



## **Emploi flexible et protection sociale: pistes et esquisses de réconciliation<sup>+</sup>**

**Pascale Vielle\* et Pierre Walthery\*\***

**DRAFT, SEPTEMBER 2002. NOT TO BE QUOTED  
WITHOUT PERMISSION OF THE AUTHOR/S.**

*The views expressed in this paper are those of the author(s),  
and do not necessarily represent the views of BIEN or BIEN-Suisse.*

\* University of Louvain, Belgium ([vielle@deso.ucl.ac.be](mailto:vielle@deso.ucl.ac.be))

\*\* University of Fribourg ([walthery@trav.ucl.ac.be](mailto:walthery@trav.ucl.ac.be))

+ L'exposé se fonde sur les résultats provisoires d'une recherche en cours (EUROPEAN LITERATURE REVIEW Flexibility and Social Protection: The Ways to Reconcile Flexible Employment Patterns over the Active Life Cycle with Security for Individuals Réf. 01/0227/1) menée pour le compte de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à Dublin.



---

## **Contents**

1. Introduction.....	1
2. Sécurité et insécurité.....	4
3. Prospective : sécurité et capacité .....	7
Bibliographiques .....	13



---

## 1. Introduction

Dans un contexte marqué par l'accroissement de la compétition internationale (intra ou extra européenne), par la disparition des taux de change comme levier de politique économique pour contrebalancer les variations de productivité (à tout le moins au sein de l'UE), par la montée en puissance du capitalisme financier-patrimonial (Aglietta 1998), et par la croissance modérée des gains de productivité dans le cadre d'économies désormais centrées sur les services, on assiste à une certaine altération des grands équilibres macroéconomiques d'après-guerre, généralement désignés sous les appellations de « compromis fordistes » (Boyer 1986; Boyer & Durand 1993) ou de « Welfare capitalism ». Ces mutations peuvent être lues sous leurs deux versants, qui correspondent traditionnellement aux deux grands pans de l'action de l'État Providence : celui de la protection sociale et de ses différents secteurs, d'une part, et celui des politiques de l'emploi - dans le contexte de marchés du travail longtemps caractérisés par des formes typiques et stables de contrats, que Castel désignait sous le terme de « société salariale », de l'autre.

*Sur le versant « marché de l'emploi », pendant longtemps, les États providence européens se sont caractérisés par des stratégies différentes en vue d'atteindre ou de maintenir le "plein emploi", à la fois condition de leur financement, et instrument *per se* en vue d'obtenir un niveau satisfaisant de bien-être parmi les citoyens/travailleurs. Or, en cette matière, les mutations évoquées plus haut se marquent notamment par une pression exercée sur certains des instruments d'action ou des techniques de financement dans bon nombre de pays de l'UE. C'est notamment le cas des demandes de diminution des coûts de la part d'employeurs confrontés à une compétition internationale plus importante que par le passé, d'une part, et à un besoin d'adéquation des rythmes de production aux variations de la demande, de l'autre. Ceci a progressivement amené le développement de formes atypiques ou encore flexibles de travail et d'emploi.*

La flexibilité du travail (aussi désignée par le terme de flexibilité interne) renvoie aux changements dans l'organisation des tâches de production, à l'intérieur

---

de la firme et éventuellement de ses sièges. L'emploi flexible (correspondant à la notion de flexibilité externe) concerne quant à lui le statut du travailleur, son contrat, et les contraintes/avantages qui y sont associées. (de Nanteuil 2000; Goudswaard & de Nanteuil 2000). Ces formes atypiques présentent différentes caractéristiques fortement hétérogènes (à tel point qu'on ne peut pas clairement en dégager un modèle), dont l'unique point commun est sans doute de remettre en question la norme traditionnelle de l'emploi "typique" (ie le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein) et ses éléments constitutifs d'un point de vue juridique: le lien de subordination, l'unicité de l'employeur, voire la notion de lieu de travail (dans le cas du télétravail). On assiste donc à une situation "d'employeurs sans emploi" (au sens d'emploi typique), ou "d'emplois sans employeur" (au sens où la notion même de subordination semble de plus en plus difficile à cerner) (Kravaritou-Manitakis 1987).

Parmi les formes de flexibilité de l'emploi les plus fréquemment rencontrées et que nous abordons dans notre travail, on peut retenir le travail à temps partiel (environ 17% de la population active européenne), le travail à durée déterminée (10%), le travail intérimaire (entre 0,2 et 2%)<sup>1</sup>, le travail indépendant (15%) (Commission européenne 2001a; 2001c). Bien qu'elles soient plus marginales, des formes nouvelles d'emploi, comme le travail à la demande ou le télétravail, connaissent un succès croissant. En tout état de cause, on peut considérer qu'environ un tiers de la population active européenne est concernée par l'une, l'autre, ou plusieurs de ces formes. (Eurostat 2001)

Bien qu'il tende à contaminer l'ensemble des travailleurs, l'emploi atypique touche avant tout des femmes, des travailleurs jeunes ou peu qualifiés et/ou d'origine immigrée. Soulignons toutefois que si l'emploi flexible semble concerner majoritairement les catégories de travailleurs les plus vulnérables conjuguant fréquemment plusieurs caractéristiques de flexibilité sur un même emploi (Rubery, Jill & Smith 1994), il concerne aussi, de manière plus marginale, certaines catégories de travailleurs parmi les plus compétitifs sur le marché du

<sup>1</sup> Avec un fort taux de croissance au cours des dix dernières années.

