

KLAUS DÖRRE

LE **MIRACLE ALLEMAND DE L'EMPLOI**
UN MODÈLE POUR L'EUROPE?



TABLE DES MATIÈRES

1 Introduction: le «miracle allemand de l'emploi» et la division de l'Europe	4
2 Changement de modèle – le démantèlement du capitalisme social	9
3 La précarité – concept et étendue	17
4 La perception subjective de l'insécurité	25
5 Conséquences des «réformes Hartz» et de la plus grande sévérité des exigences	29
6 Bilan – Enseignements pour l'Europe	36
Annexe	46

KLAUS DÖRRE
LE **MIRACLE ALLEMAND DE L'EMPLOI**
UN MODÈLE POUR L'EUROPE?

1 INTRODUCTION: LE «MIRACLE ALLEMAND DE L'EMPLOI» ET LA DIVISION DE L'EUROPE

Depuis la crise financière et économique mondiale de 2008/09, la division au sein de l'Union européenne et de la zone euro s'est encore accentuée. Les pays en crise, comme la Grèce et l'Espagne, ont traversé une période de récession économique qui a duré cinq ans, les taux de chômage se situent toujours au-dessus de la barre des 25%, et une majorité de la population vit dans des conditions précaires. Même en cas d'évolution favorable de l'économie, ces États mettraient 20 ans à retrouver leur niveau économique antérieur à la crise.

Tout autre est la situation des pays qui sont – provisoirement du moins – sortis grands gagnants de cette crise. L'Allemagne, notamment, fait figure d'enfant modèle. La République fédérale s'est hissée, dans la deuxième décennie du XXI^e siècle, au rang de puissance leader incontestée dans une Europe ébranlée par la crise. À première vue, en effet, l'Allemagne présente des indicateurs économiques qui n'ont jamais été aussi favorables depuis des dizaines et des dizaines d'années. Le bilan du marché du travail y est particulièrement impressionnant. L'Allemagne a relativement bien digéré la «grande contraction économique», et ce en dépit de l'effondrement dramatique de la conjoncture en 2009. Les exportations explosent, les chiffres du chômage se situent pour la première fois depuis de nombreuses années au-dessous de la barre des trois millions, la part des actifs a atteint un niveau record et des pénuries de main-d'œuvre qualifiée se font même sentir sur certains marchés du travail partiels. Même un nouvel effondrement de la conjoncture ne constituerait pas une menace sérieuse – semble-t-il – pour ce solide marché du travail.

Naguère encore raillée pour être «l'homme malade du Rhin», l'Allemagne est maintenant devenue, du moins dans les conversations des élites, un exemple à suivre. La presse internationale évoque un «miracle allemand de l'emploi», voire même une «décennie allemande». Le «modèle allemand» est de nouveau salué non seulement à Bruxelles, mais aussi à Canton (Chine), à Córdoba (Argentine) ou Johannesburg (Afrique du Sud)¹. Depuis bien longtemps, l'admiration a également atteint des milieux intellectuels où l'on aurait eu du mal à la soupçonner auparavant. Ainsi le politologue italien Angelo Bolaffi affirme-t-il dans une interview: «l'Allemagne joue aujourd'hui en Europe un rôle hégémonique [...]. Hégémonie au sens où l'entend Gramsci. Là, on sait ce que bonne gouvernance veut dire. L'Allemagne représente un meilleur modèle social».²

1 L'auteur de ces lignes se réfère à ses propres expériences.

2 Der italienische Politologe Angelo Bolaffi über ein funktionierendes Gesellschaftsmodell und die Hoffnungen, die er allein in Angela Merkel setzt, dans: Frankfurter Rundschau, 23.2.2014, pp. 26–27.

Bolaffi réagit, par ces mots, au revers de la médaille de cette aspiration allemande à l'hégémonie. De nombreuses victimes de la crise tiennent à juste titre le gouvernement allemand d'Angela Merkel pour le principal responsable de la rigidité du régime européen d'austérité et de la paupérisation de larges catégories de population que celui-ci entraîne. Or, la part que prend l'Allemagne dans cette politique d'économies rigoureuse incite parfois à rechercher uniquement les causes de la crise «à l'extérieur», à savoir hors du pays concerné. Le ressentiment anti-allemand a alors pour conséquence le fait que la responsabilité des élites locales, ainsi que les contradictions et injustices, pour partie flagrantes, qui trouvent leur origine dans les sociétés mêmes des différentes nations, ne sont plus perçues de manière adéquate.

Acclamation sans esprit critique ici, diabolisation remplie de préjugés là-bas – aucune de ces deux attitudes n'est de mise si l'on veut répondre sérieusement à la question du rôle du «modèle allemand» en Europe. À y regarder de plus près, les admirateurs du «miracle allemand de l'emploi» ne sont pas unanimes quant aux caractéristiques particulières du style allemand de capitalisme qui jouent un rôle dans le bilan de la politique de l'emploi.

QU'EST-CE QUI REND POSSIBLES LES RÉUSSITES DANS LE DOMAINE DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI?

Angelo Bolaffi voit dans un «partenariat social» bien huilé entre capital et travail le principal facteur de réussite: «ce partenariat social est l'expression d'un compromis social qui concède aux syndicats d'importantes fonctions de contrôle ainsi que des droits de cogestion, mais sans que ce dialogue institutionnalisé vienne pour autant paralyser les processus de décision. Le partenariat social ne constitue pas non plus un obstacle à la mise en place d'innovations productives dans les entreprises – bien au contraire, il les favoriserait même plutôt».³ Même les réformes du marché du travail, mises sur les rails par le gouvernement social-démocrate dirigé par Schröder au tournant du millénaire, dans le cadre des quatre «Lois pour des services modernes sur le marché du travail», sont considérées comme exemplaires par M. Bolaffi. Ces réformes auraient selon lui préservé le partenariat social dans les conditions de la mondialisation, tout en permettant une gestion réussie de la crise.

Certains économistes libéraux de la République fédérale ont une vision quelque peu différente. Ils estiment également que la politique du gouvernement Schröder

3 Angelo Bolaffi (2014): Deutsches Herz – Das Modell Deutschland und die europäische Krise, Stuttgart: Klett-Cotta, p. 130 et suivantes.

consistant à activer le marché du travail a contribué de manière déterminante au miracle allemand de l'emploi. Ils considèrent toutefois - avec réalisme, du reste - les «réformes Hartz», comme on les surnomme couramment, comme une rupture avec la tradition du capitalisme social allemand: «Hartz a représenté», selon l'économiste Thomas Straubhaar, «la plus grande réforme sociale et du marché du travail de la période de l'après-guerre, et a été couronnée de succès. Il ne s'agit pas d'éléments distincts de ces quatre lois, mais du fait que Peter Hartz⁴ et le chancelier fédéral de l'époque, Gerhard Schröder, ont été les premiers à dire ouvertement que l'on ne pouvait pas continuer ainsi avec un État social envahissant. Les lois Hartz ont signifié la fin de l'ancienne République fédérale». ⁵ «Aucun autre pays, poursuit l'économiste, ne s'est transformé de manière aussi flagrante que l'Allemagne au cours des dix années écoulées. Jusqu'à la chute du mur de Berlin, la République fédérale était un paradis isolé du reste, qui connaissait un niveau de vie que nous ne connaissons plus avant longtemps. Nous avions une semaine de 35 heures, quasiment le plein emploi, et des prestations sociales extrêmement élevées. Lorsque le mur est tombé, d'autres États ont rapidement rattrapé leur retard, et des millions de travailleurs très qualifiés, mais néanmoins bon marché, ont considérablement accru la pression de la concurrence. L'Allemagne s'est brusquement vue confrontée à des problèmes, et le chômage a alors augmenté. Les personnes aujourd'hui âgées de 50 à 70 ans ont pourtant toujours ce paradis en tête, et elles remarquent que leur situation n'est pas aussi bonne qu'elles l'avaient imaginé: leur retraite est inférieure à ce qu'elles avaient prévu, elles doivent travailler plus longtemps, les prestations sociales ont été réduites». ⁶ Tout cela se serait cependant révélé nécessaire pour vaincre la «maladie allemande» des marchés surréglementés et de l'État-providence omniprésent. C'est la raison pour laquelle Gerhard Schröder a exigé le 14 mars 2003, au Bundestag: «nous allons devoir réduire les prestations de l'État, encourager la responsabilité individuelle et exiger davantage d'efforts personnels de la part de chaque individu». En effet, selon l'économiste Straubhaar, qui approuve ce point de vue, «nous autres, Allemands, avons tout simplement vécu au-dessus de nos moyens, et nous savons à présent que l'octroi de prestations sociales et faveurs supplémentaires ne va plus de soi, car il faut bien que quelqu'un les paie». ⁷

4 Peter Hartz était directeur des ressources humaines chez Volkswagen AG. Il dirigeait la commission qui a élaboré les lois en question. Même si toutes les mesures prises ne correspondaient pas nécessairement aux propositions de cette commission, ces lois sont familièrement surnommées «Hartz».

5 Interview de Thomas Straubhaar, dans: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 28.8.2012.

6 Ibid.

7 Ibid.

CONTRE L'«INFLATION DE LA DEMANDE SALARIALE DES COUCHES INFÉRIEURES»

Or, qui est donc ce «quelqu'un» qui vit en permanence au-dessus de ses moyens? Même les économistes qui raisonnent froidement savent bien que tous ne le font pas dans la même mesure. Qui est donc visé lorsque l'on évoque l'«inflation de la demande salariale»? Là aussi, aux yeux des économistes du courant majoritaire, la réponse est claire depuis longtemps. Ils estiment que ce sont surtout les membres «improductifs» de la société appartenant aux catégories sociales inférieures qui ont vécu au-dessus de leurs moyens et ont également, par leur laxisme, «contaminé» les personnes effectivement disposées à faire des efforts. Lorsque Kurt Beck, ancien président du Parti social-démocrate d'Allemagne (SPD), évoqua à l'automne 2006, dans une interview, d'une catégorie sociale inférieure qui avait perdu l'ambition de s'élever,⁸ il ne fit qu'accentuer ce qui, intellectuellement, avait déjà été préparé depuis longtemps. Des leaders d'opinion à la mode tels que Paul Nolte, historien spécialiste de l'époque contemporaine, avaient découvert une «nouvelle société de classes»⁹. Les tensions de cette dernière, d'après Nolte, ne correspondraient cependant plus à celles du capitalisme industriel, car il s'agirait avant tout de différences culturelles. L'échec de l'intégration des migrants, l'érosion du modèle familial traditionnel et la différenciation des programmes de télévision en fonction de groupes-cibles auraient abouti à la formation d'une mentalité de classe inférieure qui aurait depuis longtemps déjà pris son «autonomie» par rapport aux conditions socio-économiques de son apparition. Les opulentes prestations de l'État-providence ne feraient que contribuer à la conservation de ces mentalités. Il serait donc temps que les classes moyennes se constituent une conscience de classe: «la société n'est pas gagnante lorsque seuls les faibles sont aidés et que les individus relativement forts sont négligés».¹⁰

Une politique «centriste» devrait au contraire viser à maintenir les impôts et les cotisations sociales à un faible niveau, et à démanteler les transferts. De ce point de vue, les «réformes Hartz» représentaient exactement la bonne thérapie pour lutter contre le virus de l'absence de volonté de participer, y compris chez les classes moyennes: «des périodes de prestations plus courtes [allocations de chômage de type I (note de l'auteur)] ont eu pour conséquence qu'un plus grand nombre de seniors restent impliqués dans la vie professionnelle. D'autres mesures ont créé la flexibilité nécessaire pour guider les chômeurs et les personnes peu qualifiées vers l'emploi, avec pour résultat que nous n'avions encore jamais eu, en

8 Interview de Kurt Beck, dans: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 8.10.2006.

9 Paul Nolte (2006): Riskante Moderne. Die Deutschen und der Neue Kapitalismus, Munich: C. H. Beck, p. 96.

10 Paul Nolte, Dagmar Hilpert (2007): Wandel und Selbstbehauptung. Die gesellschaftliche Mitte in historischer Perspektive, dans: Herbert-Quandt-Stiftung (Éd.): Zwischen Erosion und Erneuerung. Die gesellschaftliche Mitte in Deutschland. Ein Lagebericht, Francfort-sur-le-Main: Societäts-Verlag, pp. 11–103, ici p. 97.

Allemagne, autant d'actifs qu'à l'heure actuelle».¹¹ L'élément déterminant serait un «changement de mentalité», qui serait «favorisé par des périodes plus courtes de perception des allocations de chômage»: «de ce fait, un grand nombre de gens ont subi une pression accrue qui les a incités à chercher rapidement un nouvel emploi, sous peine de se retrouver dans les conditions des mesures Hartz IV».¹²

LATHÈSE: L'ALLEMAGNE – UNE SOCIÉTÉ DE COMPÉTITION HAUTEMENT SÉLECTIVE

Les réformes du marché du travail et leurs règles sévères en matière d'exigences raisonnables, ainsi que la distance politique prise vis-à-vis de l'ancienne République fédérale et de son partenariat social sont-elles le facteur qui a rendu possible le «miracle allemand de l'emploi»? S'agit-il là du remède qui doit également être administré au reste de l'Europe afin de surmonter la crise? Nous allons présenter plus loin une autre vision des choses. En poursuivant en partie un objectif politiquement clair, mais parfois aussi au sens de l'échec productif, les élites économiques et politiques allemandes ont manifestement réussi à faire subir aux institutions de l'ancien capitalisme social une destruction créatrice. Cette destruction a d'ailleurs été poussée si loin que les vestiges de l'ancien modèle étaient encore assez résistants pour pouvoir gérer la crise avec quelque succès. Il n'en a cependant pas résulté d'économie sociale de marché renouée pouvant servir de modèle à l'Europe et au monde. Il s'est formé une société de concurrence hautement sélective dans laquelle le «social» n'est plus octroyé aux classes dépourvues de capital que dans la mesure où il est indispensable pour allier une allégeance en interne et une politique de domination «semi-hégémonique»¹³ dans l'espace européen.

Ce sont avant tout les victimes des réformes qui en paient le prix: les travailleurs précaires, les exclus et les chômeurs. Derrière la façade du prétendu «miracle de l'emploi» se cache la transition vers une société du plein emploi précaire, au sein de laquelle l'extension des conditions précaires de travail et de vie sanctionne également les catégories sociales qui connaissent encore des conditions assez stables. Afin de justifier cette thèse, nous allons d'abord examiner ce qu'il en est du capitalisme social allemand et de ses avatars (2), puis nous aborderons l'ampleur et la perception subjective de la précarisation (3, 4). Nous étudierons ensuite les effets des réformes Hartz (5), pour conclure sur une évaluation globale et un questionnement relatif aux alternatives possibles (6).

11 Interview de Thomas Straubhaar, dans: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 28.8.2012.

12 Ibid.

13 Jürgen Habermas (2014): Für ein starkes Europa – aber was heißt das?, dans: Blätter für deutsche und internationale Politik 3/2014, pp. 85–94.

2 CHANGEMENT DE MODÈLE – LE DÉMANTÈLEMENT DU CAPITALISME SOCIAL

Commençons donc par la question de savoir quelles sont les caractéristiques de ce que l'on nomme le «modèle allemand». Que se cache-t-il précisément derrière cette étiquette? De quelle manière la variante de capitalisme ainsi dénommée s'est-elle modifiée depuis le début des années 1990? Enfin, dans quelle mesure peut-on encore parler aujourd'hui d'un «modèle allemand»?

L'ANCIEN CAPITALISME SOCIAL

Le terme de «modèle allemand» désignait initialement un système social capitaliste qui avait réussi à concilier la recherche de profit de l'économie privée et l'intérêt collectif qu'ont les salariés et leurs familles à la sécurité sociale et au bien-être. Pendant la période de prospérité du capitalisme rhénan, du capitalisme coopératif ou – comme nous l'appellerons ici – du capitalisme social, des compromis sociaux portant sur des réseaux bien établis d'institutions, d'organismes et d'acteurs ont été obtenus et préservés.

