

Quand les réformes du marché du travail favorisent l'insécurité socio-professionnelle

Stephen Bouquin*

Résumé : Depuis 2002, nous assistons en Europe à l'application de réformes qui poursuivent une réduction des protections de l'emploi au nom d'une plus grande efficacité des marchés du travail. Depuis 2010, ces mesures se sont durcies et se surajoutent aux politiques d'austérité qui ont pour effet d'approfondir la récession sinon de freiner la croissance. Après avoir dressé un état des lieux social, nous mettrons en perspective les réformes en cours, puis nous analyserons l'argumentaire fondé sur des modélisations économétriques postulant une corrélation entre protection élevée et mauvaise performance du marché du travail pour ensuite mettre en évidence l'accroissement notable de l'insécurité socio-professionnelle.

Mots-clés : crise, marché du travail, économie, flexibilité, chômage, précarité, pauvreté.

Summary : Since 2002, we are the witnesses of labour market reforms that are reducing employee protections in the name of labour market efficiency. These measures became harder since 2010 and are nowadays combined with austerity policies that will cut growth and foster new recessions. In this article, we will analyse labour market reforms as a way to increase socio-professional insecurity. After an evaluation of the social situation in EU, we will analyse the rationale of the labour market reforms and confront the arguments in favour of it with some recent research that questions the correlation between high protection and low performance.

Key words : crisis, labour market, economy, flexibility, unemployment, casual labour, poverty.

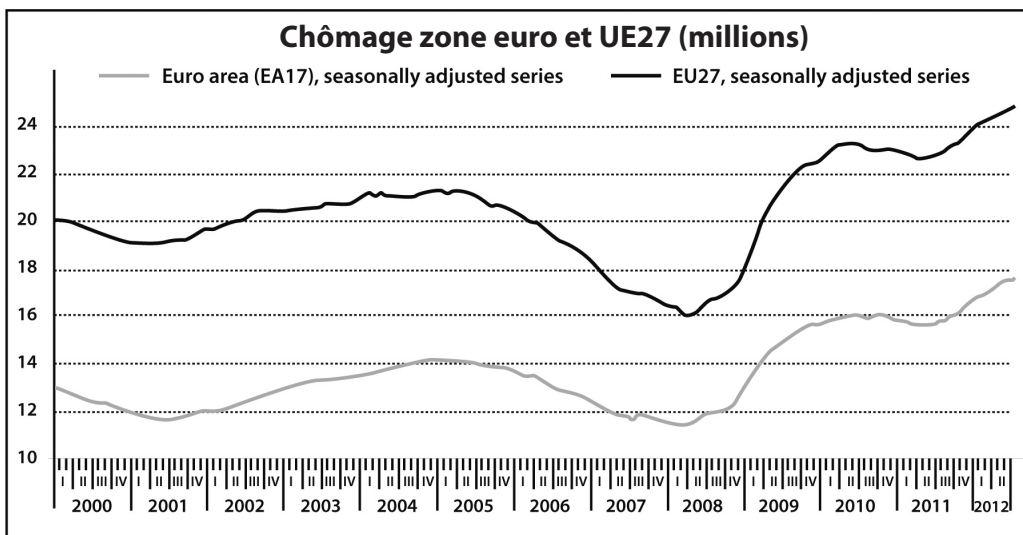
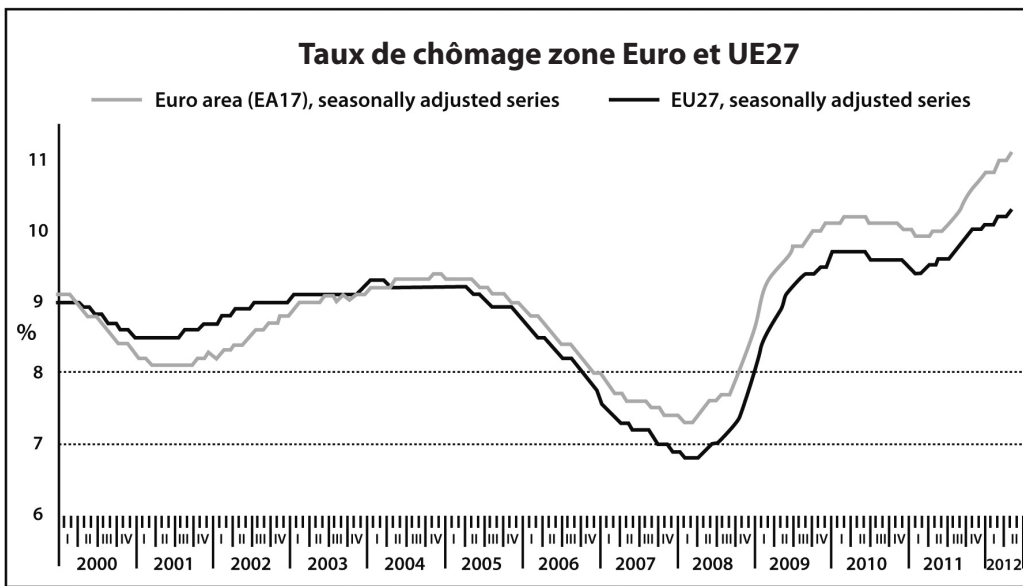
Introduction

Nous ne ferons pas de « la crise » l'objet de cet article. Celle-ci représente une sorte « d'esprit de notre temps » dont la réalité hétérogène et l'évolution complexe appelle une analyse spécifique. Tout au long des dernières années, certaines grandes firmes multinationales ont continué à réaliser des profits tandis que le mouvement de concentration (rachats-fusions) se poursuivait. En même temps, du point de vue des salariés, la notion de « crise », si elle a encore un sens, est difficilement assimilable à la période ouverte par 2008.

Dans une première section, nous rassemblerons les données sur l'état de l'emploi depuis 2008 avec une montée différenciée du chômage, de la précarité et de la pauvreté. Dans une deuxième section, nous présenterons les réformes du marché de l'emploi. Après une analyse critique de l'argumentaire néoclassique qui sous-tend ces réformes (section III), nous traiterons les effets de la crise et des réformes qui l'accompagnent (section IV) pour conclure sur une série de propositions expliquant la persistance d'une gouvernance anti-crise d'inspiration néoclassique alors que celle-ci

I – L'état des lieux après la crise financière

La crise financière de 2008 a été suivie par une montée conjointe du chômage, de la précarité et de la pauvreté pour l'ensemble des pays de l'UE (voir tableau en annexe). Mais cette évolution n'est pas homogène, ce que l'on peut aisément comprendre vu la variété des contextes normatifs, les degrés de protection et aussi l'exposition plus ou moins élevée à la crise des *subprimes*.



Nous proposons d'analyser la situation sociale postérieure à 2008 à partir de trois clefs de lecture que sont le chômage, la précarité et la pauvreté. Même si le chômage mesuré à la manière du BIT masque l'ampleur du sous-emploi ¹, il demeure un indicateur de l'état du marché du travail et permet de voir si la crise économique et financière a été suivie par une crise sociale.

