

DOCUMENT DE TRAVAIL

QUELLE TROISIÈME VOIE ?  
REPENSER L'ARTICULATION  
ENTRE MARCHÉ DU TRAVAIL  
ET PROTECTION SOCIALE

JÉRÔME GAUTIÉ

**N° 30**

septembre 2003

**CENTRE  
D'ETUDES  
DE L'EMPLOI**

«LE DESCARTES I»  
29, PROMENADE MICHEL SIMON  
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX  
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44  
MÉL. [cee@cee.enpc.fr](mailto:cee@cee.enpc.fr)  
<http://www.cee-recherche.fr>



# Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale

JÉRÔME GAUTIÉ

[jerome.gautie@ens.fr](mailto:jerome.gautie@ens.fr)

*Centre d'études de l'emploi*

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 30

septembre 2003

ISSN 1629-7997  
ISBN 2-11-088627-7

## Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale

Jérôme Gautié

### Résumé

Les pays industriels avancés ont connu d'importantes mutations au cours des trente dernières années, aussi bien d'ordre économique (montée du chômage, de la précarité, des inégalités) que sociales (entrée des femmes sur le marché du travail, allongement de l'entrée dans la vie active, montée du divorce...). Ces évolutions ont contribué à mettre en porte-à-faux l'articulation entre marché du travail et protection sociale, qui avait émergé durant l'après-guerre. Le nouveau défi est notamment d'essayer de concilier flexibilité des marchés (et notamment du travail) et sécurité (économique et sociale) des personnes.

Dans cette optique, Giddens a avancé le concept de « troisième voie ». Mais ce dernier est relativement flou. À partir de ses principes généraux, ce n'est pas une mais (au moins) deux « troisièmes voies » qui semblent pouvoir être esquissées, la première se référant à « l'État social patrimonial » (*Asset-Based Welfare*), la seconde pouvant être reliée à la théorie des « marchés du travail transitionnels ». Ce sont en effet deux conceptions du fonctionnement du marché du travail et du rôle de la protection sociale, des régulations collectives et de l'individu lui-même qui s'opposent. Ces différences peuvent s'illustrer à partir des conceptions de deux éléments centraux aux deux modèles : la formation d'une part, « l'activation » d'autre part. Au total, deux conceptions de la citoyenneté sociale émergent : la première fondée sur les capitaux (au sens large), la seconde sur les « capacités ».

**Mots-clefs :** marchés internes du travail, protection de l'emploi, protection sociale, régime de *Welfare*, formation, employabilité, politique de l'emploi, *Asset-Based Welfare*, marchés du travail transitionnels, « capacités ».

## ***Two Paths for a Third Way: Some Reflections on the Work and Welfare Nexus***

### ***Abstract***

*The advanced industrialised countries have undergone a wide range of economic and social changes during the past thirty years, which impinged on both the labour market outcomes and the social welfare provision. The first part of the paper surveys those changes and emphasises the new challenge which is to try to conciliate the flexibility of the markets with the (economic and social) security and welfare for the people – in a different way from the post-war so called “fordist” paradigm.*

*In this line, Giddens advocates for a “Third Way”. The second part of the paper puts forward the thesis that there are not only one but (at least) two different paradigms that can be referred to the “Third Way” approach. Two models emerge – the “social-liberal” one (based on the “Asset-Based Welfare”) and the “neo-social democrat” one (which can be related to the “Transitional Labour Markets” concept). They can be contrasted according to their conception of the labour market (including the issues of employability and training), but also, according to their view of agency, of the role of the State and other collective arrangements (from the labour law to activation policies). Finally, social citizenship is based on assets in the first model, whereas it is based on “capabilities” in the second one.*

***Key words:*** *internal labour markets, employment protection legislation, welfare regime, training, employability, labour market policy, asset-based welfare, transitional labour markets, capabilities.*

## INTRODUCTION

Durant les vingt dernières années, la persistance d'un chômage de masse et la montée de la précarité et des inégalités ont fait resurgir la contradiction apparente entre la dynamique économique, requérant apparemment toujours plus de « flexibilité », et le maintien de la cohésion sociale, exigeant un minimum de sécurité économique et sociale des personnes.

Ce processus se manifeste notamment à travers l'ébranlement de « l'État social ». Si le système de protection sociale a pris des formes institutionnelles diverses selon les pays, il a reposé, et plus particulièrement dans certains d'entre eux comme la France, sur le statut professionnel. On comprend alors comment l'érosion du second - à travers celle de l'emploi salarié fordiste - a pu contribuer à fragiliser le premier. C'est bien l'articulation entre marché du travail (ses modalités de fonctionnement et ses régulations) d'une part, et protection sociale (au sens large) d'autre part, qu'il convient de repenser, cette articulation définissant ce que l'on peut nommer un « régime d'emploi et de protection sociale »<sup>1</sup>.

Face à ces défis, les ébauches de solution sont multiples. Au risque de simplifier, trois pistes peuvent notamment être distinguées :

- la première, celle du libéralisme classique, prône la dérégulation du marché du travail et le retrait de l'État-providence ;

- la deuxième, qui s'inscrit plutôt dans la tradition du double héritage de Marx et Keynes, promeut un retour au fordisme : renforcement des réglementations sur le marché du travail pour éviter les dérives de la flexibilité, politique salariale active, maintien, voire extension, de l'État-providence traditionnel ;

- enfin, une « troisième voie », selon un terme remis à l'honneur par Giddens (1998), rejette la solution libérale sans pour autant préconiser un retour en arrière. L'« âge d'or » des Trente Glorieuses est révolu, et il faut relever les défis de « l'après-fordisme » ; en reconnaissant à la fois les avantages et les limites du marché et de l'État, il s'agit d'essayer de concilier *flexibilité* et *sécurité*, deux termes antagoniques dans la logique fordiste traditionnelle ; un double changement de point de vue est préconisé : d'une part, il convient d'accorder une plus grande place à *l'individu*, dans une problématique alliant les droits et les devoirs ; d'autre part, il faut adopter une perspective plus *dynamique*, en se focalisant sur des *trajectoires* et non plus sur les situations (souvent cristallisées dans des *statuts*).

Si on s'en tient à ces principes généraux, cette « troisième voie » est relativement large. Outre des sociologues - comme Giddens -, ces grands thèmes sont développés par des économistes (Schmid, Gazier, 2002) ou des juristes (Supiot, 1999)<sup>2</sup>. On peut par ailleurs remarquer que, dans les faits, des expériences nationales très différentes peuvent s'en réclamer, des États-Unis de Clinton au Royaume-Uni de Blair, jusqu'aux pays scandinaves (notamment la Suède et le Danemark)<sup>3</sup>. Cette diversité de régimes d'emploi et de protection

---

<sup>1</sup> Sur cette notion, cf. notamment Barbier, Gautié (1998).

<sup>2</sup> Il faut noter que ces auteurs ne se réfèrent pas à la notion de « troisième voie » qui, de fait, reste l'appellation de l'approche de Giddens.

<sup>3</sup> Une commission de réflexion du parti social-démocrate allemand a ainsi distingué quatre approches relevant de la « troisième voie » : 1) la « *market oriented approach* » (le Royaume-Uni) ; 2) la « *market and consensus approach* » (les Pays-Bas) ; 3) la « *reformed welfare state approach* » (la Suède) ; 4) et enfin la « *state level approach* » (la France) (cité par Giddens, 2000, p. 31).

sociale illustre le fait que la rhétorique de la « troisième voie » peut recouvrir en fait des conceptions assez différentes de l'individu, des marchés et des régulations collectives.

L'objectif de cet article est de contribuer à clarifier les débats. Bien que la « troisième voie » renvoie à un programme politique d'ensemble, nous nous en tiendrons ici à ce qui concerne plus directement le marché du travail et les systèmes de protection sociale.

Nous nous pencherons dans un premier temps sur le diagnostic concernant les grandes évolutions économiques et sociales, qui fonde la préconisation de nouveaux principes. Ces derniers seront plus spécifiquement analysés dans un deuxième temps, où il sera montré comment en fait (au moins) deux paradigmes différents peuvent fonder cette « troisième voie ».

## 1. LES DÉFIS DE L'APRÈS-FORDISME

La notion de « fordisme » renvoie d'abord au mode de régulation macro-économique de l'après-guerre, ces « Trente Glorieuses » qui apparaissent rétrospectivement comme un « âge d'or », celui du plein emploi, des emplois stables et à temps plein et d'une protection sociale étendue.

La référence systématique au fordisme présente cependant deux limites. D'une part, elle incite à se focaliser avant tout sur les déterminants et les symptômes économiques des mutations actuelles (crise du mode de régulation, globalisation, montée du chômage, etc.), alors que ces dernières sont aussi sociales et démographiques. D'autre part, elle a longtemps occulté la grande diversité des modèles nationaux, et notamment celle des régimes d'emploi et de protection sociale.

C'est en prenant en compte cette double mise en garde que l'on s'interrogera ici sur les évolutions caractérisant l'« après-fordisme ». Après avoir rappelé la diversité des régimes d'emploi et de protection sociale, on abordera certaines mutations affectant le marché du travail, puis, plus globalement, la société dans son ensemble, et qui amènent à réfléchir à de nouveaux arrangements collectifs.

### 1.1. Les trois sphères de la répartition et les différents régimes d'emploi et de protection sociale

La « protection sociale », renvoyant ici, dans une acception large, à la *sécurité économique et sociale* des personnes, relève des modalités de protection face aux risques, et au delà, de façon plus globale, d'accès aux ressources. Dans nos sociétés capitalistes développées, trois modalités peuvent être distinguées. La première - que l'on nommera ici la *répartition économique* - renvoie aux ressources que les individus reçoivent en contrepartie directe de leur participation à l'activité productive ; cette participation s'institutionnalise dans une combinaison d'éléments sociaux et juridiques définissant l'« emploi ». La deuxième - la *répartition sociale* - renvoie aux transferts dont peuvent bénéficier les individus en provenance d'institutions qui prélèvent des revenus et redistribuent, soit sous forme de prestations monétaires (allocations-chômage, maladie, revenu minimum, etc.), soit sous forme de services sociaux (santé, garde d'enfants...). La *répartition domestique*, enfin, regroupe tous les transferts fondés sur un lien personnel entre l'émetteur et le receveur, et renvoie donc principalement à la solidarité familiale. Loin de s'exclure, ces trois sphères de la répartition s'articulent selon des modalités diverses, au niveau des individus comme au niveau global des États-Nations.



La répartition sociale est complémentaire aux deux autres formes de répartition<sup>4</sup>. Cette complémentarité s'est institutionnalisée de façon différente dans les pays occidentaux durant la période d'après-guerre. Les fondements des droits sociaux pouvaient notamment différer selon le statut économique (existence ou non de conditions d'emploi et/ou de revenu) et du statut familial (droits individualisés ou au contraire familialisés<sup>5</sup>). En suivant la typologie de Esping-Andersen (1990), trois grands régimes d'emploi et de protection sociale peuvent être distingués<sup>6</sup>.

Dans le cadre du *régime libéral* (exemple : les États-Unis), la priorité est donnée à la répartition économique (taux d'emplois élevés), et la répartition sociale est résiduelle : un certain nombre de risques « sociaux » sont couverts par des assurances privées, l'offre de services sociaux est relativement modeste, et les prestations sociales, dans une logique assistancielle, sont pour beaucoup sous conditions de ressources.

Le *régime social démocrate* (exemples : le Danemark, la Suède) se caractérise aussi par des taux d'emploi élevés (et notamment des femmes, ce qui limite la répartition domestique). Cependant, si la répartition économique est centrale, la répartition sociale y joue un rôle très important. Elle est dominée par les principes à la fois d'universalisme et d'individualisme<sup>7</sup>, les droits sociaux étant considérés comme découlant de la citoyenneté ; on est donc plus proche que dans le régime libéral des principes énoncés par Beveridge. Les prestations sont généreuses - mais un contrôle social fort en est la contrepartie -, et la fourniture de services sociaux est elle aussi importante, notamment dans le domaine de la garde d'enfant et de la prise en charge des personnes âgées.

Enfin, les pays relevant du *régime corporatiste-conservateur* (exemples : l'Allemagne, l'Italie) se distinguent par la relative faiblesse du taux d'emploi, et notamment celui des femmes et, depuis les années 1980, des jeunes (à l'exception notable de l'Allemagne) et des âgés, ce qui laisse une place importante à la répartition domestique. La répartition sociale occupe une place importante, bien que moindre que dans les régimes sociaux-démocrates (notamment quant à l'offre de services sociaux). Conformément à la logique bismarckienne, elle se caractérise par la centralité du *statut professionnel* dans l'acquisition des droits sociaux : le système de Sécurité sociale est, de façon prépondérante, financé par la cotisation sociale assise sur le salaire, ce qui, bien plus qu'une simple modalité de financement, reflète les principes fondamentaux du système. Outre le statut professionnel, *le statut familial* est le second pilier de cette forme d'État social : les droits du travailleur sont étendus aux membres de sa famille par la reconnaissance des « ayants droit », et nombre de prestations sont familialisées. Bien que présentant des traits originaux, la France relève plutôt de ce dernier type d'État social.

La période des Trente Glorieuses est toujours prise comme référence lorsque l'on s'interroge sur les mutations économiques et sociales des vingt dernières années. Elle est souvent présentée comme l'âge d'or de l'intégration sociale et de sécurité économique, grâce au « plein emploi ». Or, cette expression est trompeuse, et plus particulièrement si on se réfère

<sup>4</sup> Certains nieraient le bien-fondé d'une telle présentation. Ainsi, pour Friot (1998), dans les systèmes où les prestations sociales sont financées par des cotisations sociales, elles sont elles-mêmes assimilables à un salaire (étendu ou différé), et par là relèvent de la répartition économique au même titre que les salaires directs découlant de la répartition primaire.

<sup>5</sup> Ces derniers renvoient aux droits fondés sur la relation de famille, de mariage ou de cohabitation (cf. Kirschen, 2003).

<sup>6</sup> On peut reconnaître, notamment avec Théret (1997), les limites de cette typologie, mêlant approche inductive et déductive, et au fort contenu normatif. Elle a cependant le mérite d'articuler différentes dimensions (économique, sociale et politique), en insistant notamment sur l'articulation entre marché du travail et systèmes de protection sociale. Pour une revue des débats suscités par cette typologie, cf. Arts, Gelissen (2002).

<sup>7</sup> Les impôts, comme les prestations, tendent à y être individualisés et non pas définis au niveau des ménages.

aux pays « corporatistes-conservateurs » : si âge d'or il y avait<sup>8</sup>, il résultait bien plus d'une articulation particulière entre les trois formes de répartition permettant de couvrir peu ou prou l'ensemble de la population, que du plein emploi au sens économique du terme, c'est-à-dire la pleine utilisation des ressources en main-d'œuvre en âge de travailler. Pour simplifier à l'extrême, cette configuration se caractérisait par la place prédominante du père de famille salarié (le *breadwinner*), le système de protection sociale étant avant tout conçu pour lui assurer des ressources dans les périodes de non travail (maladie, chômage, retraite). Les autres membres de la famille (les femmes, « au foyer » pour plus de la moitié d'entre elles jusqu'à la fin des années 1960, et les enfants « à charge ») bénéficiaient de la répartition sociale grâce à l'extension des droits (Kerschen, *op. cit.*) et, de façon prépondérante, de la répartition domestique.

On comprend alors comment les mutations à l'œuvre depuis les années 1970, remettant aussi bien en cause l'emploi fordiste (chômage, emplois atypiques) que la cellule familiale traditionnelle (avec notamment la montée du divorce), fragilisent plus particulièrement l'État social dans un pays comme la France.