En faisaient partie, en Allemagne de l'Ouest,

- (a) une production diversifiée de qualité dans des niches du marché permettant la fabrication de produits spécialisés pour des salaires relativement élevés;
- (b) un système dépendant de la Banque centrale et comprenant des institutions de crédit étroitement imbriquées avec de grandes entreprises industrielles, soit en tant que banques attirées de ces entreprises, soit par des participations à leur capital;
- (c) un système dual de formation professionnelle, dans lequel investissaient aussi bien l'État que les entreprises, ainsi que
- (d) une réglementation des relations entre capital et travail combinant des conventions collectives (salaires déterminés par branche à l'échelon régional) à une adaptation flexible au niveau des entreprises.

Idéalement, la lutte des classes était livrée dans le cadre de ce système de relations de travail organisées à un échelon supérieur à celui des entreprises, tandis qu'au sein des entreprises elles-mêmes, une représentation plus ou moins puissante des différents intérêts assurait une adaptation coopérative et flexible des normes tarifaires aux données locales. Les acteurs des relations de travail pouvaient se fier à un droit du travail différencié, qui a contribué de manière décisive à transformer les contrats de travail salariaux en un statut social respecté pour les ouvriers et employés, et il allait de soi que les organisations syndicales aient également voix au chapitre en matière de politique sociale et de marché du travail.

L'apport particulier du capitalisme social consistait à faire encadrer le travail salarié par l'État-providence. Il en a résulté ce que l'on qualifie a posteriori de relation de travail «normale», ou «standard», socialement protégée. Pour la grande majorité des salariés, surtout masculins, le travail salarié encadré par l'État-providence impliquait une dissociation relative des revenus et de la situation de l'emploi par rapport aux risques du marché. Le capitalisme social reposait toujours sur les inégalités spécifiques aux catégories sociales et, en Allemagne de l'Ouest plus particulièrement, sur une insertion asymétrique des deux sexes sur le marché du travail. Il opérait une discrimination à l'encontre de la main-d'œuvre migrante ou peu qualifiée. Le plein emploi des hommes n'était pas concevable sans les travaux de soins, principalement fournis gratuitement et par des femmes. Les emplois peu attractifs, mal payés et peu considérés, étaient essentiellement exercés par des migrants venus de la périphérie du sud de l'Europe et de Turquie vers les États du centre (les «travailleurs immigrés» - «Gastarbeiter»). Toutefois, pour la majorité des ouvriers, des employés et de leurs familles, la mutation fut synonyme de transition vers un statut intégratif de citoyenneté «sociale» à part entière. Les salariés disposaient enfin d'une «propriété sociale». ¹⁴ Pauvreté et précarité étaient toujours bien présentes, mais se trouvaient dorénavant reléguées aux marges de la société de plein emploi et de ses marchés du travail internes protégés, ainsi rendues invisibles et cantonnées à la sphère privée, et de ce fait marginalisées.

Au cours des années 1990, les doutes se sont multipliés quant à la possibilité de survie de ce capitalisme social, qui avait réussi à élever, à la manière d'un «effet d'ascenseur», les différences de classes de plusieurs étages. Pris en tenaille par la mondialisation économique comme par les problèmes consécutifs à la réunification allemande, le capitalisme social doit, selon le sociologue allemand Wolfgang Streeck, lutter pour sa survie: les marchés internationaux sont créés par la «diplomatie», et non par le biais de politiques complexes de classes. L'entreprise cogérée à l'allemande est à ses yeux inadéquate pour exporter ces institutions vers l'Europe et au-delà. En outre, la capacité d'action de l'État-nation dans le cadre d'une économie internationalisée est en recul. Même un État européen en cours de formation n'est pas en mesure, selon lui, de compenser le déficit d'orientation qui en résulte. Cet élément pèse lourd, car les associations allemandes avaient besoin d'un État qui les favorise. Or, un tel État ne peut plus exister au sein d'une économie internationale. La culture économique traditionnelle de l'Allemagne, en

14 «La propriété sociale pourrait être définie comme la production de prestations concourant à une sécurité sociale équivalente à celle autrefois assurée par la seule propriété privée». Robert Castel (2005): *Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat*, Hambourg: Hamburger Edition [traduction de Robert Castel (2003): «L'insécurité sociale: qu'est-ce qu'être protégé?», Paris: Éditions du Seuil et La République des Idées], p. 41 et suivantes.

raison de son collectivisme pesant, n'est après tout guère susceptible de résister aux sirènes du défi individualiste américain. Pour ces raisons, la «tendance de la mondialisation à la déréglementation» risque d'avoir pour «effet pervers» de voir le modèle anglo-américain de capitalisme, moins performant, évincer le «modèle rhénan», plus performant.¹⁵

LE NOUVEAU CAPITALISME FINANCIER ET CONCURRENTIEL

De ce point de vue, il apparaît logiquement que le capitalisme social à l'allemande a subi, au tournant du millénaire, une réforme fondamentale. Durant les années de la coalition rouge-verte, une série de réformes a introduit dans les systèmes sociaux des éléments de concurrence, privatisé une partie de la prévoyance relative aux risques sociaux, libéralisé l'accès aux marchés financiers, flexibilisé le marché du travail et encouragé l'expansion des formes d'emploi atypiques, et bien souvent précaires. À la différence des États-Unis sous Reagan, par exemple, ou de l'Angleterre de l'ère Thatcher, il n'y a pas eu d'agression généralisée contre l'État-providence, les syndicats, le système de négociations collectives et la cogestion. L'érosion du capitalisme social a eu lieu de manière insidieuse. Il ne fait cependant aucun doute que le plus souvent, sous le vernis d'institutions apparemment intactes du vieux capitalisme social, des modifications se sont accomplies qui équivalent en définitive à un changement de modèle. Quelques évolutions importantes ayant toutes commencé avant la crise sont soulignées à titre d'exemple.

1/ Les *stratégies d'internationalisation des entreprises axées sur l'exportation* et le marché du contrôle des entreprises apparu après 1998 à la suite de la nouvelle législation sur les marchés financiers ont détruit de manière irréversible l'ancien réseau de ce que l'on surnomme la «Deutschland AG», et au sein duquel institutions de crédit et entreprises leaders sur les marchés se soutenaient mutuellement en matière de politique industrielle. À la différence des années 1990, durant lesquelles l'internationalisation signifiait principalement une exportation de capital, l'Allemagne est maintenant devenue un marché privilégié pour les investissements étrangers directs («FDI»). Au cours de la seule période 2008-2012, le nombre de projets d'investisseurs étrangers est passé de 390 à 624.¹⁶ Les investissements directs allemands à l'étranger depuis 1990 se sont constamment accrus, à l'exception d'un tassement au tournant du millénaire, et la même

15 Wolfgang Streeck (1997): *German Capitalism: Does it exist? Can it survive?*, dans: Colin Crouch, Wolfgang Streeck (Éd.): *Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence & Diversity*, Londres: Sage, pp. 33-54, ici pp. 51-53.

16 Ernst & Young (2013): *Standort Deutschland: Erfolg und Verantwortung*, Berlin: Ernst & Young, Growing Beyond.



remarque vaut du chiffre d'affaires annuel et de l'emploi à l'étranger.¹⁷ Les apports en investissements étrangers directs restent encore quantitativement en retard, mais là aussi, mis à part un creux au tournant du millénaire, une augmentation constante a été observée. L'afflux de capital se traduit par une modification des rapports de propriété. Si la part des investisseurs étrangers dans le stock d'actions de 24 entreprises cotées au DAX se situait encore en 2005 aux alentours des 45%, elle s'était déjà élevée en 2012 à 57% environ.¹⁸ Les structures de propriété ainsi modifiées ont remplacé progressivement l'ancien réseau de la «Deutschland AG» par de nouveaux réseaux de contrôle, transnationaux, dans lesquels les acteurs des marchés financiers exercent une grande influence, et ce y compris lorsque leur participation au capital des entreprises reste relativement minime, les investisseurs pouvant se soustraire à des pratiques de contrôle aussi pesantes.

2/ La modification des rapports de propriété et l'internationalisation des entreprises ont facilité le passage à des *formes de gestion axées sur les marchés de capitaux*, à une *financiarisation interne* de l'organisation d'entreprise, ainsi qu'à la subordination de l'ensemble des processus à une *gestion rigoureusement axée sur les profits*. Dans les entreprises axées sur l'exportation, les objectifs en termes de profits se trouvent répartis, par le biais de systèmes de chiffres-clés, depuis la tête de l'organisation vers les entreprises et les unités décentralisées. Avec, encore une fois, pour conséquence le fait que les entreprises et les centres de profit se retrouvent dans le rouge en ce qui concerne le contrôle financier, et ce même lorsqu'ils obtiennent des bénéfices, mais n'atteignent pas leurs objectifs. Les instruments visant à appliquer une orientation rigoureuse en fonction des profits diffèrent d'une entreprise à l'autre. C'est le rendement des capitaux propres (valeur économique ajoutée) qui est utilisé, ou encore le bénéfice opérationnel avant impôts (EBIT). Il s'agit cependant toujours de garantir à l'entreprise une rentabilité minimale.¹⁹ Les domaines peu rentables sont restructurés, ou voient leurs fonctions délocalisées. Cela constitue un facteur important de formation de chaînes et réseaux de production transfrontaliers de création de valeur. L'objectif consistant à maintenir aussi stable que possible la marge bénéficiaire sur les marchés volatils est poursuivi à l'aide d'instruments déjà connus depuis longtemps, mais qui reçoivent toutefois, dans un mode de gestion fondé sur la

17 Deutsche Bundesbank (2012): Bilanz der Direktinvestitionen für Deutschland 1990/1995–2011/2012. www.bundesbank.de (version du 17.12.2013).

18 Ibid.

19 Axel T. Paul (2012): Crisis? What Crisis? Zur Logik der Spekulation oder Warum die Hypotheken-Krise lehrt, dass die nächste Krise kommt, dans: Klaus Kraemer, Sebastian Nessel (Éd.): Entfesselte Finanzmärkte: Soziologische Analysen des modernen Kapitalismus, Francfort-sur-le-Main/New York: Campus, pp. 181–200.

valeur, une signification nouvelle. Ainsi, la planification en matière de personnel s'oriente-t-elle en fonction de la «ligne médiane» d'une charge moyenne de travail, les fluctuations des débouchés vers le haut ou le bas devant être amortis par la flexibilité du personnel. Du point de vue d'une gestion d'entreprises financiarisée, l'embauche ferme d'un employé devient un investissement financier qui lie le capital pour des décennies. Ces investissements doivent être effectués, dans toute la mesure du possible, sans risques sur des marchés peu sûrs. Les effectifs (données de planification permettant de déterminer le nombre d'emplois nécessaires) et la stricte budgétisation des activités des entreprises constituent le levier central visant à limiter de tels investissements.

Si la gestion décentralisée ne parvient pas à ses fins à l'aide des équivalents plein temps qui lui sont accordés, le seul choix consiste alors à surmonter les obligations de production en ayant recours à la sous-traitance, au travail intérimaire, aux contrats d'entreprise ou à d'autres formes d'emploi flexible pouvant être partiellement comptabilisées, tout comme le travail intérimaire, en tant que frais de matériel. En conséquence de quoi, il s'ensuit une division durable entre catégories de personnel. Aux employés fixes viennent s'ajouter, par exemple dans le cas de BMW Leipzig, des travailleurs intérimaires, employés au sein de la même entreprise. En outre, on y trouve aussi des travailleurs intérimaires *de facto* issus d'entreprises sous-traitantes, dont le contrat est à durée indéterminée et dont les prestations sont achetées par l'intermédiaire d'un contrat d'entreprise, ceux-ci se distinguant quant à eux des travailleurs intérimaires des mêmes entreprises employés par contrat d'entreprise à durée déterminée. Ainsi se fait jour une bien curieuse stabilité dans le cadre d'un emploi instable. Autour du noyau d'employés du fabricant final viennent se grouper, comme des cercles concentriques, différentes catégories d'employés précaires, dont les salaires et les normes en termes de sécurité et de qualité du travail sont de moins en moins élevés à mesure que l'on s'éloigne du noyau des effectifs fixes.²⁰

3/ Cette évolution correspond à de très profondes *modifications des relations de travail*. Il convient avant tout de souligner le recul dramatique de la puissance d'organisation des syndicats. Si le taux de syndicalisation était d'environ 35% aux alentours de 1980 dans l'ancienne République fédérale, ce taux est tombé à environ 18% en 2013 pour l'ensemble de l'Allemagne. Au vu de l'érosion du taux de syndicalisation, l'attrait de l'organisation diminue du côté des détenteurs

20 Hajo Holst, Oliver Nachtwey, Klaus Dörre (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Eine Studie im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung, OBS-Arbeitsheft 61, Francfort-sur-le-Main: Otto-Brenner-Stiftung.

de capitaux. De nombreuses fédérations d'employeurs ont mis en place, en réaction à leurs propres pertes d'effectifs ou au refus d'adhérer des entreprises, une possibilité d'adhésion sans obligation tarifaire. En conséquence de quoi, les syndicats ont perdu, dans certaines branches, leur partenaire de négociation collective. L'obligation tarifaire des entreprises est globalement en recul. Entre 1995/96 et 2010, la proportion des entreprises de la partie ouest de l'Allemagne liées par des conventions collectives a reculé pour passer de 54% à 34%; à l'Est, l'obligation tarifaire a reculé, dans le même temps, de 28% à 17%.

Un principe de rationalisation contribue à cet aspect, ce qui équivaut à affaiblir le système des conventions collectives. Ce sont surtout les secteurs des services qui sont concernés par les délocalisations, afin de contourner ainsi le champ de validité des normes tarifaires. Il est révélateur que la part des entreprises liées par des conventions collectives dans le secteur des services aux entreprises se situe aux alentours des 14% dans les Länder de l'ancienne RFA, et de 18% dans les nouveaux Länder.²¹ L'érosion du système des conventions collectives favorise des concurrences s'agissant de surenchérir, ou au contraire de sous-enchérir. De petits syndicats représentant des segments de catégories professionnelles à fort pouvoir (pilotes, médecins, conducteurs de trains, contrôleurs aériens, etc.) réussissent à imposer partiellement des revendications qui ne peuvent pas être concrétisées par les grandes fédérations syndicales (ver.di, IG Metall, IG BCE). À l'inverse, de petits syndicats épars ont conclu au fil des années, dans des secteurs faiblement organisés de la branche du travail intérimaire, des conventions collectives relevant du dumping et stipulant des salaires horaires inférieurs à six, et parfois à cinq euros. Tout cela a non seulement contribué à l'érosion du pouvoir des organisations, mais aussi à celle du pouvoir institutionnel des travailleurs salariés.²²

4/ Or, cela n'aurait pas été possible sans *réformes politiques axées sur le marché*. Les «réformes Hartz», déjà évoquées, font partie des principales mesures. Par ces réformes, le gouvernement réagissait au fait que depuis le milieu des années 1970, le nombre des chômeurs de longue durée en Allemagne avait doublé lors de chaque cycle conjoncturel. Afin de remédier à ce problème, il ne fallait donc plus considérer le chômage comme un phénomène structurel, mais comme relevant de

21 Peter Ellguth, Susanne Kohaut (2011): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2010, WSI-Mitteilungen 5/2011, pp. 242–247; Haipeter, Thomas (2011): Tarifabweichungen, Betriebsräte und Gewerkschaften – Modernisierungschancen in lokalen Konflikten, dans: Thomas Haipeter, Klaus Dörre (Éd.): Gewerkschaftliche Modernisierung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, pp. 31–60; Helfen, Markus (2011): Tarifpolitische Parallelwelten, dans: Mitbestimmung 7-8/2011, pp. 20–23.