1. à titre d'exemple, le Portugal aurait un taux de chômage réel de 12,5% en 2009 au lieu des 9,4% annoncés cette année-là. La part des chômeurs bénéficiaires d'une prestation (chômage ou aide sociale) ne dépasse pas les 48% de la population au chômage. Voir Manuel Paz Campos Lima, « Unemployment at highest level in three decades », Euro, 31-03-2010,

Au niveau européen, le chômage a connu une remontée importante, atteignant puis dépassant les niveaux d'avant 2008 (graphique 1). L'évolution par pays laisse apparaître plusieurs configurations :

- La première correspond aux pays périphériques (avec les pays PIIGS à savoir le Portugal, l'Irlande, l'Italie, la Grèce et l'Espagne). Dans ces pays, le chômage augmente fortement et dépasse facilement les 10% ². La crise du secteur immobilier et une récession prolongée provoquent de nombreuses pertes d'emploi, avec certes des spécificités par pays mais aussi des similitudes comme par exemple le retour d'une émigration massive de la jeunesse diplômée (150 000 par an au Portugal, Grèce et Espagne).

- La deuxième configuration se caractérise par un chômage qui augmente mais reste nettement dessous des 10%. Se trouvent dans cette situation les pays scandinaves et ceux du centre de l'Europe (Autriche, Allemagne, Pays-Bas, Luxembourg).

- Dans l'entre-deux, nous retrouvons le Royaume-Uni, la France et la Belgique où le chômage s'est rapproché des 10% et où la situation économique et sociale tend à se détériorer. En France, nous avons pu observer successivement une montée du chômage des jeunes (passant de 17 à 23,5%), un durcissement de la précarité (mesurée par le % de population « risquant la pauvreté », passant elle de 12,5 à plus de 15%) et *in fine* un chômage atteignant les 10% en 2012.

- Les pays de l'Europe centrale suivent une trajectoire distincte des pays du centre et du sud européen tout en se différenciant également entre eux. Certains états-membres, à l'instar de la Pologne, de la Slovaquie et de la Bulgarie, ont vu un niveau de chômage fortement diminuer au cours de la dernière décennie, pour passer de 18-20% à environ 10%. D'autres pays ont connu une évolution inversée, avec une augmentation significative du chômage, passant de 5 à 10% (Hongrie), voire plus (pays Baltes). Une analyse démographique plus fine serait nécessaire pour juger de l'impact de l'émigration (permanente ou saisonnière) sur le marché de l'emploi. Mentionnons seulement que certains pays ont vu à la fois les campagnes se vider (exode rural) et une partie de la population active émigrer vers les pays de l'Ouest européen, attirés par les emplois dans le bâtiment notamment (Irlande, Espagne) ³. Or, malgré la crise de l'emploi, le phénomène de retour massif au pays d'origine reste limité.

Au niveau des taux de chômage masculins et féminins, les données agrégées à l'échelle européenne (à manier avec précautions) laissent entrevoir une poussée du chômage des hommes. Le taux masculin passe de 6,3% en 2007 à 9,9% en 2011, représentant près de 70% de la hausse du nombre chômeurs entre 2008 et 2011, tandis que le chômage des femmes augmentait durant la même période de 7,4 à 9,7%. Le chômage des migrants des pays tiers (hors pays de l'Est) représentent quant à lui 20% au sein de cette composante de la population tandis que les salarié-e-s semi ou non qualifiés ont également vu le nombre de chômeurs passer de 15 à près de 20%. En résumé, le genre masculin (lié au secteur industriel

2. L'exception italienne s'explique par l'inexistence d'un véritable système d'assurance/ indemnisation de chômage.

3. Dans certains pays, comme la Pologne, la Bulgarie et la Roumanie, cette part monte jusqu'à 15 à 20% de la population active. (voir annexe)

davantage frappé par la récession), la faible qualification et la condition de main-d'œuvre immigrée surexposent au risque de chômage. De manière encore plus évidente, ce sont les moins de 25 ans qui subissent la crise de l'emploi. Ainsi, même en Suède, le taux de chômage des moins de 25 ans est passé de 10% en 2000 à 25% en 2010 ; le Royaume-Uni a connu la même évolution de 12% à 21%. Le chômage des jeunes tend à augmenter à peu près partout, reflétant le retard que prend une génération au niveau de l'entrée dans l'emploi stable ⁴.

Il faut quelques années pour avoir des données fiables permettant une mise en perspective et des comparaisons internationales sur la pauvreté et la précarité. Le fait que la dispersion des revenus tend à s'élever depuis 2007 suggère en tout cas un creusement des inégalités. En 2005, dans la zone euro, le quintile supérieur gagnait 4,6 fois le montant des revenus disponibles du quintile inférieur et 6 ans plus tard, l'écart s'est creusé fortement puisque les 20% les plus riches gagnent désormais 6 fois le montant du quintile inférieur ⁵. Une analyse par pays montre que ce rapport oscillait entre 3,5 et 4 et tend désormais à évoluer vers 5, ce qui est loin d'être négligeable. Le creusement des inégalités se vérifie dans l'évolution du coefficient de Gini ⁶; et l'on observe ici que les pays nordiques voient les inégalités s'approfondir (Allemagne, Danemark, Autriche glissent de 0,25 à 0,30) tandis que d'autres, déjà plus inégaux au début des années 2000 voient cette inégalité se consolider autour de 0,30 à 0,35 ⁷.

Les données statistiques sur la population « en risque de pauvreté » révèlent une situation contrastée ⁸. À première vue, au niveau de l'Union Européenne, la situation semble stable avec 15% de la population « en risque de pauvreté » (tant pour l'UE15 que celle des 27), ce qui avec 1 sur 10 demeure quand-même un risque significatif ⁹. Certains pays, à l'instar de l'Allemagne, voient le « risque de pauvreté » augmenter de 11,5 en 2005 à 15,2 en 2011. D'autres pays nordiques ont connu une évolution similaire avec une augmentation de 10 à 12,5% (Suède) ou de 12 à presque 14% (Danemark). Dans d'autres pays, il demeure stable tandis que dans les pays périphériques, il augmente et se rapproche ou dépasse les 20%.

L'analyse comparée de la pauvreté met en évidence combien les institutions jouent un rôle de premier ordre. Baptiste Françon et Mathilde Guergoat-Larivière montrent, même avec très peu de recul (Françon & Guergoat-Larivière, 2011) combien l'emploi reste un facteur d'évitement de la pauvreté tandis que la protection sociale continue à jouer un rôle d'amortisseur social. Le taux de pauvreté des chômeurs dans l'UE15 s'élève à 8% pour les personnes en emploi tandis qu'il atteint 41% pour les chômeurs. L'analyse par pays indique que la protection sociale ne protège pas forcément contre la pauvreté depuis que sont appliquées les restrictions des montants et des durées d'indemnisation. Ainsi, la pauvreté des chômeurs varie ainsi de 27% en Suède à 56% au Royaume-Uni alors que la moyenne se situe à 41% dans l'UE15. L'Allemagne frôle les niveaux du Royaume-Uni avec 51% de chômeurs pauvres tandis que l'Espagne se

4. Le cas de pays « réservoirs de main-d'œuvre » comme la Pologne est évidemment atypique ; le taux de chômage des jeunes y passe de 35-40% au début des années 2000 à 25% en 2010. Les données d'Eurostat fournissent des informations en termes de stock à un moment donné, sans pour autant fournir des informations en termes de flux. Un niveau élevé de chômage de jeunesse peut coïncider avec des durées de chômage raccourcies et le phénomène de tourniquet entre CDD, intérim et le statut de demandeur d'emploi.