## 1.2. Fragilisation de la relation d'emploi fordiste et « re-marchandisation du travail »

Les marchés du travail ont connu de profondes mutations depuis les années 1970 dans les pays de l'OCDE. Partout, selon des modalités et une intensité pouvant différer selon les contextes nationaux, la relation d'emploi traditionnelle a eu tendance à être fragilisée.

### 1.2.1. Les marchés internes comme horizon du fordisme

Cette relation d'emploi a trouvé son expression la plus accomplie dans les « marchés internes » des grandes entreprises, ensemble des règles qui structuraient, parfois sur l'ensemble du cycle de vie professionnelle, la carrière des salariés en termes de promotion et de progression des rémunérations. Les marchés internes assuraient, dans une certaine mesure, une sécurité en contrepartie d'une disponibilité aux exigences de l'entreprise (notamment en ce qui concerne l'organisation du travail). Ils constituaient, en quelque sorte, un espace de solidarité dans lequel les salariés, et ce d'autant plus qu'ils étaient anciens dans l'entreprise, étaient relativement protégés des fluctuations du marché. Avec le système de protection sociale, auquel ils s'articulaient de façon étroite, les marchés internes participaient ainsi à la « dé-marchandisation » (*decommodification*) du travail<sup>9</sup>.

Ce processus reposait lui-même sur deux piliers.

D'une part, un ensemble de *règles de protection de l'emploi*, étroitement articulées à la logique de marché interne, instaurent un *statut* dans le *contrat* de travail (Supiot, 1994)<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Si les problèmes d'exclusion ne se posaient pas avec la même acuité qu'aujourd'hui, il ne faut cependant pas oublier que la pauvreté n'a jamais été complètement éradiquée de la plupart des pays « riches ».

<sup>9</sup> Le concept de « *de-commodification* » (derivé de Polanyi et Offe) a surtout été utilisé dans les recherches en sociologie politique des États-providence ; comme Esping-Andersen (1999) le rappelle : « *it is meant to capture the degree to which welfare states weaken the cash nexus by granting entitlements independent of market participation* » (p. 43) ; nous l'utiliserons ici dans un sens plus large, renvoyant à tous les processus institutionnels qui empêchent le travail d'être une simple « marchandise » comme une autre ; de ce point de vue, les institutions du marché du travail (marchés internes, règles de protection de l'emploi, etc.) ont pu jouer un rôle au moins aussi important que les systèmes de protection sociale dans le processus de « dé-marchandisation » du travail.

<sup>10</sup> La logique contractuelle, dans la tradition du droit romain, renvoie au libre engagement des deux parties libres et égales, et par là à une relation purement marchande ; la dimension « statutaire », héritière du droit germanique, renvoie

Elles pouvaient être implicites (« contrat social » de l'emploi à vie dans les grandes entreprises japonaises). Elles pouvaient aussi être explicitées dans le cadre de conventions collectives (règles du “*last in first out*” et du “*lay off recall*” aux États-Unis, par exemple) ou dans le cadre de lois réglementant les licenciements et l'usage des différents types de contrat de travail. Ces dernières étaient particulièrement contraignantes dans les pays « corporatistes-conservateurs », dans lesquels la priorité a toujours été (encore plus qu'ailleurs) de protéger le *breadwinner* ; et ce d'autant plus que, jusqu'aux années 1980, un grand nombre d'employés et d'ouvriers dans des pays comme la France et l'Italie (contrairement à l'Allemagne) étaient dépourvus de toute qualification transférable, l'accumulation de « capital humain spécifique »<sup>11</sup> jouant un rôle central sur les marchés internes.

D'autre part, des *modalités de fixation des salaires* déconnectaient en grande partie ces derniers de leur rôle de « prix » devant fluctuer au gré de l'offre et de la demande sur le marché (« externe ») du travail. À travers l'institutionnalisation de la détermination des rémunérations *via* les grilles de la convention collective, tout se passait comme si, comme l'a souligné Friot (*op. cit.*), l'entreprise ne rémunérait pas des productivités marginales individuelles (comme dans la théorie micro-économique), mais payait le droit d'utiliser une fraction de la force de travail collective en fonction d'un barème socialement négocié. Cette déconnexion (relative) entre salaire et productivité marginale<sup>12</sup>, et ce plus particulièrement dans le cadre des marchés internes, a pu se traduire par des systèmes de « subventions implicites », les salariés payés moins que leur productivité « subventionnant » de fait, en quelque sorte, ceux qui étaient payés plus que leur productivité. De nombreux indices laissent à penser que les salariés âgés, ainsi que les moins qualifiés, ont pu bénéficier de tels systèmes jusqu'aux années 1980 (Gautié, 2003).

Il faut bien sûr souligner que ces garanties, en termes de salaires et d'emploi, étaient loin de concerner la totalité des salariés de la période des Trente Glorieuses. Ainsi au Japon, le fameux « emploi à vie » n'a jamais concerné qu'un peu plus d'un tiers des travailleurs. Plus que la *réalité* du fordisme, la logique des marchés internes des grandes entreprises en constituait plutôt *l'horizon*, c'est-à-dire le modèle à atteindre et à étendre à l'ensemble du salariat. Et c'est bien cet horizon qui a été remis en cause à partir des années 1970.

La déstabilisation des marchés internes (Gautié, 2003) s'est traduite, en quelque sorte, par une certaine « re-marchandisation » du travail, dont les symptômes sont doubles : précarisation de la relation d'emploi pour une partie des salariés, introduction, avec l'extension de la logique de compétence et de service, de la logique marchande au sein même de la relation de travail.

---

aux droits du travailleur en tant que membre d'une entité collective, l'entreprise, et, au delà, la société toute entière. Le statut a donc une dimension collective (« holiste »), alors que le contrat renvoie avant tout à l'individu.

<sup>11</sup> Becker (1964) oppose au « capital humain général », formation transférable dans n'importe quelle entreprise, une formation « spécifique », qui n'est valorisable que dans l'entreprise où elle a été acquise. L'accumulation de ce « capital humain spécifique » est un des fondements de la progression du salaire à l'ancienneté, qui était une des caractéristiques des marchés internes.

<sup>12</sup> Cette déconnexion était un des aspects de la « mutualisation » (relative) des salaires, le second étant (et restant) le versement de cotisations sociales, partie intégrante du salaire (Friot, *op. cit.*)

### 1.2.2. Segmentation du marché du travail et « balkanisation » de la relation salariale

On assiste d'abord à une fragilisation de la relation d'emploi, à une segmentation accrue du marché du travail, et même à une certaine « balkanisation » de la relation salariale, pour reprendre les termes de Boyer (2001).

Maurin (2002) souligne ainsi que la probabilité de perdre son emploi s'est accrue tendanciellement de façon sensible entre le début des années 1980 et la fin des années 1990 en France, et ce, quelque soit le niveau de diplôme, de qualification (appréhendée par la catégorie socio-professionnelle), ou encore d'âge<sup>13</sup>. Mais si on y regarde de plus près, cette fragilisation se traduit surtout, semble-t-il, par un dualisme croissant du marché du travail. Ainsi, c'est avant tout pour les salariés de faible ancienneté en emploi que le risque de perdre son emploi s'est fortement accru : toutes choses égales par ailleurs (i.e. à caractéristiques individuelles et d'emploi données), il a été multiplié par près de 3,5 depuis le début des années 1970 pour les moins d'un an d'ancienneté (passant d'environ 4 % à une moyenne de l'ordre de 15 % au cours de la seconde moitié des années 1990), alors qu'il restait constant (aux alentours de 1 %) pour les salariés de plus de dix ans d'ancienneté (Behaghel, 2003).

Cette dualisation s'est traduite par la forte augmentation de la part des emplois temporaires (et notamment contrats à durée déterminée et contrats d'intérim) au cours des vingt dernières, pour atteindre près de 10 % de l'emploi total. En outre, au cours de la dernière décennie, les transitions entre ces emplois et l'emploi « standard » - i.e., à durée indéterminée - ont vu leur intensité diminuer (Galtier, Gautié, 2003)<sup>14</sup>. Cette précarisation touche plus particulièrement les jeunes et les moins qualifiés.

La fragilisation de l'emploi saisie au niveau global invite à mieux analyser les pratiques des firmes. À partir d'une enquête auprès de certaines d'entre elles, Beffa, Boyer et Touffut (1999) mettent en évidence trois principales configurations de la relation d'emploi salarié. La configuration de la « stabilité polyvalente » est l'héritière de la logique de marché interne caractéristique des entreprises fordistes ; les nouvelles formes d'organisation de travail se traduisent cependant par une plus forte mobilité horizontale (polyvalence) et une mobilité verticale par promotion (notamment pour les moins qualifiés) plus réduite, aussi bien du fait de la réduction des niveaux hiérarchiques (disparition des contremaîtres dans de nombreux établissements) que du recours plus systématique au marché externe (notamment à l'embauche de « bac + 2 ») pour les pourvoir. Le modèle « professionnel », pour sa part, ne concerne plus tant les « métiers » traditionnels que les nouvelles professions, porteuses pour certaines d'entre elles des innovations et du dynamisme des firmes (dans le domaine du *management*, de la communication, de l'innovation technique). Nombre de juristes, informaticiens, responsables de ressources humaines... travaillent désormais en indépendants ou dans des petites structures et interviennent sur des missions ponctuelles dans les entreprises. Ce modèle concerne donc des catégories de travailleurs très qualifiés et très mobiles pouvant faire valoir leurs compétences sur un marché étendu, et même de plus en plus globalisé. Leur mobilité inter-entreprises est donc avant tout volontaire. Enfin, la configuration de la « flexibilité de marché » est celle du « marché secondaire » au sens de la

<sup>13</sup> Cette probabilité peut se mesurer par la part (en %) des travailleurs en emploi une année donnée, qui sont au chômage l'année suivante. Elle se serait globalement accrue d'environ 30 % dans le secteur privé entre le début des années 1980 et la fin des années 1990.

<sup>14</sup> La part des salariés en emploi temporaire une année donnée accédant à un emploi en CDI l'année suivante est ainsi passée de 35 % en 1992 à 29 % en 1998.

théorie de la segmentation : main-d'œuvre peu qualifiée, facilement substituable, et donc précaire car les entreprises sont peu intéressées à la fidéliser.

Il faut cependant souligner que ces différentes configurations peuvent coexister non seulement au sein d'une même secteur mais aussi d'une même entreprise, éventuellement d'ailleurs pour une même catégorie de main-d'œuvre, ce qui rend complexe l'appréhension des modes d'ajustement de la main-d'œuvre, d'où l'idée d'une certaine « balkanisation » de la relation salariale, notion reflétant cette multiplicité de configurations.

### **1.2.3. Logique de compétence et relation de service**

Cependant, en ce qui concerne la relation de travail elle-même, il y a plus un certain continuum qu'une opposition entre les logiques de « flexibilité de marché » et de « profession », et même de « stabilité polyvalente ». Comme le résumait deux dirigeants de l'organisation patronale française (Médéf) : « Les dispositifs de production de masse tendent à perdre leur centralité dans l'économie de marché. La production de biens et de services est de plus en plus personnalisée [...]. La logique taylorienne [...] et son corollaire, l'organisation construite sur une logique de poste, apparaît de moins en moins valide face à des exigences de plus en plus de souplesse, de réactivité, de polyvalence et de créativité de l'entreprise [...]. En conséquence, l'organisation de l'entreprise et la place de l'homme dans cette organisation doivent être repensées radicalement. »<sup>15</sup>

Ce sont désormais notamment plus des *compétences* qui sont exigées que des *qualifications*. Les premières renvoient à l'individu, à ses « savoir être » autant qu'à ses savoir-faire, alors que les secondes, dans la logique industrielle fordiste, étaient des constructions collectives (objectivées par des classifications), renvoyant notamment aux requis techniques de l'occupation de postes clairement définis dans l'organisation du travail, du moins en théorie.

C'est notamment dans les activités de service, et ce même aux niveaux les plus modestes, que ce modèle s'impose. Comme le notent Goux et Maurin (1998) : « Dans une économie de service, les qualités d'une prestation sont inséparables des qualités de celui qui produit cette prestation [...]. » (p. 10). Mais de plus en plus, la relation de service qui met directement en interaction le producteur et le client étend sa logique à l'industrie. De façon symptomatique, un nombre croissant d'entreprises industrielles se redéfinissent comme des prestataires de services, leur objectif n'étant plus seulement de vendre un produit mais d'offrir une solution adaptée à une demande particulière. Au delà, c'est de façon plus générale au sein même des organisations que se répand la relation de service, aussi bien à travers la diffusion du modèle de compétence, que de celle, qui lui est étroitement liée, des nouvelles formes d'organisation du travail (comme, par exemple, le « juste-à-temps » et les stratégies de qualité), qui permettent une réactivité toujours plus grande au marché (Ughetto, Besucco, Tallard, du Tertre, 2002).

On a bien là *un deuxième aspect* de la « re-marchandisation du travail » : au delà de la flexibilité croissante de l'emploi et du salaire, c'est au cœur même de la relation de travail que le marché s'installe. Le salarié, dont on prescrivait les tâches dans la logique fordiste, voit son autonomie et son initiative sollicitées, et se transforme en prestataire de service au sein même de l'entreprise. Il se rapproche ainsi, dans une certaine mesure, de l'indépendant.

Au total, comme le résume Supiot (1999), « les termes fondateurs du statut salarial – subordination contre sécurité – sont bouleversés » : les entreprises aujourd'hui exigent plus d'autonomie mais garantissent moins la sécurité, alors que le compromis fordiste reposait sur

<sup>15</sup> Lacroix et Dumont, cités in ISERES (2001, p. 104).

la subordination en échange d'une relative stabilité d'emploi. « Employabilité » pour les travailleurs contre « performance » pour les entreprises : tels semblent être les nouveaux termes de l'échange (Reynaud, 2002). L'employabilité renvoie à la nécessité d'être mobile, et donc vendable sur le marché du travail. La performance du travailleur pour l'entreprise renvoie à ses aptitudes individuelles de diverse nature effectivement mobilisables en situation de travail, les « compétences ».

### **1.3. Diversification des trajectoires et ébranlement des repères collectifs**

Comme nous l'avons souligné, l'effritement du fordisme dépasse largement la simple sphère économique, et renvoie aussi à un ensemble de mutations socio-démographiques, qui elles-mêmes contribuent à reconfigurer l'articulation entre sphères économique, sociale et domestique. Ces mutations semblent se traduire par une certaine diversification des trajectoires individuelles, et par là remettre en cause, dans une certaine mesure, la pertinence des catégories collectives qui servaient de supports aussi bien aux représentations qu'aux actions des différents acteurs.

#### **1.3.1. Désinstitutionnalisation des âges de la vie et recompositions familiales**

Durant la période fordiste, les trajectoires s'articulaient de façon très structurée dans le cadre d'un cycle de vie professionnel standardisé et fortement différencié selon le genre : entrée rapide dans la vie active, transitions en nombre limité sur le marché du travail, avec d'éventuels passages par le chômage de courte durée, sortie vers l'inactivité avec l'arrivée des enfants pour les femmes actives (minoritaires), sortie directe vers l'inactivité avec la retraite. Cette description relève en partie d'une reconstruction rationnelle *a posteriori* plutôt que de la réalité générale de cette période ; mais, comme pour l'emploi dans le cadre des marchés internes, ce schéma constituait aussi à l'époque un modèle de référence, un « horizon » des représentations.

Avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, la période qui s'est ouverte avec les années 1970 a vu un certain rapprochement des trajectoires de cycle de vie professionnelle homme/femme, même si les inégalités restent très importantes en la matière (avec notamment le développement du temps partiel). Mais, par rapport à la période précédente, on a assisté à des mutations importantes. La précarité de l'emploi évoquée dans la section précédente a entraîné la multiplication des transitions (entre chômage-emploi-inactivité) pour les catégories les plus fragilisées. Mais surtout on a assisté à l'émergence, puis à l'allongement, de « phases de transition » qui ont contribué à brouiller les frontières autrefois plus claires entre les différents âges de la vie. C'est notamment le cas de l'entrée dans l'âge adulte, pour laquelle, aussi bien du fait du contexte économique que des évolutions socio-culturelles, on a assisté à un décalage et à une dé-concordance des différents calendriers (départ du logement des parents, entrée sur le marché du travail et accès à un emploi stable, installation en couple et naissance des enfants...) (Cavalli, Galland, 1993). On assiste à un phénomène de même type à l'autre extrémité du cycle de vie, ce qui fait qu'au total on peut parler d'une certaine « désinstitutionnalisation des âges de la vie » (Guillemard, 2003).

La diversification des trajectoires de vie découle aussi des transformations de l'institution familiale et des rapports de sexe. Outre l'accroissement du taux d'activité des femmes, les symptômes en sont la montée du divorce et l'accroissement du nombre de familles monoparentales.

Ces différentes évolutions contribuent à la ré-articulation des différentes sphères (économique, sociale, domestique). Les transferts domestiques dans le cadre de la relation traditionnelle homme actif/femme au foyer ont tendance à diminuer. En revanche, se développent les transferts inter-générationnels, aussi bien monétaires que sous forme de services, liés aux différentes étapes du cycle de vie (du fait, pour les jeunes, du report de l'entrée dans la vie active et de la décohabitation plus tardive, ou, pour les plus âgés, de l'allongement de la durée de vie et du risque de dépendance accru). Dans ce cadre, transferts domestiques et transferts sociaux s'articulent d'ailleurs de façon étroite (Attias-Donfut, 2000 ; Debordeaux, Strobel, 2002).

### **1.3.2. La reconfiguration des risques et des inégalités**

Les transformations économiques et socio-démographiques ont débouché sur une nouvelle configuration des risques et des inégalités.

Parallèlement à la montée des risques d'origine économique, on a assisté au développement de risques liés aux accidents du cycle de vie privé, comme par exemple le divorce qui peut faire basculer dans la précarité, voire la pauvreté. Au delà, sont apparus de nouveaux risques, les « risques d'existence », selon le terme d'Ewald (2002), comme l'exclusion<sup>16</sup> ou la dépendance.

Ces mutations ont mis en porte-à-faux les systèmes de protection sociale qui n'étaient pas conçus pour y faire face. Ainsi, dans un pays comme la France par exemple, les systèmes d'assurance-chômage et de retraite étaient conçus pour des niveaux de chômage relativement faibles et, en même temps, pour des carrières relativement continues et des périodes de chômage relativement courtes (Gautié, Gazier, Morin, 2000). De plus, ils s'appuyaient - implicitement ou explicitement - sur le modèle d'une famille stable avec, pour point de référence, le *male breadwinner* évoqué plus haut. Les recompositions des équilibres familiaux, l'apparition de trajectoires chaotiques, la survenance pour une partie croissante de la population des risques d'existence ont non seulement mis les systèmes de protection sociale en péril financier, mais ont aussi, et surtout, révélé leur inadaptation aux nouvelles réalités.

Si, comme le souligne Kessler (2002), « la question des risques est absolument consubstantielle à l'organisation sociale », c'est bien parce que - contrairement à ce que semble suggérer l'auteur -, ce sont les rapports sociaux (de sexe, de classes...) qui déterminent, en première instance, l'inégale exposition aux différents risques et l'inégal accès à la protection face à ces derniers.

Mais toutes les inégalités ne se réduisent pas à des rapports différenciés face au risque. Les inégalités de revenu ont connu aussi des mutations importantes. Dans la plupart des pays occidentaux, y compris les plus égalitaires comme les pays scandinaves, les inégalités entre ménages avant redistribution ont eu tendance à augmenter, parfois fortement (Esping-Andersen *et alii*, 2001, chapitre 1). Ceci découle de la conjonction des différents facteurs évoqués plus haut : montée du chômage, accroissement de familles mono-parentales. Pour les familles en couple, on assiste, dans beaucoup de pays, à une polarisation des ménages selon le statut (actif occupé, inactif chômeur). Selon les résultats de l'étude de Gregg et Wadsworth (1996), entre 1984 et 1993, en Allemagne, Italie, Royaume-Uni, Belgique, Irlande, Grèce et Espagne, les créations d'emplois ont bénéficié surtout aux ménages où un adulte travaillait

---

<sup>16</sup> Celle-ci renvoie au processus de « désaffiliation », selon le terme de Castel (1995), qui relève aussi bien de mécanismes économiques (précarité de l'emploi, chômage) que sociaux (fragilisation, voire disparition, des solidarités familiales).

déjà, au détriment des ménages où aucun adulte ne travaillait. Dans ces pays, le nombre de ménages où les deux adultes travaillent (1,1) et où aucun ne travaille (0,0) augmente simultanément, alors que le pourcentage de ménages à un emploi (1,0) - figure type du fordisme - régresse. En revanche, dans des pays comme les Pays-Bas, le Portugal ou les États-Unis, la proportion des couples mixtes (1,0) ou sans travail (0,0) a diminué sur la même période. Selon Echevin et Parent (1999), la France relèverait du premier groupe de pays, où la polarisation s'accroît. En effet, au sein des ménages où il y a un couple, on assiste entre 1979 et 1995 à un déclin de la configuration mixte (1,0) au profit d'un développement des ménages où les deux conjoints travaillent (1,1) et des ménages où aucun ne travaille (0,0). Il faudrait compléter cette analyse en tenant compte du type d'emploi occupé. On constate en effet qu'une polarisation apparaît au sein même de chacune des configurations (1,1) et (1,0), du fait, notamment, que la probabilité d'être à temps partiel court est corrélée avec celle d'être avec un conjoint lui-même à temps partiel court ou au chômage.

En ce qui concerne les salaires individuels, certains pays, comme les États-Unis et le Royaume-Uni, ont connu une très forte augmentation des inégalités au cours des vingt dernières années. Mais ce qui est frappant c'est que, dans tous les pays de l'OCDE, même dans ceux qui n'ont connu un accroissement de l'éventail global des salaires que faible ou nul, ces inégalités se sont accrues à l'intérieur de chaque catégorie d'âge, d'ancienneté ou de profession. Ce phénomène, particulièrement intense aux États-Unis, se constate aussi en France : ainsi, par exemple, le rapport du salaire moyen des cadres à celui des ouvriers est passé de 4 dans les années 1960 à 2,7 aujourd'hui, sans que les inégalités globales de salaire aient baissé sur la même période (Maurin, 2002). En d'autres termes, tout se passe comme si le salaire dépendait de façon croissante de qualités personnelles, et de moins en moins de caractéristiques objectivables par des variables classiques, comme l'âge, le diplôme ou la qualification (appréhendée par la catégorie socio-professionnelle). « Les salariés valent de moins en moins pour ce qu'ils ont de commun avec les autres salariés et, de plus en plus, pour ce qu'ils ont de singulier, de différent », notent ainsi Goux et Maurin (*op. cit.*, p. 10). La diffusion du modèle de compétence s'accompagne de fait d'une individualisation croissante des salaires, corollaire du processus de « re-marchandisation du travail » évoqué plus haut.

Il résulte de ces évolutions, selon Fitoussi et Rosanvallon (1996), que l'on passe d'une « différenciation “dure” à une différenciation “floue” » entre les différentes catégories sociales<sup>17</sup>.

Mais cette hétérogénéité croissante, et, au delà, le brouillage qui en résulte, ne sont pas seulement décelables au niveau des revenus et à celui (relativement agrégé) des catégories socio-professionnelles. Ils sont aussi perceptibles au niveau des différents statuts sur le marché du travail. On a assisté en effet à une multiplication de ces derniers (notamment au sein de l'emploi), mais aussi au brouillage des frontières entre eux (cf. tous les statuts intermédiaires entre emploi-chômage-inactivité, liés notamment à des dispositifs de la politique de l'emploi, comme les emplois aidés à temps partiel, l'activité réduite qui permet de cumuler une activité avec une indemnisation de chômage, les préretraites...). Au sein même de l'emploi, il existe maintenant un continuum de situations entre les statuts de salariés et de travailleurs indépendants (Gautié, Gazier, Morin, *op. cit.*)

Au delà de la multiplication des différents statuts, hétérogénéité et brouillage découlent aussi d'une diversification du sens que prend chacun d'entre eux dans la trajectoire des individus, aussi bien d'un point de vue « objectif » (rôle du passage par tel statut dans la trajectoire d'un individu) que « subjectif » (sens que donne l'individu au fait d'être dans tel statut, par rapport

<sup>17</sup> Ils notent, par exemple, qu'au milieu des années 1990, 21 % des cadres se situaient en dessous du revenu annuel médian des « professions intermédiaires », et 14 % des ouvriers se situaient au dessus.



à ses projets et/ou à ses aspirations). Ainsi, un emploi donné à temps partiel, selon que ce dernier est accepté ou qu'il est subi, selon que la personne qui l'occupe est seule ou en ménage avec un conjoint qui a un emploi à temps plein, revêt une signification tout à fait différente. On pourrait aussi prendre l'exemple du travail intérimaire, souvent dénoncé comme statut précaire. De fait, il apparaît que non seulement les entreprises, mais les individus en ont des usages diversifiés. Faure-Guichard (1999) a mis en lumière les usages sociaux différents d'une même forme d'emploi en fonction de rapports au travail et à l'emploi spécifiques. À l'intérim « d'insertion », occupé par les jeunes, souvent faute de mieux, s'oppose notamment l'intérim de « profession », concernant des salariés relativement qualifiés, qui refusent d'entrer dans une relation durable avec une entreprise, et qui ont une relation à leur agence d'intérim comparable, dans une certaine mesure, à celle de l'artiste à son agent.

Au total, comme le note de Foucauld (1996), la grande transformation depuis la fin des Trente Glorieuses semble bien être « le passage d'une société produisant de l'homogénéité à une civilisation axée sur l'hétérogénéité » (p. 582).

### **1.3.3. Parcours individuel et identités collectives**

Diversification des situations et des trajectoires et brouillage des différenciations traduiraient, pour Rosanvallon (1995), un processus « d'individualisation du social ». Selon lui, « ce ne sont plus des identités collectives qu'il faut décrire, mais des parcours individuels » (*op. cit.*, p. 209). Les inégalités devraient notamment s'apprécier non plus tant de façon transversale entre catégories sociales, mais au niveau individuel sur l'ensemble du cycle de vie, ou encore, pour reprendre un concept de la théorie économique, en termes de revenu permanent<sup>18</sup> (Fitoussi, Rosanvallon, *op. cit.*).

Il faut cependant remarquer que, même si les clivages de classes sont moins prégnants<sup>19</sup>, la dimension collective des destins est loin d'avoir disparu. Chauvel (2001) le souligne en s'attachant justement aux trajectoires intra- et inter-générationnelles.

Les mobilités salariales sont en effet aujourd'hui beaucoup plus lentes qu'autrefois, du fait notamment du ralentissement de la croissance. En conséquence, alors qu'à la fin des années 1950 un ouvrier pouvait espérer rattraper le salaire moyen d'un cadre de cet époque (pourtant 3,9 fois plus élevé) en trente ans, le même ouvrier, quarante ans plus tard, voit son horizon dépasser cent cinquante ans pour accomplir le même rattrapage (par rapport à un cadre qui ne gagne pourtant plus qu'en moyenne 2,5 fois plus que lui).

De plus, le destin individuel reste marqué par un ensemble de facteurs économiques et sociaux. Un renouveau des études sur la mobilité sociale (inter et intra-générationnelle) a notamment permis de rappeler comment la situation économique (saisie à travers des variables simples comme le niveau de revenu ou la taille du logement) jouait, toutes choses égales par ailleurs, un rôle aussi, voire peut-être plus déterminant dans la réussite scolaire que des caractéristiques culturelles (« le capital culturel », dont Bourdieu avait montré l'importance) (Maurin, 2002). Les dépenses en formation, qui ont connu une forte croissance, n'ont pas réussi à corriger les inégalités, certaines ayant même eu tendance à les accroître, comme celles de formation continue qui profitent davantage aux plus qualifiés.

<sup>18</sup> Celui-ci renvoie à la moyenne sur une période donnée de la somme actualisée de tous les revenus actuels et futurs.

<sup>19</sup> Et encore, ceci est valable pour un pays comme la France où, après s'être resserré au cours des années 1970 et 1980, l'éventail des salaires a peu évolué par la suite. Aux États-Unis, en revanche, la très forte augmentation des inégalités invite peut-être à une autre analyse (Krugman, 2003).

De ces constats, on peut en déduire, comme Chauvel, que c'est notamment plus la conscience de la structure de classe que sa réalité objective qui a eu tendance à se déliter. En même temps, les processus de différenciations et de brouillages évoqués plus haut sont aussi une réalité à prendre en compte. Au total, on peut peut-être en conclure avec Beck, que l'on est entré « dans un capitalisme sans classe qui en conserve néanmoins toutes ses structures et les problèmes d'inégalités sociales qui en découlent » (2001, p. 161).

De façon plus générale, au delà des seules catégories socioprofessionnelles, il semble que l'on assiste, en quelque sorte, à ce que l'on pourrait nommer une *crise* des « statuts », le statut (pris ici au sens large) renvoyant à une identité collective, catégorie de représentation (pour décrire la réalité sociale) et mais aussi d'action (au sens où elle sert de repère et d'appui pour l'action publique et collective), et pouvant, dans certains cas, faire l'objet d'une construction juridique au niveau de sa délimitation et des droits qui lui sont attachés.

On comprend alors le défi redoutable qui est posé aux politiques publiques : prendre une mesure s'appliquant, par exemple, à tous les « chômeurs de longue durée » (définis comme les personnes sans emploi inscrites à l'ANPE depuis plus d'un an) ou à tous les « emplois sur contrat à durée déterminée » risque de s'avérer d'une efficacité limitée, voire en partie contre-productif, étant donné que ces statuts - au sens où nous l'entendons ici - recouvrent en fait des réalités individuelles très différentes.

Ce constat ne signifie pas l'impossibilité de la régulation collective. Il invite plutôt à la refonder sur d'autres paradigmes.

## 2. DEUX PARADIGMES POUR UNE TROISIÈME VOIE

Les mutations que nous venons d'évoquer amènent à repenser l'articulation du marché du travail et des systèmes de protection sociale. Plusieurs pistes se dessinent.

Une première voie serait celle d'un retour au fordisme, voire, pour certains, de son approfondissement dans le sens de l'horizon que nous avons rappelé plus haut. Cela consisterait notamment à essayer de rétablir le modèle de *l'emploi fordiste*, en « re-régulant » le contrat de travail pour lutter contre toutes les formes particulières d'emploi, considérées comme des « dérives » : il s'agirait, en quelque sorte, de *ré-encastrier l'économie dans le social*, en, pour ainsi dire, « re-statut-fiant » la société<sup>20</sup>. Dans ce cadre, le système de protection sociale n'aurait pas à être réformé, mais seulement aménagé pour mieux faire face aux mutations socio-démographiques.

