

## 45. VERS UN ÉTAT SOCIAL EUROPÉEN ? LES ENSEIGNEMENTS DE LA POLITIQUE EUROPÉENNE DE LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE DES JEUNES (1997-2001)

Frédéric Lebaron et Franz Schultheis  
*in Serge Paugam, Repenser la solidarité*

Presses Universitaires de France | « *Quadrige* »

2011 | pages 873 à 886

ISBN 9782130588757

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<https://www.cairn.info/repenser-la-solidarite---page-873.htm>  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Presses Universitaires de France.

© Presses Universitaires de France. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

*Vers un État social européen ?  
Les enseignements de la politique européenne  
de lutte contre le chômage des jeunes (1997-2001)*

FRÉDÉRIC LEBARON et FRANZ SCHULTHEIS

Pendant que les sociétés occidentales se penchent avec acharnement sur la question du chômage en tant que version contemporaine la plus brûlante de la question sociale du salariat, tout se passe comme si le statut même de « salarié » se trouvait lui-même mis en question dans les coulisses des débats politiques. L'érosion rapide du statut même de salarié protégé par le droit du travail et le droit social, qui se manifeste entre autres par la montée de l'emploi dit « atypique » (devenant de plus en plus « typique » des conditions du salariat contemporain), semble ouvrir la voie à une crise fondamentale de tout un modèle de société historiquement posé depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. Cette transformation profonde de la société salariale est menée, de façon paradoxale ou – au contraire – « significative », sous l'égide de politiques officielles visant à endiguer le fléau du chômage par des moyens politiques et économiques. Les effets de ces politiques, non planifiés, non voulus et même pervers, du moins pour certains des acteurs, ou au contraire voulus, planifiés et désirés par d'autres, mettent radicalement en question une sorte de compromis historique inscrit dans l'histoire de longue durée des civilisations occidentales.

Depuis les années 1980, les spécialistes du monde social s'accordent en général pour parler d'une crise profonde de la société salariale. Ce retour de la question sociale peut être thématiqué sous différentes formes et à l'aide de différents concepts :

– Les uns mettent en avant la raréfaction du travail salarial et annoncent que face à cette denrée de plus en plus rare, nous nous trouverions devant de nouvelles ruptures, tendant à opposer un tiers de la population hautement qualifié, assuré, intégré et économiquement privilégié à un

tiers de la population caractérisé par une exclusion économique, sociale et culturelle de plus en plus massive, le troisième tiers occupant une position intermédiaire.

– D'autres évoquent la fin du statut de salarié successivement élaboré grâce à l'État social, en insistant sur l'impact de plus en plus important d'emplois atypiques mal payés, sans protection sociale valable et d'une durée limitée qui ressemblerait de plus en plus à ce que l'on appelle aux États-Unis les *McJobs* ou les *junk jobs* dont il faut en général combiner deux ou trois pour parvenir à un revenu décent.

– De façon complémentaire, d'autres observateurs font état de l'affirmation grandissante d'une catégorie socio-économique de *working poors*, salariés restant de façon permanente en situation de précarité économique, sinon de pauvreté matérielle tout en travaillant à plein temps.

– Nombre d'études dressent l'image d'une société de plus en plus polarisée, fondée sur le retour d'une logique marchande pure de moins en moins maîtrisée, contrôlée et réglée par les États nationaux qui, face aux effets de mondialisation et de globalisation de l'économie, qui semblent perdre de plus en plus la capacité d'intervenir et de sauvegarder les acquis socio-historiques du *welfare capitalism*. On insiste beaucoup sur le fait que le nouveau darwinisme social qui accompagne la philosophie du *shareholder value* et le principe *the winner take all* se paie par une accentuation massive des inégalités sociales de toutes sortes.

– Enfin, toute une série d'analyses sociologiques à visées théoriques, orientations méthodologiques et objets empiriques très divers soulignent l'émergence d'une sorte de nouvel *ethos* de travail et d'une transformation profonde des exigences normatives adressées aux salariés quant à leurs dispositions mentales, morales et comportementales.

Ces transformations en cours semblent d'ores et déjà se refléter dans le langage dont on se sert pour parler des tendances économiques et sociales. On assiste depuis une dizaine d'années à la naissance de ce que l'on peut appeler avec George Orwell une novlangue. Parmi les nouveaux concepts dont on se sert couramment dans la politique de personnel rebaptisée de façon conséquente en *human resources management*, le concept d'*employability* semble jouer un rôle clé et représenter en tant que tel une nouvelle vision économique et sociale du statut de salarié et de sa condition.