5 Eurostat voir notamment <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tessi180> (consulté 17 juillet 2012)

6. Le coefficient de Gini est une mesure du degré d'inégalité de la distribution des revenus dans une société donnée, développée par le statisticien italien Corrado Gini. Le coefficient de Gini est un nombre variant de 0 à 1, où 0 signifie l'égalité parfaite (tout le monde a le même revenu) et 1 signifie l'inégalité totale (une personne a tout le revenu, les autres n'ont rien).

7. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tessi190>

8. Le taux de risque de pauvreté concerne les personnes dont les revenus se situent en dessous de 60% du médian.

9. La subdivision des risques de pauvreté par statut donne des indications précieuses. La pauvreté

trouve dans la moyenne basse avec 37% de chômeurs vivant sous le seuil de pauvreté.

De cet état des lieux social, nous retenons deux choses : *primo*, la crise financière de 2008 a nourri une crise de l'emploi donnant lieu à une remontée du chômage à des niveaux identiques ou supérieurs à celui du début des années 2000. Il existe donc une continuité forte avec la période précédente, y compris dans les volumes de personnes inemployés. En même temps, dans les pays de la périphérie, nous assistons à un décrochage social plus profond, touchant le monde salarié et classes moyennes (commerçants, petits entrepreneurs, travailleurs indépendants). *Secundo*, l'Union Européenne se fracture avec d'un côté des pays périphériques où le triptyque chômage-précarité-pauvreté touche jusqu'à 20, 25 ou 30% de la population et d'autre part des régions et des états où les mêmes tendances minent certainement la cohésion sociale mais restent malgré tout plutôt minoritaires et ne touchent « que » 10 à 15% de la population.

laborieuse augmente en Allemagne (4,8% en 2005 à 7,2% en 2010), une évolution similaire à celle que connaît le Danemark (4,9 à 6,7%). Dans d'autres pays (Belgique, Autriche, Pays-Bas ou le Royaume-Uni), le nombre de travailleurs pauvres reste stable ou se tasse, d'environ 6 à 7% à 5%. Il est probable que cette évolution rend compte d'un changement de statut, les travailleurs pauvres étant devenus entretemps des chômeurs.

10. La stratégie européenne pour l'emploi se base sur l'analyse annuelle de la croissance (AAC) qui fournit à l'Europe des indications claires sur la direction à prendre au cours du « semestre européen », en lien avec les politiques économiques et budgétaires des états membres. Conformément à la stratégie Europe 2020, la stratégie européenne pour l'emploi « vise à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans l'ensemble de l'Union européenne ». Elle encourageait à cette fin l'adoption de mesures destinées à atteindre trois grands objectifs d'ici à 2020 : 1) porter à 75 % le taux d'emploi des 20-64 ans ; 2) abaisser le taux de décrochage scolaire à moins de 10 % et porter à 40 % au moins la proportion des 30-34 ans diplômés de l'enseignement supérieur ; 3) réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes touchées ou menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale.

2 – Un néo-libéralisme continué ?

Depuis 2010, les politiques nationales budgétaires ou d'emploi s'élaborent en lien étroit avec les prescriptions européennes. Auparavant, disons depuis le début des années 2000 avec le sommet de Lisbonne, puis de façon plus formalisée avec l'Agenda 2020, les politiques d'emploi et les politiques sociales étaient inspirées par des documents européens sans véritable valeur contraignante¹⁰. Citons notamment les 'Recommandations', 'Communications' et autres Livres Verts adoptées au sein de la Commission Européenne à partir de multiples consultations, allant du Comité Economique et sociale (CES et UNICE) au Parlement européen en passant par le Conseil des Ministres des Etats membres. L'adoption de 'lignes directrices' en matière d'emploi incarnait un mode de gouvernance de type coordonné sans pour autant prescrire les politiques nationales. Pour preuve, citons le fait que la Belgique a pu maintenir jusqu'à aujourd'hui un système d'indexation automatique des salaires (l'échelle mobile) et ce malgré les remontrances des commissaires européens.

Ces lignes directrices européennes étaient centrées sur l'employabilité et l'adaptabilité du capital humain, considérant la responsabilité publique (étatique) dans le développement d'un bien-être socio-professionnel comme l'apanage de l'Etat social « passif » de l'après-guerre. Cependant, par-delà une vision cherchant un point d'équilibre entre compétitivité économique et bien-être individuel, il était encore possible de débattre de la qualité de l'emploi, de la formation tout au long de la vie voire d'une sécurisation des transitions professionnelles.

Depuis l'éclatement de la crise de la dette souveraine au printemps 2010, un changement de méthode s'est opéré. La Stratégie Européenne pour l'Emploi s'insère désormais dans le « semestre européen » et devient une injonction articulée à la politique économique et budgétaire. Dans le cas où il est fait appel au Fonds Européen de Stabilité Financière (qui s'in-

Tableau récapitulatif des réformes du marché du travail (2010-2013)

Portugal	Italie	Irlande	Grèce	Espagne
<ul style="list-style-type: none"> • Gel du remplacement des départs à la retraite. • Réduction des salaires de la fonction publique de 15% • Réforme du système de relations professionnelles => l'extension des conventions collectives n'est plus automatique (réduction du taux de couverture) • Réduction de la majoration des heures supplémentaires de 50% • Introduction d'un système de crédit temps • Allongement de la durée légale de temps de travail de 30 minutes par jour ouvré • Réduction des indemnités de licenciements de 30 jours à 10 jours par année travaillée • Réduction du montant des allocations de chômage 	<ul style="list-style-type: none"> • Gel des recrutements (départs à la retraite) dans le secteur public • Gel des salaires des fonctionnaires • Abrogation de l'article 18 (obligation de réembauche en cas de licenciement abusif) • fusion-regroupement de la multiplicité de contrats de travail précaires avec maintien de clauses discriminatoires • réductions des dépenses de santé; consolidation des actions contre l'évasion fiscale; réduction des transferts des instances centrales vers les niveaux régionaux et locaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réforme de la négociation salariale de branche • Renforcement des politiques actives de retour à l'emploi (workfare) • Réforme des accords de branche avec facilitation des modalités de recrutement en CDD • Réduction de la générosité des prestations de chômage • Réduction du salaire minimum de 8,5 euros à 7,3 euros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction du taux de sursalaire en cas d'heures supplémentaires • Réduction des indemnités de licenciement • Réduction du salaire minimum pour les groupes « à risque » (chômeurs et jeunes) • Gel des salaires minima jusqu'à l'été 2012 • Nouveau code du travail avec réforme du système de médiation et d'arbitrage en cas de conflits du travail • Décentralisation de la négociation salariale vers le niveau de la firme • Abrogation de la majoration du salaire horaire de 7,5% pour les CDD • Autorisation du travail à temps partiel posté de 6 à 10 mois • Allongement de la durée maximale de travail temporaire de 12 mois à 3 ans • Abrogation de la majoration de 10% pour les heures supplémentaires des temps partiels • Abrogation des clauses de faveur pour la cessation des CDD • Facilitation de la création de syndicats maison à l'échelle de la firme • Libéralisation des professions sous licence (abrogation de <i>numerus clausus</i>, restrictions géographiques, etc. (chauffeurs de taxi, architectes, ingénieurs, notaires, avocats, médecins) 	<ul style="list-style-type: none"> • Réforme de la « Ley laboral » avec allongement de l'âge de départ à la retraite, décentralisation de la négociation collective (vers la firme) et des conditions de licenciement pour les salariés en CDI • Réduction d'effectifs dans le secteur public (13,000) et des salaires (5%) ; • Réduction des retraites publiques de la fonction publique; vente des actifs publics (un tiers des entreprises publiques devraient être fermées ou vendues.

