

# Sociologie économique

*La firme contemporaine (1) La firme en réseau*

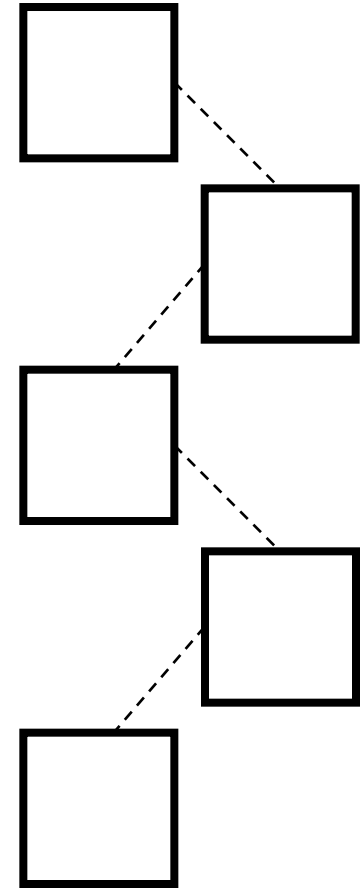
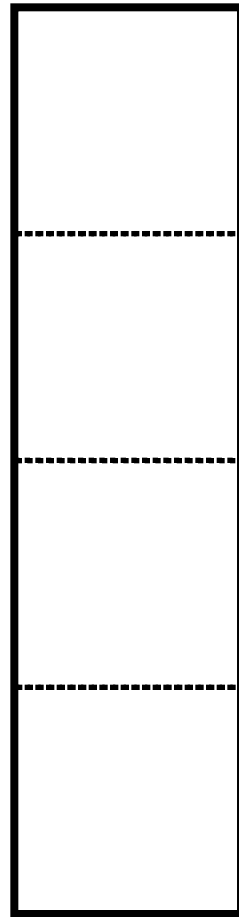
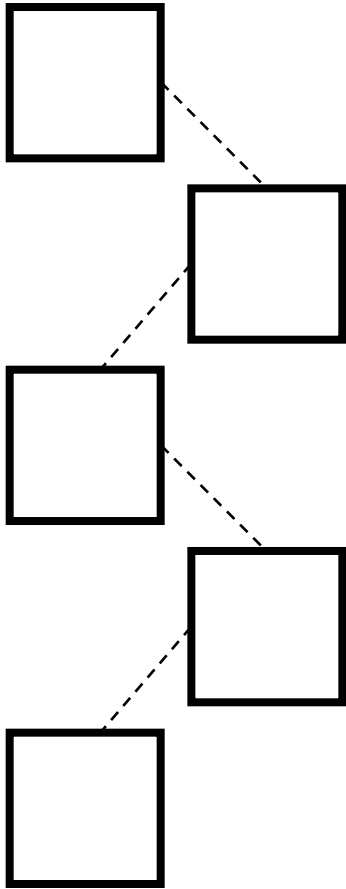
Pierre FRANCOIS

Que s'est-il passé depuis 1970 ?

- Les transformations dont nous ne parlerons pas : la responsabilité sociale des entreprises.
- Les transformations dont nous parlerons : Firmes en réseau, fragmentation du salariat, valeur actionnariale.



La place historique de la firme intégrée : De la firme en réseau à la firme en réseau, ou la firme intégrée comme parenthèse ?

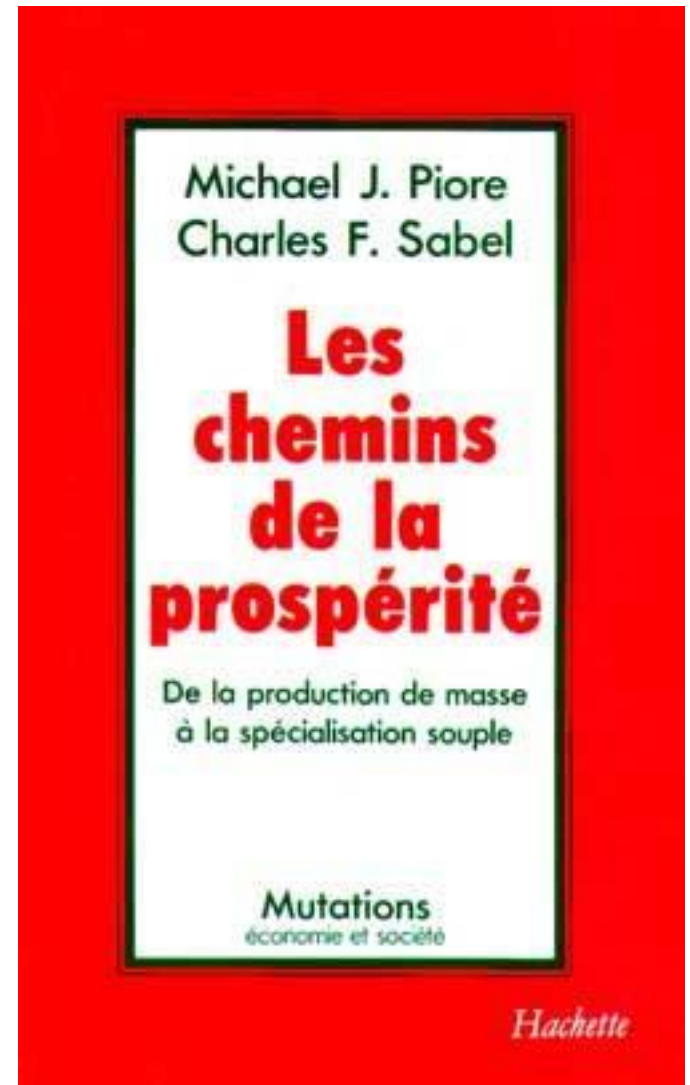


# I. La firme en réseaux

## A. Régime de croissance et spécialisation souple

Du régime fordiste, fondée sur la  
firme intégrée,

au régime post-fordiste, fondée  
sur la « spécialisation souple ».



# I. La firme en réseaux

## A. Régime de croissance et spécialisation souple

Pour produire des biens différenciés :

- « Désintégrer verticalement » ;
- Avec des acteurs mieux qualifiés, capables de s'adapter ;
- Une concurrence objectivement limitée.

# I. La firme en réseaux

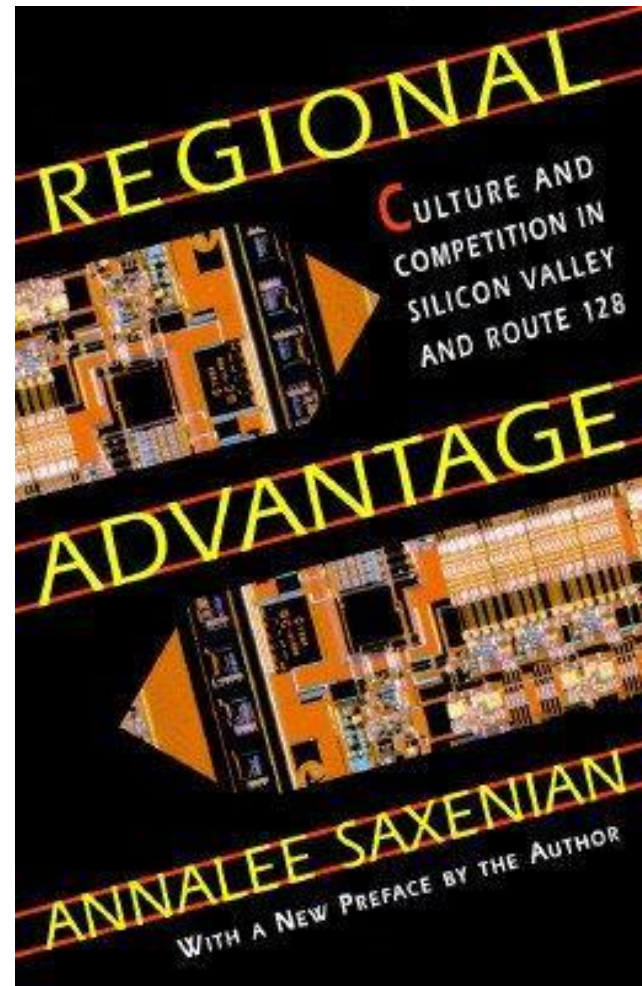
## B. Retour vers le futur ?

### 1. L'organisation en réseau des industries innovantes

Le paradigme des industries innovantes :

La comparaison de la route 128 et de la Silicon Valley.

"The contrasting experiences of Silicon Valley and Route 128 suggest that industrial systems built on regional networks are more flexible and technologically dynamic than those in which experimentation and learning are confined to individual firms" (p. 161).

