Éric Maurin

La peur du déclassement

Une sociologie des récessions

LA REPUBLIQUE DES IDEES

Seuil

Éric Maurin

La peur du déclassement

Une sociologie des récessions

LA REPUBLIQUE DES IDEES

Seuil

La peur du déclassement

Dans la même collection

Derniers titres parus

Suzanne BERGER
Notre première mondialisation (2003)

Robert CASTEL
L'Insécurité sociale (2003)

Bruno TERTRAIS
La Guerre sans fin (2004)

Thierry PECH, Marc-Olivier PADIS
Les Multinationales du cœur (2004)

Pascal LAMY
La Démocratie-monde (2004)

Philippe ASKENAZY
Les Désordres du travail (2004)

François DUBET
L'École des chances (2004)

Éric MAURIN
Le Ghetto français (2004)

Julie ALLARD, Antoine GARAPON
Les Juges dans la mondialisation (2005)

François DUPUY
La Fatigue des élites (2005)

Patrick WEIL
La République et sa diversité (2005)

Jean PEYRELEVADE
Le Capitalisme total (2005)

Patrick HAENNI
L'Islam de marché (2005)

Marie DURU-BELLAT
L'Inflation scolaire (2006)

Jean-Louis MISSIKA
La Fin de la télévision (2006)

Daniel COHEN
Trois Leçons sur la société post-industrielle
(2006)

Louis CHAUVEL
Les Classes moyennes à la dérive (2006)

François HÉRAN
Le Temps des immigrés (2007)

Dominique MÉDA, Hélène PÉRIVIER
Le Deuxième Âge de l'émancipation (2007)

Thomas PHILIPPON
Le Capitalisme d'héritiers (2007)

Youssef COURBAGE, Emmanuel TODD
Le Rendez-vous des civilisations (2007)

Robert CASTEL
La Discrimination négative (2007)

Laurent DAVEZIES
La République et ses territoires
(2008)

Gøsta ESPING-ANDERSEN
(avec Bruno Palier)
Trois Leçons sur l'État-providence
(2008)

Loïc BLONDIAUX
Le Nouvel Esprit de la démocratie
(2008)

Jean-Paul FITOUSSI, Éloi LAURENT
La Nouvelle Écologie politique
(2008)

Christian BAUDELOT, Roger ESTABLET
L'Élitisme républicain
(2009)

Collection dirigée par
Pierre Rosanvallon
et Ivan Jablonka

ISBN 978-2-02-100240-9

© Éditions du Seuil et La République des Idées, octobre 2009

Le Code de la propriété intellectuelle interdit les copies ou reproductions destinées à une utilisation collective. Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants cause, est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

www.editionsduseuil.fr
www.repid.com

Introduction

Déclassement : le mot est aujourd'hui sur toutes les lèvres. Il désigne un phénomène de rupture qui conduit un individu à perdre sa position sociale. Plus de 300 000 salariés, hier encore protégés par un contrat à durée indéterminée, ont été licenciés au cours de l'année 2009 et sont aujourd'hui au chômage, sans autre perspective que de longs mois d'incertitude financière et psychologique. Un nombre tout aussi important de jeunes viennent de sortir du système scolaire avec un diplôme en poche, mais ils sont déjà, eux aussi, au chômage. Ils n'ont guère d'autre horizon qu'une succession de petits boulots sans rapport avec les qualifications acquises au cours de leurs études. Aujourd'hui omniprésente, la notion de déclassement traduit donc une réalité pressante et sensible, dont de nombreux travaux ont tenté récemment de prendre la mesure. Mais elle doit être distinguée d'un autre phénomène, encore plus décisif : la peur du déclassement.

Cette angoisse sourde, qui taraude un nombre croissant de Français, repose sur la conviction que personne n'est « à l'abri », qu'une épée de Damoclès pèse sur les salariés et leurs familles, que tout un chacun risque à tout moment de perdre son emploi, son salaire, ses prérogatives, en un mot son statut. La peur du déclassement ne règne pas tant aux marges de la société qu'en son cœur.

Elle assiège les ouvriers, les employés, les travailleurs précaires, mais, plus encore, les classes moyennes et supérieures, celles qui bénéficient des meilleurs statuts et des protections les plus efficaces et qui ont donc beaucoup à perdre. Elle commande la perception de soi, les formes de la confiance, les attentes, la représentation que l'on se fait de l'avenir.

Le déclassement et la peur du déclassement : les deux phénomènes ne sont ni de même nature, ni de même ampleur, et il est essentiel de ne pas les confondre si l'on veut comprendre les problèmes dont souffre aujourd'hui la société française. Un exemple suffira à montrer tout ce qui les distingue. En 2007, l'INSEE recensait 14 600 sans-abri ; si l'on retient le chiffre de 100 000 personnes, avancé par les associations d'aide aux SDF, on peut calculer que 0,16 % de la population vit dans la rue. Or, d'après un sondage réalisé en 2006, 48 % des Français pensent qu'ils pourraient un jour devenir SDF ; deux ans plus tard, avec la récession, cette peur s'est encore accrue, 60 % des personnes s'estimant désormais menacées.

Si le déclassement est un fait que l'on peut mesurer statistiquement et qui touche d'abord les populations fragiles, la peur du déclassement est d'un autre ordre : elle est un phénomène global et diffus qui, en gouvernant l'imaginaire des individus et des groupes, commande de très nombreux comportements et mouvements sociaux. Elle n'a rien d'une idéologie abstraite ; au contraire, elle repose sur un ensemble de faits bien réels, mais elle en extrapole le sens et en redouble l'ampleur. Elle est une variable-clé pour rendre compte du fonctionnement de la politique, de l'économie et de la société françaises. Ce livre propose d'en analyser le contenu et les puissants effets.

Avant de comprendre pourquoi cette angoisse est devenue aussi répandue, il faut prendre la mesure du drame personnel et familial que constitue le déclassement dans la France d'aujourd'hui, tout particulièrement quand il frappe des salariés au beau milieu de leur carrière. Dans un rapport remis en juillet 2009 à la secrétaire

d'État à la prospective, les chercheurs du Centre d'analyse stratégique ont bien mis en lumière la complexité du phénomène. Être licencié, en France, c'est d'abord subir une période de chômage parmi les plus longues des pays développés ; c'est ensuite être condamné à ne retrouver que des formes précaires et dégradées d'emploi, sans rapport avec le statut initialement perdu ; et il va sans dire qu'une telle relégation est lourde de conséquences financières et psychologiques. Ainsi entendu, le déclassement frappe en priorité les ouvriers et les employés, notamment dans les PME ; mais il touche de plus en plus les cadres du privé, dont les statuts, naguère si solides, se sont fragilisés à mesure que leurs emplois se banalisaient. Les fonctionnaires restent à l'abri de ces formes radicales de déclassement, mais ils ne sont pas protégés contre les remises en cause rampantes de leurs avantages statutaires (en termes de retraite par exemple), ni contre la progressive détérioration de leurs conditions de travail, aggravée par les départs à la retraite non renouvelés et les baisses d'effectifs.