---

travail (Marsden 2000; 2001). En ce sens, la flexibilité ne se traduit pas nécessairement toujours par une précarité économique et sociale. Dans le même sens, toutes les entreprises ne développent pas forcément des stratégies de flexibilités, ni lorsqu'elles le font, des stratégies identiques (Boyer 1986). Enfin, ajoutons que si le développement de l'emploi flexible correspond à une demande des employeurs en vue de soutenir leur productivité et d'ajuster au mieux coûts salariaux et variations de la demande, elle n'en constitue pas la source unique. Certaines politiques d'emploi (et particulièrement, d'emploi public), et bien que cela soit moins clairement démontré, la demande des travailleurs eux-mêmes peuvent également susciter l'emploi flexible.

*Sur le versant « protection sociale »,* les mutations évoquées plus haut se traduisent par des difficultés budgétaires liées à la détérioration du rapport actifs/inactifs, mais aussi à la baisse des recettes (notamment dans les systèmes financés par des cotisations sur le travail, pour les raisons évoquées plus haut), à la hausse de certaines dépenses pour des raisons endogènes aux États providence (e.a. coût du progrès techniques en matière de soins de santé), aux mutations culturelles favorisant une plus grande individualisation des prestations et, enfin, à une demande accrue pour des services et prestations compensant les responsabilités traditionnellement assumées par les femmes au foyer. Notons par ailleurs que, dans plusieurs pays de l'Union européenne, les contraintes imposées par les critères de convergence économique se sont traduites par une réduction linéaire du financement public affecté à la protection sociale. L'un des objectifs clairement assignés à la stratégie européenne pour l'emploi est la réduction des dépenses de la sécurité sociale par l'"activation" de certaines catégories d'inactifs.

Ces pressions doivent cependant se lire différemment selon les régimes ou « mondes » d'État Providence identifiés par des travaux précédents (Esping-Andersen 1990; Ferrera 1996) : les régimes sociaux démocrates scandinaves et Anglo-saxons d'inspiration principalement béveridgienne, et les régimes continentaux corporatistes à dominante bismarckienne. Il conviendrait également d'intégrer à l'analyse les régimes méditerranéens qui présentent des aspects « mixtes ». Les mêmes pressions s'expriment dans des termes différents dans

---

chacun des types d'État providence, et suscitent des problèmes et des réponses politiques différentes. Alors que les régimes universalistes scandinaves, financés par l'impôt semblent moins directement sous pression des mutations en cours, les États providence continentaux voient leur marge de manœuvre limitée par leur source de financement qui elle-même influe directement sur les coûts salariaux.

## 2. Sécurité et insécurité

Pour introduire de manière pertinente la question de la sécurité, il conviendrait de nous interroger sur les formes de sécurité que mettaient généralement en oeuvre les EP. Si l'on suit Esping Andersen (1990), cette sécurité s'est historiquement trouvée assurée via la décommodification (en ce qui concerne la protection sociale), soit « *le degré auquel les individus ou les familles peuvent maintenir un niveau de vie socialement acceptable en dehors d'une participation au marché du travail* ». Dans les différents EP, la décommodification pouvait résulter de la prévoyance individuelle (assurances privées), de l'assurance sociale liée à l'emploi avec un effet redistributif plus ou moins élevé, ou de droits sociaux universels, fondés sur la citoyenneté, avec des prestations forfaitaires plus ou moins liées au salaire. Il convient de noter que ces différents types, s'ils permettent de saisir la cohérence initiale du système, expliquent moins bien leurs évolutions ultérieures, en particulier la croissance des prestations subordonnées aux besoins dans bon nombre d'EP, ou encore des assurances liées à l'emploi dans les EP socio-démocrates. Ces modes de décommodification assuraient une sécurité essentiellement basée sur le maintien d'un revenu, ou d'une proportion significative de celui-ci, durant une période donnée, et/ou sur la fourniture de prestations ou services (soins de santé le plus souvent, ou services d'aides aux personnes, de *care* familiaux) de manière plus ou moins universelle.

Du point de vue des politiques de l'emploi, cette sécurité temporaire et relative de revenu était assortie de garanties par l'État du maintien des conditions économiques et légales favorisant le plein emploi sinon à vie, du moins pour une durée relativement longue - ou à tout le moins les conditions permettant de retrouver facilement de l'emploi là où celui-ci ne se trouvait pas protégé. Les



---

politiques de l'emploi ajoutaient donc une dimension de stabilité temporelle à la notion de sécurité de revenu. La part jouée respectivement par le marché et la redistribution pouvait varier de manière importante d'un régime à l'autre d'EP.