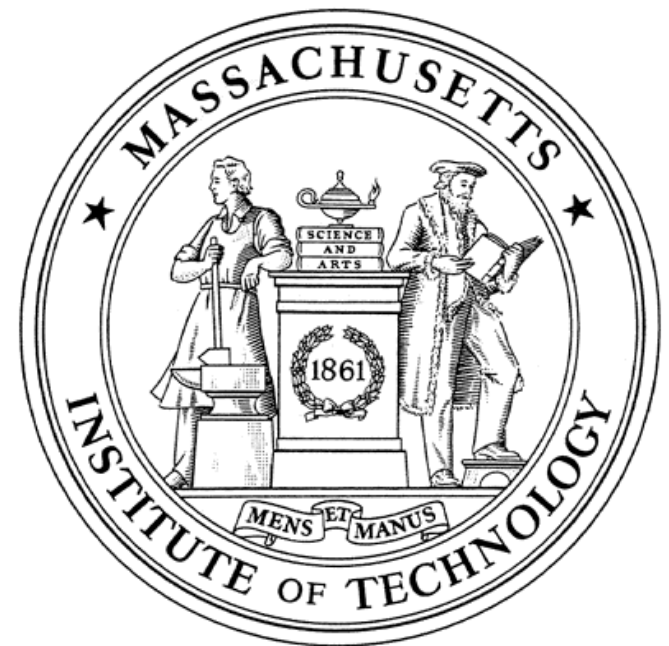




- I. La firme en réseaux
- B. Retour vers le futur ?
- 1. L'organisation en réseau des industries innovantes

La route 128 : DEC comme cas d'école.

Firmes intégrées et absence de fécondation croisée.

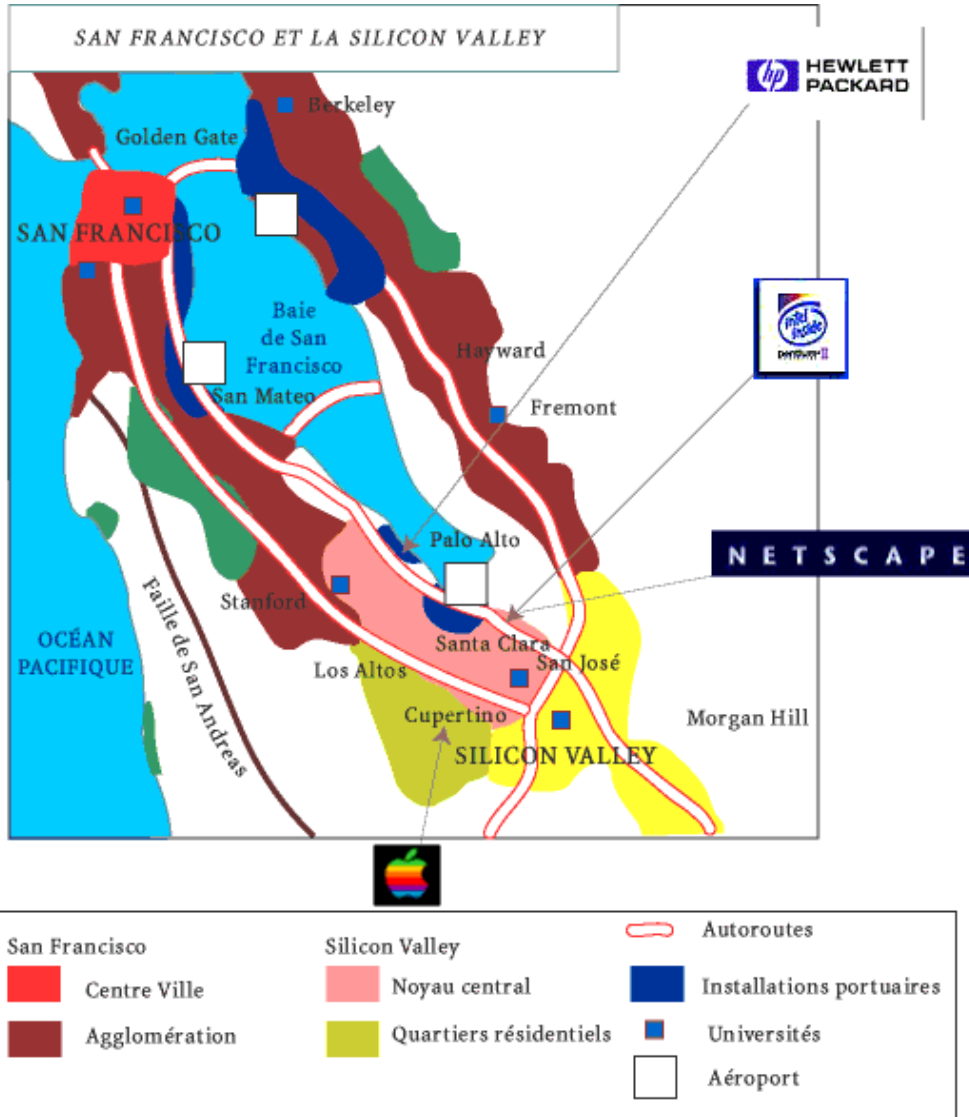




# I. La firme en réseaux

## B. Retour vers le futur ?

### 1. L'organisation en réseau des industries innovantes



La Silicon Valley :

- La mobilité comme principe ;
- Des firmes en réseau ;
- Les liens avec l'université et le capital risque;



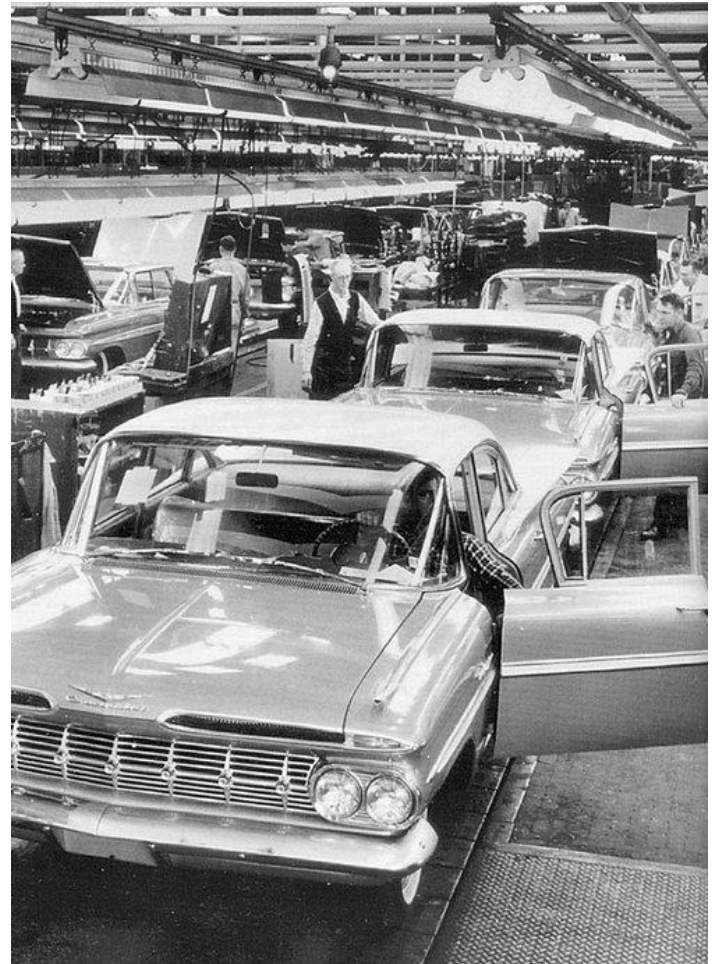


Keaton, *Le cameraman* (1928)

« Par ailleurs, le cinéma est une industrie » (Malraux, *Esquisse d'une psychologie du cinéma*)...

Oui, mais l'une des plus rentables

- I. La firme en réseaux
- B. Retour vers le futur ?
2. La désintégration verticale des secteurs traditionnels



- I. La firme en réseaux
- B. Retour vers le futur ?
- 2. La désintégration verticale des secteurs traditionnels

Une structure en oligopole,

Et des monopoles géographiques de fait.



# I. La firme en réseaux

## B. Retour vers le futur ?

### 2. La désintégration verticale des secteurs traditionnels

Un exemple de firme  
chandlierienne :

- L'intégration de la filière de production ;
- Une organisation taylorienne ;
- Des salariés permanents et spécialisés.



Wilder, *Boulevard du crépuscule* (1950)

I. La firme en réseaux  
B. Retour vers le futur ?

2. La désintégration verticale des secteurs traditionnels



La déstabilisation du dispositif :

- Les studios soumis aux dispositifs antitrust.
- La télévision contre les salles obscures.