22 À propos des modifications dans les relations de travail, cf. articles dans: Stefan Schmalz, Klaus Dörre (Éd.) (2013): Comeback der Gewerkschaften. Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Francfort-sur-le-Main/New York: Campus.

la responsabilité personnelle, et devant être traité comme un problème individuel. Du point de vue des réformateurs, les chômeurs de longue durée représentaient une catégorie passive formée d'indigents auxquels il manquerait l'esprit d'initiative et la volonté de s'élever. Afin de modifier cette «mentalité passive», il convenait de modifier le statut des inactifs de longue durée pour le rendre le plus inconfortable possible.

Les paquets de lois concernés ont abaissé les règles de calcul des allocations de chômage de type II octroyées au bout d'une année passée au chômage («Hartz IV») au niveau de l'ancienne aide sociale minimale. Les administrations du travail disposent à présent de compétences supplémentaires pour contrôler la vie privée des allocataires et intervenir dans leurs conditions de logement et de patrimoine. À cela vient s'ajouter le fait que la nécessité de l'aide versée aux allocataires fait l'objet d'une vérification constante. Le patrimoine personnel ainsi que les économies et les revenus de la communauté de besoins entrent en ligne de compte dans le calcul du montant de l'allocation pouvant être accordée. Par «communauté de besoins», on entend toutes les personnes cohabitant au sein d'un même ménage. En raison de l'abandon de la justification individuelle du niveau d'allocations, il est maintenant devenu plus difficile de se voir reconnaître le droit à une allocation. L'aptitude au travail a par ailleurs été entièrement redéfinie. Est considéré comme apte au travail quiconque est capable d'exercer un travail rémunéré pendant au moins trois heures par jour. Ces mesures, dont font également partie la revalorisation de formes d'emploi atypiques telles que le travail intérimaire, sont combinées à des règles très strictes en matière d'exigences et de sanctions. Les allocataires doivent être prêts, pour accepter un travail, à changer de lieu de résidence et à percevoir un salaire très inférieur à leur salaire antérieur et à leur niveau de qualification. Est considéré comme raisonnablement acceptable tout travail auquel le chômeur est physiquement, intellectuellement et psychiquement apte. Le refus d'offres de travail pouvant entraîner des sanctions, les personnes concernées sont tenues, en cas de doute, de modérer leurs prétentions salariales et leurs exigences en termes de qualité du travail. Si les chômeurs ne respectent pas les rendez-vous fixés avec les représentants de l'administration du travail (gestionnaires de dossier, intermédiaires), l'administration peut réduire les prestations en numéraire et les remplacer par des bons alimentaires. Il va de soi que les syndicats n'ont plus, pour ce qui est des mesures concernant la politique du travail dans les régions, qu'un simple rôle d'information, mais n'ont en aucun cas voix au chapitre.

Outre l'orientation stricte en fonction des profits, la financiarisation des entreprises et les réformes du marché du travail, les politiques axées sur le marché dans les domaines social, de la santé, de l'éducation et des soins ont fait en sorte que le

principe de compétition se trouve décalé de manière croissante vers les domaines sociaux extérieurs à l'économie d'exportation. Dans des marchés quasiment mis en scène, internes aux organisations respectives, des instruments bureaucratiques tels que la budgétisation, les classements, les cotations ou les accords ciblés mis en œuvre dans les cliniques, les universités, les administrations publiques, mais aussi en matière de soins aux personnes âgées, de travail avec les jeunes et de travail social, ont été mis en place afin de généraliser cette compétition. Dans une compétition, néanmoins, il y a nécessairement des gagnants et des perdants. Ou, pour l'exprimer avec les mots de Friedrich August von Hayek, penseur précurseur du néo-libéralisme, les individus relativement plus rationnels peuvent «obliger tous les autres à les imiter pour pouvoir survivre».²³

Cette «concurrentialisation» de la société, que nous qualifions quant à nous d'appropriation capitaliste du champ social, consiste en une dépossession sélective de la «propriété sociale». Son objet réside dans les institutions, les formes d'organisation sociale ainsi que les règles sociales qui viennent limiter les effets des mécanismes de coordination de type «loi du marché». Cette appropriation signifie en l'occurrence que la coque de protection de l'État-providence, qui conférait au travail salarié un statut social et avait transformé celui-ci en un outil fondamental d'insertion sociale, est progressivement démantelée, couche après couche. En Allemagne, les réformes du marché du travail ont donné à ce processus une puissante impulsion. Somme toute, les réformes, qui paraissaient plutôt progressives et graduelles de prime abord, ont induit un changement de modèle. Le vieux capitalisme social a vécu, et quiconque continue d'affirmer sa vitalité et sa capacité d'adaptation intactes s'accroche à un mythe, déclare Angelo Bolaffi.

23 Friedrich August von Hayek (1981): *Recht, Gesetzgebung und Freiheit*, Band 3: *Die Verfassung einer Gesellschaft freier Menschen*, Landsberg am Lech: Verlag Moderne Industrie, p. 109.

3 LA PRÉCARITÉ – CONCEPT ET ÉTENDUE

Toutefois, empressons-nous d'ajouter aussitôt que l'ancien «modèle» n'a pas été purement et simplement remplacé par un autre. La conquête opérée par les acteurs capitalistes (grandes entreprises et État) induit – comparable en cela à l'«accumulation initiale» décrite de manière si impressionnante par Karl Marx – par le biais de la libération de main-d'œuvre, un «échange de substance» entre les marchés capitalistes internes et les marchés externes non capitalistes, par l'amalgame entre anciennes et nouvelles formes de production et de vie. La main-d'œuvre se trouve retirée, avec le concours de la politique, des segments encore protégés qui connaissent un travail salarié garanti par l'État-providence. Il s'ensuit un «échange de substance» entre les marchés encore relativement protégés et les marchés partiels externes précarisés, caractérisés par la surexploitation. D'autre part, la dépossession sélective de la «propriété sociale» produit des amalgames composés d'effectifs-noyaux conservant encore un statut à peu près intact de citoyenneté sociale, d'une part, et de main-d'œuvre faiblement rémunérée et peu reconnue occupant des emplois précaires, de l'autre. En d'autres termes: le capitalisme social et le statut de citoyenneté sociale n'ont pas complètement disparu; pour le noyau des effectifs employés dans les industries à l'exportation et dans certains secteurs des services publics, ce statut de travail salarié est toujours bien présent. Par ailleurs, des normes sont toujours définies dans ces secteurs pour le travail rémunéré, ces normes servant de références pour évaluer les écarts et la précarité.

LA PRÉCARITÉ – DÉFINITION D'UNE NOTION

En ce point de l'exposé, il paraît judicieux de dire quelques mots du concept même de précarité. La racine du mot *précaire* vient du latin *precarium*, qui désigne un prêt de complaisance. Il s'agit de la location d'un bien dont l'usage peut être révoqué à tout moment par le bailleur. La précarité désigne par conséquent une relation incertaine, instable, sujette à révocation, qui soumet le preneur d'un bien à une dépendance vis-à-vis du bailleur. Le concept opposé est une relation stable, sûre et reposant sur le principe d'égalité des droits. Dans les débats de sciences sociales, la précarité désigne des conditions instables et non garanties de travail, d'emploi et de vie. Une relation de travail est considérée comme précaire lorsqu'elle ne permet pas d'assurer une existence au-dessus d'un certain minimum culturel défini par la société, et secrète donc des discriminations durables en termes d'épanouissement dans l'activité professionnelle, de considération et de reconnaissance sociales, d'insertion au sein des réseaux sociaux, de chances de participation et de possibilité de planifier sa vie à long terme. Dans les formes avancées de capitalisme, la *précarité* signifie que les actifs concernés chutent,

en raison de leur activité et du type de contrat qu'elle implique, nettement au-dessous du niveau de protection et d'insertion garanti par l'État-providence et défini socialement en tant que norme. Les conditions d'emploi et/ou les activités professionnelles peuvent également être subjectivement associées, dans un tel cas, à une perte de sens, à des déficits de participation et de reconnaissance et à une incertitude en termes de planification.

La distinction entre *précarité de l'emploi* et *précarité du travail* a son importance. Celle-ci implique que l'on trouve dans le monde du travail des formes extrêmement diverses de précarité. Un emploi précaire peut être lié à un travail créatif. De même, un emploi à plein temps et à durée indéterminée peut aller de pair avec des activités précaires, car particulièrement éprouvantes des points de vue physique et psychique, ainsi qu'avec un faible niveau de rémunération. Des combinaisons et un renforcement réciproque entre les dimensions, respectivement, reproductive et sensorielle et/ou subjective de la précarité sont également envisageables. Si l'on tient compte des perceptions par autrui et des perceptions de la personne elle-même, la précarité n'est identique ni à l'exclusion complète du système de travail et à la pauvreté absolue, ni à l'isolement social total et à l'apathie politique contrainte, et ce, même si la notion peut inclure de tels phénomènes en tant que points de référence inférieurs. La précarité est une catégorie relationnelle dont la signification est essentiellement fonction de la définition des normes sociales en matière de «normalité».

On désigne par le terme de «précarité» des processus sociaux pouvant également, par l'érosion des normes en matière de «normalité», avoir des répercussions en retour sur les personnes bien intégrées ou faisant partie du noyau des actifs. La notion de «précarité» est en revanche un néologisme qui se compose des mots «précarité» et «prolétariat». Il vient donner corps à une variante contemporaine de ces «classes dangereuses» qui se voient attribuer une tendance à des infractions ciblées aux règles, pouvant même aller jusqu'à des révoltes violentes.

Le débat allemand a subi l'influence importante des travaux du sociologue français récemment décédé Robert Castel, selon lequel les sociétés de travail post-fordien du nord de la planète se divisent en zones présentant des niveaux différents de sécurité. Certes, d'après l'hypothèse de travail, la majorité des actifs se trouve encore, au sein des formes de capitalisme avancées, dans une zone d'insertion, avec un emploi protégé à plein temps et des réseaux sociaux plus ou moins intacts. En dessous, néanmoins, une zone de précarité qui se caractérise autant par une insécurité de l'emploi que par des réseaux sociaux en voie d'érosion, est en train de s'étendre. À l'extrémité inférieure de la hiérarchie apparaît une zone de décrochage, au sein de laquelle se trouveraient des catégories sans

véritables chances d'insertion sur le premier marché du travail. Pour ces prétendus «surnuméraires» de la société du travail, l'exclusion du travail rémunéré régulier s'allie à un décrochage par rapport aux chances institutionnalisées de participation, marqué par un relatif isolement social.²⁴

La division de la société du travail pronostiquée par Robert Castel est, nous l'avons dit, une réalité en Allemagne aussi. Lorsque l'on applaudit aujourd'hui à une participation record au monde du travail, on oublie systématiquement qu'il ne s'agit nullement d'un retour à la société du travail salarié et du plein emploi des années 1960. Derrière ce «miracle allemand de l'emploi» se cache la transition vers une société de «plein emploi précaire», qui fait disparaître le chômage dans la «zone de décrochage» en étendant les conditions de travail, d'emploi et de vie, mais aussi, avec elles, la «zone de vulnérabilité». Examinons les principales tendances.

PROGRESSION DE L'EMPLOI ATYPIQUE ET PRÉCAIRE

1/ Baisse du volume de travail: parmi les légendes qui se répandent autour de ce prétendu miracle de l'emploi, on entend parfois l'affirmation selon laquelle de nouveaux emplois rémunérés seraient créés. Celle-ci est complètement fautive. Les données attestent que le volume d'heures de travail ouvrées et rémunérées entre 1991 et 2012 a diminué de bien plus de 10% (cf. Graphique 1 en Annexe). Même après la crise de 2008/09, le nombre des actifs a d'abord augmenté plus rapidement que le volume d'heures ouvrées. Cela ne représenterait pas un problème en soi, dans la mesure où la baisse du volume de travail serait associée à une réduction égalitaire du temps de travail et à un ajustement compensatoire des salaires. Or, cela n'est pas le cas. En lieu et place, le volume de travail existant est réparti, non seulement entre un nombre croissant d'actifs, mais il est surtout réparti de manière asymétrique. La structure de l'emploi repose non exclusivement, mais dans une large mesure, sur des emplois précaires où les femmes travaillant dans le secteur des services à la personne sont surreprésentées.²⁵

Cette tendance pourrait faiblir quelque peu en raison de la conjoncture favorable enregistrée en 2014. L'«Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung» (IAB) pronostique une augmentation du volume de travail global, qui passerait à 58,78 milliards d'heures (niveau le plus élevé depuis 1991); le volume de travail

24 Robert Castel (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Constance: UVK Universitätsverlag Konstanz, (traduction de Robert Castel (1999): «Les métamorphoses de la question sociale: chronique du salariat», Paris: Gallimard)), p. 360 et suivantes.

25 Statistisches Bundesamt (DeStatis) et al. (Éd.) (2013): Datenreport 2013. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. www.destatis.de/publikationen (version du 16.6.2014).



annuel par actif devrait augmenter de 0,5 heure par rapport à l'année précédente, pour passer à 1 395 heures.²⁶ Il serait cependant tout à fait erroné d'en conclure à un retournement de tendance. Rien de fondamental n'est venu modifier la répartition asymétrique du volume de travail. Alors que les détenteurs de «mini-jobs» n'ont qu'un temps de travail effectif de 12 heures par semaine, alors qu'ils préféreraient être actifs durant 20 heures, il n'est pas rare que les employés qualifiés doivent accomplir 50, 60 heures hebdomadaires, et même plus. Le temps de travail et la répartition du travail présentent, dans une très large mesure, une polarisation.²⁷ Un volume de travail qui n'a pas encore retrouvé en 2014, après une longue phase de contraction, son niveau de 1991 et qui, de surcroît, se trouve inégalement réparti entre un nombre record d'actifs, est l'indice d'une insertion sur le marché du travail qui s'effectue par le biais d'un emploi atypique, et souvent précaire.

2/ Progression de l'emploi atypique: depuis 1991, la part des formes atypiques d'emploi a progressé de manière constante. Dès avant la crise, la part du travail temporaire, des emplois à durée déterminée, du travail à temps partiel et de l'emploi à durée minimale («mini-jobs» et «midi-jobs») a progressé de 46,2% en l'espace de dix ans (de 1998 à 2008). En 2008, 7,7 millions d'actifs étaient engagés dans une relation d'emploi dite «atypique» (contre 22,9 millions dans des relations d'emploi dites «normales»). À cela venaient s'ajouter 2,1 millions de travailleurs indépendants «en solo». Après la crise, la tendance à l'augmentation des relations d'emploi atypiques²⁸ s'est également poursuivie (cf. Graphique 2 en Annexe). Entre 2000 et 2010, leur proportion est passée de 19,8% à 25,4% des employés. Une augmentation du nombre de postes de travail temporaires est prévue pour 2014, cette augmentation ne se trouvant freinée que par la tendance à un recul du nombre d'emplois à durée minimale.

Il est certes vrai que toute relation d'emploi non standardisée n'est pas nécessairement de nature précaire; en règle générale, ces relations d'emploi sont quand même associées à des revenus nettement inférieurs, ainsi qu'à des risques

26 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Éd.) (2014): IAB-Kurzbericht 4/2014. Arbeitsmarkt 2014. Zwischen Bestmarken und Herausforderungen, Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, pp. 11, 12.

27 «Nous avons ainsi affaire à une polarisation très claire, et surtout en fonction du sexe et du niveau de qualification. Les femmes assez peu qualifiées travaillent de moins en moins longtemps, et les hommes assez qualifiés travaillent quant à eux de plus en plus longtemps. Les hommes hautement qualifiés d'Allemagne de l'Ouest fournissent encore, par rapport au temps de travail contractuel de 1984, un travail supplémentaire de 7%. Cette valeur est même montée jusqu'en 1994 à 15% et jusqu'en 2007 à 19,2%.» Citation de: Dieter Sauer (2013): Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt – Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten, Hambourg: VSA, p. 41.