Qu'elles travaillent dans le public ou le privé, qu'elles soient salariées ou indépendantes, les familles sont menacées par une autre forme de déclassement : celle qui survient lorsque les enfants ne parviennent pas à se faire une place sur le marché du travail et dans la société. Ce risque n'est nulle part aussi élevé qu'en France et nulle part réparti de façon aussi inégalitaire entre ceux qui ont un diplôme et ceux qui n'en ont pas : en 2008, parmi les jeunes sortis de l'école depuis moins de 5 ans, 47 % des non-diplômés étaient au chômage contre à peine 7 % des diplômés du supérieur, soit un écart de 40 points encore jamais atteint par le passé. Échouer à l'école n'a jamais été aussi disqualifiant.

Il y a donc une réalité du déclassement, et celle-ci est terrible : elle affecte l'équilibre des individus et des familles tout en minant les fondements du pacte social. Et pourtant, l'immense majorité des Français reste à l'abri d'un déclassement effectif. Si le déclassement est au cœur des préoccupations d'un si grand nombre de personnes, ce n'est pas parce qu'elles ou leurs proches

l'ont subi ; c'est parce que son coût potentiel n'a jamais été aussi important. Ce que l'on pourrait perdre est tellement fondamental, constitue à tel point le socle de tout notre être social, que ce seul risque suffit à nourrir une anxiété d'ordre existentiel. Les pays où les pertes d'emploi suscitent la plus grande peur sont paradoxalement ceux où les emplois sont les mieux protégés et les statuts les plus difficiles à perdre : la probabilité de retrouver un emploi protégé y étant mécaniquement plus faible, ce qui se perd est beaucoup plus précieux qu'ailleurs. Plus les murailles qui protègent les statuts sont hautes, plus la chute risque d'être mortelle – peu importe qu'elle soit improbable.

La notion française de déclassement n'a guère d'équivalent aujourd'hui dans les pays anglo-saxons et scandinaves. Elle est symptomatique de notre vieille société inégalitaire et hiérarchique, encore aristocratique à de nombreux égards, où rangs et dignités s'accordent pour la vie et ont vocation à rester dans la famille. La transmission héréditaire des offices a disparu avec la Révolution, mais la dignité sociale n'en reste pas moins attachée à la conquête et à la conservation d'un statut. La peur du déclassement est la passion des sociétés à statut prises dans les vents de la démocratisation, lorsque rangs et dignités cessent d'être protégés par l'hérédité, mais doivent être remis en jeu à chaque génération. C'est la raison pour laquelle la diffusion extraordinaire de cette peur trouve son point d'origine dans les attitudes des nantis et des plus protégés. Ce qui se développe en premier lieu aujourd'hui n'est pas le déclassement effectif des classes populaires, mais la peur du déclassement au sein des classes moyennes et supérieures, avec tout ce que cela implique de comportements séparatistes en matière résidentielle et scolaire.

La crise économique actuelle, comme celles de 1974 et de 1993, porte cette inquiétude à son paroxysme. Lorsqu'elles frappent une société à statut comme la nôtre, les récessions ont pour premier effet d'accroître les inégalités entre les personnes ayant une certaine ancienneté dans l'emploi et les personnes qui se

trouvent encore à la périphérie du marché du travail, notamment ces nouveaux venus que sont les jeunes. Les files d'attente aux portes des entreprises s'allongent, la durée du chômage s'accroît et le fossé se creuse vertigineusement entre les personnes déjà protégées et les autres. L'espace social se polarise et la valeur de ce qui pourrait se perdre en cas de licenciement ou d'échec scolaire augmente dans des proportions inédites. En augmentant subitement les enjeux, les récessions créent un choc psychologique dont l'onde se propage bien au-delà de la petite minorité qu'atteint effectivement le déclassement. Devant l'ampleur de ce que coûterait un échec scolaire ou un déclassement social, chacun mobilise toutes les ressources à sa disposition pour en éloigner le spectre ce qui attise la concurrence dans les écoles, sur le marché résidentiel et dans les entreprises. Il n'est pas étonnant, dès lors, que ces tensions aient aussi des répercussions dans le domaine social et politique : défense acharnée du statut, attirance pour les syndicats les plus protecteurs, prégnance des idéologies antilibérales, tentation du protectionnisme, méfiance vis-à-vis de l'Europe. Ce qui explique le développement de ces sensibilités, ce n'est pas le déclassement effectivement subi ; c'est le raidissement devant la perspective ou même la possibilité du déclassement.

Les découvertes scientifiques, les progrès techniques, la croissance économique sont des facteurs de changement social ; mais les périodes de stagnation jouent aussi un rôle primordial dans l'élaboration des sociétés. Quand elles surviennent, les récessions ont pour conséquence première d'augmenter la polarisation sociale et le coût que représente la perte d'un statut protégé. Cet effet *social* entraîne la diffusion, dans toute la société, d'une peur du déclassement (effet *psychologique*), laquelle déclenche à son tour un ensemble de décisions et de comportements qui remodèlent de fond en comble le paysage idéologique (effet *politique*), même longtemps après que la récession a pris fin. Ici résident ses effets les plus durables. L'expérience universellement partagée n'est donc pas celle du déclassement (qui ne survient qu'au prix d'une

destruction de la société, comme dans l'Allemagne des années 1920), mais celle de la peur du déclassement. Les comportements sociaux et politiques sont parfois motivés par le ressentiment de ceux qui ont tout perdu, mais, bien plus souvent, ils sont alimentés par l'anxiété de ceux dont le statut pourrait être menacé, ne serait-ce que de façon indirecte et lointaine.

Pour étudier ce phénomène, observable lors des grandes crises que la France a traversées (par exemple en 1974 et en 1993), il faut esquisser une sociologie des récessions, qui ne peut se déployer que sur le long terme et dans un triple registre social, psychologique et politique. Pour ce faire, je me suis appuyé sur l'*Enquête emploi* de l'INSEE, qui couvre la période 1975-2008 et livre des informations capitales sur le rôle respectif de l'origine sociale et des diplômes au moment de l'insertion sur le marché du travail. On voit alors à quel point les récessions influencent les comportements et infléchissent les attentes, tout particulièrement au sein des générations qui les ont subies au moment d'entrer sur le marché du travail ; en un mot, à quel point les récessions, en raison de leur caractère profondément anxiogène, façonnent les sociétés en accentuant leur propension au pessimisme et au conservatisme social. Mon hypothèse est que ce scénario est en train de se reproduire avec la crise que nous traversons – et ceci n'est pas de bon augure.

CHAPITRE PREMIER

L'émergence d'une société à statut

Les décennies d'après-guerre, tout particulièrement la période qui s'étend du début des années 1960 au milieu des années 1970, se caractérisent par une croissance économique très soutenue (+ 5,5 % en moyenne par an) et un chômage faible. Il s'agit pour l'économie française d'une phase de rattrapage et de modernisation, durant laquelle prospèrent une production standardisée et une organisation du travail fondée sur de vastes collectifs ouvriers. Ces années sont également celles où se déploie un droit du travail de plus en plus protecteur pour une partie de plus en plus importante de la population active. On voit alors naître une société de salariés « à statut », protégés de l'arbitraire patronal comme jamais auparavant les travailleurs français ne l'avaient été. Les employeurs accordent de nouvelles protections d'autant plus facilement que, avec une croissance forte, les risques économiques paraissent faibles.