Les mutations que nous avons évoquées ont mis à mal ce compromis et la notion de sécurité qui lui était associée. De nouvelles conceptions de la sécurité sont envisagées : puisque tant les politiques menées que l'environnement macroéconomique (en particulier dans le cadre des contraintes de l'UEM) ne garantissent plus ni le plein emploi, ni le maintien de la sécurité de revenu pour une catégorie croissante de travailleurs, de nouvelles conceptions de la sécurité - qui font écho à l'émergence d'une nouvelle problématique sociale, celle de l'exclusion sociale (Castel 1995; Lødemel & Trickey 2000; Paugam 2000), en lieu et place de la pauvreté économique - voient le jour. Il en va ainsi de la notion de sécurité de trajectoire selon laquelle le rôle d'un État Providence est celui d'adjuvant à l'insertion individuelle du travailleur, à l'intégration sociale mesurée par la participation au marché de l'emploi, en général par le biais des politiques actives de l'emploi (*Active Labour Market Policies*), tout au long du cycle de vie. La spécification et la mise en œuvre de ce nouveau compromis est un des grands sinon le grand enjeu de la politique sociale au cours des prochaines années. Nous reviendrons plus loin sur ce point.

A l'heure actuelle on ne peut que constater l'existence d'une situation ambiguë, en ce qui concerne les relations entre protection sociale et flexibilité.

§ Le premier aspect réside dans le fait que, dans bon nombre de cas, les régimes de protection sociale ne garantissent pas/plus un niveau de sécurité (de revenu, ni d'emploi, ni même de trajectoire) aux travailleurs flexibles qui soit comparable à celui des autres travailleurs : les normes de calcul des prestations, les règles d'accès, et d'éligibilité sont formatées en référence implicite à un modèle de la relation d'emploi (celui du *white male breadwinner*) qui correspond de moins en moins à la majorité des travailleurs, et certainement pas à aux travailleuses et travailleurs flexibles (Scharpf & Schmidt 2000; Esping-Andersen, Duncan Gallie et al. 2001). A ceci s'ajoutent les risques d'une dualisation du marché du

---

travail, marqués par une distance croissante entre un cercle - qui se rétrécit - de travailleurs protégés et le cercle des travailleurs précaires caractérisés par une ou plusieurs formes d'emploi flexible, et de façon connexe, par une fragilisation de leurs droits à la protection sociale. L'un des volets de l'étude menée pour la Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail consiste à examiner de manière plus approfondie comment différents EP déterminent des critères d'accès, de délai, de niveau de prestations qui handicapent les travailleurs flexibles dans différents secteurs de la sécurité sociale. Cette recherche est en cours et il apparaît donc prématuré d'en livrer ici les résultats. On trouvera cependant en annexe la grille d'analyse qui sert de canevas à ce chapitre de la recherche.

- § Le second aspect, symétrique, épinglé par certains auteurs (Taylor-Gooby, Klammer, Boyer), est que les régimes de protection sociale auraient moins tendance que par le passé à permettre la flexibilité : en soumettant les travailleurs, dans le cadre de politiques actives de l'emploi, à des pressions économiques accrues et à une insécurité croissante, ils les privent du socle nécessaire pour développer indépendance et autonomie et les placent dès lors dans de moins bonnes conditions pour développer pleinement leur productivité. A l'inverse, on peut se demander si l'encouragement de formes de flexibilité comme le travail temporaire ne favorisent pas le désinvestissement affectif des travailleurs voire des comportements opportunistes (Marsden 2001), le *zapping* à l'emploi, et *in fine* la perte de rendement.
- § Le troisième aspect a trait au fait que les systèmes de protection sociale peuvent eux-mêmes alimenter cette insécurité individuelle en raison de la nature de certaines mesures d'activation qu'ils mettent en œuvre : du point de vue du revenu tout d'abord, par la création ou l'encouragement d'emplois assortis de salaires inférieurs aux minimums garantis, par la création de statuts hybrides ensuite, à mi chemin entre chômage et emploi, qui ne donnent pas lieu à cotisations, n'ouvrent pas nécessairement les droits à certaines prestations sociales et sont privés de

---

tout ou partie de la protection traditionnellement assurée par le droit du travail (comme l'illustre l'exemple des contrats ALE<sup>2</sup> en Belgique) (Vielle & Bonvin 2002).

Ces trois affirmations amènent le constat d'insatisfactions multiples, qui doivent cependant là aussi être nuancées selon les types d'EP.

### **3. Prospective : sécurité et capacité**

Plusieurs indices – et notamment les relations ambiguës décrites plus haut et l'insatisfaction croissante qu'elles entraînent auprès d'un large éventail d'acteurs : bénéficiaires, mais aussi employeurs, syndicats - donnent à penser que certains EP, après avoir subi des altérations dans certains de leurs paramètres et de leurs instruments au cours des dernières années, se trouvent à la veille de mutations majeures - peut-être de l'ampleur d'une remise en question de leurs « paradigmes politiques (Hall 1993) » sous-jacents.