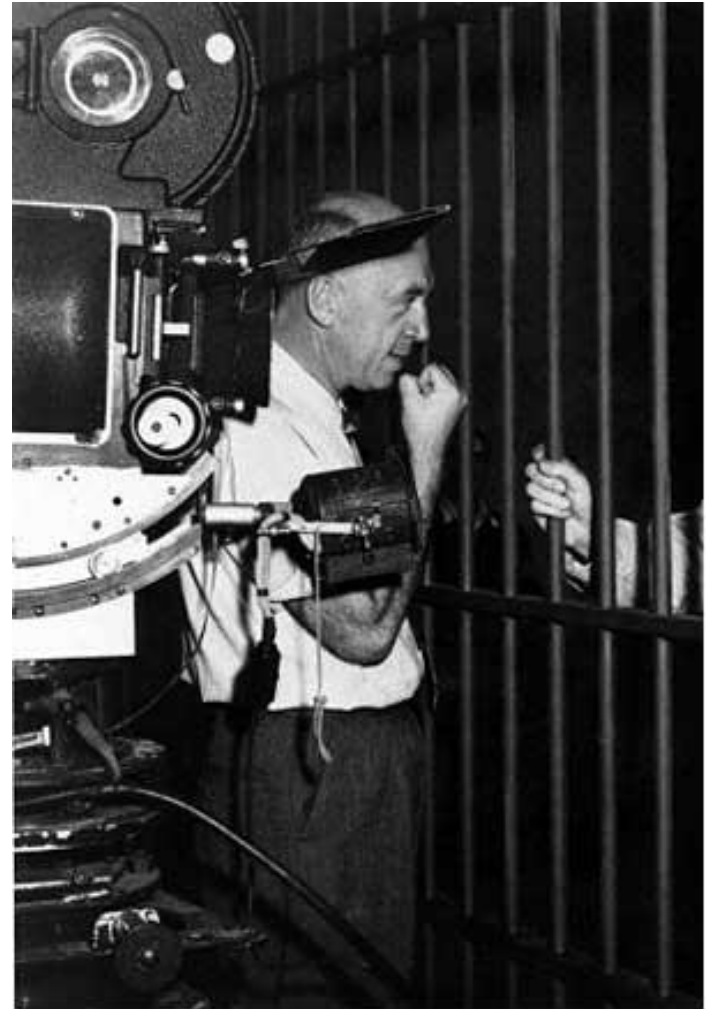


Les producteurs indépendants :  
des marges au cœur.

Stabilité des équipes et  
appariements sélectifs.

Otto Preminger

- I. La firme en réseaux
- B. Retour vers le futur ?
- 2. La désintégration verticale des  
secteurs traditionnels

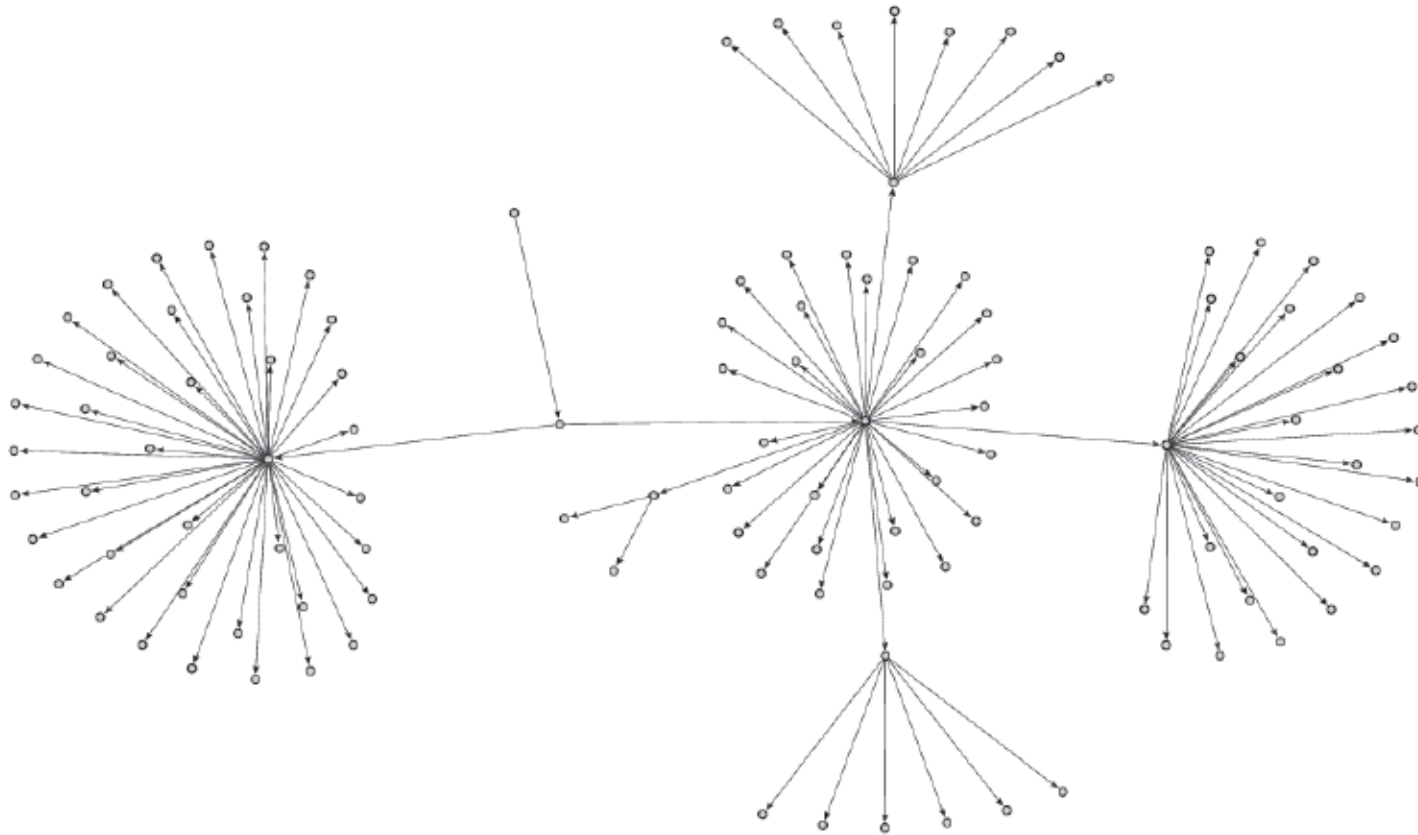


# I. La firme en réseaux

## C. L'éternel retour de la firme intégrée ?

- La notion de *business groups* : Granovetter (2005)
- Un exemple d'application sur des données françaises : Delarre (2005).

## GRAPHE I. – *Un exemple de groupe*



*Lecture* : Le Graphe I donne un exemple de représentation d'un des 9 336 groupes repérés en 1999 grâce à Lifi. Chaque cercle représente une entreprise, chaque flèche un lien financier. La firme se trouvant à l'origine de la flèche est celle qui possède plus de 50 % du capital de celle qui se trouve à son extrémité. Toute entreprise ne peut être à l'extrémité que d'une seule flèche (elle ne peut pas être possédée à plus de 100 %). La seule organisation qui n'est pas à l'extrémité d'une flèche est nommée « tête de groupe » ; on la voit ici isolée dans le cadran supérieur gauche du graphe (un certain nombre de sociétés filles de groupes étrangers sont artificiellement enregistrées « têtes de groupe » en France parce que Lifi se limite aux frontières nationales : en 1999 environ 20 % des entreprises de ce fichier appartiennent à des groupes étrangers).



# I. La firme en réseaux

## C. L'éternel retour de la firme intégrée ?

Les *business groups* en France :

- Une croissance spectaculaire ;
- Des entreprises au service du groupe ;
- Un marché interne ;
- Un périmètre évolutif.

# I. La firme en réseaux

## C. L'éternel retour de la firme intégrée ?

Comment piloter un réseau ?

De l'usage politique des normes

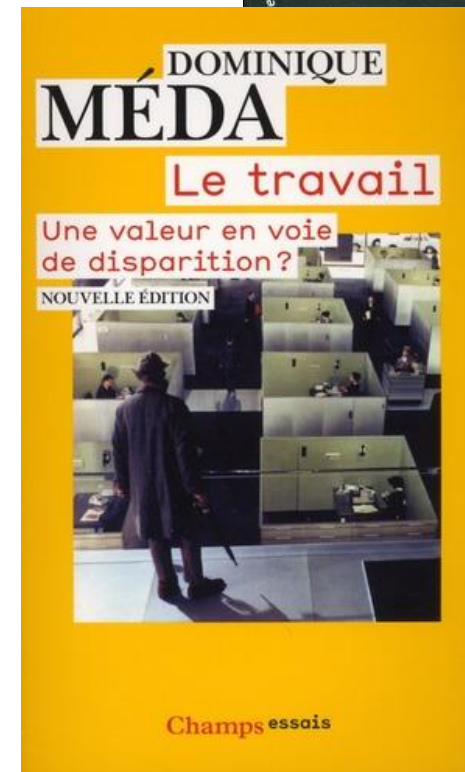
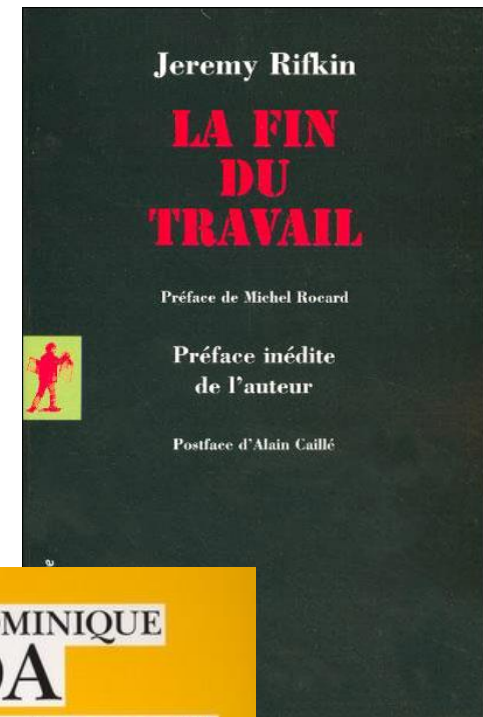


## II. Le salariat décomposé ?

### A. Au-delà de l'emploi ?

#### 1. L'hypothèse de la « fin du travail »

- L'emploi salarié est une parenthèse historique ;
- Le travail n'est plus au principe de la construction identitaire des individus.