28 Les relations d'emploi atypiques étant la norme dans de nombreuses branches, il est plus judicieux de parler d'emploi non standardisé. En font d'ailleurs également partie le travail indépendant en solo, ainsi que le phénomène de ce qu'on nomme les «multi-jobbers».

de chômage et de pauvreté plus élevés. À l'exception du travail temporaire, qui, malgré une forte expansion, ne représente quantitativement qu'une faible part des relations d'emploi non standardisées, ces formes d'emploi restent par excellence un domaine majoritairement féminin. Pour les classes d'âge relativement jeunes, en particulier, la relation d'emploi non standardisée est devenue la forme normale d'insertion au marché du travail. Un autre indice en est le fait que la durée moyenne des relations de travail chez les moins de 30 ans a fortement reculé. Si la durée moyenne d'emploi des personnes nées en 1961/1962 se situe encore à 834 jours, elle n'est plus, chez leurs homologues nés en 1978/79, que de 653 jours, ce qui équivaut à une diminution de 22%.²⁹

Même si cela est difficile à prouver, certains indices semblent montrer que l'emploi non standardisé a supplanté pendant une longue période les relations de travail socialement protégées. Pour les 7,4 millions de mini-jobs, dont environ 4,9 millions sont exercés à titre de revenu principal, cet effet est avant tout attesté de manière empirique dans le segment des petites entreprises (de moins de 50 employés).³⁰ Pour ce qui est du travail temporaire également, la moitié environ de la croissance du nombre de postes obtenue grâce à ces formes d'emploi est à nouveau perdue dans d'autres branches.³¹ Une chose est sûre, cependant: le «miracle de l'emploi» repose avant toute chose sur une progression des formes d'emploi non standardisées, et bien souvent précaires.

3/ Secteurs à bas salaires en expansion: globalement, il est toutefois probable que les données présentées jusqu'à présent sous-estiment, au lieu de surestimer, l'étendue de cette précarisation, et ce, essentiellement parce qu'elles ne rendent pas compte de l'ampleur de l'emploi salarié à plein temps faiblement rémunéré. Ce sont bien 23% des actifs qui, en Allemagne, travaillent dans les secteurs à bas salaires,³² ce qui signifie que ceux-ci gagnent moins des deux tiers de ce qu'on appelle le salaire médian (à savoir le salaire moyen pondéré). Près de la moitié des actifs «non standard», mais également 10,6% des personnes occupant un emploi à plein temps sont actifs dans ce segment des bas salaires.³³ Avec cette situation en

29 Thomas Rhein, Heiko Stüber (2014): Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken. IAB-Kurzbericht 3/2014, Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

30 Christian Hohendanner, Jens Stegmaier (2012): Geringfügig Beschäftigte in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs, IAB-Kurzbericht 24/2012, Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

31 Elke Jahn, Enzo Weber (2013): Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung, IAB-Kurzbericht 2/2013, Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

32 Thorsten Kalina, Claudia Weinkopf (2013): IAQ Report 1/13, Niedriglohnbeschäftigung 2011. Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn, Duisburg: Universität Duisburg-Essen.

33 Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf (Éd.) (2007): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Francfort-sur-le-Main/New York: Campus.

expansion des emplois à bas salaires, l'Allemagne se classe derrière la république balte de Lituanie, à la deuxième place européenne (cf. Graphique 3 en Annexe). Au total, un taux de 42,6% des personnes percevant un salaire faible travaillent dans le cadre d'une relation d'emploi standard (20 heures hebdomadaires et davantage). Ce sont les femmes (30,5%) et les personnes peu qualifiées (45,6%) qui présentent les proportions les plus élevées. Pourtant, les trois quarts environ de l'ensemble des actifs percevant une faible rémunération possèdent un diplôme attestant d'une formation professionnelle complète, voire même un diplôme universitaire.

Contrairement à l'affirmation selon laquelle un poste faiblement rémunéré constituerait un tremplin vers de meilleures conditions de travail, le secteur allemand des bas salaires se distingue par un très faible taux de progression de carrière et par un écart énorme entre les salaires. Dans certains cas extrêmes, les salaires horaires sont tombés au-dessous des 3 euros, 1,15 millions de personnes (c'est-à-dire 3,6% de l'ensemble des employés) gagnant moins de cinq euros bruts de l'heure, et plus de 5,8 millions touchant un salaire horaire inférieur à 8,50 euros,³⁴ à savoir le seuil récemment déterminé en vue du salaire minimum légal. Plus que dans tout autre pays européen, l'emploi à bas salaire s'est installé au cœur même du monde du travail. Si l'on combine tous les critères qui passent habituellement pour des garde-fous contre la précarité (hommes employés à plein temps, possédant la nationalité du pays et des contrats de travail à durée indéterminée, ayant achevé leur formation professionnelle ou leurs études et travaillant dans des entreprises de plus de 50 salariés), nous rencontrons encore 6,3% d'employés touchant de très faibles rémunérations – ce qui représente la proportion la plus élevée de toute l'Europe. Il n'est pas possible de démontrer d'éventuels effets positifs de cette expansion des conditions d'emploi à bas salaire sur l'emploi global.³⁵

4/ Nouvelles formes de recours au travail détaché et aux contrats de travail: les données agrégées au niveau macro-économique peuvent également dissimuler le fait que même des modifications quantitativement minimes peuvent parfois entraîner d'importants effets du point de vue qualitatif. Cela vaut surtout du travail intérimaire, dont l'utilisation s'est modifiée. Si, au début, le recours à des travailleurs intérimaires servait à amortir les pics de production et les pénuries de personnel, nous avons à présent affaire à une autre tendance. Dans de nombreuses régions, il existe des entreprises pionnières dans lesquelles des

34 Claudia Weinkopf (2010): Warum Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn braucht, dans: Vorgänge 3/2010, pp. 38–49.

35 Thomas Rhein (2013): Erwerbseinkommen: Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich, IAB-Kurzbericht 15/2013, Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

travailleurs intérimaires assument des fonctions centrales. BMW Leipzig est l'une de ces entreprises « pionnières », avec une proportion de travailleurs intérimaires atteignant environ 30% du total des employés. Le recours aux travailleurs intérimaires concerne tous les domaines, depuis la chaîne de montage jusqu'aux bureaux. Dans de tels cas, le travail intérimaire n'est pas seulement utilisé de manière intensive (critère du recours intensif: proportion de travailleurs intérimaires supérieure à 20% des effectifs), mais de manière *stratégique*. Dans cette variante, les travailleurs intérimaires sont durablement employés au sein de l'entreprise, jusqu'à ce que, comme lors de la crise de 2008/09, ils se retrouvent quasiment licenciés du jour au lendemain. Le travail intérimaire contribue à l'émergence durable d'au moins deux catégories de travailleurs, les uns exerçant encore dans des conditions de protection relative, les autres dans le cadre d'emplois instables, où, à travail égal, ils subissent des discriminations en termes de salaires et de conditions de travail, et ce en dépit de toutes les mesures destinées à y remédier.

Il est significatif que l'utilisation stratégique abandonne la promesse politique que recèle le travail intérimaire en matière de marché du travail (chance de connaître de meilleures conditions de travail) au profit d'une prétendue efficacité économique. Par le biais du travail intérimaire, les entreprises s'achètent une protection contre les procédures de licenciement. La plupart du temps, les embauches durables – abstraction faite des besoins de remplacement de personnel clé – ne sont absolument pas envisagées. Il n'est donc guère étonnant que le travail intérimaire ne produise que des effets médiocres en termes de politique du marché du travail. Des « effets d'adhésion » (embauche au sein du personnel fixe employé à durée indéterminée) se présentent tout au plus dans 9% des relations de travail intérimaire. Les « effets de pont » (consistant en un passage « un beau jour » et « quelque part » à de meilleures conditions d'emploi), qui s'élèvent à 40% aux dires de scientifiques proches des milieux économiques, reposent sur des calculs manquant de sérieux, car ceux-ci tiennent tacitement compte des efforts personnels de la part des personnes concernées, qui n'ont rien à voir avec la forme d'emploi concrète (travail intérimaire). Le facteur déterminant pour que le travail intérimaire produise un effet qualitatif réside toutefois dans son utilisation stratégique en tant qu'« outil de négociation ». Quel que soit le secteur où l'on pratique la politique de maintien des sites industriels, comme par exemple dans l'industrie automobile, l'évocation des taux élevés de travail intérimaire dans d'autres usines fait office d'instrument visant à obtenir des concessions de la part des comités d'entreprise. Les conventions d'amélioration des conditions négociées par les syndicats et les comités d'entreprise, les conventions collectives concernant les travailleurs intérimaires ainsi qu'un



salaire minimal pour la branche sont dernièrement venues contrecarrer cette tendance. Les entreprises essaient à présent de réagir en contournant la question par l'instrument du recours aux contrats d'entreprise.³⁶

Globalement, ces données sélectionnées attestent une expansion fulgurante des formes d'emploi non standardisées et précaires. Toutefois, la règle générale veut qu'une activité rémunérée structurellement incertaine ne soit pas nécessairement perçue, subjectivement, comme précaire. *A contrario*, des risques structurels de précarité peuvent être présents même lorsque les personnes concernées sont persuadées qu'il s'agit d'une forme d'activité qu'elles ont souhaitée. Dans cette mesure, la catégorie de la précarité reflète un rapport particulier des actifs à leur propre biographie. Une relation de travail et d'emploi considérée comme précaire au regard de caractéristiques structurelles constitue une problématique liée à la biographie professionnelle, qui fait l'objet d'un travail actif. Entrent en ligne de compte les tendances de cette biographie professionnelle, les qualifications et compétences individuelles, les constructions qui sont le produit du sexe, de la nationalité et de l'ethnie, ainsi que l'âge, le type de rapport personnel aux conditions précaires de travail et de vie, et l'évaluation de ces dernières. Ce qui nous amène à poser la question suivante: comment les actifs réagissent-ils à des conditions incertaines de travail et de vie?

36 Hajo Holst, Klaus Dörre (2013): The Revival of the German Model? De-standardization of Employment and Work and the New Labour Market Regime, dans: Max Koch, Martin Fritz (Éd.): Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses, Palgrave: MacMillan, pp. 132–149; Hajo Holst, Oliver Nachtwey, Klaus Dörre (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Eine Studie im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung, OBS-Arbeitsheft 61, Francfort-sur-le-Main: Otto-Brenner-Stiftung.

4 LA PERCEPTION SUBJECTIVE DE L'INSÉCURITÉ

Nous pouvons répondre à cette question à l'aide d'une typologie utilisant le modèle en zones formulé par Robert Castel en tant que cadre heuristique. À l'aide d'une enquête qualitative, nous avons reconstitué neuf formes typiques de traitement de la sécurité ou de l'insécurité sociales (cf. Graphique 4 en Annexe).³⁷

Dans la «zone d'insertion», trois types (1, 3 et 4) représentent l'insertion dans le cadre d'un emploi standard formellement garanti. Dans le cas des «autonomes» qui souhaitent gérer leur propre existence (type 2), c'est le potentiel d'insertion offert par la perspective d'activité qui prévaut (intérêt pour la teneur même de l'activité, ambition de professionnalisme) sur le caractère incertain de l'emploi. Nous trouvons dans la «zone de précarité» des relations d'emploi, qui, du point de vue subjectif, font toutefois l'objet d'évaluations extrêmement diverses (les types 5, 6 et 7). Dans la «zone de décrochage» se trouvent des sans-emploi et des chômeurs de longue durée présentant également des orientations subjectives divergentes (types 8 et 9). La sensation d'insécurité peut se révéler, chez les «précarisés» et les «menacés de déclassement» officiellement insérés dans l'emploi standardisé (types 3 et 4), nettement plus marquée que chez les personnes interrogées qui, en raison de la structure de leur relation d'emploi, doivent être classées dans la «zone de précarité» (types 5 et 7). Même en ce qui concerne les «désireux de changement» (type 8) situés dans la «zone de décrochage», ceux-ci ont encore l'espoir d'améliorer nettement leur situation à plus ou moins long terme. Dans le cas des «menacés de déclassement» (type 4), des interruptions dans la biographie professionnelle sont normales, et le déclassement social est déjà devenu une quasi-certitude. Dans cette catégorie, la tendance des biographies individuelles est dirigée vers le bas, et il n'existe pas suffisamment de ressources pour redresser fondamentalement ce mouvement biographique descendant.

Cette typologie illustre le fait que les angoisses de précarisation n'augmentent pas de façon linéaire à mesure que l'on descend dans la hiérarchie des différents types. Au contraire, les angoisses de déclassement sont particulièrement présentes chez

37 La typologie repose sur une étude exploratoire comprenant 36 entretiens avec des experts, deux sondages auprès de groupes de travailleurs intérimaires, ainsi que 100 entretiens thématiques. À l'aide de problématiques sélectionnées dans les secteurs de l'automobile et de l'industrie électronique, le commerce de détail, le secteur de la construction et celui des technologies de l'information, le secteur minier ainsi que la branche du travail intérimaire, les entretiens se sont concentrés sur la perception subjective de l'insécurité sociale. Ont été interrogés des employés à durée indéterminée, mais aussi des actifs précaires et des sans-emploi. L'enquête se fondait initialement sur le modèle par zones formulé par Robert Castel. Notre typologie confirme la pertinence de ce modèle divisé en zones en ce qui concerne le monde du travail allemand, mais permet toutefois de tirer des conclusions encore plus différenciées pour ce qui est du traitement subjectif de la précarité. La construction de la typologie s'effectue au moyen d'une pondération de cinq dimensions de l'instabilité et de l'insécurité ressenties. Ces dimensions de l'expérience sont attribuées respectivement à la perspective de la main-d'œuvre ou à la perspective de l'activité ou du sujet.

les catégories qui ont encore quelque chose à perdre. L'anticipation de la perte de statut constitue un important foyer de peurs de la précarisation, situé au sein de la «zone d'insertion». Cette constatation a son importance, car les expériences d'insécurité ne se limitent pas à la «zone de précarité». Toutefois, la précarité ne se trouve pas non plus «partout», du moins de la même manière.³⁸ Il devrait suffire, sur ce point, de présenter quatre importantes conclusions.

Premièrement, il apparaît que les employés à durée indéterminée et les actifs précaires se distinguent nettement les uns des autres pour ce qui est de la *conscience de l'avenir*. En ce qui concerne l'évaluation subjective de leur relation d'emploi, il est décisif, pour les personnes interrogées, qu'un emploi précaire ne constitue pas la base d'une planification de vie à long terme (types 5 et 6). Fonder une famille, être parents, ou propriétaires de leur logement, tous aspects qui jouent un rôle central dans les projets d'avenir individuels des employés à durée indéterminée, se transforment en un risque incalculable pour les actifs précaires. Même pour des périodes relativement courtes, la sécurité de planification individuelle se trouve considérablement compliquée. Chaque changement de poste de travail ou d'entreprise est nécessairement lié à des expériences d'insécurité. Cela est d'autant plus vrai que les transitions d'une embauche à une autre sont fréquemment interrompues par des phases de chômage.

Deuxièmement, c'est un *changement profond de la signification du travail rémunéré qui se manifeste dans cet aspect*: non seulement chez les actifs précaires, mais aussi chez les «précarisés» (type 3) et les «menacés de déclassement» (type 4), qui restent encore officiellement intégrés à une relation de travail normale à durée indéterminée, il apparaît que la dépendance à l'égard du travail rémunéré commence à perdre sa fonction de «liant» central au sein de la société. L'une des conséquences en est le fait que les exigences en matière de qualité du travail se retrouvent, subjectivement parlant, en position défensive. Les exigences en matière de contenu du travail et de communication sociale n'ont certes nullement disparu chez les catégories des «pleins d'espoir» et des «menacés de déclassement»; ce point se trouve également illustré par le fait que les actifs précaires, dès qu'ils réussissent le «saut» vers le personnel fixe, réfléchissent déjà à des voies les menant à une «ascension limitée à l'aide de la formation continue». En outre, la qualification professionnelle fonde également ses exigences sur un traitement manquant d'équité et de dignité humaine. Un «pseudo-travail» socialement

38 Telle était la formule de Pierre Bourdieu dans son célèbre discours devant des ouvriers en grève. Cf.: Pierre Bourdieu (1998): Prekarität ist überall, dans: Pierre Bourdieu: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Constance: UVK Universitätsverlag Konstanz, pp. 96–102.

encouragé (par exemple une activité permettant un gain supplémentaire égal à un euro de l'heure en sus des allocations de chômage de type II) est difficilement accepté par la catégorie des «réalistes» qualifiés, même lorsqu'ils se voient menacés par le chômage. Toutefois, du moins, les exigences en matière de qualité du travail se trouvent temporairement mises sous le boisseau. Le souhait du travailleur intérimaire est de devenir un travailleur fixe. D'où la dimension reproductive, le désir d'une sécurité des revenus et de l'emploi, et la sensibilisation au travail de nombreux actifs précaires.