Sur le plan politique, après avoir préconisé la flexibilité à tout crin, divers acteurs internationaux ont récemment tenté de jeter des balises afin d'établir de nouvelles normes qui tentent de conjuguer flexibilité individuelle du travailleur et sécurité de trajectoire. Par contraste avec la notion de décommodification, l'idée sous-jacente à la sécurité de trajectoire implique ici qu'il est légitime à certaines conditions d'entamer la sécurité de revenu (par exemple le maintien du montant d'une allocation de chômage) si l'on préserve la sécurité d'existence à long terme du travailleur (par exemple la capacité d'insertion de l'individu sur le marché du travail). On citera par exemple la promotion de la notion de "travail décent" par le Bureau international du travail, ou encore l'insertion par l'Union européenne de la notion "d'emploi de qualité" dans le processus de Luxembourg et les lignes directrices pour l'emploi..

<sup>2</sup> Agences locales pour l'emploi, mises en œuvre dans le cadre de politiques d'activation des allocations de chômage.

---

Dans le champ scientifique, plusieurs pistes sont proposées, comme l'idée de *contrat d'activité* amené par Jean Boissonnat (Boissonnat 1995), l'état professionnel dans le Rapport Supiot (Supiot(ed) 1999), et les marchés du travail transitionnels proposés par Günther Schmid, Bernard Gazier et le réseau de recherche autour de la WZB (Schmid 1998; Schmid & Gazier 2002). Les premiers (Boissonnat, Supiot) s'attachent à imaginer la continuité d'un statut d'activité partiellement dissocié de la notion d'emploi continu. A ce statut d'emploi post-fordiste seraient assortis des droits de tirage sociaux utilisables à tout moment dans la trajectoire du salarié. Cette proposition correspond sans doute mieux à la réalité des EP où l'emploi se trouve réglementé de manière centralisée par les pouvoirs publics. L'autre conception, similaire quant à son principe, place au cœur de l'analyse tout à la fois le droit à la mobilité, (et au passage d'une forme d'emploi à une autre, ainsi qu'aux entrées et sorties du marché du travail), et à une sécurité de trajectoire (entendue comme maximisation des possibilités d'intégration sur le marché du travail au cours du cycle de vie) en concentrant l'attention des politiques publiques sur les transitions entre différentes situations sur le marché de l'emploi. Ceci permettrait d'assurer une forme de plein emploi, calculée sur base d'une moyenne horaire de travail d'environ 30 heures par semaine et ventilée sur l'ensemble du cycle de vie professionnelle (Schmid 1998).

On tend à regrouper ces différentes propositions sous le label commun de « flexicurité », dans la mesure où elles visent à établir le « bon » compromis entre flexibilité et sécurité (Wilthagen 1998). Remarquons cependant que certaines d'entre elles soulèvent des questions, en ce qui concerne les modalités concrètes de leur application, étant donné le caractère - décentralisé par définition - du lieu de fixation des règles, et ce au moins à deux égards (Supiot 1998; Coutrot 1999). D'abord, du point de vue de la définition des caractéristiques communes constitutives de la sécurité des travailleurs (le corps de droits sociaux individuels minimaux). Ensuite, du point de vue de la décentralisation des procédures de négociation, et des garanties d'accès à la négociations offertes aux travailleurs/groupes de travailleurs les plus vulnérables par exemple aux travailleurs non représentés par une organisation syndicale. Dans le même esprit, les notions de travail décent (BIT) ou de qualité de l'emploi (UE) mériteraient de

---

se trouver précisées, en particulier du point de vue de la garantie de droits à la sécurité sociale pour les formes flexibles d'emploi. De ce point de vue, on pourrait très bien imaginer, comme le suggère le rapport Supiot, une imbrication progressive de règles dont les plus générales seraient formulées à l'échelon européen, et les modalités ultimes au niveau de l'entreprise.

L'étude en cours pour la Fondation de Dublin se propose de dresser une synthèse critique de ces nouvelles approches théoriques. Mais dans la mesure où toute réforme est par nature normative, il nous est apparu important d'approfondir, en amont, les critères de la justice distributive susceptibles de guider les réponses politiques à un certain nombre de questions fondamentales : que doit accomplir un EP, quel type de justice, et d'égalité doit-il poursuivre ? Ce débat se trouve trop souvent occulté par les observateurs. A tout le moins les fondements normatifs des propositions émises sont-ils rarement explicités et objectivés. On peut déduire de l'analyse qui précède que la seule notion de « décommodification » avancée par Esping Andersen (1990) ne fournit plus - ou n'a peut-être jamais fourni - un critère normatif pour évaluer les Etats providence, *a fortiori* dans le contexte des mutations décrites plus haut, et qu'il conviendrait donc de formuler un autre principe/fondement sur lequel les altérations apportées à l'équilibre politique entre sécurité issue de l'insertion sur le marché de l'emploi et de la protection sociale pourraient venir s'appuyer (Vielle & Bonvin 2002).