Source : Occasional Papers – Directorate-General for Economic and Financial Affairs // Economic adjustment Programs Grèce, Portugal, Ireland ; Eiro (Italie, Espagne)

11. Ces aides proviennent du Fonds Européen d'ajustement à la mondialisation, doté de plus de 600 millions d'euros, il alloue des financements pour des allocations de mobilité, de formation, de facilitation de l'auto-entrepreneuriat. Voir <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=fr>

12. La compétition sur le marché du travail doit être « parfaite » ce qui implique que les travailleurs sont payés individuellement selon la valeur marginale (la valeur de ce qu'ils produisent) à partir d'une réalité de marché (offre et demande de travail). Les contraintes sur la formation des salaires (salaire minimum, négociation sectorielle et intersectorielle) conduisent à une élévation du chômage car ils font en sorte que les salaires sont supérieurs au produit marginal individuel. Les régulations du temps de travail réduisent l'efficacité car un marché parfait ne connaît pas de frictions et les salariés définissent déjà de façon optimale leur durée de travail à partir du salaire établi par le jeu du marché. La législation protectrice introduit d'autres frictions artificielles car les salariés auront moins tendance à changer d'emploi et les coûts de recrutement s'élèveront « artificiellement ». Les allocations de chômage sont forcément source de dysfonctionnement puisque les demandeurs d'emploi ne sont pas incités à la reprise du travail. Dans cette vision, les syndicats sont une source de distorsion dans la formation de salaires. Le non dit ici est que même la vente collective de la force de travail perturbe le jeu du marché.

13. Pour une analyse critique, voir Reed (2011).

tègrera dans le Mécanisme Européen de Stabilité et le Pacte Budgétaire) assurant des liquidités qui peuvent manquer aux Etats dès lors que les taux d'intérêt sont trop élevés sur les marchés financiers, une méthode conditionnelle qui s'applique. Il s'agit alors de combiner au sein d'un même programme des mesures d'assainissement budgétaire visant à réduire l'endettement d'une part et des réformes de structure sur le plan de la fiscalité et du marché du travail d'autre part. La même méthode conditionnelle s'applique pour des aides financières (formation professionnelle, reconversion, etc.) en cas de restructurations qui ne seront disponibles que si l'Etat recule l'âge des pré-retraites ou applique les propositions de la stratégie européenne de l'emploi ¹¹.

Cet aperçu des réformes appliquées ou en cours dans les pays PIIGS nous permet de voir combien les mesures se ressemblent et visent successivement à réduire le degré de protection sur le plan interprofessionnel, à briser la solidarité des relations professionnelles en décentralisant la négociation collective au niveau de la firme et finalement à réduire les standards sociaux sur le plan du salaire minimum (Grèce, Irlande) ou les montants indemnitaires en cas de licenciement (Portugal, Italie).

À l'évidence, ces réformes renouent avec une vision orthodoxe (néo-classique) du marché du travail. L'argumentaire de cette approche a été exposé pour la première fois dans les « Perspectives pour l'emploi » de 1994 ¹². Ce rapport représente le *locus classicus* de la vision néoclassique du travail, considérant celui-ci comme une marchandise, une denrée échangeable et monnayable. Une vision qui était devenue hégémonique tant du côté des décideurs politiques que du monde académique, contribuant à banaliser l'objectif d'un « marché du travail » libéré de toute réglementation et protection ¹³. Selon la théorie néoclassique, les marchés « parfaits » permettent aux acteurs d'anticiper tous les chocs internes et externes en transformant les incertitudes en risques échangeables, contre lesquels ils s'assurent. En conséquence, toute intervention des politiques publiques ou de l'action collective visant à sécuriser les « agents » contre les risques et les incertitudes ne peuvent que fausser le « jeu du marché » et réduire les capacités auto-correctrices de ce même « marché ». Dans cette perspective, les protections (droits sociaux), les régulations et les garanties collectives perturbent le jeu du marché et induisent des « distorsions » sources de dysfonctions au niveau du prix du travail comme au niveau de l'allocation des ressources (inadéquation entre offre et demande de travail). Il en résulterait une « mauvaise performance » du marché du travail, mesurée à l'aune d'un taux d'emploi trop bas et d'un coût du travail trop élevé, pénalisant la compétitivité des entreprises.

Dans les « Perspectives pour l'emploi » de 2006, les économistes de l'OCDE nuancèrent cette vision ultra-libérale. Après plus de dix années de réformes, l'OCDE semble admettre qu'il était à peu près impossible de démanteler l'ensemble des régulations protectrices. À cela s'ajoutait le fait que certaines études économétriques démontraient que toutes les protections n'étaient pas forcément de nature à réduire l'efficacité du marché du travail. Prenant appui sur les exemples du Danemark et des Pays-Bas et

la littérature sur les marchés transitionnels, l'OCDE réorientait alors son orientation vers un plaidoyer en faveur de la « flexicurité », la protection des parcours professionnels et une approche « assurancielle » du capital humain (compétence, formation tout au long de la vie). Le Livre Vert de la commission européenne (2006) allait dans le même sens, et cherchait à concilier une vision essentiellement marchande du travail avec la sécurité et l'autonomie des personnes. Pour les progressistes, l'objectif était de sécuriser les parcours socio-professionnels et les trajectoires, notamment à partir de droits de tirages universels et des protections de la personne. Pour les libéraux, il fallait davantage valoriser le capital humain en demandant à l'individu concerné de prendre en charge son employabilité et de favoriser l'adaptabilité de son « capital humain » tandis que la puissance publique et les « partenaires sociaux » ne joueraient plus qu'un rôle de facilitateur.