## II. Le salariat décomposé ?

### A. Au-delà de l'emploi ?

## 2. Les recompositions du salariat et de l'indépendance

La fragmentation du salariat : le CDI, temps plein, régresse

### 5. Répartition des salariés selon le statut de leur emploi

*En milliers*

	1982	1990	2001	2007
Contrats temporaires	1 223,0 (6,6)	1 891,0 (9,6)	2 913,0 (13,0)	3 505,6 (15,3)
• CDD	836,4 (4,5)	1 121,9 (5,7)	1 668,0 (7,5)	2 156,0 (9,4)
• intérimaires	98,8 (0,5)	180,9 (0,9)	480,8 (2,2)	547,0 (2,4)
• stagiaires et contrats aidés	135,0 (0,7)	407,4 (2,1)	541,1 (2,4)	449,6 (2,0)
• apprentis	152,8 (0,8)	181,2 (0,9)	223,0 (1,0)	353,0 (1,5)
CDI	— (93,4)	— (90,4)	— (87,0)	— (84,7)
Total salariés	18 603,5 (100,0)	19 717,5 (100,0)	22 353,6 (100,0)	22 850,0 (100,0)

*Lecture* : Répartition en pourcentage de l'emploi salarié entre parenthèses.

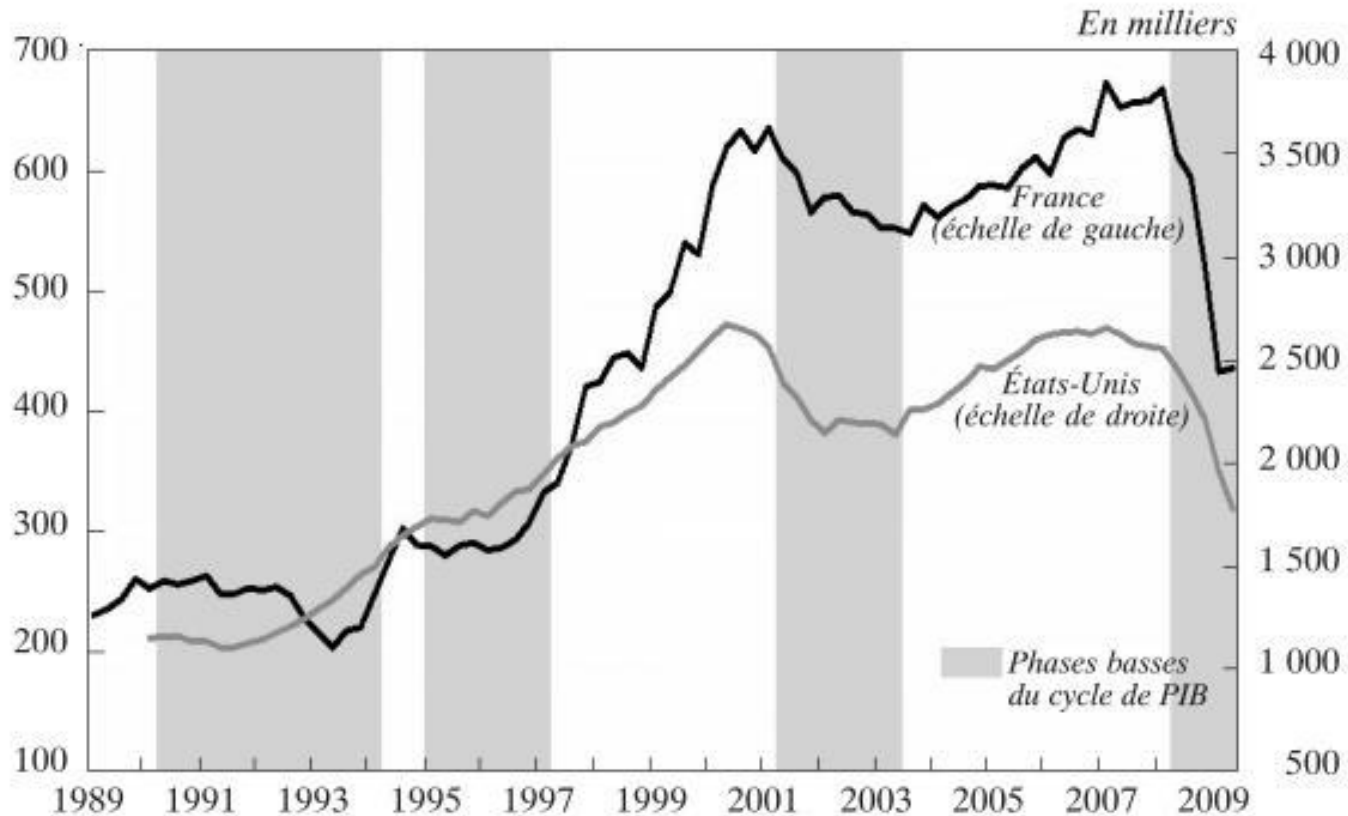
## II. Le salariat décomposé ?

### A. Au-delà de l'emploi ?

## 2. Les recompositions du salariat et de l'indépendance

Un marché du travail « archaïque » ?

### 14. Emploi intérimaire en France et aux États-Unis



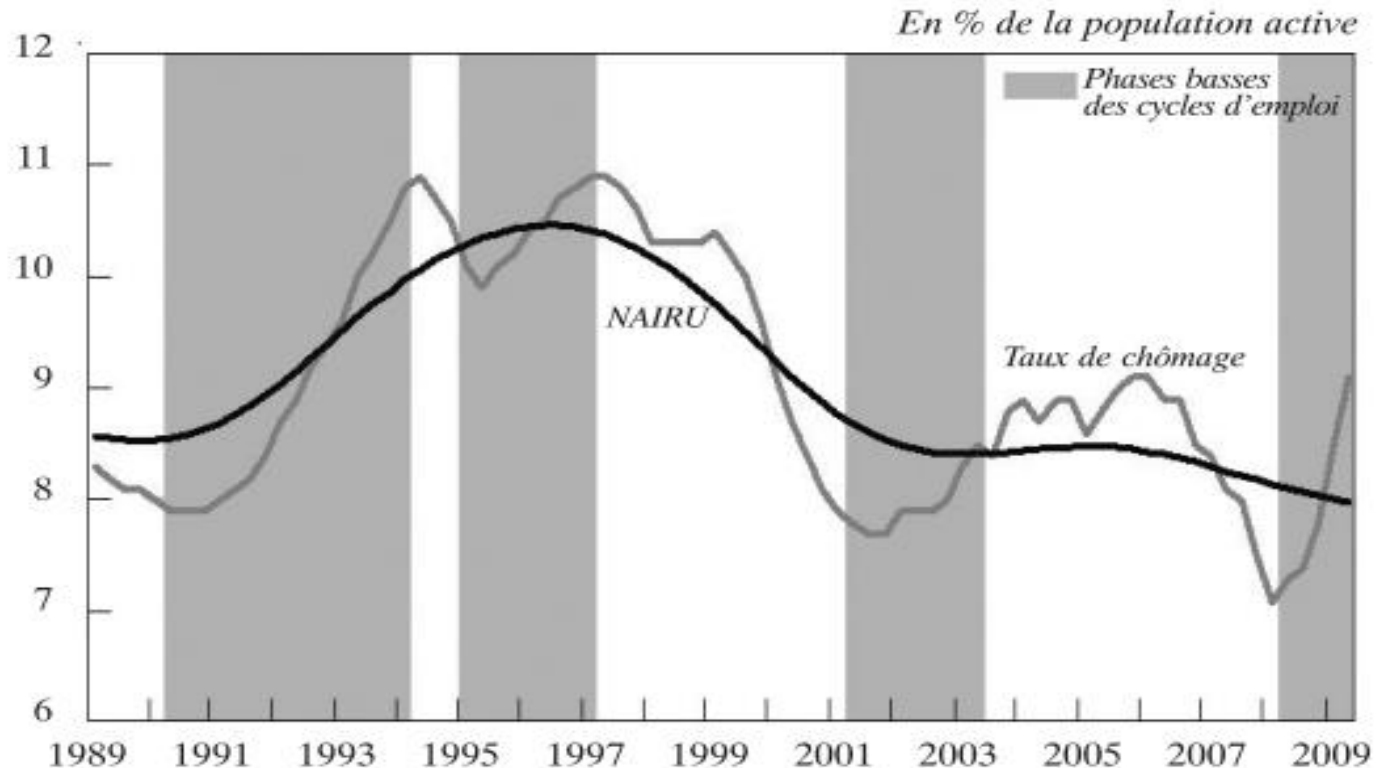
## II. Le salariat décomposé ?