A ce stade de notre travail, nous proposons d'utiliser la notion de *capacité*, développée par le prix Nobel d'Economie Amartya Sen (Sen 1990; 1992; 1995). Dans cette conception, la Justice et l'égalité se trouvent définies en termes de *libertés effectives*, concrètes (les capacités) d'accomplir des fonctionnements. Un fonctionnement se caractérise comme un élément parmi d'autres d'accomplissement d'une vie bonne (être en bonne santé, disposer d'un revenu permettant l'accomplissement d'une vie sociale épanouie). Certains fonctionnements de base sont indispensables (comme par exemple la nourriture, l'accès aux soins de santé ou à l'éducation). Au-delà de ceux-ci, pour l'auteur, il convient de considérer les différents fonctionnements possibles pour un individu comme autant de « paniers de bien » entre lesquels il doit pouvoir choisir. Le bien-être et la sécurité d'un individu se mesurent donc par l'étendue de sa liberté à

---

choisir entre différentes des opportunités qui s'offrent à lui. Les quantités et qualités de celles-ci sont en outre relatives aux caractéristiques propres aux individus et à l'environnement dans lequel ils évoluent.

Cette approche diffère d'autres plus répandues, du point de vue de la *base informationnelle du choix éthique* qui la sous-tend, soit l'étendue des libertés concrètes offertes aux individus qu'il convient de maximiser. En ceci elle se démarque de conceptions utilitaristes, qui en pratique n'envisagent le plus souvent que les revenus agrégés des individus, et les font équivaloir aux satisfactions qu'ils en retirent. Elle se distingue également des conceptions rawlsiennes de la justice basées sur les biens premiers (le capital de départ) qui ne tiennent pas compte de l'inégalité dans les capacités à traduire ceux-ci en fonctionnements effectifs (Vielle & Bonvin 2002).

Du point de vue des relations entre flexibilité et sécurité, cette approche offre de nouvelles perspectives, et peut poser certains problèmes.

§ Son intérêt majeur pour notre propos est de fournir une vision dynamique de l'accomplissement individuel : du point de vue des capacités, le but d'un EP n'est pas nécessairement de garantir une équivalence de revenus (ni même un emploi à tout prix) aux individus à chaque moment de leur trajectoire, mais bien au contraire de maximiser à tout moment leur liberté de choix entre plusieurs possibilités d'accomplissement – des opportunités différentes. En retour, cet horizon plus large des possibilités d'épanouissement doit être considéré comme condition de possibilité, facteur adjuvant de la flexibilité (Supiot 1999; Castel 2001). De même les « anciennes » conceptions de la sécurité, fondées exclusivement sur l'octroi d'une allocation "décommodifiante", ne tiennent pas compte des inégalités personnelles à convertir celles-ci en fonctionnements, et certains aspects des nouvelles politiques actives du marché de l'emploi, en fournissant des opportunités plus nombreuses de formation aux travailleurs, peuvent être vues comme développant leurs capacités (Lødemel & Trickey 2000; Vielle & Bonvin 2002).

- 
- § Cette approche a pour conséquence le maintien de la liberté de choix en particulier dans les politiques d'activation : à partir du moment où la contrainte est introduite, les capacités des individus s'en trouvent restreintes, et partant, leur sécurité d'existence. De ce point de vue, certaines pistes de réforme de l'assistance via des versions du "workfare" ou du "learnfare" qui passent par l'exercice d'une contrainte sont plus difficilement justifiables dans le cadre d'une approche en terme de capacités.
- § Il en découle que le centre d'attention des politiques publiques doit glisser d'une vision simplement quantitative du marché de l'emploi (par exemple mesurée en terme de taux d'emploi), ou de la notion de capital humain, vers une vision plus qualitative de l'individu travailleur. A contrario, la notion même de capacité présuppose qu'il n'existe pas de contradiction *per se* entre flexibilité et développement de la liberté individuelle.
- § Il va de soi que l'accent mis sur les capacités ne légitime pas qu'une politique de développement d'un seul aspect de celles-ci (par exemple la formation professionnelle) puisse justifier l'abandon d'une sécurité de revenu. Au contraire, celle-ci se justifie dans la mesure où elle permet d'accomplir les fonctionnements de base nécessaires à une vie individuelle épanouie.
- § Le caractère "décentralisé" de cette conception de l'égalité (puisque les capacités sont *in fine* relatives non seulement à des préférences individuelles, mais aussi à des caractéristiques relatives à l'inscription des individus dans des collectivités, catégories, ou groupes) peut être considéré comme un adjuvant à la flexibilité (puisque'il en découle logiquement la décentralisation de la décision entre différents ensembles de capacités). Il peut aussi dans certains cas être vu comme un obstacle à la sécurité, si la décentralisation de la négociation n'introduit pas des procédures de correction qui tiennent compte des inégalités de pouvoir et d'accès à la prise de décision. Ceci est

---

particulièrement vrai dans les pays secteurs ou régions, où, par exemple, les organisations syndicales sont peu représentées. Pour le dire autrement, le fait de considérer la dialectique flexibilité/sécurité du point de vue des capacités n'évacue pas la question de la fixation (par qui et comment ?) de droits collectifs pour l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient de nature substantielles aussi bien que procéduraux. On retrouve ici la problématique des garanties définies évoquées par le rapport Supiot.

