps de travail<sup>1</sup>) et le cycle de productivité à court terme, s'avèrent incapables de rendre compte de la rapide reprise de l'emploi, qui pourrait être associée à un affaiblissement des gains de productivité tendanciels (Argouach et coll., 2010).

Au total, face à la crise, en Allemagne, c'est l'importance des mécanismes de flexibilité (numérique) « interne » sur les marchés du travail du même nom, accompagné par des dispositifs, au sein des branches ou grâce à l'aide exceptionnelle de l'Etat, d'accompagnement de la sécurité de l'emploi (relance budgétaire, compte épargne-temps, chômage partiel), qui doit être souligné. Face à la gravité de la crise, on a assisté, au cœur du secteur exportateur, à une réactivation de certaines complémentarités institutionnelles propres au modèle ouest-allemand, cependant articulées aux nouveaux mécanismes de flexibilité introduits au cours de ces dernières années (en matière de temps de travail et de salaires notamment) : sur la base de spécialisations industrielles fortes, nourries par l'effort de recherche et développement, les industries exportatrices sont parvenues à sauver la mise en attendant la reprise en mettant en œuvre une flexibilité productive appuyée sur la négociation de branche et les nouvelles flexibilités ouvertes aux entreprises. La forte segmentation du marché du travail n'a pas pour autant disparue comme en atteste le rôle clé de l'intérim dans la reprise de l'emploi depuis 2010.

La France a également relativement bien amortie la crise grâce à un mode de croissance qui l'y exposée moins et à un moindre affaïssement sur le long terme de ses dépenses publiques (sociales) et de sa norme d'emploi. Comparativement, c'est cependant l'inertie du rapport à l'Etat qui frappe dans le cas français face à la crise : les politiques publiques se sont avérées faiblement réactives en raison de l'épuisement des cadres interprétatifs qui ont nourri la stratégie pour l'emploi depuis quinze ans. La concentration des moyens sur le coût du travail des bas salaires et les incitations à la reprise d'emploi, l'assèchement des recettes publiques comme des moyens dévolus aux politiques de l'emploi ou encore l'incitation aux heures supplémentaires se sont révélés improductifs ou même contreproductifs. En conséquence, c'est un mixte de flexibilité interne (rétention de la main

---

<sup>1</sup> Comme le note l'Insee, « l'effet de ses dispositifs est surtout sensible jusqu'au début des années 2000 et a un rôle tout à fait marginal sur la période la plus récente » (Argouach et coll., 2010, p.22).

d'œuvre et baisse de la productivité) et de mécanismes de flexibilisation externe à la marge qui a joué, sans que les partenaires sociaux soient à même de faire preuve de capacité d'innovation.

### **Conclusion :**

Les normes sociales rendent compte pour une période donnée, du compromis politique qui informe un ensemble de pratiques et de cadres cognitifs de l'interaction sociale, ici dans le domaine de l'emploi. Nous nous sommes efforcés de montrer que les déterminants des normes d'emploi sont situés à l'articulation entre des transformations structurelles dans les sociétés et les discours concurrents qui président à leur interprétation. L'analyse de la transformation de la réalité sociale a été pour sa part conduite ici à partir d'une grille d'analyse centrée sur les interactions entre trois dimensions constitutives des régimes d'emploi (Lallement, 1999) articulées à trois fonctions clé des discours politiques et sociaux : le rapport à l'Etat mettant en jeu l'espace public comme espace de construction des problèmes publics, la puissance sociale des groupes d'intérêt correspondant aux discours et formes de régulation attachées aux organisations et aux institutions et enfin, les formes de concurrence sur les marchés qui se rattachent aux discours sur l'emploi dans les branches et les professions.

En nous appuyant sur ce cadre théorique, nous nous efforcés de montrer que, depuis le milieu des années 1990, les régimes d'emploi allemand et français avaient connu des transformations profondes, mais contrastées, sous l'effet de discours dominants, formatés par l'expertise, de l'emploi « à tout prix ». Ainsi, si la norme d'emploi comprise comme un cadre cognitif servant de fondement à la construction de règles collectives est homogène dans les deux pays, les normes d'emploi relevées empiriquement dans les deux marchés du travail nationaux restent éloignées l'une de l'autre. Cela s'explique, comme nous avons essayé de le montrer par les divergences des normes d'emploi comme résultats de compromis politiques, restés spécifiques dans chacun des contextes nationaux.

Par rapport aux travaux existants sur les modèles nationaux, notre analyse se singularise par trois éléments. En premier lieu, centrée sur les approches discursives, elle montre le rôle clé joué par l'expertise dans la redéfinition des politiques publiques de l'emploi et de la protection sociale, relayée par des coalitions politiques et sociales qui ont marginalisé les syndicats. En deuxième lieu, notre approche conduit à écarter la thèse d'un simple dualisme pour mettre en avant un

continuum bien plus général d'éclatement des normes d'emploi en termes de rapport juridique à l'emploi, de temps de travail, d'inégalités salariales et de diffusion d'un secteur à bas salaires. En troisième lieu, notre cadre d'analyse permet de comprendre les mutations contrastées de la norme d'emploi en Allemagne et en France à l'articulation des dynamiques originales des régimes d'emploi nationaux et des déclinaisons discursives nationales de l'impératif de l'emploi « à tout prix ». Que ce soit en termes de stagnation des taux d'emploi en équivalent temps plein, de types de contrat de travail, d'inégalités et de pauvreté laborieuse, l'éclatement de la norme d'emploi est plus prononcé en Allemagne, notamment en raison du rôle assigné à de nombreuses femmes sur le marché du travail. Mais la crise a révélé la capacité des acteurs sociaux allemands prédominants, dès lors que le cœur du secteur exportateur était mis en danger, à réactualiser certaines complémentarités institutionnelles les mieux ancrées, tout en mettant à profit les flexibilités introduites ces dernières années. Comparativement, sur la base d'une norme d'emploi à plein temps pour les deux sexes moins remise en cause qu'outre-Rhin, la société française s'est avérée moins réactive, plus exposée à la crise de l'euro et en quête de compromis politiques renouvelés comme d'un nouveau discours narratif.

*L'évolution des modèles allemand et français d'emploi depuis quinze ans : des segmentations différenciées.*

<sup>i</sup> Remerciements : des extraits de cet article ont été présentés par l'auteur dans son discours d'ouverture de la Société pour l'Avancement de la Socio-économie (SASE) et dans une session de SASE organisée par Robert Boyer. Des développements ultérieurs ont été présentés au colloque annuel de l'Association Allemande pour les Relations Professionnelles (German Industrial Relations Association) à Trier, dans une conférence du *British Journal of Industrial Relations*, en 2009, et dans le séminaire sur la gouvernance et les relations d'emploi comparées (Comparative Employment Relations and Governance) à Londres en 2010. Je souhaiterais remercier tous ceux qui ont critiqué et commenté les différentes versions. Je souhaiterais également remercier Arthur Stinchcombe de ses encouragements et de m'avoir envoyé une copie de son propre article « Norms of exchange » qui a grandement stimulé ma propre réflexion (Stinchcombe, 1986).