Ces changements sociaux dont la force est en phase avec un changement de société global sont attribués à des dynamiques extérieures à nos sociétés contemporaines proprement dites, le concept attrape-tout

de « mondialisation » servant à cacher notre ignorance en ce qui concerne ces transformations sociales radicales. En collant une telle étiquette passe-partout sur les phénomènes économiques sociaux et culturels les plus divers, les sciences sociales contemporaines risquent ainsi de contribuer à une vision fataliste du monde d'ores et déjà bien présente dans les représentations collectives de nos contemporains et faire oublier que ces changements manifestent ou accompagnent des choix politiques et représentent des enjeux de luttes pour ce que l'on peut appeler, avec Weber et Bourdieu, le monopole de définition légitime de l'ordre social. La notion abstraite de « mondialisation » ne nous mène pas bien loin en matière de diagnostic des temps qui courent et nécessite une « opérationnalisation » face à des objets empiriques tangibles tels que le processus de construction d'une Europe sans frontières, qui nous offre un terrain d'observation et d'analyse tout à fait pertinent. Il s'agit justement d'un modèle de régulation politique et économique transnational mettant radicalement en question la souveraineté des appareils étatiques nationaux des pays impliqués, produisant des effets de dérégulation très forts à l'intérieur des sociétés concernées. Il s'agit à notre avis d'un cas empirique exemplaire – sorte de gigantesque laboratoire politique et social – pour tester quelques-unes des hypothèses théoriques circulant dans le champ des sciences sociales et économiques contemporaines.

C'est à travers l'exemple de la politique européenne de lutte contre le chômage des jeunes analysée par un groupe de chercheurs de différents pays membres, que nous avons esquissé une telle démarche<sup>1</sup>. Dès son lancement, à l'occasion du sommet européen d'Amsterdam, ce que l'on appelle aujourd'hui la « stratégie européenne de l'emploi » a été présenté comme la tentative d'instauration d'une politique sociale européenne tournée vers des catégories cibles particulièrement vulnérables au risque de chômage et victimes de disparités, en premier lieu les « jeunes ». Le haut niveau du taux de chômage des 15-24 ans, l'insuffisance ou l'inadaptation de leur formation, leur trop faible « employabilité » se sont vus constitués comme problèmes sociaux à l'échelle de

1. Il s'agit d'un programme de recherche européen coordonné par Franz Schultheis sous le titre « La précarité des jeunes en Europe et la mise en pratique d'une politique de lutte européenne contre l'exclusion économique et sociale des jeunes » (Targeted Socio-Economic Research de l'UE ; 1998-2001). Ce projet a été réalisé en coopération avec F. Lebaron/Paris, N. Panayatopoulos/Crète, et A. Rea/Bruxelles. L'analyse du champ d'émergence de cette nouvelle politique en France a été fournie par F. Lebaron. Pour savoir plus de ce projet, voir : [http://www.cordis.lu/improving/socio-economic/conf\\_dilemma.htm](http://www.cordis.lu/improving/socio-economic/conf_dilemma.htm).

l'Europe, alors même que les traditions en matière de traitement social de l'emploi des jeunes demeuraient fortement différenciées. L'adoption en 1999 du « pacte européen pour l'emploi » puis celle, en décembre 2000, d'un « agenda social européen » ont conforté une évolution graduelle vers la mise en place, au moins rhétorique, d'une politique sociale européenne (associée à de nouveaux dispositifs de politique publique, comme la « méthode ouverte de coordination ») qui se veut tournée vers certaines populations cibles telles que les jeunes. Plutôt que d'évaluer la « réussite » ou l'« échec » d'une telle politique, il semble d'abord nécessaire d'interpréter sa signification et les conditions de sa mise en œuvre, qui ne vont pas de soi dans un contexte de très profondes différences nationales afin de mieux saisir les traits caractérisant un nouveau modèle d'État social émergent devant nos yeux, modèle que l'on peut qualifier de « social-libéral ».