Le choc pétrolier de 1973-1974 ébranle ce mode de développement en ouvrant une période d'incertitudes inédite pour les entreprises. Dans les années qui suivent le choc, la croissance économique revient, mais le taux de chômage des jeunes sans qualification

(alors majoritaires parmi les jeunes travailleurs) continue de monter inexorablement, doublant en quelques années. Devant cette impasse, le modèle social français est contraint de s'amender. De nouveaux contrats de travail sont créés pour les jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi : ces statuts sont beaucoup moins protecteurs que les contrats à durée indéterminée dont jouissent les salariés plus anciens, mais au moins permettent-ils de conjurer le chômage et la marginalisation. Un nouveau compromis social se met en place au début des années 1980, qui insère chacun dans une hiérarchie renouvelée de statuts.

La protection des emplois face à la montée du chômage (1945-1974)

Le système de protection des emplois tel que nous le connaissons aujourd'hui est l'héritier d'une longue histoire [1] et notamment d'un ensemble d'innovations conçues dans l'immédiat après-guerre. Un premier jalon est posé, dès mai 1945, avec l'ordonnance dite du « contrôle de l'emploi ». Celle-ci permet à l'administration de superviser et de protéger l'emploi dans les secteurs jugés prioritaires pour la reconstruction de l'économie. Le conflit a laissé le pays dans une situation catastrophique et l'on manque de bras pour remettre en état les infrastructures de transport et relancer la production d'énergie. À l'époque, il s'agit surtout d'imposer un niveau minimum de main-d'œuvre dans les mines de charbon (principale source d'énergie) ainsi que dans les secteurs dédiés à la reconstruction des ports, des ponts et des routes. Il s'agit également d'empêcher que des vagues de licenciements ne déstabilisent définitivement certaines villes et certaines industries déjà fortement affectées par la guerre. En fait,

1. Voir Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale*, Seuil, 1995.

l'ordonnance du « contrôle de l'emploi » va survivre à cette période très spéciale de sortie de guerre. Dans les décennies suivantes, elle servira de fondement légal au contrôle des procédures de licenciements collectifs par l'administration et l'inspection du travail.

Autre pièce du puzzle : c'est également à la Libération que la loi instaure des comités d'entreprise dans tous les établissements de plus de cinquante salariés. Ces institutions sont dotées non seulement d'un droit de gestion des œuvres sociales et culturelles de l'entreprise, mais également – et c'est évidemment le point de conflit le plus aigu avec le patronat – d'une compétence consultative en matière économique et sociale. Dans les faits, les comités vont devenir un interlocuteur pour l'administration et l'inspection du travail. Connaissant parfaitement l'état d'esprit des salariés et la situation de l'entreprise, ils constituent une force avec laquelle le patronat doit désormais compter, notamment pour mettre en œuvre un plan de licenciement ou de restructuration.

Dès 1946, le décor est donc planté, mais c'est à la fin des années 1960 et au début des années 1970 que tout s'accélère et se met définitivement en place. En quelques années, les protections prennent les formes légales que nous leur connaissons aujourd'hui, alors même que surviennent les premiers signes d'un essoufflement sur le marché du travail. En 1969, un accord interprofessionnel oblige à informer et à consulter les représentants du personnel avant de procéder à des licenciements. Surtout, cet accord institue des délais entre la phase de consultation du personnel et le moment de la notification des licenciements à l'administration. Il jette les bases d'une doctrine où le reclassement des salariés se conçoit avant tout dans les entreprises, en amont des licenciements effectifs. La priorité est donnée à la protection de ceux qui ont un emploi plutôt qu'au soutien et à la formation de ceux qui n'en ont pas encore ou plus du tout.

En 1973, le législateur remplace la vieille notion de « louage de service » par celle de « contrat de travail », contrat qu'il n'est

possible de rompre qu'au terme d'une procédure précise. Un an plus tard, la loi institue le principe de préavis et d'indemnités de licenciement dont la durée et le montant sont d'autant plus généreux que le salarié est ancien dans l'entreprise. La nécessité d'obtenir une autorisation administrative préalablement aux licenciements économiques finit elle aussi par être inscrite dans la loi en 1974. Il s'agit alors, pour la puissance publique, de superviser la qualité des plans sociaux qui commencent à se multiplier, mais aussi de contrôler l'accès aux nouvelles allocations versées aux licenciés économiques et mises en place par Giscard d'Estaing. Ce n'est donc pas le démantèlement des statuts qui a précédé la montée du chômage, mais bien au contraire l'émergence du chômage de masse qui a entraîné un renforcement des protections des salariés, politique dont on espérait qu'elle conjurerait la précarité grandissante. Après le premier choc pétrolier comme après la Seconde Guerre mondiale, la situation de crise déclenche un réflexe de protection du salariat dont les effets vont façonner durablement le paysage social et persister même après le retour de la croissance.

De fait, les règles encadrant les procédures de licenciement n'ont pour l'essentiel pas changé depuis cette époque. L'autorisation administrative préalable de licenciement est abrogée en 1986, mais, dès janvier 1993, face à la récession, la gauche inscrit dans la loi l'obligation pour l'employeur de définir et de négocier des plans de reclassement, avec le droit pour les salariés d'en contester le contenu devant les tribunaux et la possibilité pour l'administration d'en constater l'insuffisance. À ma connaissance, le principe d'un tel contrôle administratif (en sus du contrôle judiciaire) est unique dans l'histoire sociale des pays occidentaux, puisqu'on n'en trouve pas trace ailleurs, sauf en Espagne. Les décisions prises dans l'urgence de la Libération ont ainsi instauré une tradition spécifique, dans laquelle il est légitime que les contentieux liés aux licenciements soient jugés en premier lieu par une autorité publique (l'inspection du travail, le juge administratif)

avant de l'être éventuellement par les tribunaux, si les salariés licenciés décident de les saisir.