Toutefois, avec la crise de 2008, les adeptes de l'approche néoclassique « ultra-libérale » opèrent un retour en force. Pour eux, la crise est une « opportunité à saisir », une aubaine pour démanteler ce qui reste du modèle social européen. Une étude récente (Bernal-Verdugo et alli, 2012a) réalisée par des économistes du FMI permet de « démontrer » combien l'impact d'une crise financière sur l'emploi dépend largement de la flexibilité des institutions du marché du travail. La modélisation statistique prouverait combien la flexibilité du marché du travail réduirait la durée de l'impact des crises financières ; l'ajustement se faisant sur une période resserrée. Dans les pays dotés d'un marché du travail plus rigide, l'impact négatif sur l'emploi serait dans un premier temps atténué, mais tendrait à persister plus longuement. La conclusion est limpide : mieux vaut avoir un ajustement rapide et brutal mais limité dans le temps. L'objectif essentiel des politiques serait de ne pas inhiber la création de postes de travail ni de perturber la réallocation de la main-d'œuvre.

Observons qu'une telle étude mesure les effets sur une période de sept ans, relativement courte, qui correspond à la durée maximale d'un cycle économique. Elle ne mesure nullement l'impact sur la nature (qualité) de l'emploi, ni sur les montants moyens de rémunération. L'argumentaire néolibéral reste donc superficiel et c'est sans doute une des raisons pour lesquelles l'analyse a été approfondie sur une période prolongée (Bernal-Verdugo e.a., 2012b). Cette fois-ci, les auteurs veulent démontrer combien l'augmentation de la flexibilité du marché du travail est un facteur réducteur du chômage. Se basant sur les données de 97 pays, sur une longue durée (1980-2008), ils en arrivent à la conclusion que : *l'augmentation de la flexibilité institutionnelle dans la régulation du marché du travail a un impact statistiquement significatif tant sur le niveau du chômage global qu'au niveau des caractéristiques de celui-ci (durée de chômage, chômage de longue durée et des jeunes). Parmi les différents indicateurs retenus, la flexibilité des conditions de recrutement et des coûts de licenciement semblent avoir l'effet le plus important* » (p. 12)

Peut-on raisonnablement soutenir de telles conclusions ? Pour un socio-démographe (ou un macro-économiste), mettre en relation dans

une seule et même équation les données de 97 pays, sur une période de près de trente ans tout en contrôlant l'ensemble des variables, avec les inversions de causalités possibles, est en tout cas un exercice très périlleux. L'idée même de pouvoir produire des résultats « robustes » nous paraît hasardeuse. En effet, les taux de chômage – dans le cas de l'étude du FMI, il s'agit du pourcentage inemployé de la force de travail – sont loin d'être comparables dès lors que l'on sort du périmètre du G20 ou des pays de l'OCDE. L'existence d'un secteur informel et la porosité des catégories appartenant à la population laborieuse font que les stocks et les flux statistiquement isolables correspondent à des réalités très contrastées nullement comparables. De plus, l'étude fait abstraction des dynamiques macro-économiques. Si certains pays sont davantage avancés dans le dumping salarial (flexibilité plus baisse du coût du travail avec productivité constante), leur avantage compétitif est tel qu'ils deviennent des machines exportatrices qui rendent difficile d'appliquer ailleurs les mêmes mesures avec le même impact. Sur le continent européen comme au niveau global, une nouvelle division internationale du travail s'est instaurée avec une interdépendance croissante des économies nationales. En conséquence, les « modèles » vertueux sont difficilement transférables et encore moins généralisables, sous peine de perdre leur avantage compétitif.

Pour les adeptes de la dérégulation et de la flexibilisation tout azimut, les modélisations et régressions multilinéaires de type *postfactum* ne suffisent pas pour légitimer un agenda de réformes. Il faut également pouvoir mobiliser des études prospectives, fournissant les « données » de l'avenir, à partir de *scenarri* de démantèlement des protections de l'emploi. Dans un *Working Paper* sur la croissance potentielle après la crise, Bouis et Duval (2011) cherchent à isoler les facteurs propulsant en avant la croissance et les gains de productivité. Conformément au modèle néoclassique, ils mesurent les effets d'un « relâchement » de la législation protectrice de l'emploi, et notamment une limitation des systèmes d'assurance chômage, l'application de politiques d'emploi « actives » (les politiques d'incitation de retour à l'emploi de type *workfariste*, (basé sur la sanction et le conditionnement des allocations), l'allègement du système de taxation et *last but not least* le prolongement de deux ans de l'âge de départ légal à la retraite. Dans chaque domaine, ils ont appliqué des *scénarii* de réformes graduelles et accélérées pour l'ensemble des pays du G20. Dans le premier cas, les réformes sont appliquées progressivement sur une période de trois ou quatre années, dans le second cas, par une thérapie de choc de mesures appliquées en un an ou deux maximum.

Pour les réformes affectant la protection de l'emploi et le marché du travail, les gains potentiels pour le PIB/*per capita* et la productivité du travail se situeraient à hauteur de 4 à 6% à horizon respectivement de 5 et 10 ans (p.6). C'est donc avec grande certitude que Bouis et Duval énoncent l'assertion selon laquelle la croissance du PIB et la productivité du travail sont fonction d'une déréglementation et d'une réduction des protections de l'emploi.

Certaines études mobilisant la même méthodologie écorcent parfois les certitudes affichées. Ainsi, une étude basée sur une période longue (1960–2008), composée d'un panel de trente pays industrialisés, montre que les chocs macro-économiques sur le taux d'emploi varie selon la configuration institutionnelle. Le scénario classique correspond schématiquement aux séquences suivantes :

Récession => <davantage de retraits du marché du W> + <moins d'entrées sur le marché du W (prolongation d'étude) + <augmentation des licenciements> => augmentation du chômage + réduction du taux d'emploi (i.e. part des actifs employés sur population en âge de travailler)

La conclusion de leur analyse économétrique révèle qu'il existe des variations significatives lorsque des amortisseurs sociaux de type temporels – *Kurtzarbeit*, i.e. le temps partiel lié à une basse d'activité, et les mesures d'âge telles que les pré-retraites – sont mobilisés en temps de crise. Ces « amortisseurs sociaux » peuvent même aller jusqu'à contrebalancer les effets des chocs macro-économiques, surtout du côté des jeunes et des travailleurs âgés. Même si on suppose que les mesures d'âge ont un effet négatif sur le sacro-saint taux d'emploi (car elles autorisent les salariés seniors à se retirer du marché du travail), l'analyse statistique démontre que les systèmes de retraite anticipée ont un impact positif sur le taux d'emploi des jeunes (p. 20). Ainsi, lorsque le système de pré-retraite est plus accessible et plus étendu, le nombre de jeunes qui entrent dans l'emploi augmente, même en période de destruction de postes de travail (p.22). Ce sont-là des résultats qui confortent l'hypothèse fortement anti-néo-classique selon laquelle les institutions des *insiders* peuvent également bénéficier aux *outsiders*. L'idée qu'une régulation et des droits collectifs ont non seulement un effet protecteur, mais également un impact favorable sur l'emploi n'est pas négligeable.