### A. Au-delà de l'emploi ?

## 2. Les recompositions du salariat et de l'indépendance

Un marché du travail du travail extrêmement flexible

### a. Taux de chômage et NAIRU



## II. Le salariat décomposé ?

### A. Au-delà de l'emploi ?

#### 2. Les recompositions du salariat et de l'indépendance

De la fragmentation du salariat à la redéfinition de la segmentation du marché du travail :

- La version 1970s (M. Piore) :
  - L'atypicité des formes d'emploi, symptôme d'une position dominée.
  - La flexibilité est avant tout *quantitative*.
- La version 2000s (P.-M. Menger) :
  - L'atypicité des formes d'emploi, support d'un néo-professionnalisme.
  - La flexibilité peut aussi être *fonctionnelle*.



## Estimation des probabilités de la stabilité de l'emploi, de la sécurité de l'emploi et la sécurité des revenus (mobilité interne et mobilité externe)

	Stabilité de l'emploi	Sécurité de l'emploi	Sécurité des revenus (ensemble)	Sécurité des revenus (mobilité interne)	Sécurité des revenus (mobilité externe)
<b>Âge</b>					
Moins de 35 ans	- 0,218***	0,033	0,003	0,178	0,002
35 à 45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45 à 55 ans	0,182***	0,076	- 0,064	- 0,052	- 0,012
plus de 55 ans	- 0,026	0,211*	- 0,069	0,007	0,023
<b>Niveau de diplôme</b>					
Bac+3 ou plus	0,118**	- 0,020	0,227***	0,526***	0,153
Bac+2	0,064	0,169**	0,072	0,275**	- 0,005
Bac ou BP ou niveau IV	0,033	- 0,077	- 0,042	0,142	- 0,126*
CAP ou BEP ou niveau V	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
BEPC	- 0,009	- 0,040	- 0,007	0,098	- 0,027
Sans diplôme	0,023	- 0,112*	- 0,024	- 0,090	0,012
<b>Sexe</b>					
Homme	0,043	0,200***	0,208***	0,342***	0,077
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Expérience</b>					
Moins de 5 ans	- 0,035	0,015	0,209**	0,259	0,157
5 ans à moins de 10 ans	0,021	0,055	0,121	0,061	0,085
10 ans à 20 ans	0,017	- 0,032	0,129*	0,211*	0,058
Plus de 20 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>					
Artisans commerçants	- 0,167	- 0,520*	- 0,173	- - - -	- 0,320
Cadre et profession intellectuelle supérieure	- 0,113***	0,115	0,145**	0,132	0,157*
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Employé	- 0,020	0,081	- 0,059	0,059	- 0,092
Employé non qualifié	- 0,041	- 0,161*	- 0,023	0,217	- 0,126
Ouvrier qualifié	0,014	0,065	- 0,052	0,243*	- 0,185**
Ouvrier non qualifié	- 0,096*	- 0,187*	- 0,120	0,200	- 0,247**
Catégorie sociopr. inconnue	- 0,106	3,662	5,170	5,164	26,780- -

## Estimation des probabilités de la stabilité de l'emploi, de la sécurité de l'emploi et la sécurité des revenus (mobilité interne et mobilité externe)

	Stabilité de l'emploi	Sécurité de l'emploi	Sécurité des revenus (ensemble)	Sécurité des revenus (mobilité interne)	Sécurité des revenus (mobilité externe)
<b>Âge</b>					
Moins de 35 ans	- 0,218***	0,033	0,003	0,178	0,002
35 à 45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45 à 55 ans	0,182***	0,076	- 0,064	- 0,052	- 0,012
plus de 55 ans	- 0,026	0,211*	- 0,069	0,007	0,023
<b>Niveau de diplôme</b>					
Bac+3 ou plus	0,118**	- 0,020	0,227***	0,526***	0,153
Bac+2	0,064	0,169**	0,072	0,275**	- 0,005
Bac ou BP ou niveau IV	0,033	- 0,077	- 0,042	0,142	- 0,126*
CAP ou BEP ou niveau V	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
BEPC	- 0,009	- 0,040	- 0,007	0,098	- 0,027
Sans diplôme	0,023	- 0,112*	- 0,024	- 0,090	0,012
<b>Sexe</b>					
Homme	0,043	0,200***	0,208***	0,342***	0,077
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Expérience</b>					
Moins de 5 ans	- 0,035	0,015	0,209**	0,259	0,157
5 ans à moins de 10 ans	0,021	0,055	0,121	0,061	0,085
10 ans à 20 ans	0,017	- 0,032	0,129*	0,211*	0,058
Plus de 20 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>					
Artisans commerçants	- 0,167	- 0,520*	- 0,173	- - -	- 0,320
Cadre et profession intellectuelle supérieure	- 0,113***	0,115	0,145**	0,132	0,157*
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Employé	- 0,020	0,081	- 0,059	0,059	- 0,092
Employé non qualifié	- 0,041	- 0,161*	- 0,023	0,217	- 0,126
Ouvrier qualifié	0,014	0,065	- 0,052	0,243*	- 0,185**
Ouvrier non qualifié	- 0,096*	- 0,187*	- 0,120	0,200	- 0,247**
Catégorie sociopr. inconnue	- 0,106	3,662	5,170	5,164	26,780- -

## Estimation des probabilités de la stabilité de l'emploi, de la sécurité de l'emploi et la sécurité des revenus (mobilité interne et mobilité externe)

	Stabilité de l'emploi	Sécurité de l'emploi	Sécurité des revenus (ensemble)	Sécurité des revenus (mobilité interne)	Sécurité des revenus (mobilité externe)
<b>Âge</b>					
Moins de 35 ans	- 0,218***	0,033	0,003	0,178	0,002
35 à 45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45 à 55 ans	0,182***	0,076	- 0,064	- 0,052	- 0,012
plus de 55 ans	- 0,026	0,211*	- 0,069	0,007	0,023
<b>Niveau de diplôme</b>					
Bac+3 ou plus	0,118**	- 0,020	0,227***	0,526***	0,153
Bac+2	0,064	0,169**	0,072	0,275**	- 0,005
Bac ou BP ou niveau IV	0,033	- 0,077	- 0,042	0,142	- 0,126*
CAP ou BEP ou niveau V	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
BEPC	- 0,009	- 0,040	- 0,007	0,098	- 0,027
Sans diplôme	0,023	- 0,112*	- 0,024	- 0,090	0,012
<b>Sexe</b>					
Homme	0,043	0,200***	0,208***	0,342***	0,077
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Expérience</b>					
Moins de 5 ans	- 0,035	0,015	0,209**	0,259	0,157
5 ans à moins de 10 ans	0,021	0,055	0,121	0,061	0,085
10 ans à 20 ans	0,017	- 0,032	0,129*	0,211*	0,058
Plus de 20 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>					
Artisans commerçants	- 0,167	- 0,520*	- 0,173	- - - -	- 0,320
Cadre et profession intellectuelle supérieure	- 0,113***	0,115	0,145**	0,132	0,157*
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Employé	- 0,020	0,081	- 0,059	0,059	- 0,092
Employé non qualifié	- 0,041	- 0,161*	- 0,023	0,217	- 0,126
Ouvrier qualifié	0,014	0,065	- 0,052	0,243*	- 0,185**
Ouvrier non qualifié	- 0,096*	- 0,187*	- 0,120	0,200	- 0,247**
Catégorie sociopr. inconnue	- 0,106	3,662	5,170	5,164	26,780- -

## Estimation des probabilités de la stabilité de l'emploi, de la sécurité de l'emploi et la sécurité des revenus (mobilité interne et mobilité externe)