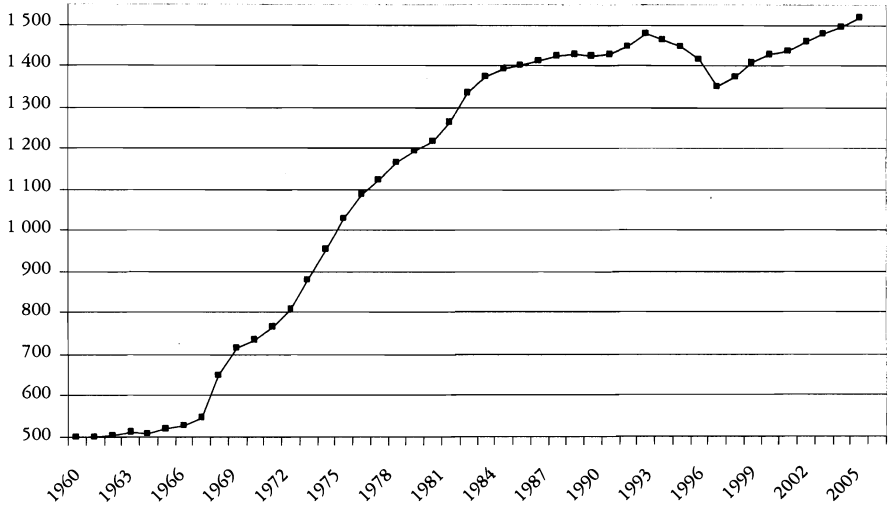
Des garanties de progression salariale

Un autre élément très important de protection des salariés se met en place dans les années 1950, avec l'instauration du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) indexé sur le coût de la vie. À l'origine, le salaire minimum est conçu pour assurer un minimum vital aux travailleurs et les protéger contre la pauvreté. En 1970, sous le gouvernement Chaban-Delmas, le législateur introduit un nouveau type de salaire minimum, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), indexé non plus seulement sur l'inflation, mais sur le salaire moyen. L'objectif n'est plus uniquement de protéger les travailleurs contre la pauvreté ; il s'agit aussi de réduire les inégalités entre salariés à l'intérieur des entreprises ou, en tout cas, d'empêcher qu'elles n'augmentent. La loi institue clairement qu'« en aucun cas l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par le ministère du Travail » (article L 141-5). Plus généralement, « les relèvements annuels successifs devront tendre à éliminer toute distorsion durable entre la progression du salaire minimum de croissance et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus ». Pour réaliser cet objectif, le législateur introduit le principe des « coups de pouce », permettant au gouvernement de porter par décret, en cours d'année, le SMIC à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'application des dispositions générales.

Les effets de cet ensemble de dispositions sont rapides et puissants. En quelques années, le pouvoir d'achat du SMIC bondit, doublant entre 1974 et 1984. Dans le même temps, les inégalités

FIGURE 1

Évolution du coût d'une embauche au salaire minimum
(en euros constants)



Source : INSEE.

entre salariés à l'intérieur des entreprises diminuent, le ratio entre salaire minimum et salaire médian passant de 1 sur 4 à 1 sur 3. En un sens, les objectifs initiaux sont bel et bien atteints. Le seul problème – mais il est évidemment de taille – est que le chômage des jeunes non qualifiés part en flèche en même temps que s'envole le salaire minimum auquel ils sont censés pouvoir prétendre. Les inégalités se réduisent dans les entreprises, mais elles se creusent de façon disproportionnée entre ceux que leur statut protège et ceux devant qui les portes des entreprises se ferment.

Un ensemble de droits sociaux constitue désormais un rempart entre les salariés à statut et la précarité sociale, et cette barrière est un obstacle de plus en plus difficile à franchir pour

tous ceux qui n'ont pas ou plus d'emploi stable. De fait, si l'on se place du point de vue des employeurs, le coût réel d'une embauche au salaire minimum (compte tenu des cotisations sociales) double entre le début des années 1970 et le début des années 1980, en même temps que s'accroissent la longueur et le coût potentiel des procédures de licenciement (figure 1). Pour que des déséquilibres n'apparaissent pas, il aurait fallu que la productivité des jeunes arrivant sur le marché du travail double en moins de dix ans, c'est-à-dire connaisse des gains annuels d'au moins 7 %, complètement hors d'atteinte depuis l'achèvement de la reconstruction [1]. Les garanties et protections de l'emploi ont été conquises à l'issue d'une période très particulière de rattrapage industriel et technologique, marquée par d'importants gains de productivité, mais elles sont mises en œuvre dans une période de retour à la normale, à contretemps.

Un modèle pris à revers (1974-1979)

C'est précisément au moment où la croissance commence à s'essouffler, au début des années 1970, que se renforce et se complète l'ensemble des garanties et protections dont jouissent les salariés dans les entreprises. Contrairement à une idée reçue, face aux premiers signes de rupture du régime de croissance d'après-guerre, la réponse apportée par les autorités françaises n'est pas libérale (sur le mode thatchérien), mais conservatrice : il s'agit d'abord et avant tout de renforcer la protection des emplois des salariés et de garantir par la loi la progression de leur pouvoir d'achat.

1. Un accroissement annuel de productivité de 7 %, c'est l'estimation habituellement retenue du gain que permet une année supplémentaire de formation. Traduit en ces termes, il aurait donc fallu que le nombre d'années de formation des jeunes entrant sur le marché du travail augmente d'un an tous les ans.

L'hypothèse implicite est que les déséquilibres engendrés par le choc pétrolier et la récession de 1975 sont temporaires, qu'il s'agit seulement d'une mauvaise passe à traverser, qu'il faut surtout songer à protéger la cohésion sociale, comme après une guerre ou un cyclone. Le problème est en réalité bien plus profond : il résulte de la collision entre des institutions conçues dans une période de rattrapage industriel rapide et une ère complètement nouvelle de développement économique. Plusieurs années vont être nécessaires pour prendre la mesure de cette contradiction, et voir l'impasse où elle conduit le pays.

De fait, une fois passée la récession de 1975, la croissance renoue pendant plusieurs années, de 1976 à 1979, avec un rythme de progression annuel élevé (voisin de 4 %). Pour autant, le taux de chômage des jeunes, et notamment des jeunes peu qualifiés, continue à monter à un rythme encore jamais observé. Parmi les jeunes arrivés depuis moins de 5 ans sur le marché du travail, le taux de chômage passe de 13 % en 1975 à plus de 22 % en 1980. Désemparés devant l'association, unique dans l'histoire de notre pays, entre croissance économique forte et aggravation massive du chômage, les gouvernements de la fin des années 1970 n'ont pas les moyens de remettre en cause le système de protections et de garanties conquises par les salariés. Une telle entreprise de déconstruction obligerait à rompre le contrat implicitement noué avec le salariat populaire à statut, aventure de type thatchérien impensable dans un contexte français. À ce moment de son histoire, la France n'est prête ni intellectuellement ni politiquement à un quelconque redéploiement des protections conquises dans l'immédiat après-guerre. C'est bien plus tard, après maints revirements et maintes déceptions, que ce débat finira toutefois par s'installer, dans le sillage des travaux de Jean Boissonnat ou d'Alain Supiot, sur la « flexicurité » notamment [1].

1. Voir Jean Boissonnat, *Le Travail dans vingt ans*, Odile Jacob, 1995, et Alain Supiot, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 1999.