Troisièmement, les éléments qui composent une *vie dans la «zone de vulnérabilité»* deviennent visibles. Ce ne sont *justement pas* le déracinement et la paupérisation complets qui en sont caractéristiques. Les actifs précaires se trouvent dans une situation floue très particulière. D'une part, ils n'ont pas perdu le contact avec la «zone de normalité» et doivent mobiliser toute leur énergie pour avoir encore une chance de réaliser le fameux «saut». D'autre part, des efforts constants sont également nécessaires afin d'éviter un déclassement social durable. Quiconque faiblit dans ces efforts est menacé de chute dans la «zone de décrochage». En raison de la discontinuité de la relation d'emploi, les «précaires» modernes ne disposent pas de réserves, de matelas. Ils sont les premiers à être menacés, en temps de crise, par des licenciements. C'est en priorité à eux que l'on impose les corvées désagréables. Et ils sont ainsi la cinquième roue du carrosse, des «hommes et femmes à tout faire», et leurs ressources matérielles ainsi que leurs qualifications s'érodent à cause de cette insécurité persistante.

Quatrièmement, enfin – et il s'agit là de la conclusion la plus importante – il apparaît que la précarisation des conditions de travail et d'emploi a également des répercussions, à la manière d'un boomerang, sur la «zone d'intégration». Les employés fixes, qui considèrent d'abord les travailleurs intérimaires comme un volant de flexibilisation salutaire, sont pris de la crainte diffuse de pouvoir être remplacés, dès qu'ils pensent aux performances des travailleurs externes. Car en effet, «c'est justement ce qui me donne parfois des nuits blanches, car si ça marche déjà aussi bien maintenant, qu'est-ce que ce sera dans dix ans, et nous autres, employés fixes, sommes alors des spécimens en voie de disparition», déclare un ouvrier spécialisé interrogé à propos de ses craintes.³⁹ Cet exemple montre bien que la visibilité de cette «zone de précarité» et la possibilité d'en faire l'expérience a un effet dissuasif sur la catégorie insérée – et ce, même au sein d'une entreprise couverte par l'étude et comptant des effectifs fixes de 30 000 personnes syndiqués à 90%, et seulement quelques centaines de travailleurs intérimaires tout au

39 À propos de la base empirique de l'étude: cf. note de bas de page n° 37.

plus. Manifestement, la peur de la perte de statut et du déclassement social, constamment présente chez le personnel fixe, favorise la puissance de contrainte de la précarisation. La précarité, peut-on constater, est visiblement un mode de contrôle et de domination qui encourage la production d'une main-d'œuvre docile.⁴⁰

40 Plus en détail à ce sujet: Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Röbenack, Klaus Kraemer, Frederic Speidel (2006): Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

5 CONSÉQUENCES DES « RÉFORMES HARTZ » ET DE LA PLUS GRANDE SÉVÉRITÉ DES EXIGENCES

La puissance dissuasive de la précarisation avait déjà commencé de se manifester en Allemagne avant l'adoption des « réformes Hartz ». En quoi résident au juste les effets de ces réformes? Pour des économistes tels que Hans-Werner Sinn, l'affaire est limpide. Les « réformes Hartz » et l'Agenda 2010 du gouvernement Schröder se sont soldés par une réussite, car ils ont abaissé les « salaires de réserve » (salaires implicites de référence) et, par là même, créé des emplois: « l'Agenda 2010 a servi à abaisser le salaire minimal implicite qui était formé par les prestations de remplacement du système social, afin de créer de la sorte davantage d'emplois [...]. En payant moins d'argent à ceux qui restent à l'écart, et davantage à ceux qui participent, il s'agissait d'abaisser les salaires de réserve, c'est-à-dire le niveau de salaire critique au-dessous duquel l'État social paraît plus attractif que le travail. En même temps que ces « salaires de réserve », c'était aussi le salaire effectif payé pour des travaux simples qui devait être abaissé, afin de créer ainsi un plus grand nombre d'emplois ». ⁴¹

La logique de Hans-Werner Sinn voudrait que le chômage soit exclusivement le résultat de transferts sociaux trop élevés (« prestations de substitution au salaire ») et de la fixation de salaires excessifs dans le cadre des conventions collectives. Dans ce cas, logiquement, l'antidote est donc simple – il suffit d'abaisser le « salaire de réserve ». Concrètement, cela signifie que les transferts sociaux doivent être réduits, les salaires présenter des écarts plus importants, que le niveau de salaire doit être abaissé et que les inégalités doivent être accrues afin d'aplanir quelque peu, selon une formule de M. Sinn, « l'abrupte façade nord de l'Eiger », qui empêche les sans-emploi de reprendre un travail. ⁴² Si l'objectif déclaré de cette politique consistait à provoquer une extension du « secteur » précaire à bas salaires en vue d'exercer une pression sur les salaires et traitements, ainsi que sur les conditions de travail et de vie, y compris celles des actifs employés hors de ce secteur, alors on peut effectivement parler de succès. Mais quel en a donc été, et quel en est, le prix?

ORIENTATIONS DES ALLOCATAIRES EN MATIÈRE DE TRAVAIL

Il est possible de répondre à cette question à l'aide d'une étude empirique réalisée entre 2006 et 2012 dans quatre bassins d'emploi allemands. Il s'agit par conséquent

41 Hans-Werner Sinn (2013): *Verspielt nicht eure Zukunft*, Edition Debatte, Munich: Redline Verlag, p. 24 et suivantes.

42 Ibid., p. 22.

d'une étude qualitative qui ne prétendait pas à une représentativité statistique,⁴³ mais présentait en revanche une grande proximité vis-à-vis du quotidien des allocataires. En présentant cette étude, je me bornerai à examiner quelques résultats importants.

1/ Période d'essai permanente: la politique ayant pour objet d'«activer» le marché du travail fait de la perception d'allocations par les chômeurs, mais aussi pour les actifs précaires, qui doivent compléter leur faible salaire par des mesures «Hartz IV», une période de probation permanente. C'est dans ces épreuves de probation que se décide la réussite, ou non, du «saut» des allocations vers la société des citoyennes et citoyens respectés. Chaque convention d'intégration contient des exigences à l'égard de l'allocataire. Il faut absolument satisfaire à ces exigences pour pouvoir justifier la perception d'allocations. De cette manière, la perception d'allocations est «mise en scène» sous forme de compétition lors de laquelle ceux qui réussissent édictent la norme que doivent suivre ceux qui n'ont pas encore réussi ce «saut» vers l'emploi régulier.

2/ Délégation de responsabilités: plus le travail à effectuer avec les allocataires est difficile, plus les gestionnaires de dossier ont tendance à rechercher les responsabilités chez leurs «clients». Malgré les conventions ciblées qui ont été conclues, les gestionnaires de dossier se concentrent tout d'abord sur les sans-emploi auxquels il est facile de trouver du travail. Après s'être occupés de ce groupe, il ne leur reste alors que les cas plus difficiles. Simultanément, les gestionnaires de dossier ont de plus en plus tendance à reprocher aux «clients» restants des infractions au contrat. Quiconque reste longtemps allocataire de prestations sociales adopte aux yeux de la plupart des gestionnaires de dossier une attitude de résistance à l'émancipation, car, en restant tributaire des prestations sociales, il renoncerait d'une certaine manière à son autonomie.

3/ Caractère central du travail rémunéré: les allocataires interrogés voient les choses tout autrement. Dans leur grande majorité, ils ont l'ambition active de se sortir par eux-mêmes de cette situation de perception d'allocations. Nous avons reconstitué sur une période de sept ans les orientations subjectives, en matière de travail rémunéré, de bénéficiaires des mesures «Hartz IV». L'image qui en ressort est que la «couche inférieure passive» qui a perdu toute ambition d'ascension ne correspond

43 La base empirique de cette étude se compose d'analyses des marchés du travail régionaux, de plusieurs sondages effectués auprès de praticiens chargés de mettre en œuvre les réformes, ainsi que de plusieurs interrogations d'allocataires, avec lesquels nous avons mené un total de 188 entretiens. Cf. à ce sujet: Klaus Dörre, Karin Scherschel, Melanie Booth, Tine Haubner, Kai Marquardsen, Karen Schierhorn (2013): *Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik*, dans la série *International Labour Studies – Internationale Arbeitsstudien*, Volume 3, Francfort-sur-le-Main/New York: Campus.

pas à la réalité. Au lieu de cela, la grande majorité des personnes interrogées est attachée sur le plan normatif à une recherche d'emploi rémunéré régulier, et ce même dans les cas où cet objectif semble totalement irréaliste. Nous distinguons trois types d'attitudes vis-à-vis du travail rémunéré (cf. Graphique 5 en Annexe).

Les «travailleurs à tout prix» font, au sens le plus authentique du terme, tout pour parvenir à décrocher une relation d'emploi qui leur permettra d'améliorer véritablement leur situation. Ils essaient d'adapter leur activité à l'attitude normative. Les «travailleurs comme si» sont attachés à titre normatif à la perspective d'un travail rémunéré régulier, mais ne voient aucune possibilité réelle de concrétiser celle-ci. C'est la raison pour laquelle ils pratiquent des activités de bénévolat ou des activités socialement aidées comme s'il s'agissait d'un travail rémunéré régulier. Seul le troisième type, celui des «non-travailleurs», transforme subjectivement en vertu le fait que la société n'a manifestement pas besoin d'eux. Chez eux, le sens de l'activité rémunérée normative s'est érodé. Cette catégorie est particulièrement hétérogène. Elle va de l'adolescent punk à des personnes qui vivent mieux du travail au noir qu'elles ne vivraient d'un emploi régulier, mais précaire. Cette catégorie englobe tout au plus, de l'avis des experts interrogés, de 8% à 10% des allocataires de prestations sociales.

Un regard jeté sur ces attitudes typiques face au travail rémunéré permet de clarifier quels sont au juste les résultats de cette ambition d'activation des «réformes Hartz». *De facto*, rien! En ce qui concerne les deux premiers types, nous pouvons dire qu'elle se contente d'«enfoncer des portes ouvertes», car ces catégories sont d'elles-mêmes déjà actives, même lorsqu'elles n'ont guère de chances de trouver un emploi régulier. Et pour ce qui est du troisième type, l'érosion de la norme du travail rémunéré ne peut se corriger ni au moyen de mesures incitatives, ni au moyen de sanctions. Les personnes concernées disposent la plupart du temps de moyens d'échapper à ces sanctions, ou d'exercer des travaux informels ou clandestins pour «garder la tête hors de l'eau».

4/ Mobilité circulaire: la plupart des personnes interrogées ne réussissent pas leur passage à un emploi régulier; en lieu et place, c'est une sorte de «mobilité circulaire» qui se dessine. Au total, cinq seulement des personnes que nous avons interrogées sont parvenues à obtenir des conditions de vie leur permettant de se libérer durablement des allocations. Les autres doivent parfois passer par deux, quatre, dix ou même davantage d'étapes professionnelles. Elles sautent du chômage dans l'«emploi à un euro», puis, de là, vers l'intérim, puis vers des formations qualifiantes, et ainsi de suite, pour finir quand même, au bout du compte, par toucher à nouveau les prestations sociales. Elles courent, courent et se démènent, et, à l'instar d'un hamster sur sa roue, font quand même toujours du sur-place.



Ce phénomène de mobilité circulaire est également attesté par des données à caractère représentatif. En l'espace de douze mois, jusqu'en août 2012, 1,97 millions de personnes sont parvenues à sortir de leur besoin d'aide, mais dans le même temps, 1,76 millions d'autres personnes sont venues s'ajouter à la catégorie des bénéficiaires. Sur ce nombre, 50% auraient déjà bénéficié, au cours des douze mois écoulés, des mesures «Hartz IV»⁴⁴, ce qui veut dire que nous sommes en présence d'une consolidation structurelle de la perception d'allocations sociales. La durée moyenne de perception d'allocations au titre des mesures «Hartz IV» est significativement plus longue que celle des anciennes allocations de chômage, mais aussi de l'ancienne aide sociale.

5/ *Routine de survie et stigmatisation*: plus longue est la durée de perception des allocations, plus forte sera la pression incitant à s'habituer à une «routine de la survie», qui distingue les personnes touchées du reste de la société. Étant donné la durée croissante de la perception d'allocations, les personnes interrogées se voient contraintes de s'accommoder de la pénurie des moyens matériels, de la faible considération sociale ainsi que d'un contrôle bureaucratique sévère de leur vie quotidienne. Or, une fois qu'elles se sont accommodées à ces conditions, cela vient les séparer du reste de la société. Et si elles viennent à se séparer du reste, leurs projets de vie deviennent alors l'objet de dépréciations collectives. C'est alors *parce que* les allocataires sociaux s'adaptent à des conditions défavorables qu'ils se trouvent catalogués négativement par ce qu'on nomme la société majoritaire. Pour cette raison, les allocataires interrogés se considèrent comme faisant partie d'une minorité stigmatisée qui doit tout mettre en œuvre pour se raccrocher à la normalité sociale. Les mesures «Hartz IV» constituent un statut qui, pour les allocataires concernés, équivaut, sur le plan des conséquences, à la couleur de la peau dans le cas des discriminations raciales, ou du sexe dans celui des discriminations sexistes. Les sans-emploi et les actifs précaires sont facilement discrédités. Une fois que ce stigmate «Hartz IV» leur «colle à la peau», les personnes concernés peuvent difficilement s'en défaire.

6/ *Réduction des droits et contraintes*: la logique des mesures «Hartz IV» exige que l'on renonce précisément aux exigences qualitatives vis-à-vis du travail et de la vie qui peuvent motiver un engagement dans la recherche d'emploi. Ce sont justement les personnes qui n'abandonnent pas toute ambition à l'égard du travail et de la vie qui se montrent particulièrement actives dans leur recherche d'emploi. Or, la logique des mesures «Hartz IV» exige précisément le contraire. Lorsque l'usure s'installe à la suite d'une période de mobilité circulaire, survient alors la réduction

44 Ibid., p. 369 et suivantes, littérature approfondissant ce point.

des ambitions – et c’est cela qui, en définitive, génère de la résignation et de la passivité. Dans cette mesure, il est possible d’affirmer que «Hartz IV», de par ces règles sévères en termes d’«exigences raisonnables», obtient précisément l’effet contraire à celui recherché par la politique dite d’«activation du marché du travail». Rester longtemps en situation de percevoir des allocations revient à accepter une position située au-dessous du «seuil invisible de respectabilité». C’est la raison pour laquelle les mesures «Hartz IV» sont dissuasives. Même la disposition des personnes ayant encore un emploi à accepter des postes précaires et sous-qualifiés afin d’éviter un statut de mépris social est en progression. La peur, très répandue, de glisser vers une situation inférieure au seuil de respectabilité sociale dissuade également les personnes occupant un emploi, et même les employés à durée indéterminée. Ceux-ci sont, au sens propre du terme, prêts à (presque) tout faire pour obtenir une embauche ferme, qu’ils considèrent de manière croissante comme un privilège.