Comme le montre ce premier examen, l'idée de capacité présente un intérêt certain pour évaluer les missions qu'accomplissent ou que pourraient accomplir les EP et les hypothèses de réformes. Il conviendra toutefois de poursuivre l'opérationnalisation de cette théorie, à l'origine pensée dans le cadre de préoccupations pour le développement et qui, dans le contexte de l'analyse de la protection sociale des pays du Nord, peut parfois prêter à quelques ambivalences, étant donné son degré de généralité (Standing 2002). La piste de recherche sur les capacités se trouve approfondie à l'heure actuelle par plusieurs équipes de recherches qui tentent de la mettre en œuvre de manière plus objectivable dans des instruments d'évaluation des politiques publiques. Des développements de ces travaux sont attendus dans un futur proche (Salais 2002; Standing 2002; Lewis 2002; Kazepov 2002 etc.).

Nous prévoyons de poursuivre le travail de réflexion en la mettant plus systématiquement en relation avec les autres approches énoncées plus haut, comme les marchés transitionnels ou les notions "d'état" professionnel.



---

## Bibliographiques

- AGLIETTA, Michel, 1998, « Le capitalisme de demain », *Note de la fondation Saint-Simon*, n° 106, novembre
- BARBIER, J.-C. (2001). Welfare to Work Policies in Europe. The Current Challenges of Activation Policies, Centre d'étude de l'emploi.
- BEATTIE, R. (2000). "Une protection sociale pour tous, oui, mais comment l'assurer ?" *Revue Internationale du Travail* 139(2): 141-161.
- BEFFA, J.-L., R. Boyer, et al. (1999). Les Relations salariales en France, Fondation Saint-Simon.
- BELLOFIORE, R. (2000). "Le sens des mots dans le débat sur l'après-fordisme ou le capitalisme fin-de-siècle au-delà des mythes." *Economies et société* 11(1/2000): 5-31.
- BOISSONNAT(Rapporteur), J. (1995). Le travail dans vingt ans. Paris, Odile Jacob.
- BOURDIEU(ed), P. (1993). La misère du monde. Paris, Seuil.
- BOYER, R., Ed. (1986). La flexibilité du travail. Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985. Paris, La Découverte.
- BOYER, R. & J.-P. DURAND (1993). L'après-fordisme. Paris, Syros.
- BOYER, R. (2000). The French Welfare : An institutional and historical analysis in European perspective. The role of private and Public sector in the Social Security System", Kyoto.
- CADIOU, L., S. GUICHARD, et al. (2000). "Disparités institutionnelles et flexibilité des marchés du travail dans l'UE." *Economie et statistique* 2/3(332-333): 49-63.
- CASTEL, R. (1995). Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat. Paris, Gallimard.
- CASTEL, R. (1999). "Droit du travail : redéploiement ou refondation ?" *Droit social*(5 mai 1999): 438-442.
- CASTEL, R. and C. HAROCHE (2001). Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne. Paris, Fayard.

- 
- Commission européenne (1999). Femmes et travail - Rapport sur les recherches existant dans l'Union européenne. Luxembourg, Office des Publications officielles des Communautés européennes: 270.
- Commission européenne (2000). Proposition de Décision du Conseil sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2001. Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes: 22p.
- Commission européenne (2000a). Vers une stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005). Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes: 22p.
- Commission européenne (2000b). Comment les hommes et les femmes utilisent-ils leur temps ? Luxembourg, Office des Publications officielles des Communautés européennes: 152p.
- Commission européenne (2000c). Conciliation de la vie professionnelle et familiale pour les hommes et les femmes et qualité des services de soins - Rapports sur les recherches existant dans l'Union Européenne. Luxembourg, Office des Publications officielles des Communautés européennes: 70p.
- Commission européenne (2001a). L'emploi en Europe 2001. Evolutions récentes et perspectives. Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes: 143p.
- Commission européenne (2001b). MISSOC 2001- La protection sociale dans les Etats membres de l'UE et de l'Espace économique européen. Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes: 648p.
- Commission européenne (2001c). Observatoire de l'emploi. Bilan : printemps 2001. Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes: 142p.
- COUTROT, T. (1999). "35 heures, marchés transitionnels, droits de tirage sociaux. Du mauvais usage des bonnes idées." Droit social(7/8 Juillet 1999): 659-668.
- DE NANTEUIL, M. (2000). "Flexibilité et travail : esquisse d'une théorie des pratiques." Cahiers du Laboratoire de Sociologie du Changement des Institutions(Juinn 2000): 34p.
- DUPEYROUX, J.-J. & R. RUELLAN (1998). Droit de la sécurité sociale. Paris, Dalloz.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990 (1999)). Les trois mondes de l'Etat-providence. Paris, PUF.
- ESPING-ANDERSEN, G., DUNCAN Gallie, et al. (2001). A New Welfare Architecture for Europe ?. Report submitted to the Belgian Presidency of the European Union. Brussels. **1**: 280p.