La deuxième voie, dans la lignée du libéralisme classique, serait au contraire celle de *la déconnexion de l'économie et du social* : face à une dynamique économique jugée inéluctable et, en grande partie, souhaitable, il s'agirait d'assurer le libre fonctionnement des marchés (dont celui du travail), et d'instaurer au mieux des filets de sécurité limités. Certaines propositions visant à substituer, sans autre garde-fou, une allocation universelle ou un impôt négatif à tous les dispositifs de redistribution existants vont en partie dans ce sens.

---

<sup>20</sup> Les thèses de Friot (*op. cit.*) par exemple, qui mettent en avant la centralité de la socialisation du salaire (à travers notamment les cotisations sociales), illustrent une version sur certains points assez radicale de cette première voie. Selon lui, la socialisation de l'investissement serait l'accomplissement logique du programme sous-tendant l'instauration du régime de protection sociale de l'après-guerre.

C'est une « troisième voie » sur laquelle nous voudrions revenir ici. Le terme peut paraître galvaudé en Europe continentale et notamment en France, voire même en partie suspect<sup>21</sup>. Il est réapparu récemment dans les pays anglo-saxons où, comme le rappelle Giddens (2000), il a été beaucoup moins usité dans le passé. La « troisième voie » se définit avant tout comme un renvoi dos à dos des deux précédentes. À la première, il est reproché d'être illusoire : le droit seul ne peut endiguer les mutations économiques et sociales en cours, dont certaines sont d'ailleurs porteuses de nouvelles opportunités et pas seulement de nouveaux risques. Si elle était mise en œuvre, elle ne pourrait déboucher que sur le scénario de « l'enlissement », tel que l'avait esquissé le rapport Boissonnat (1995). La seconde fait craindre une dissolution de la société dans le marché, avec tous les risques afférents (précarité et accroissement des inégalités, au détriment des perdants du « jeu » marchand).

Au delà de cette définition négative, nous essaierons de cerner, dans un premier temps, quels sont les grands principes qui constituent le socle commun des approches pouvant relever de cette « troisième voie ». On tentera ensuite de distinguer deux paradigmes qui peuvent l'incarner.

## 2.1. Le socle commun

Outre Giddens (*op. cit.*), qui lui-même se situe dans le prolongement d'autres sociologues comme Offe ou Beck, un ensemble de travaux d'économistes (par exemple : Schmid, Gazier, 2002 ; Gazier, 1998, 2003), de juristes (par exemple : Supiot, 1999 ; Wilthagen, Rogowski, 2002), ou encore de philosophes (par exemple : Ewald, 2002), permet d'esquisser quelques grands principes.

Le point de départ consiste à dépasser le clivage entre marché et régulations collectives, tel qu'il est mis en scène, de façon symétrique et opposée, aussi bien dans l'approche « fordiste » que dans l'approche « libérale ». Il s'agit d'explorer une voie permettant d'articuler de façon étroite « flexibilité » (du système productif) d'une part, et « sécurité » (des individus) d'autre part. Comme le souligne le rapport Supiot (1999), il s'agit alors de passer d'une logique de « protection passive contre l'aléa » à une logique de « sécurité active face à l'aléa », et par là essayer de « gérer mutuellement l'aléa pour en tirer collectivement tous les bénéfices ».

Prenant acte des mutations que nous avons rappelées dans la section précédente, cette démarche s'accompagne d'un double changement de point de vue : on passe d'une approche focalisée sur les *statuts* à une approche centrée sur les *individus*, et en même temps - et de façon indissociable - on passe d'une approche *statique* à une approche *dynamique*. Il ne s'agit ainsi plus tant de protéger des situations acquises (comme pouvait l'être l'emploi fordiste type) mais de sécuriser les trajectoires des individus tout au long de leur cycle de vie. Il en découle aussi que la « protection sociale » doit s'inscrire de plus en plus dans une *logique préventive* et non plus simplement réparatrice, comme c'était le cas dans le cadre des assurances sociales, où il s'agissait de compenser *ex post* des éventuelles pertes de revenu du travail liées à l'accident de travail, au chômage, à la maladie ou à la retraite.

On comprend que, dans ce nouveau cadre, le maintien de l'« employabilité » par la « formation tout au long de la vie » soit devenu un thème central ; « l'État-providence de demain, c'est la formation », va même jusqu'à affirmer Ewald (*op. cit.*, p. 126).

---

<sup>21</sup> La « troisième voie » - à l'époque entre capitalisme et socialisme - a notamment été revendiquée en France durant l'Entre-deux-guerres par certains promoteurs du corporatisme, proches du fascisme.

Dans une logique proche, l'autre grande priorité est « l'activation de la protection sociale » (Barbier, 2002). Celle-ci vise à relier plus étroitement les prestations de maintien de revenu (“*income maintenance*” dans la terminologie anglo-saxonne), telles que les allocations-chômage ou les prestations d'assistance comme le RMI, à des mesures « actives » de formation et d'aide au retour à l'emploi. Cette activation repose sur l'idée d'un engagement réciproque de l'individu et de la société (droits et devoirs devant être étroitement articulés).

Formation et activation visent au même objectif : accroître l'autonomie et les opportunités des individus (ce que les Anglo-saxons désignent par “*empowerment*”), pour leur donner les moyens de mener à bien leurs projets, plutôt que de les assister ou simplement les indemniser en cas d'accident.

Pour autant, l'objectif de lutte contre les *inégalités* n'est pas abandonné, et avec lui la fonction classique de *redistribution*, qui doit être cependant mobilisée dans le cadre des nouveaux principes que l'on vient d'évoquer.

D'une part, le processus de re-marchandisation relative du travail risque de déboucher sur deux types d'exclusion, qui mettent tous les deux en péril l'unité sociale. À « l'individu par défaut », que constitue le désaffilié (Castel, *op. cit.*), s'oppose la figure symétrique de « l'individu par excès », qui a su tirer tous les bénéfices des mutations actuelles, et qui, se croyant auto-institué - n'attribuant sa réussite qu'à son seul mérite -, se dégage de toute implication sociale, jusqu'à remettre en cause les solidarités, notamment par la contestation des prélèvements obligatoires (Castel, Haroche, 2001).

D'autre part, la focalisation sur les trajectoires individuelles, on l'a souligné plus haut, n'empêche pas, au contraire, de prendre en compte leurs déterminants économiques et sociaux. Comme l'a noté Tobin, « les inégalités de revenu d'une génération se transforment en inégalités de chance pour la génération suivante » (cité par Giddens, 2002, p. 194). Dans ce cadre, la redistribution doit donner la priorité « à l'égalisation du processus de constitution des personnes plutôt qu'à celle des personnes constituées » (Maurin, *op. cit.*, p. 8).

De fait, Heckman (1999) souligne que ce sont les premières années de formation (en un sens large englobant aussi bien la scolarisation que la *socialisation*) qui jouent un rôle déterminant sur la suite de la carrière. Cette assertion a une double facette : optimiste - tout n'est pas joué à la naissance, et les dons innés (“*innate ability*”) jouent un rôle limité par rapport à la formation - ; mais en même temps - et c'est là l'aspect pessimiste - beaucoup (pratiquement tout ?) se joue pendant l'enfance et l'adolescence. Et notamment, au delà d'un certain âge et surtout en deçà d'un certain niveau de formation initiale, toute formation post-scolaire risque d'avoir peu d'impact, du fait notamment de la complémentarité dynamique de la formation : “*learning begets learning*” (Heckman, *op. cit.*, p. 6). De fait, dans tous les pays de l'OCDE, les résultats des programmes de formation pour les salariés, comme pour les chômeurs peu qualifiés, sont relativement décevants<sup>22</sup>. Partant de ce constat, on peut s'interroger sur la pertinence de l'objectif - qui fonde souvent la promotion de la formation professionnelle continue<sup>23</sup> - de la « deuxième chance » pour les personnes au départ faiblement qualifiées.

<sup>22</sup> Ces résultats sont généralement mesurés par l'effet des mesures de formation sur les revenus d'activité des bénéficiaires.

<sup>23</sup> Ainsi, en France, l'objectif de la loi qui organise la formation professionnelle continue depuis 1971 était, selon les termes du Premier ministre de l'époque, « de lutter contre les inégalités des chances : il importe de donner à chacun une deuxième, voire une troisième chance, au cours de son existence professionnelle, afin que ceux ou celles pour lesquels la première chance aura été faible, insignifiante, voire nulle, conservent à tout moment l'espérance [...] de pouvoir à leur tour progresser » (J. Chaban-Delmas, cité par ISERES p. 88). Lors des récentes discussions entre les partenaires sociaux pour la réforme de la loi - qui ont finalement échoué - les syndicats français ont plaidé pour la mise en place d'un véritable « droit à la formation qualifiante différé », l'Etat devant prendre en charge la formation ultérieure de ceux qui avaient échoué dans le système scolaire.

S'il semble aller dans le sens de l'équité, on peut s'interroger sur sa pertinence en termes d'efficacité<sup>24</sup>.

À partir de ce cadre général, ce n'est pas une, mais (au moins) deux « troisièmes voies » qui semblent pouvoir être esquissées. Nous allons nous attacher à essayer d'en dégager les fondements, en soulignant comment ce sont deux conceptions du fonctionnement du marché du travail, des régulations collectives, et de l'individu lui-même qui s'opposent. Nous illustrerons ces différences en analysant, dans chaque cas, la conception des deux piliers que sont la formation d'une part, « l'activation » d'autre part. Il faut souligner que cet exercice vise à contraster deux « idéaux-types », les expériences nationales concrètes pouvant se rapprocher d'un pôle ou de l'autre.

## **2.2. L'État social patrimonial (*Asset-Based Welfare*) et les nouveaux professionnels**

La première voie est celle de la rupture avec la logique fordiste - et notamment l'horizon des marchés internes -, dans le cadre d'un libéralisme social, qui contribue de fait à promouvoir la « re-marchandisation » du travail, en accordant une place centrale au capital humain, et en identifiant le travailleur au « professionnel », mobile, et vendant ses compétences au plus offrant.

### **2.2.1. L'individualisme patrimonial**

Ce premier modèle accorde une place centrale à l'individu, en contraste avec la logique fordiste qui reposait sur de nombreuses régulations collectives. Comme le souligne Giddens, "*people are invited to constitute themselves as individuals, to plan, understand, design themselves as individuals [...]*" (1998, p. 36). Mais, comme le même auteur le précise aussi - en reprenant une notion avancée par Beck -, il ne s'agit pas de défendre un retour à l'individualisme « atomistique », d'avant les régulations collectives (celles de l'État-providence, des syndicats, etc.), mais plutôt de promouvoir un individualisme institutionnalisé ("*institutionalised individualism*").

L'individu est notamment doté (ou aidé à se doter) de « capitaux », ou encore d'actifs ("*assets*") qui vont lui permettre d'agir pleinement en véritable acteur, et de ne pas être réduit à un simple individu par défaut. C'est reconnaître, comme le souligne avec force Castel, que l'individu n'existe pas comme « substance » et que, pour exister pleinement en tant qu'individu, il lui faut des « socles » : « pour entrer dans l'aventure du sujet, il faut d'abord être un individu doté des supports de l'indépendance » (Castel, Haroche, *op. cit.*, p. 30).

Ces dotations sont bien des « capitaux », au sens économique du terme - mais renvoyant à des ressources de nature diverse, recouvrant notamment toutes les formes de « capital » recensées par exemple par Bourdieu -, que l'individu peut mobiliser pour mener à bien ses projets. Cette conception de l'individu défini par sa propriété - la propriété privée étant la condition de la propriété de soi - fonde ce que l'on peut nommer, en reprenant les termes de Orléan (2000), « l'individualisme patrimonial ».

---

<sup>24</sup> Selon Heckman, "*the best evidence support the policy prescription: invest in the very young and improve basic learning and socialization skills; subsidize the old and the severely disadvantaged [i.e. low skilled] to attach them to the economy and the society at large*" (*op. cit.* p. 6). Seule la redistribution « réparatrice » pourrait donc être efficace dans ce cas. L'auteur précise que l'idéal est alors d'investir plus dans les travailleurs hautement qualifiés, de les taxer, et de subventionner les pauvres faiblement qualifiés.

On retrouve finalement là la représentation de la société (idéale) comme un ensemble de petits propriétaires indépendants. Celle-ci remonte au moins jusqu'à Rousseau et Paine, et a fortement marqué certaines idéologies politiques de la fin du XIX<sup>e</sup> et du début du XX<sup>e</sup> siècle, comme le libéralisme éthique au Royaume-Uni - dont Giddens souligne la parenté avec sa « troisième voie » - ou le radicalisme en France qui, jusqu'aux années 1920, avait inscrit dans son programme l'horizon de la fin du salariat (Castel, 1995).

À la même époque, cette représentation sous-tend l'anthropologie implicite de la théorie qui va devenir le cœur du paradigme standard en économie : l'équilibre général de Walras. Dans le modèle walrasien, en effet, les individus sont supposés posséder des « dotations initiales » qui les rendent libres de participer ou non à l'échange marchand. De plus, les travailleurs sont eux-mêmes présentés comme des « vendeurs de services productifs », et par là mis sur le même plan que les propriétaires de terre et de capital (qui eux-mêmes vendent les services productifs des facteurs de production correspondants). La relation salariale est alors vidée de sa substance même - qui est d'être une relation de subordination, et donc, par sa définition même, asymétrique - au profit d'une simple relation contractuelle d'échange (entre deux propriétaires de facteurs de production vendant leurs services) ; de ce point de vue, comme l'a noté l'économiste Samuelson, il est équivalent de dire que le capital loue du travail ou que le travail loue du capital.

Grâce à ces dotations, va pouvoir s'incarner l'individu idéal de la tradition libérale, défini notamment par ses deux qualités fondamentales que sont la responsabilité (indissociable du libre arbitre) et la prévoyance (condition de l'autonomie). Cette figure de l'individu intègre notamment celle de *l'homo economicus* : libre, rationnel et capable de se projeter dans l'avenir par des calculs inter-temporels.

### **2.2.2. État social patrimonial et Workfare**

Ce qui différencie ce premier modèle du libéralisme classique - et qui est bien une modalité de la « troisième voie » - est le fait que l'individu n'est pas supposé donné *ex ante*, comme sortant de l'état de nature : il se constitue dans et par la société. L'État peut et doit en effet jouer un rôle fondamental dans cette constitution, principalement par le biais d'une action en amont du marché (« préventive » au sens évoqué plus haut, ou que l'on pourrait encore qualifier de « constitutive ») et par une redistribution « réparatrice », mais sous conditions.

Le rôle de l'État doit être d'abord de fournir aux individus une partie de ces « capitaux » et/ou de les aider à les acquérir, pour qu'ils puissent disposer ainsi d'un « patrimoine » qui les constitue comme véritables « entrepreneurs » de leur propre vie. À l'État-providence classique, « négatif », car simplement protecteur, doit se substituer un « État social patrimonial » (*“Asset-Based Welfare”*<sup>25</sup>, Regan, 2001 ; White, 2001).

Les pouvoirs publics peuvent ainsi aider les individus à se doter de « comptes » qu'ils pourront utiliser, par exemple, pour financer leur formation tout au long de leur cycle de vie. Un dispositif de ce type a notamment été expérimenté au Royaume-Uni avec le compte individuel de formation (*Individual Learning Account*) que les travailleurs pouvaient ouvrir auprès d'une banque<sup>26</sup>. Au delà de la formation, les autorités publiques peuvent aider

<sup>25</sup> Cette notion a été notamment promue par l'*Institute for Public Policy Reform* (IPPR), *think-tank* britannique proche du *New Labour*, qui a créé en 2001 une cellule d'études sur ce thème.