La peur de se retrouver avec un statut qui n’est pas respecté socialement favorise la tendance à une solidarité exclusive des employés fixes à durée indéterminée. Afin d’illustrer ce que nous entendons par solidarité exclusive, nous renverrons à titre d’exemple à des sondages que nous avons pu effectuer de 2010 à 2012 auprès du personnel d’un fabricant automobile du sud de l’Allemagne comptant 5 000 employés. Nous avons interrogé, au total 1 442 ouvriers, 618 employés et 262 cadres. Une proportion de 51% des ouvriers interrogés estimaient qu’une société dans laquelle chacun est assuré d’être protégé n’était pas viable à long terme (cf. Graphique 6 en Annexe). Une part de 54% était d’avis qu’il convenait d’exercer une pression accrue sur les chômeurs de longue durée. Seules de faibles minorités rejetaient explicitement ces affirmations (cf. Graphique 7 en Annexe). Le taux de syndicalisation au sein de l’usine était supérieur à 90%. Le taux d’approbation des affirmations susmentionnées était nettement plus faible chez les spécialistes employés, et même chez les cadres, que chez les employés de la production. Ce sont là des indicateurs d’une solidarité exclusive des employés fixes à durée indéterminée, qui désirent se démarquer non seulement des supérieurs, mais aussi des personnes à statut différent ou inférieur. Les chômeurs, qui ne parviennent pas, aux yeux des employés fixes, à se libérer de la dépendance vis-à-vis de l’aide de l’État, suscitent visiblement un besoin de se distinguer, mais aussi de se désolidariser. Même tourmentés par des craintes de déclassement, les ouvriers syndiqués ont eux aussi tendance à faire face aux concurrences par le ressentiment.⁴⁵

45 Cf.: Klaus Dörre, Anja Happ, Ingo Matuschek (2013) (Éd.): Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben, Hamburg: VSA.

Pour résumer: les «réformes Hartz» constituent un projet de classe venu d'en haut. La logique politique de ces réformes a pour résultat que les classes moyennes et les salariés intégrés au marché du travail et vivant de leur salaire abandonnent leur solidarité avec les catégories précarisées et exclues. Nous venons de montrer qu'il y a des points de recoupement avec les attitudes des employés fixes à durée indéterminée. Il est incontestable que les «réformes Hartz» ont remporté un grand succès s'agissant de provoquer l'expansion d'un secteur où règnent des conditions précaires de travail et de vie. Elles ont contribué à abaisser le niveau des salaires et, comme le reconnaissent également les observateurs critiques, elles ont accru la pression incitant à «accepter un travail y compris aux pires conditions – dans les secteurs à bas salaires et dans ceux du travail intérimaire, de l'emploi à durée déterminée, des activités à temps partiel et des 'mini-jobs'». ⁴⁶

Pourtant, le taux des actifs n'a pas augmenté, car la diminution du «salaire de réserve» aurait, comme l'affirment Hans-Werber Sinn ainsi que d'autres spécialistes, rendu visibles des emplois jusque-là invisibles. Or, c'est le contraire qui est vrai. La valorisation des conditions d'emploi précaires, associée qu'elle était aux «réformes Hartz», a pour effet de créer du côté des milieux économiques des incitations à proposer des emplois pour des salaires ne permettant même pas d'assurer l'existence des employés. *De facto*, des entreprises proposant des salaires ne couvrant même pas les coûts de reproduction de la main-d'œuvre sont subventionnées par l'État. Or, ce phénomène est lui aussi en train de se renforcer. Alors que le nombre de bénéficiaires des prestations de base a reculé entre 2007 et 2012 pour passer en moyenne de 5,3 à 4,4 millions, le nombre des «cumulards» – nous entendons par là les personnes devant compléter leur salaire par des allocations de chômage de type II – est quant à lui passé de 1,2 à 1,3 million. Sur les 4,46 millions d'allocataires de l'ALG-II aptes au travail, 30% étaient effectivement actifs. Leur salaire horaire moyen s'élevait à 6,20 euros; enfin, deux tiers d'entre eux travaillaient plus de 10 heures par semaine, et 40% plus de 21 heures. ⁴⁷

Les partisans des «réformes Hartz», d'ordinaire si prompts à partir en croisade contre toute forme de subvention, applaudissent et crient au succès. Or, ce point de vue est doublement faux. *Premièrement*, la précarisation, comme nous l'avons déjà montré, ne crée pas de nouveaux emplois. Le volume de travail existant – et

46 Steffen Lehndorff (2012): Vom kranken Mann zur schwäbischen Hausfrau. Die neue Karriere des «Modells Deutschland», dans: Lehndorff, Steffen (Éd.): Ein Triumph gescheiterter Ideen. Warum Europa tief in der Krise steckt. Zehn Länderstudien, Hambourg: VSA, p. 98 et suivantes.

47 Kerstin Bruckmeier, Jürgen Wiemers (2014): Begrenzte Reichweite. Die meisten Aufstocker bleiben trotz Mindestlohn bedürftig, IAB Kurzbericht 7/2014, Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

qui s'est contracté au fil des décennies – est tout simplement réparti de manière inégale, et même les employés qualifiés ressentent, dans le doute, la nécessité d'accepter un emploi précaire afin d'échapper aux «mesures Hartz IV». Il va de soi que cette attitude réduit les chances des personnes moins qualifiées.

Deuxièmement, les partisans de la réforme pratiquent un discours basé sur la sémantique du «dehors» et du «dedans». N'importe quel travail, tel est leur slogan, est préférable à pas de travail du tout. Ce faisant, ils perdent de vue ce que le travail précaire fait des personnes contraintes de l'exercer. Les employés sans protection ne sont ni complètement «dehors», ni intégrés au sein de la société à un niveau leur permettant de «recoler» à la normalité. Ils sont à la fois «dedans» et «dehors», et ce quelles que soient leurs situations respectives au regard de l'activité exercée. C'est d'ailleurs bien là la signification même du diagnostic de précarité. Un long «séjour» dans des conditions de précarité et la stigmatisation induite par les «mesures Hartz IV» ont pourtant des conséquences. Les personnes concernées consomment littéralement leurs forces et se trouvent entraînées dans un cercle vicieux d'impuissance fait d'adaptation contrainte et de stigmatisation, auquel très peu parviennent à échapper. Les «mesures Hartz IV» sont, pour les bénéficiaires des prestations sociales de base que nous avons interrogés, le signe d'un statut inférieur au seuil de respectabilité sociale. Il s'agit, tant en ce qui concerne l'estime de soi que dans le regard d'autrui, d'un statut impliquant l'absence de dignité, auquel les personnes concernées cherchent autant que possible à échapper ou qu'elles dissimulent ou réinterprètent à leur guise lorsqu'un changement de statut n'est pas réalisable, afin de rendre cette situation un tant soit peu vivable. Les «mesures Hartz IV» désignent par conséquent, dans le monde du travail allemand, un point de référence inférieur de la précarité politiquement construit. Au-dessous du niveau ainsi défini de dépendance aux aides sociales, nous retrouvons, au sein de la société allemande, des travailleurs informels occasionnels, des migrants en situation irrégulière, des sans-abris et d'autres catégories socialement «invisibles» exclues des allocations.

Si l'on prend l'égalité de valeur de tous les hommes comme mesure nécessaire du régime d'activation du marché du travail, le résultat des réformes est un sujet de honte. Aussi brillantes que soient les statistiques du marché du travail, le prix à payer est une dégradation de ce même marché du travail. La dignité des personnes ayant besoin d'aide et leur prétention légitime à l'intégrité se trouvent, de manière croissante, foulées aux pieds par un principe de compétition désormais hors de contrôle. Une telle pratique n'est pas un modèle de succès; ni pour l'Allemagne, ni, encore moins, pour le reste de l'Europe.



6 BILAN – ENSEIGNEMENTS POUR L'EUROPE

Nous en revenons ainsi à nos questions de départ. Qu'est-ce qui se cache derrière le «miracle allemand de l'emploi»? Peut-on tirer des enseignements du «modèle allemand»? Enfin, quelles sont les autres voies possibles?

QU'EST-CE QUI SE CACHE DERRIÈRE LE «MIRACLE ALLEMAND DE L'EMPLOI»?

La réponse est la suivante: un retour du travail «indigne», car socialement méprisé. Du XV^e au XVIII^e siècle, dans les sociétés féodales, les guildes professionnelles et la police de la pauvreté accablaient mendiants et vagabonds de la sévérité de leurs sanctions. Le fait de se dégager de l'ordre hiérarchique, lors du passage au mode de production propre au capitalisme industriel, a souvent impliqué pour les personnes concernées une paupérisation forcée. La violence de l'ordre féodal en déliquescence était dirigée contre les travailleurs salariés potentiels. Un «travail salarié indigne» a fait son apparition, dont l'utilité était reconnue sans être associée pour autant à une quelconque considération sociale.

Dans le sillage du «dégagement» des salariés vivant de leur salaire ainsi que de leurs familles des garanties de l'État-providence, nous avons assisté, en Allemagne également, à un retour de ce phénomène, quoique à un tout autre niveau social de richesse et de sécurité. Les catégories précarisées de l'ère «post-État providence» sont les «vagabonds» du XXI^e siècle.⁴⁸ Ceux-ci se voient confrontés à un type historiquement nouveau de précarité discriminante qui s'empare de manière croissante de pans entiers de la population, qui faisaient auparavant partie des groupes protégés.

Dans la perception sociale, la précarisation représente une hiérarchie au sein de laquelle ceux qui vivent dans les conditions les plus difficiles et qui, en même temps, disposent du pouvoir le plus faible, se voient comme appartenant à des groupes minoritaires dont la pratique de vie quotidienne s'écarte des normes de la «société majoritaire». Ce statut particulier est également construit par le biais du sexe, de la nationalité et de l'ethnie; il comporte toutefois un aspect bien spécifique. Il semble toujours aux personnes concernées qu'elles peuvent se hisser, grâce à leurs propres efforts, sur la marche suivante de la hiérarchie sociale qui promet un peu plus de «normalité». La précarité, dans une société d'abondance comme l'est la République fédérale, ne représente donc pas une simple situation d'ordre social, ni une pathologie transitoire. Il s'agit d'un régime de contrôle et

48 Robert Castel (2011): Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums, Hambourg: Hamburger Edition [traduction de Robert Castel (2009): La montée des incertitudes: Travail, protections, statut de l'individu, Paris: Éd. du Seuil], p. 68.

de contrainte qui a pour effet de modifier globalement les milieux du travail. Les conclusions empiriques présentées ici attestent une évolution qui voit la précarité devenir, derrière la façade d'une participation prétendument record au marché du travail, une forme d'organisation «normale» du travail, avec ses caractéristiques et formes d'existence propres.⁴⁹ Ce mode d'existence aboutit, officiellement, à une disparition du chômage enregistré en intégrant les sans-emploi dans des relations d'emploi instables et incertaines, qui supplantent à leur tour les relations d'emploi socialement protégées. Les «mesures Hartz IV» produisent, ce faisant, des effets similaires à ceux des hospices pour indigents et des mesures coercitives de l'ordre féodal en déliquescence. Les allocataires des prestations sociales de base appartiennent, en Allemagne, à cette catégorie de «nouveaux vagabonds», que l'on prive, en même temps que du statut de citoyenneté sociale, de leur dignité même.

Y A-T-IL DES LEÇONS À TIRER DU «MODÈLE ALLEMAND»?

La réponse est «non, mais...». Le vieux capitalisme social, cela devrait sauter aux yeux, n'existe plus. La métamorphose qu'il a subie contribue de manière essentielle à la situation bancale de l'Europe. L'emploi précaire et le secteur caractérisé par les bas salaires viennent «plomber» les salaires et traitements des employés vivant de ces salaires. L'une des conséquences en est le fait que l'inégalité entre classes possédant un capital et classes dépourvues de capital ne fait que s'accroître. En Allemagne, alors que les PDG des entreprises cotées au DAX gagnaient en 1987, comme encore vers le milieu des années 1990, une somme égale à 14 fois celle perçue par les ouvriers et employés travaillant dans la même entreprise, ce ratio était déjà de 24 fois au début des années 2000, pour atteindre ensuite 54 fois.⁵⁰ Par contre, en ce qui concerne l'évolution des salaires nets entre 2000 et 2010, ceux-ci ont enregistré des pertes à l'exception du dixième supérieur des salariés;⁵¹ les salaires réels ont déjà reculé de 4% environ depuis le tournant du millénaire. Ce n'est que très récemment que les syndicats ont réussi à épuiser à nouveau les marges de productivité. La répartition encore inégale des patrimoines a également continué de croître au cours de la même période. Les 10% de ménages les plus riches disposent de plus de 50% des revenus du patrimoine, alors que les 50% inférieurs ne possèdent qu'un peu plus de 1% des patrimoines nets, autant dire rien du tout.

49 Ibid., p. 136.

50 Joachim Schwalbach (2011): Vergütungsstudie 2010. Vorstandsvergütung und Personalkosten. DAX30-Unternehmen 1987–2009, sans indication de lieu de publication.

51 Karl Brenke (2012): Einkommensverteilung, Sparen, Konsum und Wirtschaftsleistung – ein Rückblick auf die letzten zehn Jahre, dans: Matthias Machnig (Éd.): Welchen Fortschritt wollen wir? Neue Wege zu Wachstum und sozialem Wohlstand, Francfort-sur-le-Main/New York: Campus, pp. 84–102.



Globalement, c'est une nouvelle répartition au profit des revenus du patrimoine et des ménages à hauts revenus qui se dessine très nettement en Allemagne. Or, cela ne fait précisément que renforcer la tendance dont on a dit depuis lors qu'elle était à l'origine de la crise financière internationale. C'est la nouvelle «classe au service du capitalisme financier», à laquelle appartiennent les gestionnaires d'investissements, de pensions et de fonds de capitaux à risques au même titre que les banquiers d'investissements et les analystes financiers, qui puise la richesse croissante présente sur les marchés financiers sous forme d'actifs circulants, pour transférer ensuite celle-ci aux entreprises sous forme de produits financiers et de droits de propriété. La consolidation socio-structurelle des intérêts liés de manière organique au capital financier moderne a contribué de manière considérable à la vulnérabilité du capitalisme contemporain aux crises. Les intérêts du capitalisme financier, qui réclament un État «réduit à sa plus simple expression», de faibles niveaux d'imposition mais aussi des coûts du travail et des coûts de reproduction qui soient les plus réduits possible, constituent un facteur essentiel de la «destruction créatrice» du capitalisme social, et ont apporté une contribution déterminante aux déséquilibres économiques en Europe.