#### LES NOCES DE LA SOCIAL-DÉMOCRATIE ET LA NAISSANCE D'UN HYBRIDE POLITIQUE

À l'origine de la « stratégie européenne de l'emploi », le gouvernement français a joué sans doute un rôle décisif : pour beaucoup d'observateurs et de commentateurs, cette politique est même très largement d'origine française. Durant la campagne législative de 1997, le Parti socialiste français, notamment par l'intermédiaire de son premier secrétaire, Lionel Jospin, met en avant la nécessité d'un « gouvernement économique », c'est-à-dire d'une coordination des politiques économiques nationales, pour contrebalancer l'indépendance future de la Banque centrale européenne et sa politique orthodoxe, en agissant de façon volontariste contre le chômage. Quelques mois après l'arrivée au pouvoir de la « gauche plurielle » en France, la mise en place de la « stratégie européenne de l'emploi », à la suite d'un « Conseil européen extraordinaire sur l'emploi » tenu à Luxembourg en novembre 1997, semble marquer un tel tournant dans la construction de l'Europe sociale, laissée jusqu'alors au seul jeu des « acteurs sociaux » les plus légitimes, à quelques textes et directives encore peu appliquées, et aux « compétences nationales » conformément au principe de subsidiarité.

Malgré ses apparences volontaristes, la « stratégie européenne de l'emploi » s'inscrit ainsi sans ambiguïté dans l'agenda néolibéral européen. Elle marque moins un infléchissement qu'une accélération des

pressions à la restriction des dépenses sociales et à la flexibilisation du marché du travail, deux moteurs de l'imposition des politiques néolibérales, en Europe comme dans le reste du monde. Les sommets européens d'Amsterdam et de Luxembourg n'ont pas conduit à la création d'une ligne budgétaire « fédérale » spécifique. Ils se sont en fait concrétisés, comme on sait, par l'élaboration de « piliers » et de « lignes directrices », de « plans d'action nationaux pour l'emploi » (discutés dans chaque pays par l'État et les partenaires sociaux), accompagnés d'un dispositif global d'évaluation institutionnelle communautaire visant à contrôler régulièrement la mise en œuvre des lignes directrices dans les pays de l'Union. Il s'est finalement plutôt agi de dessiner l'architecture d'une conception et d'une pratique européenne de la politique de l'emploi et plus largement de l'État social, en tentant de surmonter les différences nationales dans une sorte de synthèse orientée par la mise en évidence des « bonnes pratiques » et la transposition des « modèles de réussite » nationaux. Mais l'importation explicite de techniques d'évaluation d'origine managériale, le *benchmarking* de la politique de l'emploi, n'est évidemment pas le seul élément d'inspiration « néolibérale » dans la stratégie européenne de l'emploi, même s'il joue un rôle important, qui va dans le sens d'une « économicisation » généralisée de la politique publique à travers la prégnance de critères quantitatifs restrictifs et biaisés. La notion de « flexibilité » n'est pas reprise explicitement, notamment du fait des réticences françaises à employer un vocabulaire trop clairement associé aux politiques néolibérales, mais la philosophie sociale qui l'accompagne est omniprésente au sein du pilier consacré à l'« adaptabilité » et de celui qui concerne l'« insertion professionnelle ». Les notions d'« employabilité », d'« apprentissage tout au long de la vie », de « politique active de l'emploi », l'objectif de la « réduction des charges sociales sur les bas salaires » et le combat contre les « désincitations au travail » sont quelques-unes des priorités constamment réaffirmées. L'« esprit d'entreprise » (deuxième axe) contrebalance la référence, plus social-démocrate, à l'« égalité des chances » (quatrième axe). La SEE peut ainsi être décrite comme une synthèse négociée de l'état des philosophies de la politique en matière d'emploi dans les pays de l'Union telles qu'elles se sont cristallisées, durant cette période, dans des institutions, des dispositifs, un lexique et des pratiques. Cette philosophie évolue peu entre 1997 et 2001 et conserve un caractère relativement hybride : issue d'une inflexion « volontariste » à l'échelle de l'Union, elle vise finalement surtout à construire un cadre de références communes à l'ensemble des partenaires à partir de situations nationales

différenciées. Le premier travail de la SEE a en fait consisté à retraduire dans la langue européenne les principes et les pratiques de leurs propres institutions et politiques en matière d'emploi. Mais, loin de consister en une impulsion centrale très cohérente, les « piliers » et les « lignes directrices » sont plutôt le produit de négociations politico-administratives et de retraductions multiples du niveau national vers le niveau européen (et vice versa). Leur fonction peut être décrite comme unificatrice et mobilisatrice à la fois, et c'est sans doute d'abord en ce sens qu'elles contribuent à la réalisation de l'agenda néolibéral, faute de permettre la mise en œuvre réelle d'une politique commune de l'emploi.