D'autres économistes du travail (Vlandas et alii, 2010) ont cherché à isoler davantage les déterminations dans le retour à l'emploi. Beaucoup d'études quantitatives se cantonnent à établir un lien de causalité sans équivoque entre mesures d'activation et retour à l'emploi. Bien sûr, ces études contribuent à diffuser le modèle « *workfariste* » dans l'ensemble des pays dotés d'une protection sociale classique. Mais pour l'équipe de Timothy Vlandas, il n'y a pas lieu de comparer aussi sommairement des pays différents, en isolant comme variable indépendante les mesures d'activation et comme variable dépendante la performance du marché du travail (mesurée au taux d'activité et taux d'emploi). En élargissant l'analyse à des variables comme les services publics de l'emploi (SPE), la formation, l'enquête de Vlandas nuance les conclusions attendues. Leur analyse indique notamment que les mesures d'activation fonctionnent uniquement dans un contexte de forte densité syndicale, de chômage faible, d'une formation professionnelle étendue et d'un service public de l'emploi de proximité. Dans la situation inverse, les mesures d'activation contribuent à précariser le statut du chômeur, et n'entravent en rien une

érosion du taux d'emploi ni la montée du travail précaire et des *working poors* : « Les ressorts réels d'un retour à l'emploi demeurent flous d'un point de vue empirique et c'est en grande partie imputable à la fausse prémisse concernant l'efficacité présumée des programmes d'activation. En réalité, bon nombre de ces programmes sont impuissants lorsqu'il faut réduire le chômage (Martin, in Grub, 2001; Calmfors, Forslund e.a., 2001).

Ces études critiques conduisent à considérer chaque variable comme étant toujours composite, c'est-à-dire à la fois « dépendante » et « indépendante ». Il en résulte une impossibilité de déterminer les rapports de causalité et encore moins la possibilité de déterminer leurs poids respectifs (pondération).

La comparaison entre le Danemark et l'Allemagne en fournit une démonstration (Schmitt, 2011). En croisant les taux de protection légale et contractuelle, le montant et la durée d'indemnisation d'une part et les variations du taux d'emploi et du volume l'emploi d'autre part, l'auteur observe des variations qui contestent la rationalité des réformes présentes. Pour Schmitt, il n'y a ni relation causale, ni corrélation, directe ou indirecte entre taux d'emploi d'une part et degré de protection ou de « rigidité » d'autre part. Ainsi, le Danemark a un indice de protection élevé mais n'a que très peu souffert de reflux au niveau de l'emploi (p. 13). Qui plus est, une centralisation de la négociation collective ou une coordination plus élevée dans la formation des salaires réduisent l'impact procyclique des salaires réels et amortit le choc de la crise sur les revenus disponibles. Certes, dans ces deux pays, l'auteur voit également la condition des salariés peu qualifiés se détériorer en période de crise. Si les institutions et la régulation du marché du travail sont importants pour les salariés et si ces garde-fous ne nuisent pas à l'activité économique, en soi, ils ne permettent pas forcément de protéger tout le monde. Schmitt montre ensuite que le taux d'imposition et le montant des revenus de substitution (taux de générosité) au Danemark n'ont pas forcément un impact négatif sur le taux d'emploi ni sur le volume d'emploi (p. 36). Quant à l'Allemagne, elle apparaît de plus en plus comme le laboratoire social où les segments organisés et protégés du salariat ont été dans un premier temps déstabilisés par la réforme de l'assurance chômage tout en étant mis sur la défensive par les pactes de productivité internes à la firme pour enfin se retrouver « encerclés » par le développement d'un tissu industriel (sous-traitants, fournisseurs) employant une main-d'œuvre à des taux inférieurs aux standards sociaux ¹⁴.

Les modélisations économiques d'inspiration néoclassique ont en commun de considérer l'effet agrégé des réformes néo-classiques comme homogènes. Elles font abstraction des effets induits sur le plan macro-économique (l'impact d'une baisse de la demande solvable sur les revenus fiscaux de l'Etat comme sur le volume des biens et des services). Or, si la modération salariale et la hausse de productivité alimentent la compétitivité des firmes, comment peut-on affirmer avec certitude que cette dernière donnera lieu à une prospérité accrue de l'ensemble des agents ? C'est bien à ce niveau que le modèle néolibéral de croissance est entré en crise. Les réformes

14. Voir notamment Christian Hohendanner, Matthias Klemm, Markus Promberger, Frank Sowa (2012), *Verschiedene Formen der Übergang aus Ein euro jobs*, IAB Discussion Paper / 22/20##; *Eine mixed methods evaluation zu innerbetrieblichen Übergängen aus öffentlich geförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung*; Jens Alber, Jan Paul Heisig (2011), *Do New Labour Activation policies work? A Descriptive analysis of the German Hartz Reforms*. WZB, sept. 2011

visant à réduire les protections et les « rigidités » vont certainement consolider ou propulser la compétitivité des entreprises – autrement dit, la profitabilité du capital investi – mais elles ont également pour conséquence de réduire tendanciellement la demande solvable (le pouvoir d'achat disponible pour la consommation). Une des causes souvent négligées du retournement de tendance que nous connaissons depuis 2008 se situe justement dans la stagnation des revenus salariaux et la créditisation de la sphère de consommation et du marché immobilier (Husson, 2008 ; Ramaux, 2012). La « surcréditisation » que d'aucuns critiquent n'est que la réponse « systémique » à l'épuisement des ressorts de la croissance par l'érosion de la demande salariale (Husson, 2012). Toutefois, ce qui s'avère aujourd'hui comme problématique du point de vue macro-économique ne l'est pas forcément du point de vue micro-économique. Autrement dit, du point de vue de l'employeur individuel, la masse salariale n'est en rien un pouvoir d'achat mais seulement un coût à réduire.

4 – Augmenter l'insécurité socio-professionnelle

La « crise » économique donne lieu à une dégradation des conditions de vie des travailleurs salariés et cela d'autant plus que les « amortisseurs sociaux » que sont l'assurance chômage ont été fragilisés.

Lorsqu'on étudie l'effet de la crise sur le vécu des salariés, on comprend mieux la finalité de certaines mesures. La dimension « subjective » influe sur les conduites sociales au travail, que ce soit sur le plan de la disponibilité pour l'action syndicale, la fixation du « salaire de réserve » (le montant à partir duquel un emploi est accepté), du « salaire d'efficacité » (montant à partir duquel l'engagement dans le travail augmente) ou encore l'élévation de la tolérance à l'égard des conditions de travail pénibles ou stressantes. Pour mesurer le sentiment d'insécurité socio-professionnelle, des sociologues ont construit un indicateur basé sur l'incertitude de garder son emploi et l'incertitude de pouvoir en obtenir un autre en peu de temps (Chung & Van Oorschot, 2011 : 287-301). En sélectionnant dans la base de données de l'enquête sociale européenne de 2008-2009 la question « pensez-vous probable d'être au chômage les 12 prochains mois et de chercher un emploi pendant au moins 4 semaines consécutives ? », Chung et Van Oorschot n'ont retenu que les réponses « oui, très probablement » et « oui, probablement ». Cet échantillon de personnes insécurisées a ensuite été analysé à l'aide de variables institutionnelles et socio-économiques des pays respectifs. Les analyses bi- et multi-variées révèlent que les déterminants du sentiment d'insécurité sont multiples : outre le degré de protection de la législation sociale (montant et durée des prestations de chômage), il faut également prendre en considération la présence des politiques actives du marché du travail et les données macro-économiques (taux de chômage et croissance PIB).