Sur le moment, Raymond Barre, alors Premier ministre, tente de contourner le problème en procédant non pas à une refonte générale du modèle de protection de l'emploi à la française, mais à son aménagement à la marge. Il ne s'agit pas de détruire le modèle de protection, mais de lui adjoindre un module complémentaire, spécifiquement destiné aux nouveaux venus et à tous ceux, chaque année plus nombreux, qui viennent stagner à la périphérie du noyau central. La croissance économique n'est plus assez forte ni assez sûre pour que tout le monde puisse bénéficier, dès le début de sa vie active, des protections et statuts conquis durant les Trente Glorieuses ; et l'on ne peut pour autant défaire ces protections sans rompre un contrat moral avec les salariés déjà pourvus d'un emploi. Le giscardisme finissant institue alors un statut intermédiaire, destiné à remplir un rôle équivoque et contesté. De fait, ce statut a souvent été dénoncé comme un cadeau consenti à des employeurs avides de main-d'œuvre précarisée ; mais il a aussi été reconnu comme une chance offerte aux salariés « périphériques » dans leur lutte contre la marginalisation.

L'émergence de nouveaux statuts

En 1979, le législateur introduit la possibilité de signer des contrats à durée déterminée (CDD). À l'origine, aucune limitation n'est prévue à leur utilisation. L'arrivée des socialistes au pouvoir ne sonne pas le glas des CDD, car personne ne dispose de solution de rechange ; mais le dispositif est encadré dès 1982. Les possibilités de recours aux CDD sont explicitement limitées aux cas suivants : remplacement de salariés temporairement absents, embauches pour répondre à une hausse temporaire exceptionnelle de l'activité, emplois saisonniers, etc. La loi stipule qu'un CDD ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. Concrètement, un CDD ne

peut être renouvelé qu'une fois pour une durée totale maximale de 18 mois. Un délai de carence est également imposé entre CDD successifs, ce qui empêche une rotation rapide de salariés temporaires sur le même poste. Par la suite, on assiste à un mouvement pendulaire, au gré des alternances politiques, entre des régulations plus ou moins restrictives ; mais l'essentiel reste en place. Ces oscillations reflètent une hésitation entre le désir de limiter les recours abusifs à des emplois précaires, d'une part, et la crainte de freiner l'embauche, d'autre part. Les contrats à durée déterminée tels qu'ils existent en France forment une construction complexe, équivoque, et aucun consensus n'a encore émergé sur la question de leur pertinence dans notre paysage social.

Souvent stigmatisés comme l'essence même de la précarité, les contrats à durée déterminée offrent pourtant des protections à ceux qui en sont titulaires, même si ces dernières ne sont pas aussi fortes que celles des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), surtout après plusieurs années d'ancienneté. Une personne dont le CDD n'est pas transformé en CDI a par exemple droit à une « indemnité de précarité » aujourd'hui égale à 10 % de l'ensemble de la valeur du contrat. Par ailleurs, un employeur ne peut pas interrompre un CDD par un licenciement économique sans verser au moins la totalité du salaire prévu à la personne dont il rompt le contrat. Théoriquement, les salaires des employés en CDD ne peuvent être inférieurs à ceux des salariés en CDI occupant des emplois similaires. Enfin, lorsqu'un salarié titulaire d'un CDD conserve son emploi après l'échéance du contrat, le CDD devient automatiquement un CDI et le salarié conserve son ancienneté. Les CDD instaurent bel et bien une forme de statut, certes inférieur au statut protégé dont jouissent les personnes en CDI, mais supérieur à celui des chômeurs, notamment parce qu'ils ouvrent souvent la voie à un CDI et à une intégration durable au sein de l'entreprise.

Tels qu'ils ont été façonnés par la loi, les différents types de contrats perpétuent finalement une forme très française d'inégalités entre les individus, inégalités dans la nature et surtout le

degré de permanence des protections accordées par la société [1]. L'ampleur de ces inégalités se révèle tout particulièrement dans l'étude des différentes trajectoires possibles – risque de perdre son emploi et les protections qui vont avec ou, au contraire, occasions de gravir de nouveaux échelons dans la hiérarchie des protections. Pour approfondir la comparaison entre chômage et CDD, on constate, au début des années 2000, que 15 % seulement des chômeurs arrivent d'une année sur l'autre à obtenir un emploi protégé, contre plus de 30 % des personnes en CDD (la plupart du temps après une transformation de leur CDD initial en CDI) [2]. Inversement, seuls 22 % des personnes en CDD à une date donnée sont au chômage un an plus tard, contre près des deux tiers des chômeurs, une partie d'entre eux ayant retrouvé puis reperdu un emploi dans l'année, l'autre partie étant restée sans emploi. Certes, les personnes en CDD ne sont pas protégées contre le chômage comme peuvent l'être les personnes en CDI, qui sont à peine 3 % à perdre leur emploi chaque année. Mais les personnes en CDD à une date donnée n'en sont pas moins deux fois plus proches d'un CDI et trois fois plus éloignées du chômage que peuvent l'être les personnes au chômage à la même date.

C'est en ce sens qu'il y a une véritable discontinuité entre CDD et chômage et qu'il est abusif d'amalgamer sous le même statut de « précaires » l'ensemble des personnes en CDD et au chômage. Du point de vue des perspectives d'avenir, il n'y a guère moins de différence entre un CDD et le chômage qu'entre un CDI et un CDD.

---

1. Comme le démontre Philippe d'Iribarne, la France d'aujourd'hui est l'héritière d'une tradition très particulière où ce qu'il y a de plus enviable (de plus « noble ») consiste à se voir accorder une dignité et une protection à vie en échange d'une charge spécifique inamovible. Voir Philippe d'Iribarne, *L'Étrangeté française*, Seuil, 2006.

2. La proportion des intérimaires se retrouvant un an plus tard titulaires d'un CDI est identique (30 %). Alors qu'ils travaillent dans des secteurs et des métiers différents (plus souvent dans l'industrie), les intérimaires ont des perspectives de mobilité en matière de statut professionnel très similaires à celles des titulaires de CDD.

La peur de tout perdre

À la fin des années 1970 et au début des années 1980, un nouveau compromis social finit de se nouer, compartimentant la société en une petite hiérarchie de statuts très inégaux face à l'avenir et ne laissant circuler entre eux que de faibles courants de mobilité réelle, ascendante ou descendante. Cette société reste à bien des égards une société de rangs ; mais ces rangs ne s'héritent plus de père en fils comme autrefois. Ils doivent se reconquérir à chaque génération, au terme d'une lutte généralisée pour l'accès aux statuts les mieux protégés. Ce type de formation sociale a pour particularité d'instiller insidieusement tout un ensemble de peurs – en premier lieu celle de ne pas acquérir de statut, en second lieu celle de perdre le statut acquis, aussi modeste soit-il. Pour les salariés ayant réussi à obtenir un CDI, l'anxiété dominante est d'être licencié et de se retrouver brutalement, à quarante ou cinquante ans, sans perspective d'avenir, bloqué à l'extérieur du noyau stable de la société. Pour toutes les familles ayant des enfants, c'est la crainte de les voir rester durablement marginalisés, entre chômage et emplois incertains, sans jamais parvenir à obtenir les protections grâce auxquelles l'autonomie est possible.