L'usage de technologies issues du management en matière d'évaluation des politiques de l'emploi illustre un aspect important de la légitimation des politiques néolibérales : la construction officielle de catégories d'évaluation des pratiques et des institutions est désormais partie intégrante de la politique publique elle-même. Il n'est dès lors guère surprenant que bon nombre des enjeux de la politique européenne se cristallisent autour de la définition des indicateurs de « bonne performance » en matière d'emploi.

Les modalités de la mise en place du *benchmarking* européen sont le produit d'une interaction complexe entre le champ politico-bureaucratique transnational (la Commission européenne, le Conseil européen, le comité de l'emploi, etc.) et les différents champs nationaux (gouvernements, ministères du Travail, partenaires sociaux, etc.). Le cercle des agents qui interviennent en amont dans la définition des « bons indicateurs » inclut un assez grand nombre de responsables politiques, hauts fonctionnaires et économistes. Il reste que le résultat de ce processus transnational s'exprime, de manière objectivée et brutale, dans la liste des indicateurs finalement retenus pour évaluer les performances en matière d'emploi. Sans entrer dans une analyse méthodique de leur mode de définition et des conditions de collecte des informations statistiques qui mériteraient, elles aussi, d'être plus longuement développées, on se contentera de quelques éléments d'interprétation.

La SEE s'accompagne de façon très évidente d'une dévalorisation relative du *taux de chômage* au profit d'une référence de plus en plus appuyée au *taux d'emploi*, qui devient, comme nous avons pu le constater également dans plusieurs entretiens menés avec des acteurs de la Commission européenne, le principal indicateur d'état global du marché du travail, complété par divers taux de chômeurs spécifiques correspondant à des catégories cibles jugées centrales (chômage des jeunes, chômage

de longue durée). C'est une nouvelle définition du « plein-emploi », néolibérale, qui s'impose : le plein-emploi exprime la mobilisation maximale de la population « en âge de travailler », cette catégorie étant elle-même définie de manière extensive, au service de l'activité économique. Rappelons en même temps que la catégorie de chômage s'enracine dans l'histoire sociale de longue durée des contextes nationaux et des logiques de régulation étatique de la question sociale du salariat moderne produites à travers un long processus de « social learning » (Heclo) et qu'une convergence des points de vue nationaux y serait donc beaucoup plus difficilement réalisable que dans le cas de l'usage de la norme abstraite de plein-emploi. Dans le cas des jeunes, la référence à cet indicateur exprime la dévalorisation relative de la scolarisation générale par opposition à l'apprentissage. Dans le cas des personnes âgées, c'est une autre formulation de l'incitation à reculer l'âge de la retraite, dans la perspective du financement futur des retraites, érigé depuis longtemps en problème principal de l'*agenda* néolibéral. Plusieurs autres indicateurs ont pour but de mesurer de façon plus précise ce que l'on peut appeler l'*effort national en matière d'insertion* de diverses catégories cibles, notamment par la mesure de l'*activation* des dépenses sociales.

#### LA NORME DU PLEIN-EMPLOI : ENTRE WELFARE ET WORKFARE

Le succès de la notion de *taux d'emploi* exprime de façon synthétique la philosophie sociale qui sous-tend la nouvelle conception du « plein-emploi ». Elle exprime aussi très bien le caractère hybride des institutions politico-économiques européennes. La notion « beveridgienne » et keynésienne de « plein-emploi » est réutilisée mais redéfinie dans un cadre néolibéral. L'un des multiples usages politico-économiques de la notion de *taux d'emploi* la constitue comme une réponse aux inégalités dans les taux d'activité de différentes catégories (par exemple les femmes), thème traditionnel de la rhétorique progressiste : la hausse du taux d'emploi des catégories particulières à fort taux de chômage ou d'inactivité viserait à corriger une défaillance du marché qui pénalise indûment telle ou telle catégorie.