	Stabilité de l'emploi	Sécurité de l'emploi	Sécurité des revenus (ensemble)	Sécurité des revenus (mobilité interne)	Sécurité des revenus (mobilité externe)
<b>Âge</b>					
Moins de 35 ans	- 0,218***	0,033	0,003	0,178	0,002
35 à 45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45 à 55 ans	0,182***	0,076	- 0,064	- 0,052	- 0,012
plus de 55 ans	- 0,026	0,211*	- 0,069	0,007	0,023
<b>Niveau de diplôme</b>					
Bac+3 ou plus	0,118**	- 0,020	0,227***	0,526***	0,153
Bac+2	0,064	0,169**	0,072	0,275**	- 0,005
Bac ou BP ou niveau IV	0,033	- 0,077	- 0,042	0,142	- 0,126*
CAP ou BEP ou niveau V	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
BEPC	- 0,009	- 0,040	- 0,007	0,098	- 0,027
Sans diplôme	0,023	- 0,112*	- 0,024	- 0,090	0,012
<b>Sexe</b>					
Homme	0,043	0,200***	0,208***	0,342***	0,077
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Expérience</b>					
Moins de 5 ans	- 0,035	0,015	0,209**	0,259	0,157
5 ans à moins de 10 ans	0,021	0,055	0,121	0,061	0,085
10 ans à 20 ans	0,017	- 0,032	0,129*	0,211*	0,058
Plus de 20 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>					
Artisans commerçants	- 0,167	- 0,520*	- 0,173	- - - -	- 0,320
Cadre et profession intellectuelle supérieure	- 0,113***	0,115	0,145**	0,132	0,157*
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Employé	- 0,020	0,081	- 0,059	0,059	- 0,092
Employé non qualifié	- 0,041	- 0,161*	- 0,023	0,217	- 0,126
Ouvrier qualifié	0,014	0,065	- 0,052	0,243*	- 0,185**
Ouvrier non qualifié	- 0,096*	- 0,187*	- 0,120	0,200	- 0,247**
Catégorie sociopr. inconnue	- 0,106	3,662	5,170	5,164	26,780- -

## II. Le salariat décomposé ?

### A. Au-delà de l'emploi ?

## 2. Les recompositions du salariat et de l'indépendance

Les nouveaux visages de l'indépendance :

- De nouveaux supports juridiques ;
- Les nouveaux visages de la subordination ?





## II. Le salariat décomposé ?

### A. Au-delà de l'emploi ?

### 3. Le travail, une valeur *vraiment* en voie de disparition ?

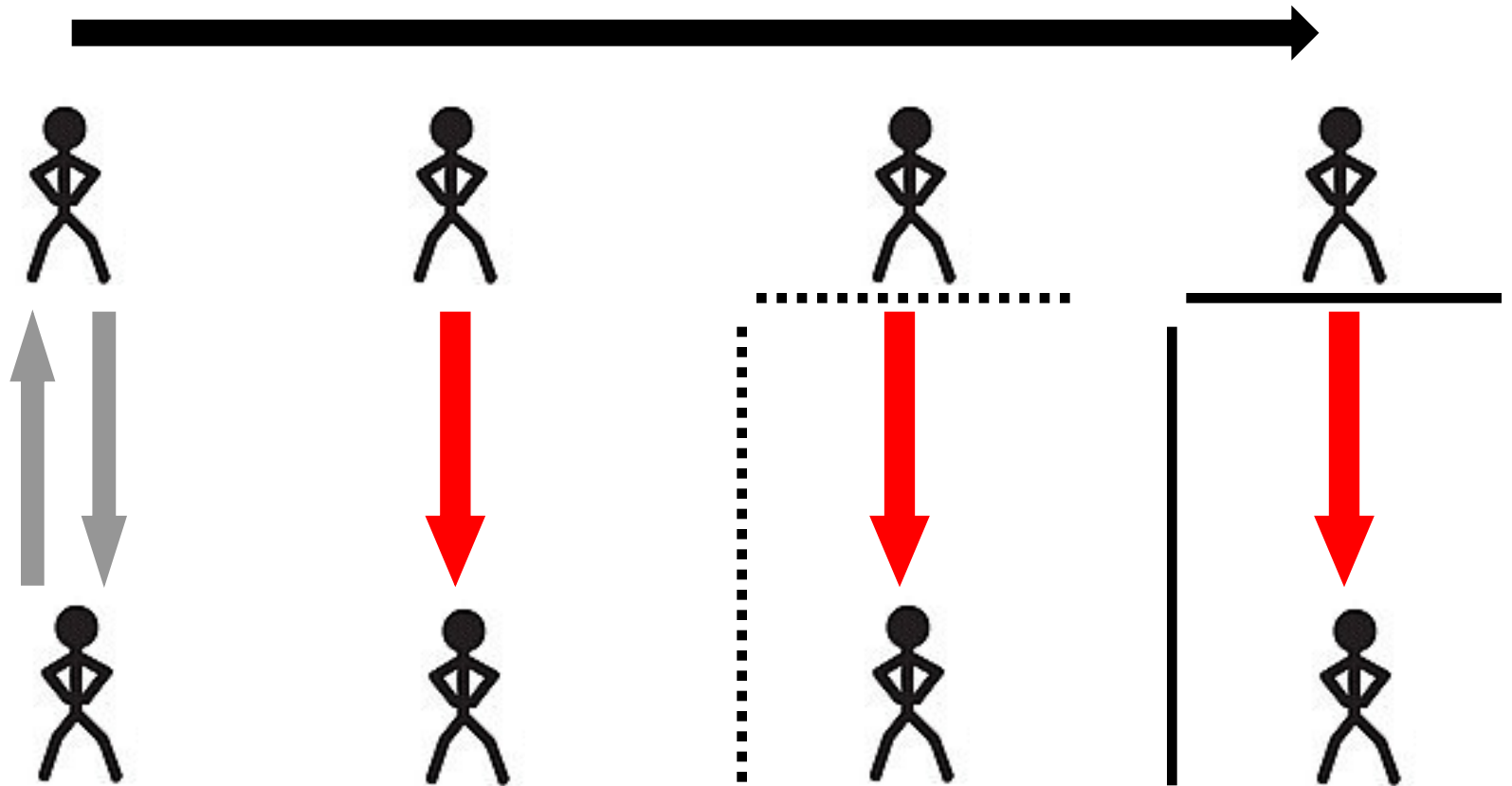
#### ❶ Qui associe le travail au bonheur ?

Modalités des variables	Effet " toutes choses égales par ailleurs "		
	Ensemble des actifs	Hommes	Femmes
Homme	+		
Femme	réf		
Agriculteur	-	-	=
Employé	-	-	=
Patron, cadre supérieur et professions intermédiaires			
Chômeurs n'ayant jamais travaillé			
Ouvrier	réf	réf	réf
Emploi stable	-	-	-
Emploi temporaire	=	+	-
Chômeur	réf	réf	réf
Aucun diplôme, CAP, BEP	réf	réf	réf
BEPC	-	-	=
Bac et diplôme supérieur	-	-	=
Enfant d'ouvrier ou d'agriculteur (ou père de CS inconnue)	réf	réf	réf
Enfant de patron, cadre, intermédiaire, employé	-	=	-
16-34 ans	+	+	+
35-49 ans	réf	réf	réf
50 ans et plus	-	=	-
Ne vit pas en couple	+	+	+
Vit en couple	réf	réf	réf
Pas d'enfant	+	+	+
Des enfants	réf	réf	réf

Champ = actifs ayant un emploi.