<sup>26</sup> Les pouvoirs publics abondaient le compte à concurrence de 150£ par personne, et les contributions des employeurs et des employés étaient non imposables ; tout titulaire d'un tel compte pouvait bénéficier d'un rabais de 20 % ou d'une allocation de 100£ lorsqu'il s'engageait dans une formation de son choix ; le système a été abandonné en 2001 à la suite de soupçons de fraude (Glyn, 2002).

financièrement les individus à constituer une épargne qui pourra être mobilisée selon des modalités précises pour entreprendre des projets divers (cf. les “*Individual Development Accounts*”, les “*Universal Capital Grants*” ou encore les “*Community Funds*” proposés et expérimentés aux États-Unis [White, *op. cit.*]). En 2001, le gouvernement britannique a ainsi lancé l'idée d'instaurer un “*Child Trust Fund*” - somme forfaitaire, mais plus élevée pour les plus pauvres, dont seraient dotés tous les enfants dès leur naissance et qui serait bloquée jusqu'à leur âge adulte -, ainsi qu'un “*Saving Gateway*” - compte d'épargne pour les bas revenus abondé par les pouvoirs publics proportionnellement aux apports des titulaires du compte - (Emmerson, Wakefield, 2001)<sup>27</sup>.

L'“*Asset-Based Welfare*” rejoint en fait le modèle préconisé par Rawls dans la préface de la seconde édition de sa *Théorie de la justice*, où, pour mieux marquer ce qui différencie sa conception de celle de l'État-providence traditionnel, il explicite son idéal d'une “*property owning democracy*” : “*One major difference is that the backgrounds institutions of property-owning democracy, with its system of (workably) competitive markets, tries to disperse the ownership of wealth and capital [...] The idea is not simply to assist those who lose out through accident or misfortune (although this must be done), but instead to put all citizens in a position to manage their own affairs and to take part in social cooperation on a footing of mutual respect under appropriately equal conditions.*” (cité par White, *op. cit.*, p. 5)

L'État agit donc avant tout en amont du marché, en aidant chacun à mener librement ses projets de vie dans les meilleures conditions possibles, la compatibilité mutuelle de ces projets étant assurée par le jeu du mécanisme de marché. L'État lui-même ne promeut aucun bien commun, et en cela il y a un certain retrait du politique. Mais il en résulte en même temps une certaine dissolution du social : avec l'individualisme patrimonial, la simple interdépendance remplace en quelque sorte la solidarité. De façon symptomatique, la notion de « capital social », sur laquelle insiste beaucoup Giddens, et que l'économiste Sobel (2002) définit (en se référant d'ailleurs à Bourdieu) comme les “*circumstances in which individuals can use membership in groups and networks to secure benefits*”, permet de réduire le lien social à une forme de patrimoine que l'individu peut mobiliser pour mener à bien ses projets<sup>28</sup>.

L'État peut et doit intervenir aussi en aval du marché, par des filets de sécurité et/ou une redistribution *via* des dispositifs qui interfèrent le moins possible avec le libre jeu du marché. « L'activation », dans ce cadre, s'inscrit d'abord dans la logique de la « contrepartie » : selon les principes du “*Workfare*”, l'individu responsable a des devoirs et pas seulement des droits vis-à-vis de la communauté (Mead, 1986). Les prestations, sous conditions de ressources (qui peuvent être définies non seulement en termes de revenus mais aussi en termes d'épargne, comme au Royaume-Uni), s'accompagnent ainsi d'obligations de participation à des programmes de la politique de l'emploi. Au delà, comme le souligne Barbier (*op. cit.*), dans cette conception l'activation donne priorité au travail (principe du “*work first*”), et par là privilégie les dispositifs d'aide aux revenus d'activité “*in work benefits*”), tels que notamment l'impôt négatif restreint à ceux qui ont un emploi. Incitations (et souvent contraintes) sont centrales dans cette approche : l'opportuniste sommeille en *l'homo economicus*, et *l'alea moral* menace toujours le système de protection sociale.

<sup>27</sup> Des deux dispositifs, seul ce dernier a commencé à être mis en œuvre, à titre expérimental, depuis 2002.

<sup>28</sup> Cette conception instrumentale est défendue par Szreter (2001) qui souligne que le capital social permet de minimiser des coûts (d'information, de transactions...) et d'accroître la productivité ; renvoyant aux « *mutually and trusting relationships* », le capital social est distingué des liens communautaires, qui eux peuvent avoir des effets contre-productifs quand ils sont trop forts : les « liens faibles » du réseau leur sont donc préférables.

### 2.2.3. La centralité du capital humain et la figure du (nouveau) professionnel

Parmi les actifs dont l'individu se voit doter, le capital humain tient une place centrale.

Celui-ci intègre la santé. Dans la perspective préventive et focalisée sur l'ensemble du cycle de vie, la priorité est désormais de suivre l'individu pour l'aider à gérer son « capital santé » plutôt que de se contenter de rembourser des frais médicaux (approche du “*managed life cycle*”, ou encore “*managed care*”, cf. Kessler, *op. cit.*).

Mais le capital humain renvoie aussi et surtout à la formation. L'État doit promouvoir cette dernière plus que le soutien direct au revenu. La priorité doit être accordée à l'*employabilité*, conçue comme devant se substituer à la sécurité des marchés internes traditionnels, et en même temps comme permettant à l'individu de rompre avec la subordination et de se réappropriier, en quelque sorte, son parcours professionnel (cf. l'individu « propriétaire de soi » évoqué plus haut). L'*employabilité* est directement liée aux compétences : « La meilleure sécurité que l'on puisse donner à l'individu, c'est un portefeuille de compétences bien rempli. C'est cela qui le rendra autonome et libre dans l'entreprise. Voilà le grand pari de l'*employabilité* [...]. C'est lui donner les moyens de faire progresser son capital de compétences et de ne pas dépendre uniquement d'une seule entreprise pour conduire sa vie professionnelle. »<sup>29</sup> Est donc promue ici la figure du « *portfolio worker* » qui doit être « entrepreneur de lui-même » (Menger, 2003).

La compétence est bien conçue ici comme un capital : elle renvoie à des qualités intrinsèques à l'individu, incorporées dans l'individu, propriétés de l'individu, qu'il se doit de gérer et de faire fructifier sur l'ensemble de son cycle de vie. En tant que propriété de l'individu, ce capital doit être transférable, c'est-à-dire valorisable dans un espace plus large qu'une entreprise donnée (en d'autres termes, il doit avoir un certain degré de généralité au sens de Becker). D'où l'enjeu essentiel de la « certification » lorsque ce capital est acquis dans l'entreprise et/ou en formation continue, et notamment de la « validation des acquis professionnels ».

Des régulations collectives interviennent nécessairement au niveau de la certification des formations post-scolaires, cette dernière supposant une certaine coordination des acteurs pour mettre en place les institutions qui assurent la transférabilité des formations. Mais ces régulations collectives n'impliquent pas forcément un rôle important de l'État, ni même de l'ensemble des partenaires sociaux. Ainsi au Royaume-Uni, par exemple, le patronat joue un rôle dominant dans le système des *National Vocational Qualifications*<sup>30</sup>, les syndicats n'ayant qu'un rôle consultatif.

Dans certains cas, les syndicats peuvent contribuer à structurer de façon transversale des marchés professionnels pour certaines qualifications. On pourrait y voir un certain retour des syndicats de métier<sup>31</sup>. Mais le modèle de référence est plutôt ici celui des syndicats des travailleurs dans le domaine de la haute technologie, ou de l'art et du spectacle (par exemple, dans la Silicon Valley et à Hollywood [Osterman, 1999 ; Marsden, 2001 ; Menger, 2003]),

<sup>29</sup> Lacroix et Dumont (*op. cit.*), cités in ISERES (*op. cit.*, p. 106).

<sup>30</sup> Les NVQs sont des procédures de certification de qualité destinées à permettre une évaluation et une certification des compétences mises en œuvre et acquises par un travailleur dans une situation de travail donnée.

<sup>31</sup> Ces derniers, de façon traditionnelle, comme par exemple au Royaume-Uni, jouaient un rôle déterminant dans la délimitation du métier et l'acquisition des qualifications nécessaires pour l'exercer (*via* le contrôle du système d'apprentissage) ; ils avaient l'inconvénient d'entretenir un système relativement rigide (les prérogatives propres à chaque métier étant âprement défendues), ce qui pouvait constituer un frein aux innovations entraînant des réorganisations du travail et/ou une redéfinition des tâches.



qui jouent avant tout un rôle de réseau (d'information, d'entraide), et qui donc ont pour fonction l'accumulation de capital social.

Au total, la figure idéale du travailleur correspondant à l'individualisme patrimonial est bien celle de ces *nouveaux* « professionnels » (cf. plus haut Beffa, Boyer, Touffut, *op. cit.*), monnayant leurs compétences comme des pourvoyeurs de services, sans attaches collectives durables dans le cadre d'une entreprise, et dont la carrière est sans frontières ("*boundaryless career*").

### 2.3. L'État social post-beveridgien et le travailleur-citoyen

Tout en s'inscrivant dans la perspective de la « troisième voie » visant à essayer de concilier flexibilité du marché et sécurité des travailleurs<sup>32</sup> - deux objectifs qui pouvaient sembler incompatibles, on l'a noté, dans le cadre du fordisme -, on peut penser que, contrairement au modèle précédent, la possession de capitaux ne suffit pas à la « sécurisation des trajectoires ». Celle-ci doit se faire dans un cadre accordant une plus large place aux *régulations collectives*, sous la forme notamment d'une fourniture de services sociaux personnalisés ainsi que sous la forme de droits, permettant d'encadrer les transitions en définissant les responsabilités des différents acteurs (individus, entreprises, partenaires sociaux, pouvoirs publics). Dans ce cadre, aussi bien la formation que l'activation relèvent d'une logique différente de celle sous-tendant le modèle de l'État social patrimonial. Au delà, et de façon plus fondamentale, c'est aussi une autre conception de l'individu et de ses capacités qui est en jeu.

C'est de cette seconde conception que semble relever la problématique des marchés du travail transitionnels (MT)<sup>33</sup>, apparue en Europe continentale, et s'inspirant notamment de l'expérience des pays d'Europe du Nord (Danemark, Pays-Bas, Suède). Elle entre aussi en résonance avec les préconisations de certains économistes d'outre-Atlantique pour réformer le marché du travail américain (cf. par exemple Osterman, 1999). On peut aussi rapprocher de cette perspective les préconisations de certains juristes, comme Supiot (1999).

#### 2.3.1. La place des régulations collectives

Les marchés du travail transitionnels (MT) sont en quelque sorte la continuation, le dépassement des marchés internes, alors que le modèle des « nouveaux professionnels » rompt avec ces derniers. L'idée est d'étendre la protection que procuraient les marchés internes en encadrant les transitions entre deux emplois ou entre l'emploi et d'autres statuts (formation, congé sabbatique, etc.). Dans cette conception, le marché du travail n'est pas le simple lieu du libre ajustement de l'offre et de la demande, le problème étant alors simplement, comme dans le modèle précédent, « d'équiper » l'individu pour qu'il s'y adapte le mieux possible. Il s'intègre plutôt dans l'ensemble des espaces de mobilité qu'il convient d'aménager.

Une première piste peut consister à « internaliser les flexibilités dans la relation d'emploi » (Schmid, *op. cit.*, p. 125). Le « contrat d'activité », proposé par le rapport Boissonnat (*op. cit.*), va dans ce sens : le travailleur signerait un contrat non plus avec une seule, mais plusieurs entreprises dans un bassin d'emploi, ainsi qu'avec, par exemple, un organisme de

<sup>32</sup> Cet objectif a été popularisé sous le terme de "*flexicurity*" au Royaume-Uni et en Europe du Nord (Wilthagen, Rogowski, *op. cit.*).

<sup>33</sup> Pour des vues d'ensemble, cf. Gazier, 1998 ; Schmid, 2001 ; Schmid, Gazier, 2002 ; Gazier, 2003.

formation et de placement. Il pourrait alors être mobile d'un lieu de travail à un autre en fonction des besoins conjoncturels, et pourrait bénéficier de formations quand il n'est pas en emploi. En France, les contrats dans le cadre de groupements d'employeurs, dans les domaines du tourisme ou de l'agriculture, se rapprochent de cette formule. Mais de tels arrangements existent aussi aux États-Unis. Ainsi, par exemple, en 1994, dans le cadre du *San Francisco Hotels Partnership*, onze hôtels californiens se sont associés par le biais d'un contrat multi-employeurs intégrant un accord avec le syndicat le plus important de la branche. L'objectif est d'optimiser l'usage des ressources humaines en contrepartie d'investissement en formation, de rémunérations décentes et de perspectives de carrière. A ainsi été créé une sorte de marché interne entre plusieurs établissements (Bernhardt, Dresser, Hatton, 2003).

À une plus grande échelle, la sécurisation des trajectoires peut se faire dans le cadre de droits attachés non plus à sa situation (à travers un « statut » juridiquement défini), mais à l'individu lui-même, et par là « transportables » d'une entreprise à l'autre “*portable rights*”, selon les termes d'Osterman [*op. cit.*]<sup>34</sup>) ou d'un statut d'activité (salarié, indépendant, bénévole...) à l'autre.

Les propositions du rapport Supiot (*op. cit.*), visant à instaurer des « droits de tirage sociaux » (DTS) (sur des comptes-formation, épargne-temps, etc.) vont dans ce sens. Mais ces droits ne peuvent être réduits à de simples « actifs » parties prenantes du patrimoine des individus. Dans le cadre du modèle de l'État social patrimonial, l'individu se voit simplement doté d'un « compte » qu'il pourrait utiliser à sa seule initiative, et qui serait (éventuellement) en partie cofinancé par l'employeur et l'État. Dans la logique des MT, les DTS, par exemple, institutionnalisent une *co-responsabilité* de tous les acteurs dans la constitution de ce compte et mais aussi dans son utilisation ; on illustrera les enjeux de cette différence plus bas avec l'exemple de la formation.

Que ce soit pour « recomposer la figure de l'employeur » dans un cadre élargi (comme avec le « contrat d'activité ») ou pour définir un « état professionnel des personnes » avec un ensemble de droits attachés à l'individu indépendamment du « statut » qu'il peut occuper transitoirement, l'implication coordonnée de l'ensemble des acteurs est ici primordiale.

Cette coordination des acteurs peut se faire à différents niveaux, mais le niveau local est déterminant : d'où le rôle crucial des différents « intermédiaires » sur les marchés du travail locaux<sup>35</sup>. Durant la période fordiste, ces derniers étaient moins nécessaires : la mobilité se faisait surtout au sein des marchés internes, et les transitions entre marchés internes étaient rares, brèves et pouvaient se contenter de « filets de sécurité » de maintien du revenu. La réalité de cette période est bien rendue par la vision duale de la théorie initiale des marchés internes chez Doeringer et Piore (1971), l'opposition marché interne (= institution) *versus* marché externe (= marché concurrentiel de la théorie standard des économistes) reproduisant elle-même le couple, introduit par l'économiste Coase, organisation/marché comme modes alternatifs d'allocation des ressources. Or, l'idée qui fonde l'approche des MT est qu'alors que les marchés internes se « marchandisent », les marchés externes doivent, en quelque

<sup>34</sup> De nombreux droits sociaux sont de cette nature dans les systèmes nationaux de protection sociale en Europe : assurance-maladie, assurance-chômage, ou retraite, par exemple, ne sont pas liées à l'entreprise. Ce sont plutôt des problèmes liés aux discontinuités de carrière (passages par l'inactivité ou le chômage prolongé), ou au changement de statut (passage du salariat à l'indépendance) qui peuvent se poser (Gautié, Gazier, Morin, *op. cit.*). En revanche, aux États-Unis, assurance-maladie et retraite sont souvent liées à l'entreprise.