- 
- European Central Bank (2002). Labour Market Mismatches in Euro Area Countries. Frankfurt am Main, European Central Bank,: 38p.
- European Commission (1998). Care in Europe. Joint Report of the "Gender and Employment and the "Gender and Law" Groups of experts. Luxembourg, Office for Official publications of the European Communities: 120p.
- European Commission (1998). Care in Europe. Joint Report of the "Gender and Employment and the "Gender and Law" Groups of experts. Luxembourg, Office for Official publications of the European Communities: 120p.
- European Commission (1998). Working Time Patterns in the European Union : Policies and Innovations from a Gender Perspective. Report of the European Commission's Groups of Experts on "Gender and Employment". Luxembourg, Office for Official publications of the European Communities: 84p.
- European Commission (2001). Report by the Employment Committee. Indicators of Quality in Work. Bruxelles: 10p.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1997). New Directions in Social Welfare. Report of a Conference of the Irish Presidency of the European Union. Luxembourg, Office for Official publications of the European Communities: 100p.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1999). Linking Welfare and Work. Luxembourg, Office for Official publications of the European Communities: 98p.
- Eurostat (2001). Statistiques sociales européennes - Résultat de l'enquête sur les forces de travail 2000. Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes: 223p.
- FAGAN, C; MCALLISTER T. (2001). Gender, employment and working time preferences in Europe. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: 117p.
- FAGAN, C.; RUBERY, J.; SMITH, M., *L'évolution des modalités d'emploi et de la durée du travail et l'impact sur la force de travail des deux sexes*, Bruxelles, Commission européenne (DG V/A/3 — Unité pour l'égalité des chances), 1994p.
- FERRERA, M. (1996). "Modèles de solidarité, divergences, convergences : perspectives pour l'Europe." Revue suisse de science politique 2(1): 55-72.
- Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (1997). Les nouvelles orientations de la protection sociale. Rapport d'une conférence de la présidence irlandaise de l'Union européenne. Luxembourg, Office des Publications officielles des Communautés européennes: 110p.

- 
- Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2001). Pour une meilleure qualité de l'emploi. Conférence de la Présidence de l'Union européenne. Luxembourg, Office des Publications officielles des Communautés européennes: 36p.
- FRIOT, B. (1996). "Le régime de la contrepartie dans la logique salariale." Revue Française des Affaires Sociales(3, Juillet-septembre): 65-87.
- GOUDSWAARD, A. & M. d. NANTEUIL (2000). Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: 143p.
- HALL, P. A. (1993). "Policy Paradigms, Social Learning, and the State." Comparative Politics 25(3): 275-297.
- HETRU, E., J.-L. BIZEUR, et al. (1998). Les conséquences sociales de l'externalisation et de la sous-traitance. Bruxelles, Office de recherches sociales européennes: 184p.
- KAZEPOV, Y. (2002). Social Assistance and Activation Measures in Europe. Cost A15 Second Conference Welfare Reforms for the 21st Century, Oslo.
- KLAMMER, U. (2000). On the path towards a concept of "flexicurity" in Europe", WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.
- KRAVARITOU-MANITAKIS, Y. (1987). Nouvelles formes de travail : aspects de droit du travail et de sécurité sociale dans la communauté européenne, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- LEGOFF, J.-M. and P. V. NICOLE MALPAS, ASBL Engender (2000). Intégration de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans les politiques de l'emploi et du marché du travail. Un inventaire critique des indicateurs statistiques en vue d'une évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en terme de genre. Bruxelles, Office des Publications officielles des Communautés européennes: 70p.
- LEWIS, J. (2002). Gender and Welfare State Change. Cost A15 Second Conference Welfare Reforms for the 21st Century, Oslo.
- LILJA, R. and U. HÄMÄLÄINEN (2001). Working Time Preferences at Different Phases of Life. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: 97p.
- LØDEMEL, I. and H. TRICKEY (2000). An Offer you Can't Refuse. Workfare in international perspective. Bristol, Policy Press.
- MARSDEN, D. (2000). Can the right kinds of labour institutions create jobs ? Europeanization of industrial relations, Bruxelles, Université Libre de Bruxelles.