S'il est possible de parler de succès, cela vaut de la consolidation du secteur industriel. Avec une part égale à 30,5% de la création brute de valeur de l'Union européenne, l'Allemagne est de loin la principale nation industrielle européenne. Alors que la part de l'industrie dans la création brute de valeur a reculé dans tous les autres états de l'Union européenne depuis le tournant du millénaire, celle-ci a légèrement augmenté (de 0,1%) en Allemagne. Avec l'Autriche, l'Allemagne est en même temps l'un des deux seuls pays de l'UE dans lesquels l'emploi industriel ait progressé d'environ 6% après 2008.⁵² Le cœur du secteur industriel est constitué de la construction de machines-outils et de l'industrie automobile (en 2011, ces deux branches représentaient chacune aux alentours de 16% de la création brute de valeur industrielle). Ces deux branches se distinguent par la proportion élevée de leurs exportations (en 2012: 62% et 64% respectivement). De nombreuses entreprises des branches en question ont déjà derrière elles une longue tradition. Elles coopèrent étroitement avec des réseaux établis de fournisseurs, des équipementiers et des institutions de recherche, et sont bien positionnées à l'international en dépit de leur taille souvent moyenne et de leurs structures de propriété à caractère familial. La stabilité du secteur industriel est partiellement due au fait que les branches tournées vers l'exportation sont particulièrement bien placées pour répondre à une demande asiatique croissante, notamment en provenance de Chine. Les

52 Deutsche Bank (2013): Re-Industrialisierung Europas: Anspruch und Wirklichkeit. EU Monitor. Europäische Integration, Francfort-sur-le-Main: DB Research, p. 6.

produits des entreprises allemandes sont en effet nécessaires au processus de rattrapage économique, ou bien font l'objet d'une demande de la part de la classe moyenne, en développement très rapide dans ces pays. Pour cette raison, il a été possible d'«augmenter la création de valeur industrielle en Allemagne, et ce même si le secteur tourné vers l'exportation continue de présenter des salaires élevés».⁵³

En d'autres termes: l'économie allemande est surtout gagnante là où une production de qualité diversifiée fonctionne encore à peu près correctement. Alors que les employés travaillant dans d'autres secteurs ont subi des pertes salariales supérieures à la moyenne, l'économie industrielle tournée vers l'exportation a au moins réussi à maintenir les salaires effectifs, voire même à les augmenter.⁵⁴ Toutefois, ce «modèle industriel» ne peut pas être transposé à d'autres pays. Il fonctionne en raison de relations de coopération qui se sont développées sur de longues périodes et non pas malgré, mais justement grâce à des niveaux de salaire relativement élevés. Le fait que lors de la grande crise des années 2008/09, ce secteur industriel ait pu être préservé est le résultat d'une gestion de crise qui – sous l'influence déterminante des organisations syndicales de l'industrie – constituait de fait un abandon de la politique définie dans l'Agenda du gouvernement Schröder, et signifiait un retour à la politique industrielle ainsi qu'aux mesures en matière d'emploi prises dans les années 1980 et 1990. Le financement par l'État d'emplois à temps partiel mais de longue durée, de même que la prime à la casse des vieilles voitures ont eu pour effet que l'emploi ne s'est pas effondré de manière dramatique à l'occasion de cette crise. Il a bien souvent fallu des comités d'entreprise ou des syndicats capables de lutter pour faire en sorte que les mesures garantissant l'emploi soient effectivement mises en œuvre au niveau des entreprises.⁵⁵

53 Ibid., p. 7, 40% des employés du secteur de l'industrie travaillent dans des branches intensives en technologie, qui représentent en même temps les principaux facteurs de la croissance. Il est en outre remarquable que la tendance à la délocalisation de la production, malgré des coûts du travail relativement élevés (en moyenne, presque 37 euros par heure de travail ouvrée; par comparaison: République tchèque: 10 euros, Pologne: 6,65 euros), se soit considérablement affaiblie. Si, en 2006, une proportion de 15% des entreprises indiquaient avoir procédé, au cours des deux années précédentes, à des délocalisations de production à l'étranger, elles n'étaient plus que 11% en 2010–2011 (contre 25% au milieu des années 1990). En 2003, 87% des entreprises ayant procédé à des délocalisations de production à l'étranger mentionnaient les faibles coûts salariaux comme principale raison, alors qu'en 2012, cette proportion était tombée à 71%. Globalement, la part des coûts salariaux dans les coûts totaux de l'industrie décroît constamment. Si l'on tient compte du coût des travailleurs intérimaires, celle-ci est nettement inférieure à la barre des 20%.

54 «Si l'on compare le montant salarial par travailleur pour les entreprises respectivement orientées à l'exportation et non orientées à l'exportation dans le secteur de l'industrie de transformation, il apparaît que les premières versent des salaires plus élevés. La différence dans les salaires moyens observés a augmenté pour passer, entre 1996 et 2008, de 40% à environ 55%. En 2004 et 2007, une différence de près de 70% a même été brièvement atteinte. Après examen de toutes les variables «déformantes», il subsiste quand même encore une différence salariale comprise entre 6% et 13%. Cf.: Andreas Hauptmann, Hans-Jörg Schmerer (2012): Lohnentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe: Wer profitiert vom deutschen Exportboom? IAB Kurzbericht 20/2012, Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

55 Cf. articles dans: Stefan Schmalz, Klaus Dörre (Éd.) (2013): Comeback der Gewerkschaften. Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Francfort-sur-le-Main/New York: Campus.



Il convient quand même de préciser que ce corporatisme de crise n'a pas remporté partout les mêmes succès. La gestion de la crise a aidé les syndicats de l'industrie à acquérir une nouvelle reconnaissance sociale, et leur a amené de nouveaux adhérents. Les plus chanceux ont surtout été les employés fixes à durée indéterminée des branches tournées vers l'exportation. Dans les secteurs des services, plus faiblement organisés et présentant des pourcentages élevés de féminisation, il n'a pas été possible d'imposer des résultats similaires. La réussite de la gestion de cette crise n'a donc pas pu corriger les asymétries de pouvoir sur le marché du travail en faveur des «intérêts faibles» et des actifs précaires. Dans un tel contexte, il est important de mentionner un point faible absolument central dans le modèle économique allemand. L'encouragement du secteur industriel tourné vers l'exportation a traditionnellement pour corollaire, en Allemagne, le manque de considération dont pâtissent les services à la personne et les activités «reproductives», manque de considération qui s'accompagne de la dépréciation de ces services et activités.

Face aux branches puissantes à l'exportation, comportant un taux élevé d'employés qualifiés dans le domaine des hautes technologies, se trouve un secteur en expansion impliquant des activités de service faiblement rémunérées, instables et souvent peu reconnues, dont la productivité reste inférieure à celle du secteur industriel si nous la mesurons à l'aune des références traditionnelles. Nous assistons simultanément à un décalage des poids respectifs des différentes branches si l'on tient compte des conditions d'emploi. Dans la seule économie sociale, en forte expansion, et dont la part dans l'emploi total est passé en l'espace d'une décennie de 4,5% à 6,2%, ce sont quelque 1,7 millions d'employés cotisant à la Sécurité sociale qui travaillent. Les secteurs des soins aux personnes âgées, de l'aide à l'enfance, à la jeunesse et aux personnes handicapées emploient autant de personnes que celui de la construction de machines et de véhicules, qui forme le cœur industriel de l'économie allemande. Cet exemple montre que par rapport aux branches hautement productives tournées vers l'exportation, le poids relatif du secteur des travaux de soins rémunérés, moins productif, mais intensif en termes d'emploi (nous entendons par là toutes les activités servant à «fabriquer de la main-d'œuvre») a augmenté. Du point de vue des exportations, cela semble, du moins sur le plan micro-économique, problématique pour la question des coûts, les activités de reproduction professionnelles étant financées dans une très large mesure au moyen de transferts de l'État. La politique publique a façonné l'échange entre secteur des exportations et travaux de soins à la personne pour en faire un «échange de substance» entre marchés internes valorisés et marchés externes dépréciés, car ne fonctionnant pas selon le principe de l'échange de biens équivalents. Une politique fiscale axée sur la compétitivité, censée garantir

l'afflux de capitaux liquides, qui soulage possédants et entreprises et cause ainsi des difficultés de recettes pour l'État, n'autorise pas de transferts généreux en faveur des services à la personne et des travaux de soins rémunérés. Les missions de l'État doivent alors être financées au moyen de la privatisation du patrimoine public et du crédit. Tandis que les patrimoines privés s'accroissent et que leur concentration est en augmentation, les actifs publics «fondent». La demande plus importante de prestations de soins ne peut donc guère être financée par l'État. La mise à disposition de prestations de soins en tant que service public subit une pression croissante, en raison de l'absence de demande solvable financée par l'État. Les principaux acteurs réagissent à cette situation en mettant en place une combinaison de marchandisation, de concurrentialisation, de précarisation des conditions de travail, et en faisant supporter aux ménages privés la facture des prestations de soins.

La notion de «concurrentialisation» signifie que des organismes publics ou semi-publics ainsi que des organisations à but non lucratif effectuant des prestations de soins se rapprochent de plus en plus, dans leur mode de fonctionnement, des entreprises lucratives. D'après Sombart, l'attitude économique capitaliste crée ses propres organisations en soumettant les processus à des objectifs reposant sur des calculs quantitatifs qui visent à la plus grande exactitude possible. Un tel processus peut être observé dans le secteur des prestations de soins rémunérées. Au lieu de se fonder sur une logique axée sur la personne et le corps, les activités d'aide et de soins sont à la fois standardisées, dissociées les unes des autres, subissent des contraintes de temps, font l'objet de calculs de coûts relevant de l'économie d'entreprise et se trouvent ainsi «accaparées» sans pour autant être immédiatement subordonnées à l'intérêt des entreprises capitalistes en termes de profits. Ce type d'«échange de substance» fait des travaux professionnels de soins un marché externe dont les organisations se transforment de manière croissante en entreprises calculant en termes de profits, tandis que les employés travaillant dans ces entreprises sociales sont de plus en plus souvent concernés par des conditions d'emploi précaires nettement inférieures, en termes de revenus, de conditions de travail et de considération sociale, aux normes spécifiques à l'État-providence.

Nous pouvons affirmer que l'«idéologie» allemande de l'exportation se fonde sur une appropriation capitaliste, y compris des prestations de services à la personne et de services de soins. Cette appropriation signifie, dans le cas de l'Allemagne, une augmentation de la compétitivité du secteur des exportations au moyen d'une dépréciation et d'une précarisation accrues des travaux de soins (rémunérés). Il est à noter que les secteurs ne se trouvent en aucune manière opposés comme des blocs homogènes qui se feraient face et posséderaient des intérêts antagonistes.

Dans le secteur des exportations également, un statut de citoyen fondé sur la «propriété sociale» est mis à mal, et là aussi, on trouve des employés précaires et les personnels fixes à durée indéterminée subissent des contraintes. Cependant, dans le cas des travaux accomplis pour les services de soins, la citoyenneté sociale n'a pas été institutionnalisée, ou ne l'a été que faiblement. Traditionnellement l'apanage des femmes, ce domaine de travail subit depuis bien longtemps des mécanismes de discrimination spécifiques au genre, utilisés pour entretenir la dépréciation sociale de ce secteur et diminuer de la sorte les coûts de reproduction.

EXISTE-T-IL D'AUTRES POSSIBILITÉS?

Si l'on peut tirer, en Europe, certains enseignements d'un «modèle allemand», c'est avant tout de l'ancien capitalisme social, qui n'existe plus qu'en tant que réalité sous-dominante, et qui faisait participer, du moins partiellement, les salariés et leurs familles aux gains de productivité. Des garanties sociales encore assez solides ainsi que des organisations syndicales prêtes au conflit, comme l'atteste la gestion allemande de la crise, sont une condition minimale de la viabilité sociale qui peut être définie comme la capacité de résistance aux crises. Il n'y a pourtant pas de raison de ressentir une quelconque mélancolie en raison de l'abdication de l'ancien capitalisme social. La dépréciation des services à la personne et des activités reproductives est un héritage du passé, qui, même durant la période prospère de cette variante de capitalisme, reposait sur des discriminations sexistes et racistes particulièrement enracinées. Pour ce qui est de l'affrontement politique actuel, force est cependant de constater que les élites politiques allemandes agissent en suivant une sorte de stratégie double. À l'intérieur, elles sont sur le point de corriger au moins – notamment à cause de la pression exercée par la société – les pires conséquences de la politique de l'agenda en instaurant un salaire minimum légal. En Europe, le gouvernement Merkel suit quant à lui un autre cap. Il pratique un régime d'austérité appliquant aux pays en crise l'esprit des «mesures Hartz IV».

Les conséquences de cette politique sont par exemple observables en Grèce. La politique y a en effet considérablement renforcé la récession économique. En conséquence de quoi, le taux de chômage est passé de 7,7% (2008) à 24,3% (2012), le chômage des jeunes passant quant à lui, dans le même temps, de 22,1% à 55,3%. Dans ce pays, plus de la moitié des sans-emploi sont à présent des chômeurs de longue durée, à savoir qu'ils ont passé plus d'un an sans exercer d'emploi. Au cours de la seule période allant de 2010 à 2011, le revenu moyen a chuté de 8%, les réductions de salaires dans le secteur public se sont élevées à 20%, et même, dans certains cas extrêmes, à 50%. La part des relations d'emploi non assujetties aux cotisations de sécurité sociale a augmenté pour passer à 36%. La réduction des pensions de retraite est comprise entre 14% et 48%; le nombre de sans-abris,

parmi lesquels figurent également un nombre croissant de personnes instruites, est supérieur de 45% à son niveau d'avant la crise. Le taux de suicides atteint lui aussi des niveaux record, et après une augmentation de 25% entre 2009 et 2010, celui-ci a encore enregistré une augmentation de 40%.⁵⁶

Derrière ces chiffres se cache le passage à une nouvelle forme de société. À l'intérieur de la zone euro, il se forme des sociétés qui, par leur structure informelle, n'étaient jusqu'à présent connues, depuis longtemps, que dans les pays du sud de la planète. La récession économique et l'appropriation des aspects sociaux qui lui est associée produisent des sociétés au sein desquelles non seulement le travail rémunéré, mais aussi, à des degrés divers, toutes les institutions fondamentales de la société et les conditions de vie sont touchées par l'instabilité. Dans ces sociétés, une majorité de la population vit dans des conditions précaires; l'insécurité sociale est devenue un état permanent. Dans un régime fondé sur l'instabilité permanente, gouverner signifie donc maximiser l'insécurité tout en octroyant ce minimum de protection et de régulation sociales indispensable pour éviter les révoltes et les insurrections, ou du moins garder le contrôle. La question de savoir si cela est faisable, et combien de temps cette situation peut durer, reste à l'heure actuelle entièrement en suspens. Si l'Allemagne doit représenter un exemple pour l'Europe, les idées ne peuvent certainement être reprises ni de l'ancien, ni du nouveau «modèle». Un modèle alternatif possédant une fonction de stimulation devrait indiquer des voies adéquates pour inverser la «concurrentialisation» et la précarisation du travail. Pour conclure, nous développerons à ce sujet deux réflexions:

1/ L'Europe a manifestement besoin d'une nouvelle impulsion démocratique, d'une nouvelle variante de la «lutte des classes démocratique». Cette idée formule ce qu'Étienne Balibar a ainsi formulé, à l'instar de beaucoup d'autres: à l'heure actuelle, la démocratie doit être définie moins par ses institutions que par ses acteurs (surtout d'opposition), par les mouvements sociaux, par la disposition à protester et à résister. Il convient d'ajouter qu'une société civile, qui se doit de forger à long terme des orientations solidaires, a devant elle au moins trois missions à accomplir. *Premièrement*, elle doit répandre l'idée selon laquelle il ne peut y avoir de solidarité que si ceux-là même qui ont tiré le plus grand profit du processus d'unification européenne supportent à présent la charge principale de sa consolidation. *Deuxièmement*, cependant – et là, j'approuve le point de vue

⁵⁶ Au sujet de ces données, cf.: Maria Markantonatou (2014): Die Entwicklung der Arbeit, die Automatik der Sparpolitik und die Krise in Griechenland, dans: Klaus Dörre, Kerstin Jürgens, Ingo Matuschek (Éd.): Arbeit in Europa: Marktfundamentalismus als Zerreißprobe, Francfort-sur-le-Main/New York: Campus.



de Claus Offe – il n'est possible d'ancrer de telles idées que, si l'on œuvre, en même temps, à ce que les Européens «ne se définissent plus avant tout, les uns par rapport aux autres, par leur nationalité, mais en tant qu'individus et membres d'une classe sociale». ⁵⁷ Ce point serait, *troisièmement*, la condition préalable pour que la richesse privée accumulée qui, paradoxalement, s'accroît à chaque nouvelle crise, puisse faire l'objet d'une imposition appropriée et être essentiellement redistribuée au profit des catégories les plus vulnérables. Ce même point serait du reste aussi une condition essentielle d'un changement de cap en matière écologique, car seules les sociétés relativement égalitaires offrent une possibilité réaliste de surmonter la consommation «positionnelle», et axée par conséquent sur une croissance permanente. La nécessité de «ranimer» la lutte des classes démocratique, c'est-à-dire livrée dans le cadre de règles du jeu démocratiques, est une condition indispensable si l'on veut surmonter la crise que vit l'Europe. Elle représente en même temps une alternative à la dégradation de l'atmosphère des conflits sociaux, dont les manifestations se font déjà remarquer dans des insurrections, des révoltes, des *troubles liés au travail* et, en partie, dans des affrontements violents. J'en arrive à ma deuxième idée.