De manière attendue, les allocations moins « généreuses » (en termes de montant et de durée d'indemnisation) alimentent la peur individuelle d'être confronté aux répercussions d'une perte d'emploi. Le sentiment d'in-

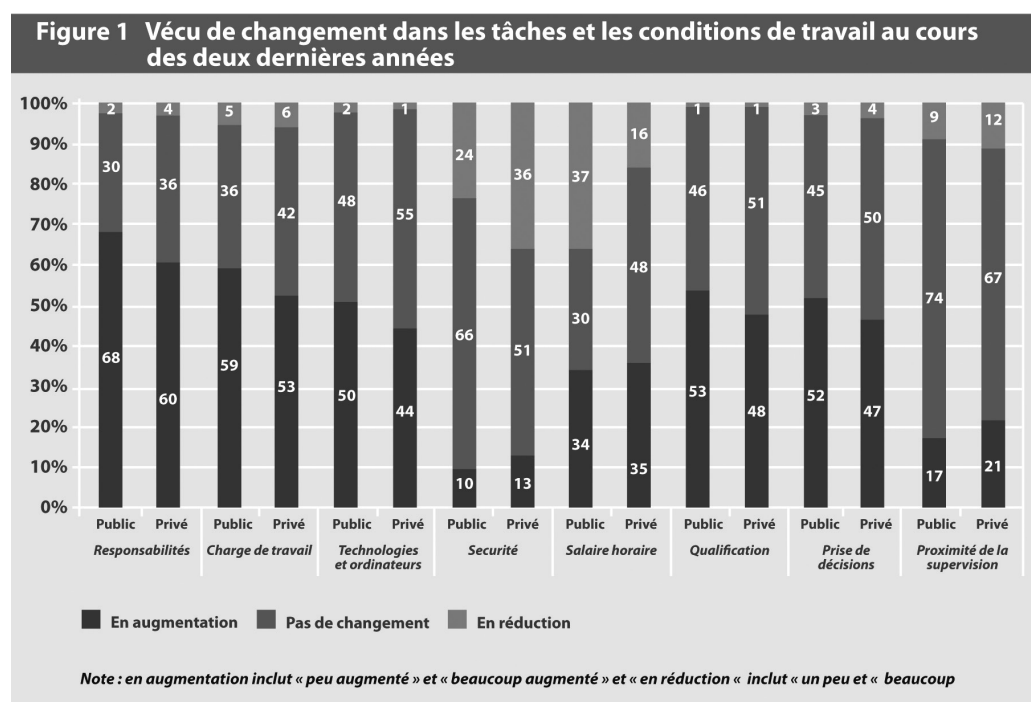
sécurité n'est donc pas directement déterminé par la situation du marché du travail mais aussi par le degré de protection et la robustesse que procure le statut d'assuré social. Contrairement aux schémas interprétatifs néo-classiques, une plus grande « générosité » des prestations de chômage aurait un effet bénéfique sur le marché de l'emploi et permettrait d'éviter une extension de la compétition inter et intra-salariale.

La corrélation entre les mesures d'activation (*workfare*) et le sentiment d'insécurité socio-professionnelle est moins univoque. Dans les pays à taux de chômage inférieur à la moyenne (Scandinavie), les mesures d'activation semblent se corrélent positivement avec les sentiments de sécurité professionnelle. Dans d'autres pays, en particulier la Grande-Bretagne mais aussi l'Allemagne, les Pays-Bas et la Belgique, les mesures d'activation, auraient plutôt un impact négatif sur le sentiment de sécurité professionnelle. Sachant que ce type de mesures raccourcit la période pendant laquelle le demandeur d'emploi est autorisé à refuser des postes vacants pour cause de surqualification et d'une trop grande distance domicile-travail, on comprend mieux combien l'activation est vécue comme une menace. L'activation, certainement dans le modèle assurantiel, ne correspond pas forcément à l'accompagnement du retour vers l'emploi mais plutôt à la contrainte d'accepter des emplois de moins en moins « convenables » du point de vue de la qualification et des compétences. Il s'ensuit une sorte de désorganisation du marché de l'emploi avec une illisibilité grandissante du point de vue des recruteurs et une exacerbation de la concurrence du côté des demandeurs d'emploi.

Cette même étude montre aussi combien le droit et la convention déterminent la qualité de l'emploi. Dans les pays à forte segmentation sociale (clivage *insiders/outsiders*) et à taux de chômage élevé (à l'instar de la France), la législation n'est « sécurisante » que pour les *insiders* et apparaît comme cause d'insécurité pour les *outsiders* (précaires). Ces derniers doivent grimper le mur social de l'emploi stable (CDI, conditions de licenciements plus stricts, etc.) avant de pouvoir exprimer un sentiment de sécurité socio-professionnelle. A l'évidence, la sécurité des uns a pour corolaire le sentiment d'insécurité des autres. Dans d'autres pays, où la segmentation sociale est moins profonde, et où l'emploi stable demeurerait relativement accessible, la sécurité des uns (*insiders*) semble être davantage considérée comme source de sécurisation des autres (*outsiders*). Le clivage interne/externe étant moins profond, les *outsiders* ont tendance à considérer que sans les protections et les garanties collectives des *insiders*, leur précarité serait encore plus étendue.

Une autre enquête récente sur l'état de l'emploi en Irlande (O'Connell, Russel, e.a., 2010) corrobore les résultats que nous venons de commenter. Nous reproduisons ici un tableau comparant les résultats de 2003 (en période « boom » immobilier et d'arrivée des migrants) et 2009. Nous observons que le nombre de personnes déclarant devoir travailler plus durement est passé de 19 à 67% tandis que le nombre ressentant très peu de loyauté à l'égard de l'organisation/structure/firme grimpe à près d'un tiers des répondants. La crise serait donc vécue comme une

contrainte à laquelle on se soumet involontairement... Le nombre de personnes prêt à prendre d'autres (n'importe quelle) tâches pour rester dans l'organisation passe de 27 à 48%.



La moitié des salariés rapportent une réduction des effectifs au sein de leur service ou organisation au cours des deux dernières années. En 2009, près de 33% des répondants déclarent que leur sécurité professionnelle s'était détériorée récemment, là où en 2003 seuls 4% déclaraient cela. Significativement, 21 % des salariés ont rapporté un recul de la rémunération horaire au cours des deux dernières années, mais cette moyenne masque un écart important entre le secteur public (37% déclarant une baisse de leur salaire) et le secteur privé (16%). Plus de la moitié des répondants (54%) ont éprouvé une augmentation de la charge de travail (contre 34% en 2003). Tout aussi important sont les changements dans l'attitude à l'égard du travail comme le démontre le tableau sur l'adaptabilité face au changement.