Mais le recours au *taux d'emploi* revêt en même temps une signification sans ambiguïté quant à la place du système scolaire ou de la protection sociale. Appliquée aux classes d'âge jeunes, elle signifie en



premier lieu une remise en cause de la politique d'accès aux études supérieures longues et une incitation à la fin précoce de la scolarisation au profit du développement de l'apprentissage, censé être beaucoup plus performant en matière d'emploi des jeunes. Appliquée aux classes d'âge élevés, elle signifie avant tout la remise en cause de l'accès « précoce » à la retraite et une philosophie restrictive quant au financement des retraites, qui implique des « réformes » concernant l'âge du départ à la retraite et son mode de financement.

L'« État social européen » ainsi conçu est donc d'abord un ensemble d'incitations à la mise au travail de catégories inactives, qui se donne pour but d'élargir l'assise du financement de la protection sociale tout en diminuant le nombre de bénéficiaires « passifs » des largesses de l'État-providence. La dimension morale et moralisatrice de ce système est évidemment centrale. Et l'on ne peut que constater les connotations puritaines d'une telle vision du « travail » et de « l'activité ». L'insistance sur le caractère actif du nouvel « État social » européen s'exprime aussi par le succès d'un discours accompagnant l'incitation à la mise au travail d'une définition des nouvelles conditions d'adaptation de la main d'œuvre aux nouvelles formes de travail. L'« insertion », qui fut longtemps pensée comme un ensemble de droits associés au risque du chômage et à l'entrée sur le marché du travail, est désormais conçue comme un ensemble de « devoirs » particuliers des demandeurs d'emploi et des inactifs pour devenir des salariés efficaces, y compris dans la recherche d'emploi. Il s'agit pour eux d'adapter leurs demandes et leurs dispositions aux conditions nouvelles d'intégration au marché du travail, de devenir d'une certaine façon des salariés-entrepreneurs, responsables de faire valoir leur capital humain à son juste prix sur le marché. Face à l'émergence d'un tel esprit du capitalisme radicalisé et étendu aux salariés eux-mêmes, il n'est donc pas étonnant que la résolution des pays membres de l'UE signée en 1997 lors du sommet de Luxembourg, fasse, comme nous l'avons constaté plus haut, du concept d'*employabilité* un des quatre piliers essentiels d'une nouvelle politique d'emploi. L'*employabilité* y est représentée comme la capacité (ou les qualités) dont un salarié dispose pour faire appel à ses compétences.

La politique européenne de l'emploi se donne donc pour objectif explicite de créer des acteurs du marché du travail. Elle est relayée par l'évolution des dispositifs nationaux en matière de « retour à l'emploi » et d'indemnisation des chômeurs. Avec le « plan d'aide au retour à l'emploi », la philosophie du *workfare* s'étend successivement en Europe

durant la période 1997-2001. En France par exemple, elle tend à contraindre les chômeurs, par une incitation morale doublée d'une obligation juridique, à accepter les emplois qui leur sont offerts, en Allemagne ou en Belgique, elle se manifeste de plus en plus ouvertement dans le contexte des politiques d'aide sociale sous forme de politique d'« activation » souvent à caractère très contraignant. Rappelons aussi que les réformes récentes de l'assurance-chômage en Allemagne sous le label « Harz IV » confèrent à cette politique d'activation entamée depuis la fin des années 1990 une dimension radicale que l'on aurait eu pu difficilement s'imaginer il y a une vingtaine d'années encore.

La politique du *workfare* semble viser, sous ses différentes variantes nationales, à fabriquer des acteurs économiques mobiles et flexibles, c'est-à-dire capables de s'orienter dans des configurations économiques changeantes et à accepter des normes de travail plus ou moins contraignantes (selon les périodes, les secteurs, etc.), sans référence à des normes claires et bien établies de qualité du travail ou de niveau de rémunération, ou encore à innover et à accepter les risques associés à la création d'entreprises. Les jeunes sont au cœur de cette politique de production d'*habitus* flexibles ajustés à un *cosmos* économique toujours pensé comme mouvant, contraignant, incertain, le risque étant institué en dimension structurelle de l'activité sociale.