<sup>35</sup> On retrouve là la différence de référentiel entre les deux approches : alors que la logique des marchés des nouveaux professionnels garde comme horizon implicite le modèle du marché concurrentiel des économistes, la problématique des MT repose sur une vision du marché du travail comme une « institution sociale » - selon le terme de l'économiste Solow - ou plus exactement comme un ensemble complexe d'institutions.

sorte, s'organiser, et, au total, qu'il doit plus y avoir continuité qu'opposition entre les deux termes pensés jusque-là comme antagoniques (i.e. marché interne/marché externe).

De fait, en Europe comme aux États-Unis, certaines agences de travail temporaire, par exemple, jouent aujourd'hui, et de façon croissante, un rôle d'intermédiation important sur le marché du travail, et notamment, dans la formation (cf. Acemoglu, Pischke, 1999 ; Lefèvre, Michon, Viprey, 2002)<sup>36</sup>. Au delà, au niveau local, des programmes où collaborent différents acteurs se mettent en place pour organiser à la fois la mobilité et la formation. C'est le cas, par exemple aux États-Unis, du *Wisconsin Regional Training Partnership* (Osterman, *op. cit.*). Toutes ces innovations préfigurent ce que pourraient être des « agences des transition », prenant le relais des agences de l'emploi traditionnelles (Wilthagen, Rogowski, *op. cit.*). Schmid (2001) rappelle, dans le contexte européen, que la formation continue au Danemark et en Suède, deux pays performants en la matière, repose sur l'interaction de multiples acteurs dans le cadre de supports institutionnels complexes au niveau local.

De façon plus classique, on peut aussi rappeler que le cadre local est aussi celui de la mise en œuvre efficace des dispositifs de la politique de l'emploi. Ces derniers doivent reposer sur un suivi individualisé des bénéficiaires, et être fortement intégrés au marché local du travail pour être efficaces (Heckman, 1999).

### **2.3.2. Une autre conception de la formation et de l'activation**

Concevoir les compétences comme un simple « capital » attaché à l'individu - et par là la formation comme un simple investissement personnel - ne suffit pas selon les promoteurs de cette seconde « troisième voie ».

Du point de vue de la théorie économique, l'imperfection du marché du travail par rapport à l'idéal walrasien fait que la relation d'emploi peut être conçue comme une relation de « monopole bilatéral », qui permet de dégager un « surplus », ou encore une « rente », qui sera partagée entre les deux parties contractantes en fonction du rapport de force (Acemoglu, Pischke, *op. cit.*). Ceci pose la question des modalités de reconnaissance (notamment en termes de salaire) des compétences. En effet, alors que la définition des *qualifications* relevait d'une *régulation collective* (à travers notamment la construction des classifications de branche), la logique de compétence, qui se focalise sur l'individu, fait courir le danger de laisser le salarié seul face à sa hiérarchie, et, au delà, face à son employeur. Réintroduire une régulation collective est donc souhaitable mais aussi possible. Comme le montrent Besucco et Tallard (1999) à partir de l'exemple de certains accords de branche, ces derniers peuvent jouer un rôle dans la définition de procédures collectives d'évaluation des compétences des salariés. L'enjeu est d'encadrer les pratiques décentralisées de gestion individualisée, par souci à la fois d'équité (protéger le salarié de l'arbitraire) et d'efficacité (assurer une certaine harmonisation des classifications). En d'autres termes, les compétences, loin d'être un simple « capital » attaché à l'individu qu'il peut librement valoriser sur le marché, sont en fait le fruit d'une construction sociale.

Dans le même ordre d'idée, la formation ne saurait se concevoir comme un simple investissement relevant de l'individu soucieux d'entretenir et/ou d'accroître son employabilité, et pour lequel il se verrait doter d'un capital pour le financer, dans la logique des comptes-formation évoqués plus haut. D'une part, se pose la question du bon usage de ce capital, et plus fondamentalement, celle de savoir s'il suffit de doter l'individu de ressources

---

<sup>36</sup> Au Pays-Bas, dans le cadre de la loi « Flexibilité et sécurité », les travailleurs intérimaires se sont vus reconnaître l'égalité de droits en matière de sécurité sociale, et un accord paritaire a instauré un droit à la formation (Wilthagen, Rogowski, *op. cit.*).

pour le rendre réellement autonome. D'autre part, la formation a une dimension de bien collectif qu'on ne saurait ignorer.

Si on analyse, par exemple, les différentes attitudes vis-à-vis de la formation continue selon les catégories de travailleurs à partir de l'exemple français, il ressort que les salariés n'ont pas la même capacité à incarner l'individu rationnel, responsable, qui planifie à long terme. Des enquêtes auprès de stagiaires de la formation continue ont notamment montré que ce sont surtout les ingénieurs et techniciens qui ont une véritable logique de « métier », c'est-à-dire des « plans » de moyen terme qui inscrivaient leur démarche de formation dans un domaine professionnel précis. Pour les ouvriers et les employés, au contraire, le plus souvent l'initiative de formation s'inscrit dans une logique à plus court terme visant simplement à s'adapter ou à saisir une opportunité (Germe, 2001). Mais en amont, c'est la prise d'initiative de formation qui est elle-même très inégalement répartie. Ainsi, toujours en France, si environ un quart des salariés déclarent avoir des besoins de formation insatisfaits, ce pourcentage est nettement plus faible pour les ouvriers et employés, et ce d'autant plus qu'ils sont peu qualifiés (Lichtenberger, Méhaut, 2001). Cela peut découler d'un moindre goût pour la formation (souvent marqué par un rapport d'échec à l'institution scolaire) et/ou de la faible visibilité de ce qu'elle peut apporter. Cette sous-estimation des besoins de formation chez de nombreux travailleurs peut entraîner des investissements en capital humain insuffisants ou inadaptés. Il faut donc que d'autres acteurs participent aux décisions de formation<sup>37</sup>.

Mais, au delà de la relation bilatérale entre le travailleur et son employeur, la formation doit être considérée comme un *bien collectif*, qui doit être alloué selon des critères d'équité - dans l'idée de promouvoir l'égalité des chances -, mais aussi dans un souci d'efficience. L'investissement dans la formation produit en effet des externalités positives, au niveau global, de par ses effets sur la croissance, comme à un niveau plus individuel. De ce point de vue, comme le soulignent Acemoglu et Pischke (*op. cit.*), du fait des imperfections du marché du travail évoquées plus haut, le bénéfice d'une formation acquise dans l'entreprise n'est entièrement capté ni par le travailleur, ni par son entreprise, et peut même en partie profiter à une entreprise extérieure en cas de mobilité.

Ainsi, aussi bien les arguments en termes d'équité que d'efficience, au niveau individuel comme au niveau global, peuvent justifier un certain caractère collectif de l'investissement en formation, qui dépasse la confrontation entre le salarié et son entreprise. La formation relève bien d'une *co-responsabilité* entre les différents acteurs, qui s'appuie sur des régulations collectives, encadrant tant la prise d'initiative que le financement<sup>38</sup>.

Au total, dans cette conception, la « compétence » ou « l'employabilité »<sup>39</sup> ne sont pas réduites à des simples attributs de l'individu, dans une conception purement marchande du travail, mais relèvent plutôt d'une élaboration collective.

Au delà de la formation, dans le cadre de cette seconde « troisième voie », l'activation prend aussi une autre dimension. La façon dont cette dernière est mise en œuvre dans les pays

<sup>37</sup> De façon symptomatique, si on s'en tient aux seules formations d'adaptation, l'employeur seul est à l'initiative de la formation dans 37 % des cas pour les cadres, mais respectivement 60 % et 70 % pour les employés et ouvriers (Lichtenberger, Méhaut, *op. cit.*).

<sup>38</sup> Dans cette logique, par exemple, l'obligation d'adaptation (à de nouvelles technologies, à de nouvelles organisations...) incombe donc aussi à l'employeur. De fait, il est très difficile de traduire cette obligation en termes juridiques, tant « l'adaptation » est difficile à définir (cf. pour l'exemple français, Merle, Lichtenberger, *op. cit.*).

<sup>39</sup> L'employabilité est ici conçue comme « interactive » - au sens de Gazier, 1998b : "*relative capacity of an individual to achieve meaningful employment given the interaction between personal characteristics and the labour market*" (p. 69), opposée à « l'employabilité initiative » du modèle précédent, renvoyant simplement aux caractéristiques valorisables sur le marché du travail (capital humain et social).

nordiques, et notamment le Danemark, peut en donner une illustration, en contraste de l'activation telle qu'elle est conçue dans les pays anglo-saxons (nous renvoyons à Barbier [op. cit.] pour plus de détails). D'une part, elle repose sur une base universaliste, et s'adresse à l'ensemble des individus quel que soit leur statut (et pas seulement aux chômeurs et aux assistés). D'autre part, s'éloignant de la logique du "*work first*", « elle s'appuie sur la production d'un ensemble diversifié et étendu de services sociaux, intégrant la formation de longue durée, dont l'accès est fondé sur un contrat négocié entre l'individu et les services sociaux et de l'emploi [...] » (Barbier, op. cit. p. 317). Cette offre de services sociaux à la fois diversifiée et individualisée relève d'un « investissement social », au sens de Esping-Andersen (1999), et non au sens plus restrictif de Giddens, qui définit le "*social investment state*" comme devant simplement investir dans l'éducation, les communications et les infrastructures (2000, p. 52).

### 2.3.3. L'individualisme citoyen

Finalement, cette deuxième « troisième voie » repose en fait sur une autre conception de l'individu et de la société.

À la conception de John Rawls, dont on a vu qu'elle servait de référence à « l'État social patrimonial », peut être opposée celle d'Amartya Sen. Ce dernier souligne le fait qu'il ne suffit pas de doter de façon équitable les individus de « capitaux » au sens large ou, dans la terminologie de Rawls, de « biens premiers sociaux », intégrant aussi des droits et des libertés. Il faut aussi se soucier des possibilités réelles qu'ont les individus de les mobiliser pour mener à bien leurs projets de vie : ainsi, selon l'exemple souvent avancé, à dotation égale une personne handicapée ne pourra pas tirer le même parti de ses dotations qu'une personne qui ne l'est pas. De façon plus générale, on l'a vu à partir de l'exemple de la formation continue, tous les individus n'ont pas les mêmes capacités à faire les choix optimaux. Au delà des « capitaux », il faut se soucier des « capacités » à les utiliser ou encore des "*capabilities*", au sens de Sen (1992).

Ces considérations, comme le note Salais (2000), impliquent de dépasser « l'individu » - figure universelle interchangeable - pour s'intéresser aux « personnes », définies dans leur diversité par leurs caractéristiques sociales propres. Le défi pour l'intervention publique et pour toutes les formes d'action et de régulations collectives est alors, au delà des catégories collectives dont on a vu les limites, de mobiliser l'information pertinente pour traiter chaque personne en fonction de ses spécificités propres. On a souligné par exemple que l'activation, dans ce cadre, se traduisait par une offre de services élaborée et personnalisée, cette personnalisation donnant lieu à une libre négociation avec le bénéficiaire.

Au delà du domaine de l'activation, cette « négociation » est bien un autre aspect primordial de ce second modèle. Plus qu'un simple individualisme patrimonial, l'enjeu est d'approfondir un « individualisme citoyen »<sup>40</sup>. Par delà des droits (et des devoirs) attachés à la personne, cette citoyenneté se traduit par l'accroissement effectif de l'autonomie et des opportunités des individus par la participation démocratique. L'interaction entre l'individu et les pouvoirs publics ne peut en effet pas se résumer à l'exercice automatique de « droits à » (*entitlements*) de la part du premier, et à la manipulation d'instruments incitatifs ou contraignants pour éviter l'alea moral, de la part du second.

Mais c'est aussi au sein même de la relation de travail que cette participation démocratique doit être mise en œuvre. Dans le modèle des nouveaux professionnels, en se focalisant sur

<sup>40</sup> Sur l'opposition de ces deux formes d'individualisme, cf. aussi Orléan (op. cit.).

une conception strictement marchande de l'employabilité et de la compétence, et par là, en vidant la relation de travail de sa substance, on limite l'*empowerment* de l'individu au seul accroissement de sa capacité de « sortie » (*exit*), selon la terminologie d'Hirschman (1970) : grâce à l'acquisition de compétences transférables, les travailleurs mécontents peuvent quitter l'entreprise, et faire ainsi jouer la concurrence entre les employeurs. Dans la logique des MT, on reconnaît qu'il est aussi indispensable de doter les travailleurs de capacité de « prise de parole » (*voice*). Mais alors qu'elle se résumait souvent dans les marchés internes fordistes à de la simple « protestation », l'enjeu est ici d'en faire la base d'une « participation ». Cette exigence de « prise de parole » découle, d'une part, du fait que, on l'a souligné, la relation de travail est une co-production d'un bien commun aux deux parties (salarié-employeur) qui implique un engagement réciproque. D'autre part, elle est rendue nécessaire du fait de l'existence de coûts de mobilité : les stratégies de « sortie » peuvent être coûteuses pour les travailleurs, et par là insuffisantes pour assurer une relation équilibrée entre les deux parties. Cette participation se justifie donc par des considérations aussi bien en termes d'efficience<sup>41</sup> que d'équité.

Au total, à « l'État social patrimonial » du modèle précédent, s'oppose, en quelque sorte, un État social « post-beveridgien ». Il prolonge Beveridge en cela que, contrairement au modèle bismarckien des assurances sociales, la protection sociale ne repose pas avant tout sur le statut de travailleur (salarié) mais sur le statut de *citoyen*. Dans la conception beveridgienne, l'État-providence est bien conçu comme l'achèvement du programme démocratique, les droits sociaux venant compléter les droits civils et les droits politiques, dans la vision évolutionniste retracée par Marshall (1950). Mais dans ce cadre, le substrat de la citoyenneté réelle (et non pas seulement formelle), ou encore les « supports » de l'individu, ne se réduisent pas à des capitaux conçus de façon privative, même dans une définition extensive incluant le capital « social ». Ils intègrent, d'une part, un ensemble de services sociaux, qui doivent être de plus en plus localisés et personnalisés. Ils renvoient, d'autre part, à un ensemble de régulations collectives, mais celles-ci devant faire une plus large place au droit conventionnel (et moins au droit réglementaire) (Barthélémy, Cette, 2002), ce qui exige des partenaires sociaux forts et coordonnés. La négociation change elle aussi de nature, portant plus sur des procédures que sur des contenus<sup>42</sup>.

Au total, ces supports définissent une (nouvelle) forme de « propriété sociale », au sens de Castel (1995), par opposition à la simple propriété privée.

Cependant, la priorité n'est plus simplement « le plein emploi dans une société libre », selon le titre du rapport Beveridge. Au delà de l'emploi, au sens fordiste du terme, l'objectif est d'assurer la sécurité des individus, et, au delà de promouvoir ses capacités (au sens évoqué plus haut) dans toutes les situations qu'il peut être amené à occuper durant son cycle de vie. Dans ce cadre, la citoyenneté ne se définit pas seulement par des droits et des devoirs (ou encore, ne se réduit pas à un simple *statut*), mais, de façon plus active, implique la *participation*, à tous les niveaux, et donc en même temps, une redéfinition des modalités de régulations collectives et de l'État, comme on l'a noté plus haut.