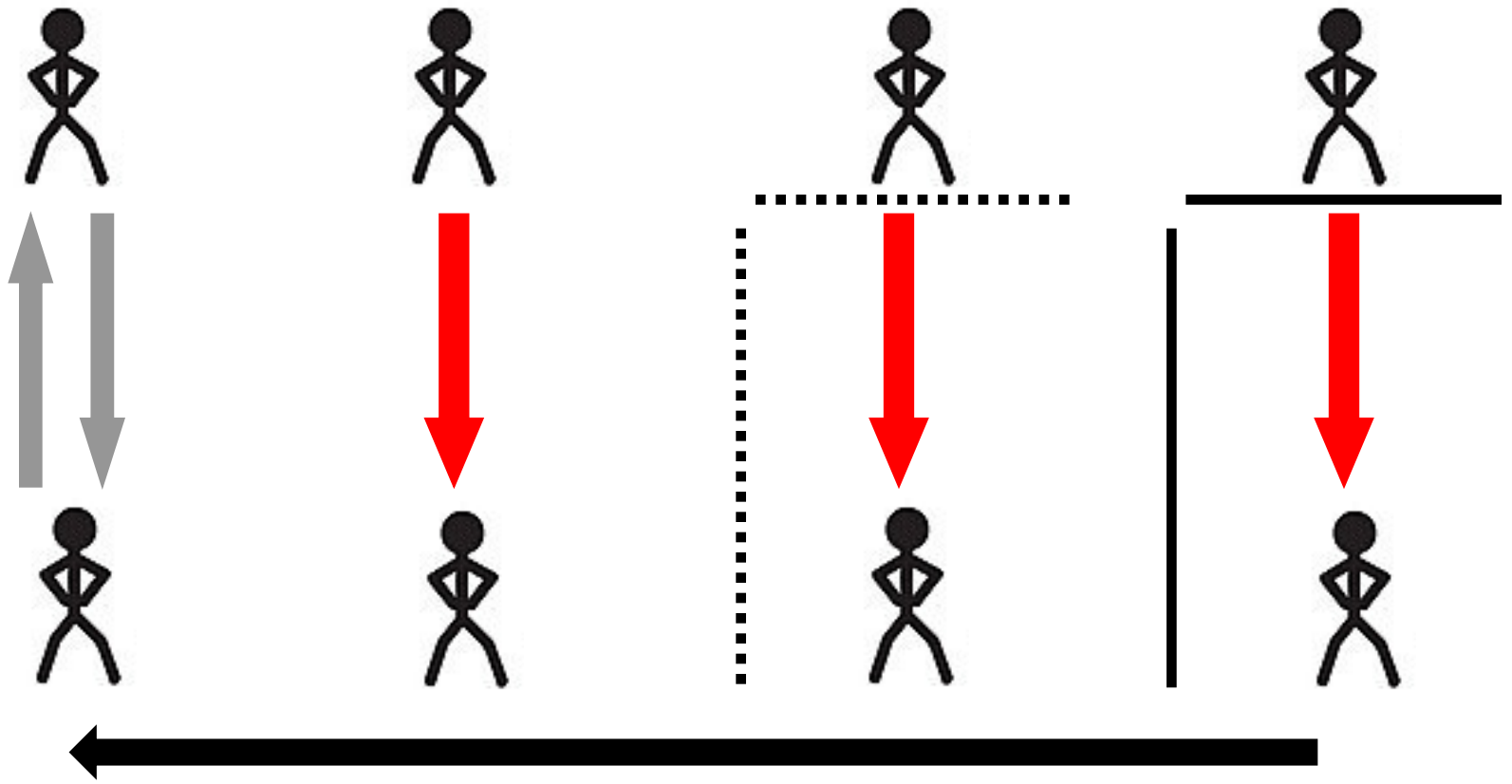
Lire ainsi : On a supposé que la probabilité d'employer l'un des mots "travail", "emploi", "métier", "profession" ou "boulot" pouvait être assimilée au logit d'un score dépendant des caractéristiques sociodémographiques (c'est-à-dire que cette probabilité vaut  $(1+e^{-S})^{-1}$  où S est le score). Le tableau indique les caractéristiques qui, comparativement à une situation prise, par convention, pour référence, augmentent ou diminuent le score, donc la probabilité de parler du travail dans la définition du bonheur. Par exemple, par rapport à une femme ayant par ailleurs des caractéristiques en tous points identiques, cette probabilité est plus forte pour un homme (signe +) et l'écart à la moyenne est statistiquement significatif au seuil 5% (double +).

Le salariat se décompose – La continuité salariat/indépendance se peuple, et se recrée une situation (très) asymétrique où l'exploitation n'est plus compensée par la protection





Le salariat se décompose – La continuité salariat/indépendance se peuple, et se recrée une situation (très) asymétrique où l'exploitation n'est plus compensée par la protection



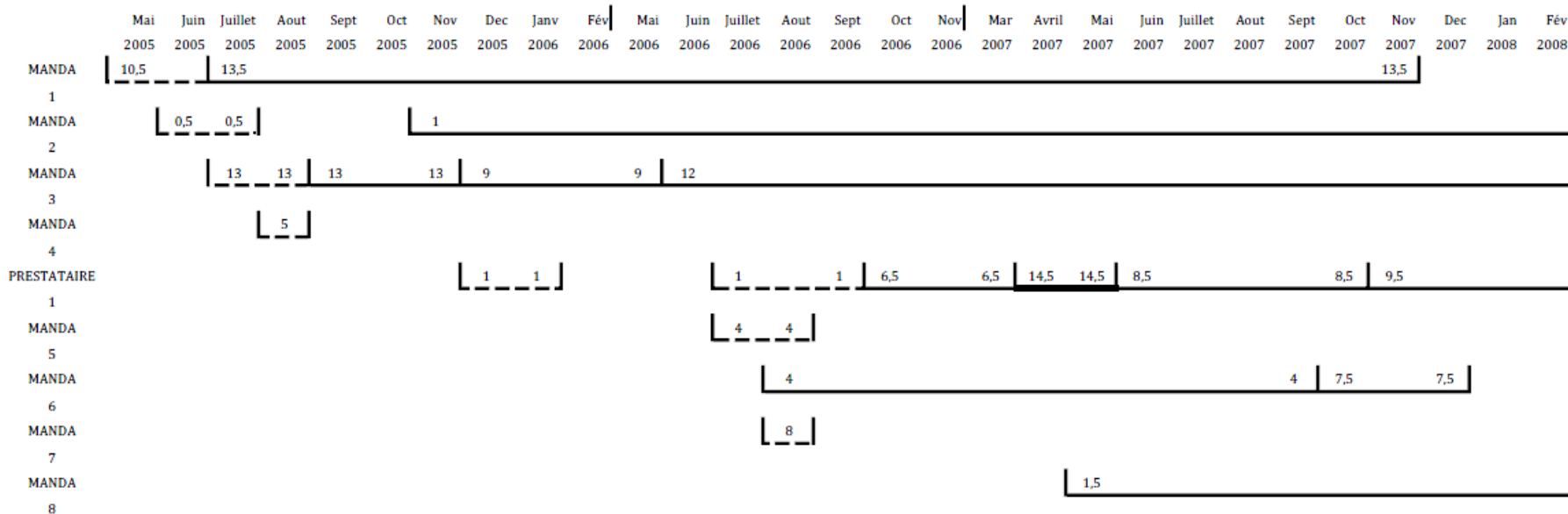
## II. Le salariat décomposé ?

### B. Les nouveaux coûts du salariat

#### 1. Les travailleuses à domicile

Jongler entre les employeurs, les contrats, les statuts

Figure 3 : Enchaînement des contrats d'un salarié de statut mandataire à prestataire



----- CDD, CDI, 60 : volume horaire hebdomadaire contractuel

Chaque ligne représente une relation employeur/employé qui peut contenir plusieurs contrats.

Lecture : la ligne MANDA 3 est une relation de type mandataire entre le salarié et son employeur. Cette relation contient 2 contrats, le premier en CDD d'un volume de 13 heures hebdomadaires et d'une durée de 2 mois (juillet/aout 2005), le second en CDI de 13 heures hebdomadaires pendant les 3 premiers mois, puis de 9 heures pendant 6 mois, suivies de 12 heures.

## II. Le salariat décomposé ?

### B. Les nouveaux coûts du salariat

#### 1. Les travailleuses à domicile

Le salarié moderne est-il encore soustrait au risque économique ?

**Tableau 14 : Enchaînement des contrats d'une salariée.**

Date de début de contrat	Date de fin de contrat	Forme	Employeur	Motif du CDD	Volume horaire contractuel hebdomadaire
09/10/2007		CDI	A		17
02/04/2008		CDD	B	maladie	3
23/05/2008		CDD	C	maladie	3
18/08/2008	23/08/08	CDD	D	congés annuels	10
02/09/2008		avenant	B		7
20/09/2008	21/09/08	CDD	E	absence de salariée	4
04/10/2008	05/10/08	CDD	E	absence de salariée	4
13/10/2008	26/10/08	CDD	C	congés annuels	3.5
08/11/2008		CDI	C		3
29/11/2008		CDI	E		4
01/01/2009	21/01/09	CDD	Association	Accroissement temporaire d'activité	
05/01/2009		CDD	F	maladie	7
23/02/2009	02/03/09	CDD	G	congés annuels	3.5

Source : Liste des contrats d'une salariée de l'association.

Lecture : le 9 octobre 2007 la salariée a signé un contrat en CDI en mode mandataire avec « A ». Ce contrat représente un volume contractuel hebdomadaire de 17heures.