L'émergence de la « jeunesse » comme catégorie passe-partout de la représentation des problèmes économiques et sociaux contemporains va ainsi de pair avec l'apparition de toute une panoplie de discours, qui semble faire des qualités spécifiques attachées à l'âge jeune le fondement même de cette nouvelle conception du capital humain en réponse aux exigences impatientes du monde économique soumis aux contraintes incontournables et irréversibles d'une nouvelle dynamique historique du capitalisme en voie de mondialisation. Flexibilité, mobilité, perfectibilité, méritocratie, plasticité, prix faible, esprit de concurrence, soumission continue à des tests et des épreuves : voilà des nécessités matérielles et symboliques attachées au statut de « jeunes » transsubstantialisés ensuite en « vertus » universelles du nouveau type de capital humain réclamé par le discours néolibéral. Faire du salarié futur un *éternel jeune* acceptant comme une fatalité de devoir participer à une course acharnée mais sans but faute de déboucher réellement sur une situation stable, reconnue et assurée. Il se fera d'autant plus facilement à l'idée du *life long learning* qu'il ne sortira peut-être jamais vraiment de cette salle d'attente où il se trouvera parmi toute une armée de réserve

de prétendants éternellement jeunes puisque durablement dépourvus de tout statut social légitime.

Le thème de l'« activation » s'accompagne d'un durcissement des systèmes objectifs de contraintes pesant sur les jeunes demandeurs d'emploi, les inactifs et plus largement les bénéficiaires de l'État social. L'accroissement de toutes les formes d'encadrement et de contrôle social est logiquement associé à une orientation de plus en plus restrictive en matière de dépenses sociales, les sanctions à l'égard des « mauvais » inactifs ou chômeurs, c'est-à-dire des agents économiques accusés de profiter passivement des largesses publiques, tendant à s'imposer toujours plus dans le débat public. Elles sont de plus en plus évaluées comme autant d'incitations au « retour à l'emploi », ce qui contribue à la cohérence globale du système qui se met en place : le contrôle accru sur les dépenses (restrictions budgétaires) a pour effet un déplacement des dépenses vers le contrôle des bénéficiaires et celui-ci à l'imposition de l'accès à l'emploi et de l'*habitus* flexible qui le rend possible. L'usage de la notion d'incitation cache donc le déploiement des diverses formes de contraintes sociales ayant pour but de transformer l'État social « passif » en État social « actif ».

#### FLEXIBLE ET PRÉCAIRE : LE VISAGE DE JANUS DE LA JEUNESSE À L'ÂGE DE L'IDÉOLOGIE NÉOLIBÉRALE

La résolution des pays membres de l'UE signée en 1997 lors du sommet de Luxembourg fait du concept d'*employability* un des quatre piliers essentiels d'une nouvelle politique d'emploi. L'*employability* y est représenté comme la capacité (ou les qualités) dont un salarié dispose pour faire appel à ses compétences, ou, autrement dit, la capacité d'inciter une demande face à son offre sous forme de force de travail. *Employability* est le mot magique de cette nouvelle philosophie économique et sociale selon laquelle l'individu doit devenir une sorte d'entrepreneur de lui-même, de son propre capital humain et offrir ses qualités et ses compétences sur le marché en concurrence ouverte avec ses pairs.

Quand on prend la peine de reconstruire la généalogie de cette pensée, comme le fait Alain Ehrenberg pour le cas français, on se trouve devant le paradoxe historique particulièrement intéressant que la carrière étonnante de la novlangue économiste trouve son origine à l'époque d'une prise de pouvoir de la gauche au début des années 1980 : « ... la

gauche arrive au pouvoir, et son projet collectif (qui fait qu'elle est « de gauche ») échoue ; le chef d'entreprise est érigé en modèle d'action pour tous... ». Cette reconversion politico-idéologique du socialisme accompagne un déclin rapide du mode de régulation taylorien et fordien des rapports salariaux et de ses formes disciplinaires de gestion des ressources humaines, donnant lieu à un nouveau type de gestion apparemment et officiellement moins fondé sur un modèle hiérarchique de contrôle que sur celui de responsabilité et d'initiative personnelle de tout employé.

Ce nouveau type de normalisation des rapports socio-économiques prétend reposer principalement sur des formes d'adhésion incorporées par les salariés et inscrites dans leurs dispositions cognitives, morales et comportementales. Par là, ce type de régulation sociale « capillaire », pour utiliser un concept cher à Foucault, s'avère non seulement particulièrement efficace, mais aussi exceptionnellement « légitime », car les salariés participent activement, apparemment de façon volontaire, à la mise en pratique de cette nouvelle éthique capitaliste.