---

<sup>41</sup> Reconnaissant le caractère asymétrique de la relation de travail, Collins (2001), par exemple, défend la nécessité d'un droit du travail en faveur du salarié ; cependant, il en reste explicitement à une conception très instrumentale du droit, axée uniquement sur la recherche de l'efficience ("The purpose is instrumental: to improve the competitiveness of business. The rights are not accorded to workers out of respect for basic values or to ensure compliance with ideal standards of fairness and justice", [p. 302]). En cela, il s'inscrit dans le premier modèle de la troisième voie.

<sup>42</sup> Ainsi, si on reprend l'exemple des compétences, les accords de branche en la matière définissent, en quelque sorte, un « droit d'accès individuel au respect d'une procédure » (Besucco, Tallard, *op. cit.*).

On voit que loin de dissoudre le lien social et politique, cette autre troisième voie entend au contraire lui donner tout son sens<sup>43</sup>. Le premier modèle de la « troisième voie » promeut, en quelque sorte, la société de marché « à visage humain », en cherchant à fonder l'utopie d'une société de petits propriétaires indépendants et égaux. Le second modèle repose sur une vision plus durkheimienne de la société, qui souligne que le contrat (au fondement du marché), et, au delà, l'individu même, ne peuvent exister sans un substrat collectif ; c'est l'idée reprise par le « solidarisme » de Léon Bourgeois à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle<sup>44</sup>.

## QUELQUES REMARQUES FINALES

Les mutations importantes que nous avons connues au cours des trois dernières décennies ne sauraient faire oublier que de nombreux éléments fordistes sont encore à l'œuvre. Les marchés internes des grandes entreprises, s'ils ont évolué, n'ont pas disparu, et la relation d'emploi fordiste, bien que fragilisée, est loin d'être un simple souvenir du passé (et notamment aux États-Unis, cf. Neumark [2000]). Les transitions par le chômage se sont faites cependant plus nombreuses, et la précarité touche une part importante de la population active.

Soulignons aussi, encore une fois, que nous avons surtout décrit des *tendances* : de ce point de vue, ce qui est primordial, c'est que *l'horizon* n'est plus celui de l'achèvement du fordisme de l'après-guerre, de son régime d'emploi et de protection sociale.

Nous avons essayé d'identifier des nouveaux horizons possibles, en nous attachant à différencier deux figures idéal-typiques de la « troisième voie » : d'un côté, « l'individualisme patrimonial » et « l'État social patrimonial », de l'autre, « l'individualisme citoyen » et « l'État social post-beveridgien » ou, pour avancer des catégories plus politiques, un modèle « social-libéral » d'un côté, plus « néo-social-démocrate » de l'autre (cf. la synthèse du tableau).

Il s'agit bien là d'idéaux-types. D'une part, ces modèles ne sont pas forcément distingués de façon claire chez de nombreux auteurs que nous avons mentionnés. Certains développements de Giddens se rapprochent ainsi du second modèle (notamment dans son ouvrage de 2000 en réponse aux critiques)<sup>45</sup>. D'autre part, les différentes expériences nationales de pays de l'OCDE peuvent mêler, à des degrés divers, des éléments de l'un ou l'autre modèle, même si les États-Unis et le Royaume-Uni sont plus proches du premier, qui constitue, en quelque sorte un dépassement du régime d'emploi et de protection sociale libéral (au sens de Esping-Andersen, 1990, cf. plus haut), et les pays scandinaves du second, qui lui approfondit, dans une certaine mesure, le régime social-démocrate.

---

<sup>43</sup> L'approche en termes « d'économie solidaire » (cf. par exemple Laville, 2000), - qui insiste sur tous ces aspects, en se focalisant avant tout sur le « tiers-secteur » comme espace privilégié de ces nouvelles formes de régulation - peut tout à fait s'inscrire dans ce modèle de troisième voie.

<sup>44</sup> Au delà des réussites individuelles, l'accent est mis ici sur la cohésion sociale. Comme le souligne Masson (2002), de ce point de vue « la solidarité [telle que la conçoit Bourgeois] constitue la synthèse souhaitée dans la mesure où elle instaure et perpétue un lien social approprié, accepté par tous, et un sentiment partagé d'appartenance à la collectivité qui sont les conditions de possibilité de l'exercice des libertés voulues par les libéraux et de la plus grande justice exigée par les socialistes » (p. 146, c'est l'auteur qui souligne).

<sup>45</sup> De même, la figure du « sublime » mise en avant par Gazier (2003) - finalement très proche de celle des « nouveaux professionnels » au fondement de la vision du marché du travail du premier modèle -, pourrait prêter à confusion, si l'auteur, promoteur des marchés transitionnels, ne se différencie explicitement de Giddens, en insistant notamment fortement sur les régulations collectives.

Les limites du premier modèle apparaissent clairement : une trop faible implication de l'État et, au delà, un déficit de régulations collectives peuvent amener à laisser finalement les individus livrés à eux-mêmes. Le danger est alors de déboucher sur ce que Osterman stigmatise comme la “*pack your own parachute strategy*” (1999, p. 185). Faire notamment reposer le maintien de l'employabilité sur la seule responsabilité de l'individu ne peut qu'entraîner un dualisme croissant, surtout dans les pays où la logique de marché interne a été très prégnante<sup>46</sup>. Il n'est pas donné à tout le monde de devenir un « nouveau professionnel ». Menger (2003) souligne que le marché du travail des artistes (avec ses fortes inégalités et un segment très précaire) pourrait préfigurer le marché du travail de l'ensemble des travailleurs, si était laissé libre cours au déploiement du modèle marchand des compétences individuelles<sup>47</sup>.

Mais l'horizon des marchés transitionnels n'est pas sans poser problème non plus. De fait, et c'est là sa principale faiblesse, la mise en place des MT est coûteuse et d'une grande complexité. Elle exige, on l'a vu, la coordination de multiples acteurs et la construction d'institutions complexes. Si l'intervention des pouvoirs publics, *via* des subventions et des régulations, est nécessaire pour impulser ces coordinations, faire émerger les externalités positives et garantir l'intérêt général, elle est loin d'être suffisante. En conséquence, le danger qui guette les MT est aussi une forme de dualisme. En effet, une logique de MT peut apparaître par « morceaux » de façon décentralisée, par simple adaptation de marchés internes existants à l'initiative des seules grandes entreprises performantes. Prenons l'exemple des dispositifs de reclassement de salariés âgés au Japon. Ces derniers rentrent tout à fait dans la logique des MT, mais en sont exclus tous les salariés du secteur secondaire des petites entreprises. Autre exemple, celui des fameux « congés à la danoise », mis en avant par les promoteurs des marchés transitionnels (cf. Gazier, *op. cit.*). Ces derniers organisaient un droit à congé (sabbatique, de formation, parental, etc.) au financement duquel les pouvoirs publics (aux côtés des salariés et des employeurs) pouvaient participer, à condition que le salarié en congé soit remplacé par un chômeur de longue durée (i.e. de plus de six mois). Schmid (*op. cit.*) note que ce sont surtout les salariés du secteur public qui ont bénéficié de ces congés (essentiellement de formation), et beaucoup moins ceux des PME ; symétriquement, les personnes recrutées pour les remplacer étaient rarement des chômeurs de longue durée, mais faisaient le plus souvent partie du « marché interne étendu » (i.e. du réseau de l'entreprise : ancien salarié ou connaissance).

Au total, si les marchés des « nouveaux professionnels » sont menacés par un dualisme « vertical » - différenciant les salariés selon leur niveau de qualification -, la mise en œuvre des MT, si elle se fait de façon non systématique, risque de buter sur un dualisme d'ordre plus « horizontal » - entre salariés de même niveau de qualification selon qu'ils appartiennent à des marchés internes innovants, ou au contraire à des marchés internes en déclin ou au marché secondaire « inorganisé » -, qui relève de la « flexibilité de marché », au sens de Beffa *et alii* (*op. cit.*).

---

<sup>46</sup> L'accord « ACAP 2000 » dans la sidérurgie française est symptomatique des difficultés de passage d'une logique de marché interne traditionnelle à une logique de compétence. Adopté au début des années 1990, il vise à faire du travailleur un « salarié-acteur » selon les principes évoqués plus haut. Mais le bilan semble plutôt mitigé : « l'accord conduit, en l'état actuel des choses, à individualiser la gestion des risques [i.e. associés au déroulement de carrière] davantage qu'à les socialiser. Il favorise un phénomène de capitalisation des bénéfices de la formation au profit des salariés dotés des atouts les plus importants, sans réduire la vulnérabilité des autres » (Brochier, Kalck, Marquette, Montchatre, 2001, p. 4).

<sup>47</sup> Comme le note le même auteur, l'injonction généralisée à incarner le “*portfolio worker*” déboucherait ainsi sur « un paradoxe qui serait poussé à son comble si elle s'appliquait indistinctement à des travailleurs dont les niveaux de qualification seraient pourtant profondément dissemblables, le « professionnel à forte réputation » qui négocie son talent et son expertise, voisinant avec le travailleur peu qualifié dont le seul capital valorisable est le temps et l'effort partitionnables » (*op. cit.*, p. 80).



TABLEAU  
Deux paradigmes pour une troisième voie

	<b>Social-libéral</b>	<b>Néo-social-démocrate</b>
<b>Conception de l'individu</b>	<i>Individualisme patrimonial</i> (l'individu se définit par les dotations lui permettant d'entrer dans la relation marchande)	<i>Individualisme citoyen</i> (l'individu se définit comme une personne par ses capacités - <i>capabilities</i> -, et comme citoyen par sa participation)
<b>Conception de l'État social</b>	<i>État social patrimonial</i> (rôle en amont du marché dans la constitution des dotations individuelles ; rôle en aval avec filets de sécurité dans le cadre du " <i>workfare</i> " et du " <i>work first</i> " ; rôle modeste des régulations collectives)	<i>État social post-beveridgien</i> (principe d'universalisme et de personnalisation ; garde un rôle régulateur et tutélaire, dans un cadre négocié, s'inscrivant dans une coordination et co-responsabilité de l'ensemble des acteurs ; place importante des régulations collectives, notamment au niveau local)
<b>Conception du marché du travail et de la formation</b>	<i>Marché des nouveaux professionnels</i> (travailleurs mobiles, sans attache, vendant leurs compétences - i.e. leur capital humain - sur un vaste marché ; conception marchande de l'employabilité)	<i>Marchés transitionnels</i> (sécurisation des transitions dans et hors de l'emploi, dans un cadre négocié et co-organisé par l'ensemble des acteurs ; co-responsabilité dans l'initiative, le financement et la reconnaissance de la formation)
<b>Références intellectuelles</b>	<i>Héritage</i> : Rousseau, Paine, Walras, <i>Philosophie contemporaine</i> : Rawls	<i>Héritage</i> : Durkheim, Bourgeois, Beveridge, <i>Philosophie contemporaine</i> : Sen
<b>Limites potentielles</b>	<i>Dualisme vertical</i> (selon les capacités inégales à incarner le « nouveau professionnel », maître de sa carrière et de son employabilité)	<i>Dualisme horizontal</i> (dû à la complexité de la mise en œuvre, et selon la diversité des arrangements locaux)

Il faut souligner que nos réflexions ont porté seulement sur les pistes de réforme du marché du travail et du système de protection sociale. Nous n'avons pas abordé ici le sujet essentiel des *conditions de possibilité* de mise en œuvre.

Une question fondamentale est de savoir quels acteurs, et à quel niveau (local, national, européen), peuvent porter ces réformes. De ce point de vue, le rôle des syndicats reste primordial. Mais il doit se concevoir dans un cadre rénové, à la fois plus universaliste (ne plus se cantonner à la défense prioritaire des salariés à statut et des *male breadwinners*, comme cela a été longtemps le cas), et plus individualisé, pour tenir compte de l'hétérogénéité croissante des situations et des préférences.

Ces conditions renvoient aussi au contexte macro-économique : la croissance est indispensable, et donc la référence keynésienne - qui était aussi un pilier du modèle de Beveridge - garde toute son actualité (Gazier, 2003). Au delà de l'aspect conjoncturel, comme le souligne avec force Coutrot (1999), les mutations qui affectent la « sphère » *du travail* résultent en grande partie de la configuration actuelle du *régime de croissance* dans son ensemble (les modes de gouvernance des entreprises, les conditions de concurrence, la globalisation...); tout le problème est alors de savoir s'il n'est pas illusoire, voire potentiellement dangereux, d'essayer de réformer la première sans essayer d'agir aussi sur le

second<sup>48</sup>. On peut aussi souligner que la mise en œuvre d'une logique de type « marchés transitionnels », dans un pays comme la France, implique des réformes qui dépassent de loin de simples arrangements institutionnels locaux, et qui concerne aussi bien le système de formation que - on l'a noté - le système de protection sociale.

Au delà des conditions de possibilité, le problème des *modalités de mise en œuvre* est tout aussi central : de fait, ce sont ces dernières qui font qu'un dispositif donné (comme par exemple le Pare<sup>49</sup>, un compte d'épargne-formation, etc.) va relever, *in fine*, plutôt d'un modèle ou de l'autre. On retrouve là l'enjeu crucial de la coordination des différents acteurs, et donc, au delà, de la démocratie sociale.

## BIBLIOGRAPHIE

- ACEMOGLU D., PISCHKE, 1999. "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets", *Economic Journal*, February.
- ARTS W., GELLISEN J., 2002, "Three Worlds of Welfare Capitalism or more?", *Journal of European Social Policy*, vol.12, n°2.
- ATTIAS-DONFUT C., 2000, « Rapports de génération. Transferts intrafamiliaux et dynamique macrosociale », *Revue française de Sociologie*, vol. 41, n° 4.
- BARBIER J.-C., 2002, « Peut-on parler d'activation de la protection sociale en Europe ? », *Revue française de Sociologie*, vol. 43, n° 2.
- BARBIER J.-C., GAUTIÉ J. (dir.), 1998, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, PUF.
- BARTHÉLÉMY J., CETTE G., 2002, « Droits du travail réglementaire et conventionnel : une articulation en mutations », in *Cahiers Français*, n° 311, « Vingt ans de transformations de l'économie française », La documentation Française.
- BECK U., 2001, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Aubier (1<sup>ère</sup> édition en allemand : 1986).
- BECKER G., 1964, *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York, Columbia University Press.
- BEFFA J.-L., BOYER R., TOUFFUT J.-P., 1999, « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Note de la Fondation Saint-Simon*, n° 107, juin.
- BEHAGHEL L., 2003, « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé ? », *Document de travail du CEE*, n° 24 ([www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)).
- BERNHARDT A., DRESSER L, HATTON E., 2003, "The Coffee Pot Wars: Unions and Firm Restructuring in the Hotel Industry", in Appelbaum E., Bernhardt A., Murname R., *The Future of Work*, Russel Sage Foundation, New York.
- BESUCCO N., TALLARD M., 1999, « L'encadrement collectif de la gestion des compétences : un nouvel enjeu pour la négociation de branche ? », *Sociologie du Travail*, vol. 41, pp. 123-142.
- BOISSONNAT J., 1995, *Le travail dans vingt ans*, Rapport au Commissariat au Plan, La documentation Française.