Figure 2 Disponibilité pour travailler autrement (2003 et 2009)

	2003	2009
Je suis prêt à voir mes responsabilités augmenter	73.8	84.7
Je suis prêt à voir la charge de travail augmenter	44.3	56.9
Le niveau de technologie mobilisé dans le travail va augmenter	75.3	89.0
Je suis prêt à être davantage suivi et/ou dirigé dans mon travail	40.8	59.9
Le niveau de qualifications nécessaire pour exécuter correctement le travail augmente	78.8	92.1
Je dois travailler avec des horaires a-sociaux	30.9	45.9
Je suis responsabilisé dans l'amélioration du processus de travail	--	90.5

En guise de conclusion

Risquons cette conclusion sous forme d'hypothèse: les réformes du marché du travail visent le démantèlement des protections de l'emploi. Sortir de la crise exige, selon les économistes *mainstream* de remarchandiser l'emploi, c'est-à-dire de le rendre le plus fluide possible, avec un ajustement à la baisse du « prix du travail » par l'action de l'offre et de la demande (Crouch, 2010 ; Offe, 2010). Sans vouloir verser dans les théories du complot, il semble que la cartographie des sentiments d'insécurité socio-professionnelle conforte cette analyse. Dans un contexte marqué par la raréfaction des postes de travail, par la montée du chômage (des jeunes comme de catégories plus âgées, parfois qualifiés), le choix de réduire la « générosité des prestations », d'étendre les politiques actives de type *work-fariste*, de réduire les protections de l'emploi et de flexibiliser le marché de l'emploi ne peut que se traduire par un accroissement des « risques », des incertitudes et donc du sentiment d'insécurité socio-professionnelle. Ainsi, le management par la peur ne serait plus l'apanage de quelques directions des « ressources humaines » particulièrement cyniques mais une réalité diffuse, touchant progressivement l'ensemble du salariat. Ce management par l'insécurité socio-professionnelle ne vise pas seulement à discipliner le « travail vivant » mais permet aussi d'agir en faveur de sa dévalorisation sur le plan monétaire (la rémunération). S'il est encore trop tôt pour analyser de manière globale les attitudes des salariées, les premières enquêtes permettent néanmoins de formuler l'hypothèse que la loyauté et l'implication dans le travail seront rudement mis à l'épreuve.

BIBLIOGRAPHIE

- Agnese Pablo & Salvador, Pablo (2011), "More Alike than Different: The Spanish and Irish Labour markets Before and After the Crisis", Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit/ Institute for the Study of Labor.
- Alber Jens, Heisig Jan Paul (2011), Do New Labour Activation policies work? A Descriptive analysis of the German Hartz Reforms. WZB, sept. 2011
- Bednarek-Sekunda E., Jong-A-Pin R., de Haan J. (2010), "The European Economic Monetary Union and Labour Market Reform", in European Union Policics, Sage 2010 : 11:3
- Bernal-Verdugo L., Furceri D., Guillaume D., Crisis (2012a), "Labor Market Policy and Unemployment", in Working papers IMF, WP 12/65, Mars 2012.
- Bernal-Verdugo Lorenzo, Furceri Davide & Guillaume Dominique (2012b), «Labor Market flexibility and unemployment ; new empirical evidence of static and dynamic effects », Working Papers IMF, Mai 2012.
- Bouis, R et Duval R. (2011), « Raising Potential Growth After he Crisis : A Quantitative Assessment of the Potential Gains from Various Structural Reforms in the OECD Area and Beyond », in OECD Economics Department Working Papers, n° 835, OECD.
- Chung Heejung, Van Oorschot Wim (2011), "Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European Individuals during the Financial Crisis", in Journal of European Social Policy, Vol. 21 (4) : 287-301.
- Colomb Fabrice (2012), Les politiques de l'emploi (1960-2000). Sociologie d'une catégorie de politique publique, Presses Universitaires de Rennes, 228p.
- Crouch Colin (2010), "Flexibility and security in labour market: an analysis of the governance of inequality", in Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, volume 43 – 17-38).

DG Econ and Fin. Affairs, The economic Adjustment Programme for Greece – 2010-2011, 2012.

ELIN (2011), Protection, Involvement and Adaptation. European Law in Time of Crisis. Restructuring and Transition, Miméo, DG Employment and Social Affairs.

Françon Baptiste et Guergoat-Larivière Mathilde (2011), Les modèles sociaux européens dans la tourmente: quel impact de la crise sur la pauvreté?, Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne.

Gionelli G.C., Jaenichen U., Villosio Cl. (2011), "Have labour market reforms at the turn of the millenium changed job durations of the new entrants?", IMF Working Papers.

Hohendanner Christian, Klemm Matthias, Promberger Markus, Sowa Frank (2012), Verschiedene Formen der Übergang aus Ein euro jobs, IAB Discussion Paper / 22/20## ; Eine mixed methods evaluation zu innerbetrieblichen Übergängen aus öffentlich geforderter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tessi180> (consulté 17 juillet 2012)

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tessi190> (consulté 20 juillet 2012)

Husson Michel (2008), Un pur capitalisme, éditions Page 2, Lausanne, 208p.

Husson Michel (2012), Baisse de régime. Les salaires en France depuis 60 ans, in Revue de l'Ires, octobre (consultable sur <http://hussonet.free.fr/salfraw.pdf>)

Leschke Janine (2012), "Has the economic crisis contributed to more segmentation in labour market and welfare outcomes?", in ETUI Working Papers, Bruxelles.

Lima Manuel Paz Campos (2010), « Unemployment at highest level in three decades », Eiro, 31-03-2010,

Monastiriotis V., Zartaloudis S. (2010), "Beyond the crisis: EMU and labour market reform pressures in good and bad times"; LSE Discussion Paper n°23/2010

O'Connell Philip, Russel Helen, Watson Dorothy, Byrne Delma (2010), The Changing Workplace. A Survey of employee views and attitudes 2009, NCCP, Dublin.

Offe Claus (2010), "Inequality and Labor Market – Theories, opinions, Models and practices of unequal distribution and how they can be justified", in Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, volume 43 – 39-52.

Ramaux Christophe (2012), L'État social. Pour sortir du chaos libéral, éditions 1001 nuits, Paris, 472 p.

Reed Howard (2010), Flexible with the Truth? Exploring the Relationship between Labour Market Flexibility and Labour Market Performance, A report for the TUC, Reed-Ladman Economics, 210p.

Schmid Günther (2010), "Non standard Employment and Labour Force Participation: A comparative View of the Recent Development in Europe", IZA DP n° 5087

Schmitt John (2011), "Labor Market Policy in the Great Recession. Some Lessons from Denmark and Germany", in Working Paper, Center for Economic and Policy Research, Washington DC.

Vlandas Timothee (2010), « The Dependent Variable Problem in Quantitative Studies of Labour Markets », 6th FProgram / Reconciling Work and Welfare in Europe - RECWOWE.