L'idée maîtresse d'*employabilité* véhicule ainsi sous la forme d'une vulgate divers thèmes des sciences économiques contemporaines, dont les maîtres mots – *flexibilité*, *mobilité*, *self management*, *lifelong learning*, *bench marking* ou *self evaluation* – ont été analysés entre autres par Boltanski et Chiapello dans leur étude, *Le nouvel esprit du capitalisme* (1999).

Cette pensée néolibérale semble offrir une solution claire et conséquente à la question du chômage, solution incluse dans le modèle du « salarié entrepreneur de soi » ou de « Ich-AG », comme on a l'habitude de dire en allemand : l'idée même de chômage devient obsolète au moment où l'on transforme le salarié en entrepreneur de sa propre force de travail. Celui-ci peut certes rencontrer des conjonctures difficiles et avoir du mal à vendre sa force de travail sur le marché libre où circulent des biens de tout type, mais dans un tel cas il lui faut faire baisser le prix de sa marchandise pour la rendre concurrentielle. S'il s'agit d'un produit mal adapté au marché, il lui faut le réorienter, l'améliorer et le qualifier : l'idée de *life long learning* s'impose comme modèle de *quality management* de soi et de *benchmarking* individuel permanent.

L'attaque particulièrement efficace contre l'institution du salariat prend la forme d'un abandon même du contrat de travail durable, remplacé par l'idée d'un contrat délimité ou d'un mandat circonscrit, idée qui correspond bien au modèle du « projet » de plus en plus prédominant dans les sphères du management et de l'emploi des cadres

supérieurs. On passe donc d'une logique de « contrat de statut » vers celle d'un « contrat utilitariste », comme le dit bien Max Weber en insistant sur le fait que le premier transforme l'habitus global des personnes impliquées et crée des obligations juridiques et morales durables, tandis que le deuxième s'avère purement ponctuel.

Il va de soi que ce type d'embauche ponctuel et délimité est plus facilement géré par des agences temporaires, qui peuvent prendre en charge les « salariés employeurs » de façon durable comme « clients » et contribuer à les placer le mieux possible sur le marché en participant à leur plus-value. Il ne faut donc pas s'étonner que ce type de commerce des ressources humaines progresse tandis que les institutions publiques sont mises en cause.

N'est-il pas étonnant de constater à quel point nombre de salariés se sont d'ores et déjà habitués à la nouvelle éthique de travail mettant en question de vieilles institutions religieuses et culturelles telles que les loisirs du week-end en tant que chasse gardée de la vie familiale ou encore le principe d'une journée de travail « normale » garantissant une harmonisation minimum de la vie quotidienne des couples et des familles ?

Allant de pair avec l'ébranlement de l'institution du contrat de travail type et la progression, voire la généralisation et la normalisation du travail dit jusqu'alors « atypique », on se trouve face à une individualisation et pluralisation des situations et des statuts des nouveaux salariés. Tout se passe comme si cette différenciation représentait en même temps un type de domination particulièrement efficace, étant donné que l'individualisation des conditions et des formes de travail ne favorise guère les actions solidaires de la part des salariés, qui se trouvent de toute façon en situation de faiblesse depuis que les rapports de force entre employeurs et employés ont été déséquilibrés par la crise de l'emploi. À la place de la négociation collective et centralisée des salaires et des conditions de travail, qui ont caractérisé pendant de longues décennies les rapports de travail dans les sociétés avancées, on se trouve dès lors devant une individualisation et pluralisation accentuées, qui ne s'arrêtent pas aux portes du secteur public où on a commencé, dans plusieurs pays, à introduire l'idée de salaire au mérite.

Il faut aussi prendre en considération la demande économique et politique de plus en forte pour la baisse des salaires les plus bas considérés comme trop coûteux. Nombre d'experts économistes voient dans une telle réduction du coût du travail le moyen le plus efficace de la lutte

contre le chômage. Dans une telle conjoncture socio-économique, on rencontre bien souvent des familles obligées de cumuler plusieurs emplois mal payés pour survivre et ce n'est qu'au prix d'une auto-exploitation poussée que les précaires américains ou britanniques parviennent à contribuer au miracle économique d'un apparent plein-emploi. Rappelons aussi que l'usage très restrictif de l'accès à l'assurance-chômage contribue à sa façon à transformer des chômeurs en *working poor* et ceci dans un contexte marqué par un décalage croissant entre les revenus les plus bas et les revenus les plus privilégiés.