---

<sup>48</sup> « Le problème de toute réforme du marché du travail dans le contexte actuel est qu'elle risque de donner des points d'appui au capital pour déstructurer et remodeler les institutions du marché du travail à son bénéfice » ; il conviendrait donc de « ne pas se confiner à la sphère du travail mais de réfléchir également à une re-régulation politique du marché du capital » (Coutrot, *op. cit.*). Quelle que soit la pertinence de cette position, on peut seulement souligner ici qu'elle engage une réflexion qui dépasse largement le cadre de ce texte. On peut cependant noter que certains pays, comme le Danemark, bien que participant pleinement au capitalisme mondialisé, ont réussi à mettre en place un régime d'emploi et de protection sociale très proche de celui préconisé par ce second modèle de la « troisième voie ».

<sup>49</sup> Plan d'aide au retour à l'emploi.

- BOYER R., 2001, « Actions collectives et publiques face à la diversité du marché du travail », intervention au colloque : « Emploi, quelles innovations ? », Caisse des Dépôts et Consignations, 21 juin.
- BROCHIER D., KALCK P., MARQUETTE C., MONCHATRE S., 2001, « Les syndicats face à la logique de compétence : nouveaux risques, nouveaux enjeux », *Bref Cereq*, n° 173, mars.
- CASTEL R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard.
- CASTEL R., HAROCHE C., 2001, *Propriété privée, propriété de soi, propriété sociale*, Fayard.
- CAVALLI A., GALLAND O., 1993, *L'allongement de la jeunesse*, Actes-Sud.
- CHAUVEL L., 2001, « Le retour des classes sociales ? », *Revue de l'OFCE*, n° 79, octobre.
- COLLINS H., 2001, "Is there a Third Way in Labour Law?", in Giddens A. (ed.), *The Global Third Way Debate*, Polity Press.
- COUTROT T., 1999, « 35 heures, marchés transitionnels, droits de tirage sociaux : du mauvais usage de bonnes idées », *Droit social*, n° 7-8.
- DORERINGER P., PIORE M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington, Massachusetts.
- ECHEVIN D., PARENT A., 1999 : « La polarisation des revenus salariaux en France », *CSERC*.
- EMMERSON C., WAKEFIELD M., 2001, "The Saving Gateway and the Child Trust Fund: is Asset-Based-Welfare 'well fair'?", *Institute for Fiscal Studies Commentary*, n°85.
- ESPING-ANDERSEN G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press (traduction française : *Les trois mondes de l'État-providence*, 1999).
- ESPING-ANDERSEN G., 1999, *Social Foundations of Post-Industrial Economies*, Oxford University Press.
- ESPING-ANDERSEN G., GALLIE D., HEMERIJCK A., MYLES J., 2001, *A New Welfare Architecture for Europe?*, Rapport pour la Présidence belge de l'Union européenne.
- EWALD F., 2002, « Société assurantielle et solidarité », *Esprit*, octobre.
- FITOUSSI J-P., ROSANVALLON P., 1996, *Le nouvel âge des inégalités*, Le Seuil.
- FOUCAULD (DE) J-B., 1996, « Société post-industrielle et sécurité économique », in Supiot A. (dir), *Le travail en perspectives*, L.G.D.J..
- FRIOT B., 1998, *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, La Dispute.
- FAURE-GUCHARD C., 1999, « Les salariés intérimaires : trajectoires et identités », *Travail et Emploi*, n° 78.
- GALTIER B., GAUTIÉ J., 2003, "Flexibility, Stability and the Interaction between Employment Protection and Labour Market Policies in France" in Auer, P. and Cazes, S. (eds), *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, ILO, Geneva.
- GAUTIÉ J., 2003, « Des marchés internes au marchés transitionnels », in Touffut J.-P. (dir.), *Institutions et emploi* (à paraître), Albin Michel.
- GAUTIÉ J., GAZIER B., MORIN M.-L., 2000, « Nouvelles formes de travail, régulation du marché du travail et continuité de la protection sociale », rapport de l'atelier 3, in Belorgey J.-M., *Minima sociaux, revenus d'activité, précarité*, Rapport au Commissariat général du Plan, La documentation Française.
- GAZIER B., 1998a, « Ce que sont les marchés transitionnels », in Barbier J.-C., Gautié J. (dir.), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, PUF.
- GAZIER B., 1998b, "Employability: an Evolutionary Notion, an Interactive Concept", in Gazier B. (dir.), *Employability : Concepts and Policies*, Employment Observatory, European Commission.
- GAZIER B., 2003, *Tous sublimes. Pour un nouveau plein emploi*, Flammarion.
- GUILLEMARD A.-M., 2003, *L'âge de l'emploi*, A. Colin, Paris.
- KERSCHEN N., 2003, « Vers une individualisation des droits sociaux : approche européenne et modèles nationaux », *Droit social*, n° 2, février.
- GERME J.-F., 2001, « Au delà des marchés internes : quelles mobilités pour quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n° 76.

- GIDDENS A., 1998, *The Third Way*, Polity Press, (traduit dans Giddens A., Blair T., *La troisième voie*, Le Seuil, 2001).
- GIDDENS A., 2000, *The Third Way and its Critics*, Polity Press.
- GIDDENS A. (ed.), 2001, *The Global Third Way Debate*, Polity Press.
- GLYN A., 2002, « L'égalité par le retour au travail ? », *Esprit*, juillet.
- GREGG P., WADSWORTH J., 1996, "It Takes Two: Employment Polarisation in the OECD", *Discussion paper n°304*, September, CEPR.
- GOUX D., MAURIN E., 1998, « La nouvelle condition ouvrière », *Note de la Fondation Saint-Simon*, n° 100, octobre.
- HECKMAN J., 1999, "Policies to Foster Human Capital", *NBER Working Paper*, n°7288, August.
- HIRSCHMAN A., 1970, *Exit, Voice, Loyalty. Response to Decline in Firms, Organizations and States*, Harvard University Press.
- ISERES, 2001, « La formation professionnelle à l'épreuve des compétences ».
- KESSLER D., 2002, « Anticiper et gérer les risques au XXI<sup>e</sup> siècle », in Michaud Y. (dir.), *Université de tous les savoirs*, vol. 12, Odile Jacob (poche).
- KRUGMAN P., 2003, « Main basse sur l'Amérique », *Le courrier international*, n° 636, 9-15 janvier.
- LAVILLE J.-L., 2000, « Au delà du libéralisme social », *Esprit*, novembre.
- LEFÈVRE G., MICHON F., VIPREY M., 2002, « Les stratégies des entreprises de travail temporaire », *Travail et Emploi*, n° 89, janvier.
- LICHTENBERGER Y., MÉHAUT P., 2001, « Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle continue, bilan pour un futur », mimeo.
- MARSDEN D., 2001, « L'adaptation des institutions du marché du travail à la nouvelle donne économique », in Touffut et alii, *Institutions et croissance*, Albin Michel (Centre Saint-Gobain).
- MARSCHALL T., 1950, *Citizenship and Social Class and Other Essays*, Cambridge University Press.
- MASSON A., 2002, « Économie des solidarités. Force et faiblesses des solidarités comme anti-marché », in Debordeaux D., Strobel P. (dir.), *Les solidarités familiales en question*, L.G.D.J.
- MAURIN E., 2002, *L'égalité des possibles*, Le Seuil.
- MEAD L., 1986, *Beyond Entitlement: the Social Obligations of Citizenship*, Polity Press, New York.
- MERLE V., LICHTENBERGER Y., 2001, « Formation et éducation tout au long de la vie 1971-2001 : deux réformes, un même défi », *Formation Emploi*, n° 76.
- MENGER P.-M., 2003, *Portrait de l'artiste en travailleur*, Le Seuil.
- NEUMARK D. (eds), 2000, *On the Job : Is Long Term Employment Thing of the Past ?*, Russel Sage Foundation, New York.
- ORLÉAN A., 2000, « L'individu, le marché et l'opinion. Réflexions sur le capitalisme financier. », *Esprit*, novembre.
- OSTERMAN P., 1999, *Securing Prosperity*, Princeton University Press.
- REGAN S., 2001, (ed), *Assets and Progressive Welfare*, Londres, Institute for Public Policy Research.
- REYNAUD J-D., 2001, « Le management par les compétences : un essai d'analyse », *Sociologie du Travail*, n° 1, janvier-mars.
- ROSANVALLON P., 1995, *La nouvelle question sociale*, Le Seuil.
- SALAI R., 2000, « À la recherche des fondements conventionnels des institutions », in Salais R., Chatel E., Rivaud-Danset D., *Institutions et conventions*, éditions de l'EHESS.
- SEN A., 1992, *Inequality Reexamined*, Oxford University Press.
- SOBEL J., 2002, "Can we Trust Social Capital ?", *Journal of Economic Literature*, vol.XL, March.

SCHMID G., 2001, « L'activation des politiques de l'emploi : combiner la flexibilité et la sécurité dans les marchés du travail transitionnel », in Touffut *et alii*, *Institutions et croissance*, Albin Michel (Centre Saint-Gobain).

SCHMID G., GAZIER B. (eds.), 2002, *The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets*, Edwar Elgar.

SUPIOT A., 1994, *Critique du droit du travail*, PUF.

SUPIOT A., 1999, *Au delà de l'emploi*, Rapport pour la Commission Européenne, Flammarion.

SZRETER S., 2001, "A New Political Economy: the Importance of Social Capital", in Giddens A. (ed.), *The Global Third Way Debate*, Polity Press.

THÉRET B., 1997, « Méthodologie des comparaisons internationales, approches de l'effet sociétal et de la régulation : fondements pour une lecture structuraliste des systèmes nationaux de protection sociale », *L'Année de la Régulation*, vol. 1, pp. 163-228.

UGHETTO P., BESUCCO Y, TALLARD M., DU TERTRE C., 2002, « La relation de service : une tension vers un nouveau modèle de travail ? », *Revue de l'IREs*, n° 39.

WHITE S., 2001 : "Asset-Based Egalitarianism: Forms, Strengths and Limitations", in Regan S. (ed.), *Assets and Progressive Welfare*, Londres, Institute for Public Policy Research.

WILTHAGEN T., ROGOWSKI R., 2002, "The Legal Regulation of Transitional Labour Markets", in Schmid, Gazier (eds), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets*, Edwar Elgar.



## NUMÉROS DÉJÀ PARUS :

téléchargeables à partir du site  
<http://www.cce-recherche.fr>

- N° 29 *Le travail collectif chez les salariés de l'industrie. Groupes sociaux et enjeux de la coopération au travail*  
MIHAI DINU GHEORGHIU, FREDERIC MOATTY  
**septembre 2003**
- N° 28 *How Do New Organizational Practices Shape Production Jobs? Results from a Matched Employer/Employee Survey in French Manufacturing*  
NATHALIE GREENAN, JACQUES MAIRESSE  
**septembre 2003**
- N° 27 *Vers une stabilisation des niveaux de formation en France ?*  
CATHERINE BEDUWE, JEAN-FRANÇOIS GERME  
**juillet 2003**
- N° 26 *Economic Globalization and Industrial Relations in Europe: Lessons from a Comparison between France and Spain*  
ISABEL DA COSTA  
**mai 2003**
- N° 25 *Formes d'intensification du travail, dynamiques de l'emploi et performances économiques dans les activités industrielles*  
ANTOINE VALEYRE  
**mai 2003**
- N° 24 *Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ?*  
LUC BEHAGHEL  
**avril 2003**
- N° 23 *Devising and Using Evaluation Standards. The French Paradox*  
JEAN-CLAUDE BARBIER  
**avril 2003**
- N° 22 *La théorie aokienne des institutions à l'épreuve de la loi de 1841 sur le travail des enfants*  
HERVÉ DEFALVARD  
**mars 2003**
- N° 21 *Pourquoi les entreprises évaluent-elles individuellement leurs salariés ?*  
PATRICIA CRIFO-TILLET, MARC-ARTHUR DIAYE, NATHALIE GREENAN  
**février 2003**
- N° 20 *Représentation, convention et institution. Des repères pour l'Économie des conventions*  
CHRISTIAN BESSY  
**décembre 2002**
- N° 19 *A Survey of the Use of the Term précarité in French Economics and Sociology*  
JEAN-CLAUDE BARBIER  
**novembre 2002**

- N° 18 *Is there a Trap with Low Employment and Low Training for Older Workers in France?*  
LUC BEHAGHEL  
**mai 2002**
- N° 17 *From Negotiation to Implementation. A Study of the Reduction of Working Time in France (1998-2000)*  
JÉRÔME PÉLISSE  
**mai 2002**
- N° 16 *Paradoxe, dysfonctionnement et illégitimité de la convention financière*  
TRISTAN BOYER  
**avril 2002**
- N° 15 *Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes*  
JÉRÔME GAUTIÉ  
**mars 2002**
- N° 14 *Métissage, innovation et travail. Un essai à partir de l'étude d'activités artistiques et culturelles*  
MARIE-CHRISTINE BUREAU, EMMA MBIA  
**mars 2002**
- N° 13 *Politique de l'emploi et mise au travail sur des « activités utiles à la société »*  
BERNARD SIMONIN  
**février 2002**
- N° 12 *Activité réduite : le dispositif d'incitation de l'Unedic est-il incitatif ?*  
MARC GURGAND  
**décembre 2001**
- N° 11 *Welfare to Work Policies in Europe. The Current Challenges of Activation Policies*  
JEAN-CLAUDE BARBIER  
**novembre 2001**
- N° 10 *Is the Reproduction of Expertise Limited by Tacit Knowledge? The Evolutionary Approach to the Firm Revisited by the Distributed Cognition Perspective*  
CHRISTIAN BESSY  
**octobre 2001**
- N° 9 *RMI et revenus du travail : une évaluation des gains financiers à l'emploi*  
MARC GURGAND, DAVID MARGOLIS  
**juin 2001**
- N° 8 *Le statut de l'entrepreneuriat artistique et culturel : une question d'économie politique*  
MARIE-CHRISTINE BUREAU  
**avril 2001**
- N° 7 *Le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)*  
MARTINE LUROL  
**mars 2001**



- N° 6 *Garder et accueillir les enfants : une affaire d'État ?*  
MARIE-THÉRÈSE LETABLIER, GÉRALDINE RIEUCAU  
**janvier 2001**
- N° 5 *Le marché du travail des informaticiens médiatisé par les annonces d'offres d'emploi : comparaison France/Grande-Bretagne*  
CHRISTIAN BESSY, GUILLEMETTE DE LARQUIER AVEC LA COLLABORATION DE MARIE-MADELEINE VENNAT  
**novembre 2000**
- N° 4 *Le travail : norme et signification*  
YOLANDE BENARROSH  
**octobre 2000**
- N° 3 *À propos des difficultés de traduction des catégories d'analyse des marchés du travail et des politiques de l'emploi en contexte comparatif européen*  
JEAN-CLAUDE BARBIER  
**septembre 2000**
- N° 2 *L'économie des conventions à l'école des institutions*  
HERVE DEFALVARD  
**juillet 2000**
- N° 1 *La certification des compétences professionnelles : l'expérience britannique*  
CHRISTIAN BESSY  
**mai 2000**

Ce texte a été soumis **au comité éditorial** du CEE, composé de : Gabrielle Balazs, Jean-Claude Barbier, Yolande Benarrosh, Christian Bessy, Pierre Boisard, Myriam Campinos, Bruno Courault, Jérôme Gautié, Jean-François Germe, Martine Lurol, Emmanuelle Marchal, Michèle Tallard, Marie-Madeleine Vennat.