Dans ce type de société, perdre son statut est un choc terrible, puisque, au-delà du problème immédiat, il hypothèque durablement l'avenir. Il faut cependant souligner que ce choc se produit assez rarement. Ainsi, même au plus fort de la dernière récession, en 1993, la proportion de salariés titulaires d'un CDI qui se trouvent au chômage l'année suivante ne dépasse pas 3,9 %, soit à peine un point de plus qu'en 1990 ou en 1996. L'immense majorité des salariés à statut a traversé cette récession sans que le risque d'être licencié ne cesse d'être résiduel. Dureté et rareté du déclassement constituent en fait les deux faces de la même pièce : plus les statuts sont protégés, moins souvent on les perd, mais plus

on perd quand on les perd. C'est la raison pour laquelle le sentiment dominant est la peur de perdre son statut, et non la colère de l'avoir effectivement perdu. Tout le monde est concerné par la lutte pour l'acquisition ou la préservation d'un statut, mais beaucoup plus rares sont ceux qu'affecte directement le déclassement.

Les récessions n'en ont pas moins un impact très profond et très général sur ce type de société, précisément parce qu'elles représentent le moment où les protections deviennent réellement utiles et où se creusent des inégalités nouvelles entre les individus. Dans une société à statut, les récessions ne peuvent pas être uniquement envisagées comme des périodes où les revenus baissent temporairement, affectant les populations les plus fragiles. Elles sont aussi des moments où s'approfondit le fossé entre tous ceux qui luttent contre la remise en cause des protections anciennes et ceux pour qui s'éloigne soudain toute perspective d'intégration sociale.

Les inégalités de statut face aux récessions

Si l'on se place du point de vue de l'employeur, il y a un risque évident à s'engager sur un CDD « long », de six mois ou d'un an par exemple : en cas de difficulté économique et de licenciement anticipé, c'est l'ensemble des salaires prévus initialement pour la totalité de la période qui doivent être versés. C'est l'une des raisons fondamentales pour laquelle, en pratique, l'immense majorité des CDD ne sont conclus que pour des durées très courtes par rapport au maximum autorisé : ils excèdent rarement 3 ou 4 mois. C'est également la raison pour laquelle les CDD ne peuvent pas véritablement se généraliser dans l'économie, sauf dans quelques métiers particuliers du commerce et des services. Une entreprise misant uniquement sur une noria de salariés se succédant en contrats de deux ou trois mois s'impose non seulement des coûts d'ajustement et d'intégration prohibitifs, mais doit également

pouvoir fonctionner sans aucune des compétences spécifiques qui s'accumulent avec l'ancienneté. Ces cas existent, mais ils sont des exceptions et c'est pourquoi la part des CDD dans l'emploi, après avoir assez nettement augmenté au cours des années 1980, tend désormais à plafonner en dessous de 7 %. De ce point de vue également, il est abusif de parler de précarisation généralisée : les CDD n'ont pas envahi les entreprises [1].

En réalité, tels qu'ils ont été institués, les CDD n'ont pas vocation à se substituer massivement aux CDI. Leur rôle économique est de rendre moins coûteux les ajustements des effectifs dans le temps. L'analyse minutieuse des déclarations de mouvements de main-d'œuvre faites chaque mois par les entreprises [2] confirme qu'en cas de ralentissement rapide de l'activité (comme au début des années 1990) les entreprises s'adaptent d'abord et avant tout en réduisant les flux d'embauche en CDD et les flux de transformation de CDD en CDI [3]. En tarissant ces deux sources, les entreprises peuvent très rapidement et à moindre coût réduire leurs effectifs. En tout cas, c'est ainsi que les entreprises réalisent l'essentiel des ajustements et ce n'est que dans une toute petite minorité de cas qu'elles doivent, en sus, avoir recours à des licenciements.

D'un point de vue sociologique, il en résulte que le statut réel des personnes en CDD (et indirectement le statut réel des chômeurs) varie grandement selon la phase du cycle économique. Autant les personnes en CDI sont largement protégées contre les phases de récession, autant ces périodes modifient considérablement les perspectives d'avenir des personnes n'ayant pas encore rejoint le noyau des emplois protégés.

1. Selon les récentes publications de l'INSEE, la part des CDD dans l'emploi total est aujourd'hui de 6,9 % et celle des intérimaires de 2,1 %.

2. Voir par exemple Dominique Goux, Éric Maurin et Marianne Pauchet, « Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labor Demand », *European Economic Review*, 2001.

3. Selon les déclarations de mouvements de main-d'œuvre, il se crée chaque mois autant d'emplois stables par transformation de CDD en CDI que par embauche directe en CDI.

Au début des années 1990, parmi les salariés en CDD à une date donnée, plus de 35 % sont en CDI l'année suivante et seulement 23 % au chômage. Un salarié titulaire d'un CDD est à ce moment-là beaucoup plus près d'une intégration sociale définitive que d'un retour à la case départ. Quelques années plus tard, juste après la récession de 1993, la proportion de transition CDD / CDI tombe à 24 %, tandis que la proportion de transition CDD / chômage grimpe à 28 % : c'est alors la menace de la déchéance qui prend le dessus. En quelques années, tout s'est donc inversé. La fréquence des transformations de CDD en CDI ne reviendra au-dessus des 30 % qu'avec la reprise économique de la fin des années 1990. Cette détérioration n'épargne pas les chômeurs. Leur probabilité de retrouver un CDI, déjà faible avant la récession (21 % en 1991) devient carrément minuscule après (13 % en 1997). Dans les sociétés à statut, les récessions allongent les files d'attente et la durée du chômage, ce qui rend encore plus inquiétante la menace de la chute, et ce pour tout le monde.

Pour les personnes n'ayant pas un CDI, une récession est ainsi la source d'un déclassement rampant, dans le sens où s'éloigne brutalement et pour un certain nombre d'années toute perspective d'intégration au sein des formes les plus protégées de l'emploi. Les personnes en CDI ne sont pas aussi directement atteintes, dans la mesure où la probabilité de se retrouver au chômage (ou reléguées vers un statut inférieur) dans un avenir proche n'est quasiment pas affectée. Elles sont néanmoins touchées indirectement, puisque le coût associé à une éventuelle perte de statut s'accroît très fortement. C'est un gouffre qui s'ouvre devant eux et, même si la probabilité d'y tomber reste faible, sa profondeur est telle qu'elle suffit à susciter le vertige et l'angoisse. Nous reviendrons sur cette caractéristique paradoxale du modèle français : même les plus protégés sont anxieux du lendemain. Une autre caractéristique fondamentale réside dans le fait que l'essentiel de l'incertitude porte sur le moment particulier de la vie où l'on entre sur le marché du travail.

L'attachement d'une société aux statuts et aux rangs a pour contrepartie la relégation des nouveaux arrivants dans les antichambres de la citoyenneté sociale. Or les nouveaux arrivants, ce sont les jeunes. On a coutume, pour analyser le fonctionnement de notre société, d'opposer les générations les unes aux autres, celles qui confisquent le pouvoir et celles qui le subissent. En vérité, les jeunes ont toujours dû patienter avant d'acquérir les statuts qui organisent notre société et, si certaines générations ont dû le faire plus que d'autres (par exemple celles nées au début des années 1960), c'est surtout parce qu'elles sont arrivées sur le marché du travail au moment où les entreprises fermaient leurs portes (par exemple au début des années 1980) [1].