## CONCLUSION

Pour conclure, en ce qui concerne plus spécifiquement les « jeunes », la politique européenne de lutte contre le chômage joue le rôle d'un révélateur de la philosophie sociale d'ensemble, « sociale-libérale », que partagent les gouvernements et les institutions nationales de l'Union européenne. La légitimation de l'accès précoce à l'emploi et à la formation professionnelle (par opposition à la scolarisation générale prolongée) ; la nécessité de produire chez les jeunes des dispositions flexibles à l'égard du monde du travail ; la mise en place de dispositifs contraignants visant à légitimer et à faciliter le retour à l'emploi des jeunes les plus « défavorisés » (ce qui se traduit par l'« activation » des dépenses sociales).

Loin de chercher ainsi à simplement lutter contre la « précarité » des jeunes (catégorie qui n'a, à ce jour, pas été constituée comme telle dans l'espace européen encore moins qu'au niveau national), la stratégie européenne de l'emploi fournit surtout un cadre visant à promouvoir de façon structurelle la *flexibilisation* du marché du travail, qui a pour but de conduire les jeunes à intérioriser les conditions d'accès à l'emploi d'un marché du travail fortement dérégulé : cette double dimension libérale et contraignante caractérise bien un *État social-libéral*, qui conjugue un niveau relativement élevé de dépenses sociales (tout en délégitimant les recettes fiscales au nom de leur caractère « désincitatif ») et la fabrication sous contrainte d'*habitus* ajustés au marché du travail dérégulé.

## BIBLIOGRAPHIE

- Barbier J.-C., 1997, *Les politiques de l'emploi en Europe*, Paris, Flammarion, « Domino ».
- Barbier J.-C., Gautié J. (dir.), 1998, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Paris, PUF, « Cahiers du CEE ».
- Barbier J.-C., 2001, *Assessing the European Strategy : Some Preliminary Considerations, Presentation to the Seventh Workshop on Alternative Economic Policy in Europe*, Brussels, 28th-30th September.
- Benhayoun G., Lazzeri Y. 1998, *L'évaluation des politiques publiques de l'emploi*, Paris, PUF, « Que sais-je ? ».
- Boltanski L. Chiapello E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, « nrf essais ».
- Bourdieu P. (dir.), 1993, *La misère du monde*, Paris, Seuil.
- Campbell L., Pedersen O.K. (dir.), 2001, *The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis*, Princeton and Oxford, Princeton University Press.
- Castel R., 2003, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil, « La République des idées ».
- Coutrot T., Exertier G., 2001-2002, « La loi des grands noms. Ou quand le "non-emploi" efface le chômage », *L'Année de la régulation*, 5, p. 253-275.
- DARES, 1997, *La politique de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- Dixon K., 1999, *Un digne héritier*, Paris, Raisons d'agir.
- Eymard-Duvernay F., Bessy S. (dir.), 1997, *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF, « Cahiers du CEE ».
- Lebaron F., 2001, « Chômage, précarité, pauvreté. Remarques sur la construction sociale des politiques économiques », *Regards sociologiques*, 21, p. 67-78.
- Rambach A., Rambach M., 2003, *Les intellos précaires*, Paris.
- Schultheis F. (dir.), 2001, *La précarité des jeunes en Europe et la mise en pratique d'une politique de lutte européenne contre l'exclusion économique et sociale des jeunes*, Targeted Socio-Economic Research de l'UE, 1998-2001.
- Schultheis F., 2005, « Splendeurs et misères de la jeunesse sous le règne du nouvel esprit du capitalisme », in SRED (Hg.), *Jeunesse d'aujourd'hui. Analyse sociologique de la jeunesse et des jeunes dans une société en mutation rapide*, Genève, éditions du SRED, S. 27-37. Schriftenreihe des SRED.
- Schultheis F., 2001, « Du chômage à la précarité : vers une reconversion néolibérale du statut de salarié », in Barth, Y. et al. (dir.) *Le chômage en perspective*, L'Harmattan, p. 5-23.
- Wacquant L., 2000, *Les prisons de la misère*, Paris, Raisons d'agir.