2/ L'espoir qui reste encore à l'Europe réside dans la formation d'un nouveau consensus démocratique fondamental, qui se constitue pour l'essentiel de bas en haut, et doit être véhiculé par des mouvements et protestations sociaux. Dans ce contexte, ma thèse est la suivante, y compris pour disposer d'une boussole destinée aux mouvements anti-hégémoniques: la réponse à la crise qu'il nous faut consiste en un plan directeur pour un travail écologiquement et socialement durable, élaboré de manière démocratique. Il s'agit d'une vision directrice qui contiendrait à la fois des éléments de rupture avec la réforme de la logique capitaliste de concurrence, et des alternatives à cette même logique. Il existe déjà, dans les sociétés actuelles, les germes de tels changements. Les économies capitalistes ne peuvent déjà plus exister sous une forme «pure» et sans mélange. Elles restent tributaires de la capacité à bien fonctionner de certains secteurs qui n'obéissent ni aux impératifs de croissance, ni à la motivation du profit. Cela vaut pour une part considérable des activités évoquées dans les domaines de l'alimentation, de l'éducation, de la formation, des soins et de la prise en charge des personnes. Pour les secteurs correspondants, qui sont bien souvent des domaines réservés aux femmes, un type de croissance bien déterminé, impliquant la compression «rationalisée» de la main-d'œuvre humaine, ne peut, fatalement, que porter préjudice à la qualité du travail et du service.

57 Claus Offe (2013): Europa in der Falle, dans: Blätter für deutsche und internationale Politik 1/2013, pp. 67–80.

Or, si certains secteurs peuvent encore connaître une croissance – certes lente – dans les formes avancées de capitalisme, ce sont justement bien ceux-là. La revalorisation et l'amélioration de la rémunération d'une partie de ces activités, le financement par les impôts et la politique de redistribution, les nouvelles formes de propriété telles que les services organisés sous forme de coopératives, les imbrications innovantes entre secteur public et secteur privé, la démocratisation des travaux de services par la cogestion des producteurs et des clients, les réductions du temps de travail équitablement réparties entre hommes et femmes, et surtout le temps passé à œuvrer à la construction de la démocratie sont quelques-uns des thèmes clés dans la perspective de la transformation, qui remet au centre la question du sens du travail. Une telle transformation ne pourrait pas se faire sans le contrôle public des secteurs clés de la société (énergie, finances). Elle aurait pour tâche de faire des entreprises dominant le marché ce qu'elles sont en fait déjà de manière implicite, à savoir des institutions publiques dont les activités sont liées à une volonté démocratique collective. Il s'agirait d'une perspective qui impliquerait, plus généralement, une consolidation du pouvoir de la société vis-à-vis du pouvoir économique et étatique et, par là même, une extension de la démocratie. Une telle alternative reste, à l'heure actuelle, hautement improbable. Il conviendrait cependant que les hauts responsables consacrent leurs efforts à œuvrer pour que celle-ci puisse devenir politiquement réalisable dans un avenir qui ne soit pas trop éloigné.

ANNEXE

GRAPHIQUE 1:

Activité et temps de travail

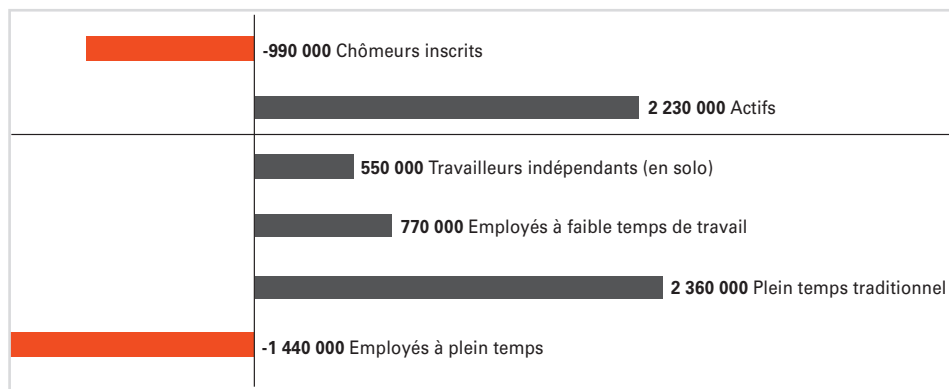
	1991	2000	2005	2012	2013
Actifs*	38 712	39 382	38 976	41 608	41 847
Heures de travail**	60 082	57 922	55 775	57 973	58 052
par actif	1 552	1 471	1 431	1 393	1 387
Employés*	35 148	35 387	34 559	37 060	37 378
Heures de travail**	51 768	48 650	46 325	48 779	49 059
par employé	1 473	1 375	1 340	1 316	1 313

Source: Statistisches Bundesamt/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Légende: * en milliers / ** en millions

GRAPHIQUE 2:

Évolution des formes d'emploi de 2000 à 2012

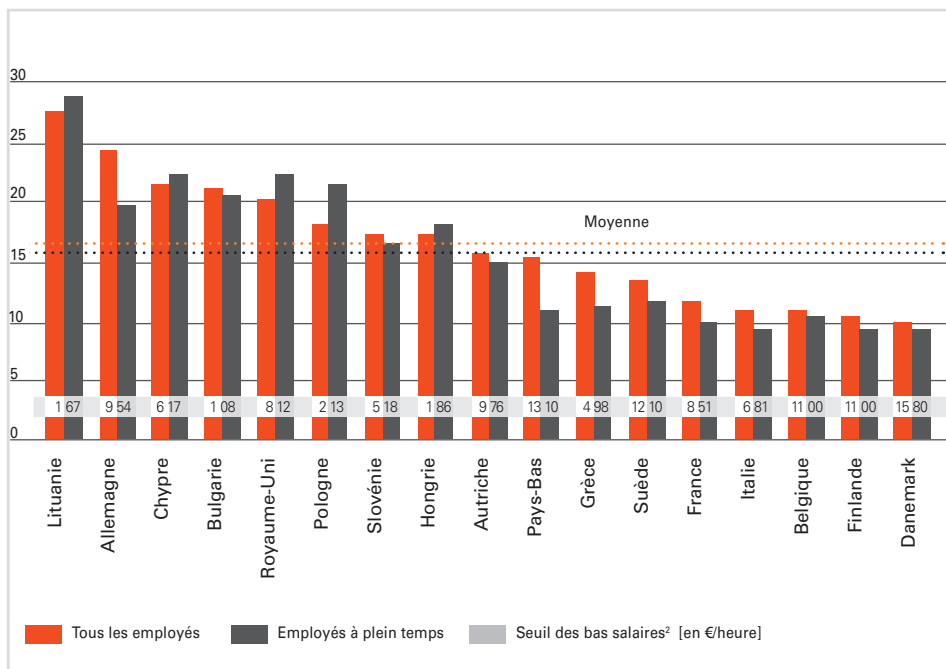


Source: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Légende: Chiffres arrondis au millier (état: août 2013)

GRAPHIQUE 3:

Part des bas salaires¹ dans 17 pays européens en 2010 (en pourcentage)



Source: Thomas Rhein (2013): Erwerbseinkommen. Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich. IAB-Kurzbericht 15/2013, Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, p. 3.

Légende: 1: Part des travailleurs à bas salaires dans le total des employés / 2: Deux tiers du salaire médian; les valeurs en devises de pays non membres de la zone euro ont été converties à des taux de change nominaux.

GRAPHIQUE 4:

Formes typiques de traitement de la sécurité (de la précarité) sociale

ZONE D'INSERTION

1. Insertion garantie (les *protégés*)
2. Insertion atypique (les *anticonformistes* ou les *maîtres d'eux-mêmes*)
3. Insertion incertaine (les *précarisés*)
4. Insertion menacée (les *menacés de déclassement*)

ZONE DE PRÉCARITÉ

5. Emploi précaire comme chance/insertion temporaire (les *optimistes*)
6. Emploi précaire comme arrangement durable (les *réalistes*)
7. Précarité «tempérée» (les *satisfaits*)

ZONE DE DÉCROCHAGE

8. Exclusion surmontable (les *désireux de changement*)
9. Exclusion contrôlée/insertion simulée (les *décrocheurs*)

Source: Robert Castel, Klaus Dörre (Éd.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Francfort-sur-le-Main/NewYork: Campus, p. 48.

Remarque: Sondage qualitatif effectué auprès de 100 personnes (N = 100)

GRAPHIQUE 5:

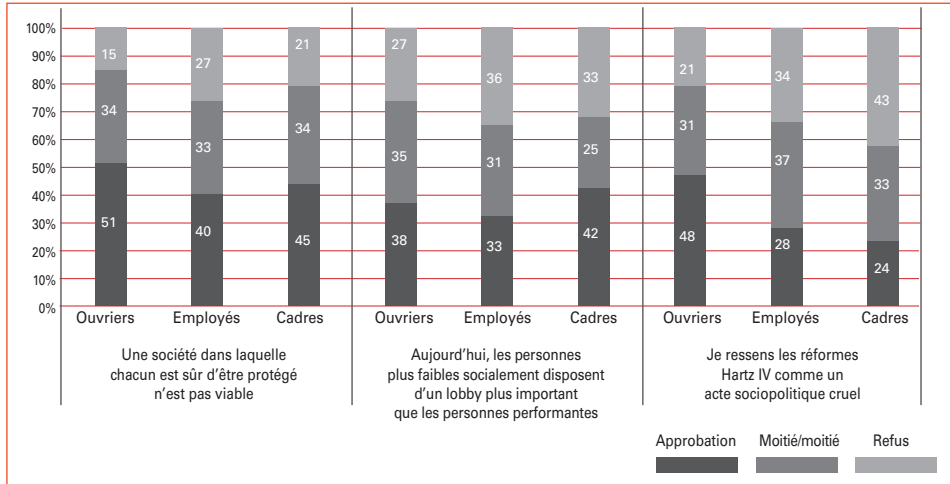
Orientations en termes d'activité rémunératrice des bénéficiaires de la sécurité de base - types et sous-types

CRITÈRES PRINCIPAUX	TRAVAILLEURS « À TOUT PRIX »	TRAVAILLEURS « COMME SI »	NON-TRAVAILLEURS
Forme d'activité rémunératrice	Centralité de la norme du travail rémunéré Le travail rémunéré (reste) au centre de l'activité Normalité transmise ou vécue du travail rémunéré Premières expériences de la précarité Attentes vis-à-vis de l'avenir marquées par l'espoir et la confiance Pas d'arrangements avec le chômage	Relativisation de la norme du travail rémunéré Expérience du travail rémunéré régulier Expérience manifeste de la précarité Rapport ambivalent au travail rémunéré (à la fois moyen d'insertion et source d'insécurité)	Abandon de la norme du travail rémunéré Distance vis-à-vis du marché du travail Idée confuse d'un travail rémunéré régulier Pas d'expérience du travail rémunéré et perte des aptitudes liées au travail rémunéré Absence d'attentes vis-à-vis de l'avenir
Concept d'activité	Activisme, conscience de la faisabilité	Stratégies de réinsertion: 2 ^e marché du travail et rôles alternatifs	Stratégies de réinsertion: réseaux sociaux et rôles alternatifs
Mode de traitement	Recherche infatigable d'un travail rémunéré	Réinterprétation	Non-considération de la norme du travail rémunéré
Caractéristiques	Diplômes moyens à élevés Insertion sur le marché du travail Âge: 30 à 40 ans	Diplômes et formations de niveau moyen à élevé (mais ayant perdu de leur valeur) Chômage et critères des mesures Âge: 40 à 60 ans	Pas de diplôme ou de formation, ou alors de faible niveau Chômage de longue durée Âge: 40 à 60 ans
Sous-type I	Les « pleins d'avenir »	Les « engagés citoyens »	Les « sans-objectif »
Expérience du travail rémunérateur	Bons emplois et première expérience de la précarité	Carrières non choisies et bénévolat	Pas d'expérience du travail rémunéré
Possibilités anticipées	Précarité vue comme une chance de réussite d'un projet propre	Peu d'espoir de se réinsérer sur le marché du travail	Conscience confuse de l'avenir
Sous-type II	Les « sans-alternative »	Les « faux réguliers »	Les « résignés installés »
Expérience du travail rémunérateur	Expériences diverses de l'insertion précaire sur le marché du travail	Carrières non choisies et précarité	Expérience du travail rémunéré perdue dans le lointain
Possibilités anticipées	La précarité vue comme dernière option	Espoir de s'insérer sur le 2 ^e marché du travail	Conscience résignée de l'avenir

Source: Klaus Dörre, Anja Happ, Ingo Matuschek (Éd.) (2013): Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben. Hambourg: VSA, p. 158.

GRAPHIQUE 6:

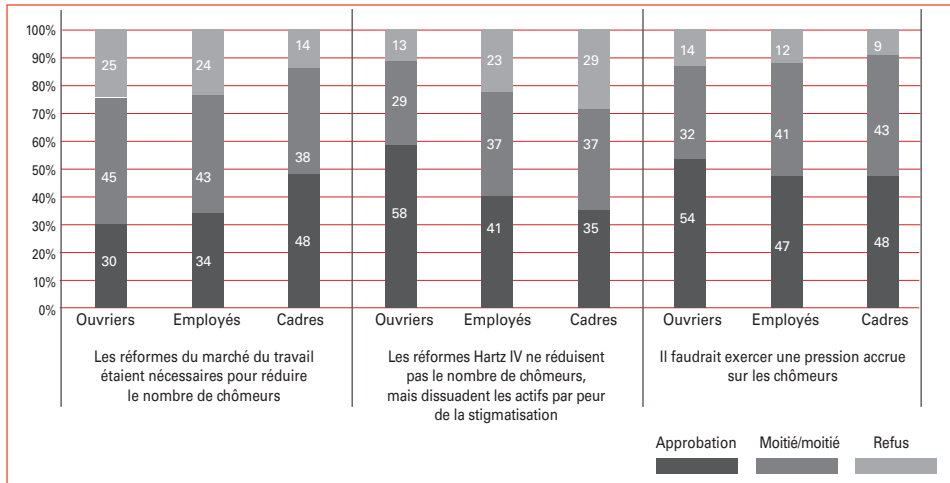
Indicateurs de solidarité exclusive I



Source: Klaus Dörre, Anja Happ, Ingo Matuschek (Éd.) (2013): Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben. Hamburg: VSA, p. 158.

GRAPHIQUE 7:

Indicateurs de solidarité exclusive II



Source: Klaus Dörre, Anja Happ, Ingo Matuschek (Éd.) (2013): Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben. Hamburg: VSA, p. 158.

Rosa-Luxemburg-Stiftung, Bureau de Bruxelles
Avenue Michel-Ange 11, 1000 Bruxelles, Belgique

Responsable légal **Dr. Klaus Sühl**
Bruxelles, août 2014

Auteur **Dr. Klaus Dörre**
Traduction de l'allemand **Linguanet sprl**

Design et illustration **Mélanie Heddrich**
Production **HDMH sprl**

Avec le soutien du ministère allemand des Affaires étrangères

Depuis la crise économique et financière mondiale de 2008/09, la division s'est accrue au sein de l'Union européenne et de la zone euro. Les pays en crise, comme la Grèce et l'Espagne, ont déjà derrière eux une période de cinq ans de récession économique, le taux de chômage se situe toujours au-dessus de la barre des 25% et une majorité de la population vit dans des conditions très incertaines. La situation est tout autre dans les pays qui – provisoirement du moins – sont ressortis gagnants de cette crise. L'Allemagne, notamment, fait figure d'exemple à suivre. Le «miracle allemand de l'emploi» convient-il toutefois vraiment au rôle de modèle pour l'Europe? Klaus Dörre en doute. Sur la base de ses recherches personnelles, il jette un regard critique derrière la belle façade du «modèle allemand». Il décrit une société du «plein emploi précaire», dans laquelle des actifs sans aucune sécurité doivent payer, avec les exclus, le prix d'un modèle d'exportation qui ne fait que renforcer les déséquilibres en Europe, détruisant ainsi les fondements de son propre succès.