La relégation de la jeunesse

Les contrats à durée déterminée ont été institués pour répondre à une situation sociale intenable, dans laquelle le retour à une croissance forte n'endigue pas la hausse du chômage des jeunes. En un sens, l'objectif initial a été atteint. Lorsque l'économie française renoue avec des taux de croissance de 4 % à la fin des années 1980, le chômage des jeunes recule fortement. Le nombre de chômeurs parmi les jeunes entrés depuis moins de 5 ans sur le marché du travail diminue d'environ 250 000 entre 1985 et 1990 et leur taux de chômage passe de 25 % à 15 %. Le même reflux s'observera lors du retour à une croissance forte à la fin des années 1990. C'est exactement l'inverse qui s'était produit après le

1. Il est à ce propos significatif que les études cherchant à démontrer l'importance du déclassement générationnel appuient l'essentiel de leur démonstration sur la comparaison entre les générations nées au début des années 1960 et les générations antérieures (voir Louis Chauvel, *Le Destin des générations : structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, PUF, 1998, ou Camille Peugny, « Éducation et mobilité sociale : la situation paradoxale des générations nées dans les années 1960 », *Économie et Statistique*, n° 410, 2007).

premier choc pétrolier, entre 1976 et 1980, alors que la croissance économique s'était également rétablie à 4 % par an. En ce sens, l'amendement du modèle social français, à la fin des années 1970, semble bien avoir conjuré le spectre d'un chômage que même la croissance ne parvenait pas à juguler. Il demeure toutefois un aspect crucial du modèle qui, par construction, est resté intact : l'essentiel des chocs économiques est directement encaissé par les nouveaux arrivants. C'était le cas avant l'introduction des nouveaux contrats de travail ; cela reste tout aussi vrai après.

Dans la période qui précède l'introduction des contrats temporaires, entre 1975 et 1980, le nombre de chômeurs parmi les jeunes ayant moins de 5 ans d'ancienneté sur le marché du travail augmente massivement de 250 000, soit un doublement du taux de chômage qui passe de 7,8 % à 15,4 % en cinq ans. En comparaison, sur la même période, le nombre de chômeurs parmi ceux qui ont entre 10 et 15 ans d'ancienneté sur le marché du travail n'augmente que de 50 000, soit cinq fois moins vite. Pour cette catégorie, le taux de chômage reste résiduel, passant de 3 % à 4 %. Contrairement à ce que laisse croire une vision un peu idyllique, le modèle social issu des Trente Glorieuses a déjà pour caractéristique de faire porter l'essentiel des chocs sur les nouveaux venus et, plus généralement, sur tous ceux qui, pour une raison ou une autre, ne sont pas installés dans les protections d'un emploi stable. En revanche, les personnes ayant acquis une certaine ancienneté sont, dans leur immense majorité, protégées des restructurations successives. Seule une croissance économique très soutenue a pu masquer cette réalité durant les décennies d'après-guerre.

L'introduction des nouveaux contrats de travail n'améliore pas particulièrement les choses, mais elle ne les fait pas non plus empirer. L'aggravation brutale et très inégalitaire du chômage, survenue pour la première fois entre 1975 et 1980, se répète à peu près à l'identique lors de la récession du début des années 1990 ou encore lors du ralentissement du début des années 2000. Entre 2001

et 2006, le nombre de chômeurs parmi les personnes ayant moins de 5 ans d'ancienneté sur le marché du travail augmente de près de 200 000, tandis que, parmi les personnes ayant entre 10 et 15 ans d'ancienneté, il augmente d'à peine 15 000. En cinq ans, l'écart de taux de chômage entre ces deux catégories de salariés s'accroît de 6 points, soit presque autant qu'entre 1975 et 1980. À trente ans de distance, rien n'a changé : les récessions sont d'abord et avant tout supportées par les nouveaux venus sur le marché du travail, tandis qu'elles épargnent presque totalement le cœur du salariat.

Il n'y a dans notre histoire récente qu'une exception (partielle) à cette loi : elle est donnée par la grande vague de restructuration industrielle du début des années 1980, peu après l'arrivée des socialistes au pouvoir. Entre 1980 et 1985, la croissance flanche à nouveau et le chômage des jeunes ayant moins de 5 ans d'ancienneté sur le marché du travail augmente très brutalement de plus de 250 000. Sur cette même période, le chômage des personnes ayant entre 10 et 15 ans d'ancienneté augmente toujours beaucoup moins vite, mais néanmoins assez massivement lui aussi (plus de 150 000 personnes). Les jeunes arrivant sur le marché du travail sont une fois encore en première ligne, mais, à la différence de ce qui se passe lors d'autres crises aiguës, le choc n'épargne pas complètement les salariés les plus intégrés. Les restructurations industrielles du début des années 1980 offrent un exemple unique dans l'histoire récente du pays : celui d'un ajustement structurel n'ayant pas épargné le cœur du salariat. Les conséquences politiques pour la gauche seront très lourdes, puisque les classes populaires nourriront à son égard une désaffection durable. En avril 2002, près de vingt ans après le tournant de la rigueur de 1983 et au sortir de plusieurs années de croissance, la défiance politique est toujours aussi profonde : la présence de Jean-Marie Le Pen au deuxième tour de l'élection présidentielle en est un symptôme parmi d'autres. L'envolée de l'abstention et la percée de l'extrême droite au sein de l'électorat populaire dans les années 1980 montrent ce que peuvent être les

ravages politiques d'une montée effective du déclassement, aussi temporaire et limitée soit-elle [1].

Une peur à part

Le modèle social français sort transformé de la crise du début des années 1980. Une de ses caractéristiques fondamentales reste néanmoins de répartir très inégalement l'insécurité sociale entre un petit nombre de statuts ; les plus protégés d'entre eux sont difficiles à perdre une fois qu'ils sont acquis, plus difficiles encore à retrouver une fois qu'on les a perdus. Dans ce type de modèle, le déclassement est un drame pour ceux qui en sont les victimes, mais il reste rare. La crainte qu'il inspire est en revanche partagée par toute la société et en constitue, à bien des égards, le problème politique central. Chacun commence sa vie avec la peur de ne jamais trouver sa place, puis la finit avec la crainte de voir les protections chèrement acquises partir en fumée ou ne pouvoir être transmises aux enfants. Une telle société est particulièrement difficile à transformer, parce que toute réforme paraît léser une génération au profit d'une autre.