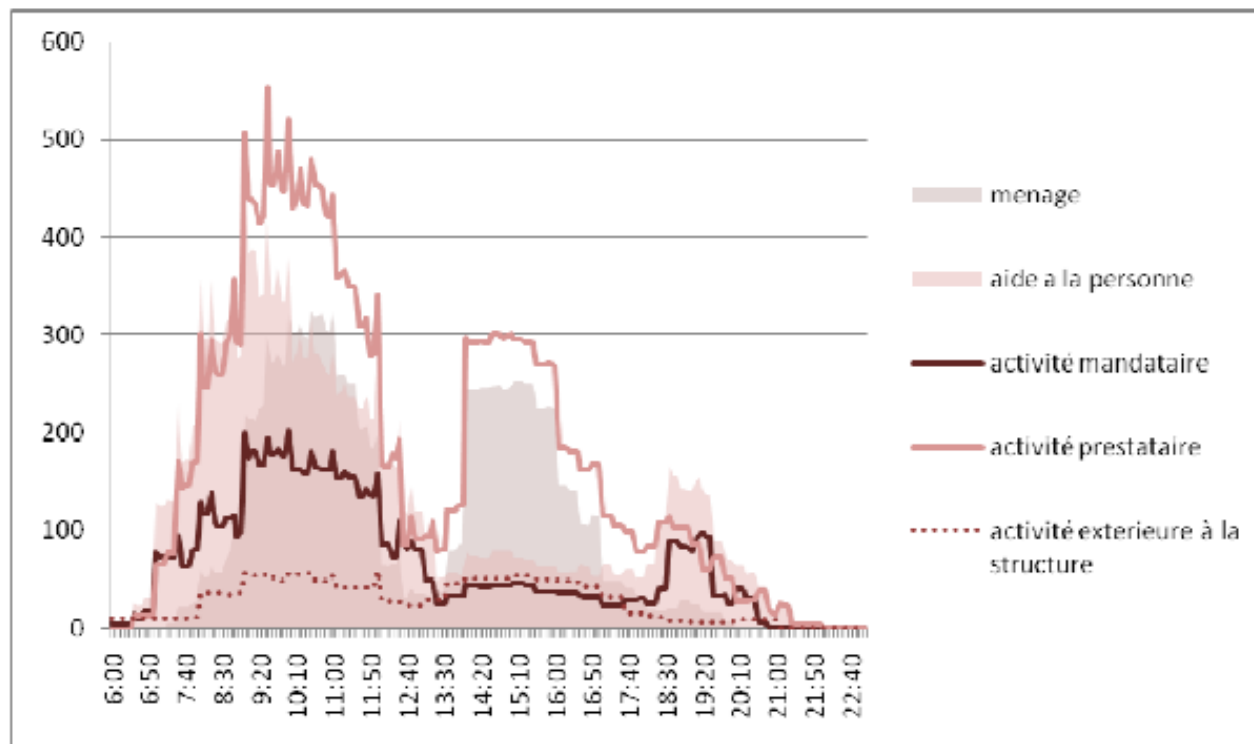
## II. Le salariat décomposé ?

### B. Les nouveaux coûts du salariat

#### 1. Les travailleuses à domicile

Fragmentation et surveillance à distance du travail.

Figure 5 : Modélisation d'une journée de l'activité des salariées de l'association sur 14 jours



Source : Ensembles des emplois du temps de 111 salariées de la structure sur une période de 2 semaines. Ils travaillent en prestataire uniquement ou sous les deux modes intermédiaires. Les emplois du temps des salariées uniquement en mode mandataire ne présentent pas les données relatives à la tâche.

## II. Le salariat décomposé ?

### B. Les nouveaux coûts du salariat

#### 2. Inventer la flexisécurité

- Les pistes : réinventer les supports des droits sociaux
  - « Contrat d'activité » (Boissonnat)
  - « Droits de tirage sociaux » (Supiot)
  - « Filets de sécurité » et « Portable benefits » (Osterman).

- Les résultats :

## II. Le salariat décomposé ?

## B. Les nouveaux coûts du salariat

## 2. Inventer la flexisécurité

*Encadré 3(suite)*

**Valeurs des indicateurs pour quelques pays européens**

en %

Proportion de...	Dane- mark	Royaume- Uni	Allemagne	Espagne	France	UE à 27
1. Salariés travaillant en CDD en 2007	5,6	2,9	11,0	25,8	10,0	10,7
- dont de façon involontaire	2,2	1,3	2,9	21,8	5,5	5,9
2. Salariés travaillant à temps partiel en 2007	21,8	22,5	22,7	6,1	13,4	14,4
- dont de façon involontaire	2,8	2,2	4,3	2,0	4,4	3,1
3. Personnes passées du non-emploi à l'emploi entre 2000 et 2001	27	20	20	17	15	17 <sup>1</sup>
4. Enfants pris en charge plus de 30 h par semaine en 2006 :						
- de 0 à 2 ans	66	5	7	19	17 <sup>3</sup>	12 <sup>2</sup>
- de 3 ans à l'âge de scolarité obligatoire	80	24	27	44	42	40 <sup>2</sup>
- de l'âge de la scolarité obligatoire à 12 ans	67	68	29	55	53	53 <sup>2</sup>
5. Adultes bénéficiaires d'une action de formation en 2007	29,2	26,6	7,8	10,4	7,4	9,7
6. Dépenses publiques d'éducation dans le PIB en 2005	8,3	5,4	4,5	4,2	5,6	5,0
7. Chômeurs n'ayant pas bénéficié de services préventifs <sup>4</sup>						
- jeunes	0,0	///	3,9	8,0	2,8	///
- adultes	3,0	///	2,6	7,7	2,6	///
8. Chômeurs n'ayant pas bénéficié de « nouveau départ » <sup>4</sup>						
- jeunes	0,1	///	12,2	8,8	12,6	///
- adultes	0,1	///	16,4	9,0	8,5	///
9. « Trappe à chômage » en 2006	91	68	75	80	81	75
10. « Trappe à bas salaires » en 2006						
- couple avec deux enfants	92	85	79	17	56	62
- personne seule	82	58	51	26	35	47

1. UE à 15.  
2. UE à 25.  
3. Hors assistantes maternelles agréées non rattachées à des structures collectives.  
4. Année connue la plus récente.

Source : Commission Européenne. Compendium 2008 des indicateurs de suivi des lignes directrices pour l'emploi.

- Les résultats :

## II. Le salariat décomposé ?

### B. Les nouveaux coûts du salariat

## 2. Inventer la flexisécurité

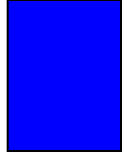
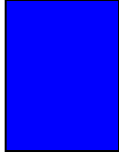
### 1. Classification des différents régimes de flexisécurité dans l'Union européenne



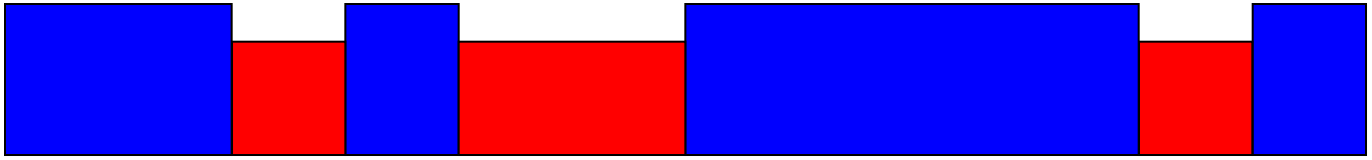
Note : le graphique visualise la projection des points-pays sur le plan formé par les deux premiers axes d'une analyse non linéaire en composantes principales. D1 et D2 sont les parts de variance expliquées par les deux premiers axes.

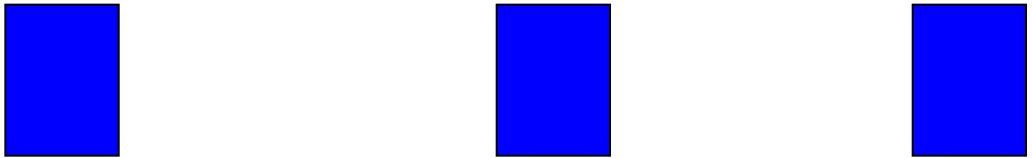
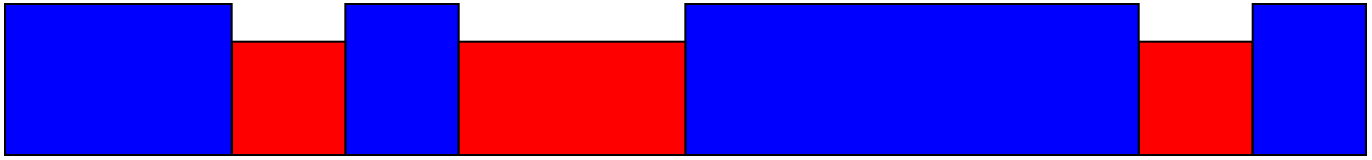
Les regroupements de pays sont obtenus par une méthode de classification automatique. Faute de données significatives, les pays suivants ne sont pas représentés : Luxembourg, Chypre, Malte, Lettonie, Roumanie.

Source : 4<sup>e</sup> enquête européenne sur les Conditions de travail, Fondation de Dublin ; estimations DG Emploi, Commission européenne.









## II. Le salariat décomposé ?

### B. Les nouveaux coûts du salariat

#### 3. Un exemple de « flexisécurité » (coûteuse)

Le régime de l'intermittence  
« socialise le risque », *i.e.* elle le  
fait supporter par la collectivité  
des salariés.

➔ Ce système est-il généralisable ?