- 
- MARSDEN, D. (2001). L'adaptation des institutions du marché du travail à celle de la nouvelle donne économique. Institutions et croissance. Les chances d'un modèle économique européen. J.-P. Touffut. Paris, Albin Michel. **1**: 61-92.
- MERLLIÉ, D. and P. PAOLI (2000). Dix ans de conditions de travail dans l'Union européenne. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- MICHON, F. (1999). Temporary agency work in Europe, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.
- MOENE, K. O. and M. WALLERSTEIN (1995). "How Social Democracy Worked : Labor Market Institutions." Politics and Society 23(2): 185-211.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (1995). La flexibilité du temps de travail : négociations collectives et intervention de l'état. Paris, OCDE.
- PALIER, B. (2002). How can we analyse the process of welfare state reforms in Continental Europe ? Cost A15 Second Conference Welfare Reforms for the 21st Century, Oslo.
- PAOLI, P. (1992). First European Survey on the Work Environment 1991 - 1992. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: 250p.
- PAOLI, P. and D. MERLLIÉ (2000). Third European survey on working conditions 2000. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: 72p.
- PAUGAM, S. (2000). Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle.
- PENÃ-CASAS, R. (2002). Indicators of quality of Employment in the EU. Bruxelles, Observatoire Social Européen: 71p.
- POCHET, P. (2000). Union monétaire et négociations collectives en Europe. Bruxelles [etc.], PIE. Peter Lang.
- ROOM, G. (2000). "Commodification and Decommodification : a developmental critique." Policy & Politics **28**(3): 331-351.
- SALAI R., 2002, "Work and Welfare. Towards a Capability-based approach", in J. Zeitlin and D. Trubek (eds.), *Governing Work and Welfare in a New Economy. European and American Experiments* , Oxford: Oxford University Press
- SARFATI, H. and G. BONOLI(dir) (2001). Marchés du travail et protection sociale dans une perspective internationale : Parallélisme ou convergence ?, Association internationale de sécurité sociale.

- 
- SCHARPF, F. W. and V. A. SCHMIDT, Eds. (2000). Welfare and work in the open economy. Oxford, Oxford University Press.
- SCHMID, G. (1998). Transitional Labour Markets : A New European Employment Strategy, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- SCHMID, G. (2001). L'activation des politiques d'emploi : combiner la flexibilité et la sécurité dans les marchés du travail transitionnels. Institutions et croissance. Les chances d'un modèle économique européen. J.-P. Touffut. Paris, Albin Michel. **1**: 61-92.
- SCHMID, G. and B. GAZIER (2002). The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Market. Cheltenham, Edward Elgar.
- SCHÖMANN, K., S. FLECHTNER, et al. (2000). Moving towards Employment Insurance – Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung,.
- SEIFERT, H. (1999). Job Security a new topic of collective bargaining, Hans-Böckler-Stiftung.
- SEN, A. (1990). “Welfare, freedom and Social Choice : A reply.” Recherches Economiques de Louvain **56**(3-4): 429-450.
- SEN, A. (1992). Inequality Reexamined. New-York, Oxford University Press.
- SEN, A. (1995). “Rationality and Social Choice.” American Economic Review **85**(1): 1-23.
- SEN, A. (2000). “Travail et droits.” Revue Internationale du Travail **139**(2): 129-139.
- STANDING, G. (1997). “Globalization, Labour Flexibility and Insecurity : The Era of Market Regulation.” European Journal of Industrial Relations **3**(1): 7-37.
- STANDING, G. (2002). CIG, COAG and COG. Real Utopias Fifth Conference : Rethinking Redistribution, Madison(WI).
- STORRIE, D. (2002). Temporary agency work in the European Union. Dunlin, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions: 132p.
- SUPIOT, A. (1994). Critique du droit du travail. Paris, PUF.
- SUPIOT(ed), A. (1999). Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Paris, Flammarion.
- SYKES, R., B. PALIER, et al. (2001). Globalization and European Welfare States. Challenges and Change. Basingstoke, Palgrave.

- 
- TAYLOR-GOOPY, P., Ed. (2001). Welfare States under Pressure. London, Sage.
- TRAXLER, F. and B. WOITECH (2000). "Transnational Investment and National Labour Market Regimes : A Case of "Regime Shopping" ?" European Journal of Industrial Relations 6(2): 141-159.
- VERLY, J. (2000). Les rouages de l'emploi : relations collectives du travail et protection sociale. Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant.
- VIELLE, P. (1997). Le coût indirect des responsabilités familiales. Sa reconnaissance en droit comparé, européen et international de la sécurité sociale dans la perspective de l'égalité des chances entre femmes et hommes. Florence, Institut Universitaire Européen: 618p.
- VIELLE, P. and J.-M. Bonvin (2002). Activation policies : a capabilities perspective. Real Utopias Fifth Conference : Rethinking Redistribution, Madison(WI).
- VISSER, J. (2002). Is Employment the Answer to Social Policy ? COST A15 Second Conference. Welfare reforms for the 21st century, Oslo.
- WEBSTER, D. (2002). Unemployment : How Official Statistics Distort Analysis and Policy, and Why ? Radical Statistics Annual Conference, University of Northumbria at Newcastle.
- WILTHAGEN, T. (1998). Flexicurity : A New Paradigm for Labour Market Policy Reform ?, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- YEATES, N. (2001). Globalization and Social Policy. London, Sage