Nombreux sont ceux qui s'essaient à étoffer l'offre politique, à gauche notamment, en soufflant sur les braises du déclassement – déclassement des enfants des classes populaires pour les uns, déclassement des classes moyennes pour les autres ou encore déclassement des nouvelles générations –, mais ces tentatives se heurtent à de grandes difficultés. Car il est bien peu aisé de présenter la menace du déclassement comme une injustice faite à certaines catégories plutôt qu'à d'autres. En effet, elle n'épargne personne et concerne tout le monde, les classes supérieures y compris. Les

1. Un autre exemple est donné par la flambée du populisme poujadiste dans les années 1950, qui peut s'interpréter comme la traduction politique du déclassement subi par les classes moyennes non salariées (artisans et commerçants) face à l'avènement de la société salariale et de la consommation de masse.

cadres, naguère si protégés, voient eux aussi leurs statuts s'éroder en même temps que leurs effectifs se multiplient [1]. Leurs enfants ne maintiennent leur rang qu'au terme d'une lutte scolaire incertaine et sans merci.

La peur du déclassement prend des visages très différents d'un groupe social à l'autre, mais également d'une personne à l'autre au sein de chaque groupe. Quiconque a eu la possibilité d'entendre les délégués locaux d'une grande centrale syndicale (notamment ceux qui représentent le secteur privé) sait à quel point un même type d'emploi (par exemple vendeur) peut s'exercer de façon totalement différente d'une ville à l'autre, d'un quartier à l'autre et, partant, avec des ambitions et des craintes très variées. Cette réalité complique extraordinairement le travail politique, mais elle s'inscrit dans une évolution lourde du capitalisme.

Au terme du rattrapage économique de la France, la rupture de la fin des années 1970 et du début des années 1980 a marqué davantage qu'une simple inflexion dans le rythme de croissance de l'économie. Elle a modifié en profondeur les façons de mobiliser les salariés et d'organiser la production ; elle a provoqué un véritable changement de civilisation industrielle, au cours duquel les relations entre employeurs et employés se sont profondément individualisées, tandis que les syndicats s'affaiblissaient. L'ancienneté a perdu peu à peu son rôle structurant dans les hiérarchies de salaires, les repères collectifs se sont dilués et chacun s'est retrouvé de plus en plus directement en concurrence avec tous les autres pour accéder aux garanties les plus fortes et aux statuts les plus protégés. Non seulement les relations d'emplois se sont individualisées, mais la mise en concurrence est devenue un principe de gestion de plus en plus répandu [2]. C'est aussi sur

1. Cette évolution est décrite et analysée par François Dupuy, *La Fatigue des élites*, La République des Idées / Seuil, 2004.

2. L'injection de ces nouveaux principes de management a été facilitée par un travail idéologique de recyclage des valeurs de Mai 68. Voir Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999.

ce terreau que la peur du déclassement a pu se généraliser dans les entreprises, en même temps que sa figure se faisait de plus en plus variable et insaisissable.

Près de vingt ans après le décrochage du début des années 1980, le défi politique semble à bien des égards intact : comment représenter une anxiété aussi multiforme ? Comment rassurer les uns sans susciter le ressentiment des autres ? Comment réconforter ceux qui ont peur de perdre leur statut sans désespérer davantage ceux qui n'en ont aucun ? Ces questions se posent aujourd'hui avec d'autant plus d'acuité que la récession en cours accroît considérablement l'enjeu que représente la possession d'un statut, attise les craintes et durcit, entre les individus et les classes sociales, la compétition pour obtenir les meilleures protections. Avant d'essayer d'apporter une réponse à ce problème, il est crucial de comprendre comment le compromis social dont nous sommes les héritiers a traversé les récessions qui jalonnent notre histoire récente et, tout particulièrement, celle du début des années 1990.

CHAPITRE II

Anatomie d'une récession : le choc de 1993

Au début des années 1990, la France traverse l'une des pires récessions de son histoire. En quelques mois, entre la fin 1992 et le début 1993, l'immobilier se retourne, le secteur de la construction s'effondre, l'emploi total se contracte de plus de 2,5 % et le chômage bondit. L'une des caractéristiques fondamentales de cette récession est de survenir juste après une ouverture sans précédent de l'enseignement secondaire et supérieur. Elle est la première crise à frapper la société française après qu'elle est entrée dans l'âge de l'enseignement de masse. Cet épisode demeure à ce jour le seul moment de notre histoire permettant d'éclairer les conséquences d'une récession sur les choix d'une société qui a largement démocratisé l'accès aux études générales longues. De fait, le choc a durablement modifié le rapport de la société française à l'école et à l'emploi et, partant, la sociologie même du pays.

Les désillusions de la démocratisation scolaire

La récession du début des années 1990 a eu un impact très violent, notamment sur la jeunesse. En deux ans à peine, entre 1992 et 1994, le nombre de chômeurs parmi les jeunes ayant quitté l'école depuis moins de 5 ans s'accroît de plus de 30 %. L'onde de choc est plus profonde dans les secteurs industriels (les plus exposés à la concurrence internationale) que dans les services et, de ce fait, elle atteint plus durement les jeunes hommes que les jeunes femmes. Surtout, pour la première fois, le chômage frappe les jeunes diplômés du supérieur. La proportion de chômeurs parmi ces derniers double en quelques années. Résiduel au début des années 1990, leur taux de chômage dépasse 10 % dès 1994. La récession prend totalement à revers la politique de démocratisation scolaire et universitaire promue par Jean-Pierre Chevènement au milieu des années 1980 et poursuivie par René Monory et Lionel Jospin jusqu'au début des années 1990. Cette politique avait été conçue comme une solution au chômage de masse et avait permis de multiplier par deux le nombre de diplômés du supérieur au sein d'une génération (la proportion de titulaires d'un diplôme supérieur à bac + 2 est passée de moins de 10 % pour les générations nées avant 1965 à près de 20 % pour les générations nées après 1970). Dès lors, la sanction semble sans appel : jamais le pays n'a autant investi dans l'éducation et jamais, depuis la guerre, il n'a connu une telle crise.

L'accroissement brutal du chômage dans le secteur privé a pour conséquence de pousser les jeunes diplômés vers la fonction publique. Or, contrairement à ce qui pourrait se passer dans le secteur privé, l'afflux de candidats diplômés dans la fonction publique ne modifie ni le volume ni la nature des emplois qui s'y créent : leur nombre et leur qualité restent les mêmes. Avant comme après la récession, la fonction publique est capable, bon

an mal an, d'intégrer environ 10 % de chaque génération. Il en résulte un formidable embouteillage aux portes du secteur public et l'émergence de nouvelles générations de fonctionnaires surdiplômés : ils sont plus qualifiés à la fois que leurs *alter ego* du privé et que leurs aînés.

La fonction publique comme refuge

Pour bien comprendre l'ampleur et l'origine de ces transformations, il est utile de commencer par examiner la période qui précède la récession. Tout au long des années 1980, l'afflux de jeunes diplômés du supérieur dans l'économie est déjà très important, mais il est pour l'essentiel absorbé par le secteur privé. Le « tournant de la rigueur », auquel les socialistes ont consenti au début des années 1980, a ouvert la voie à une réhabilitation idéologique de l'entreprise et de l'initiative privée. Si l'on considère la population des jeunes sortis de l'école depuis moins de 5 ans, on constate à la fois un accroissement très important du nombre de diplômés du supérieur en son sein et un afflux massif de ces nouveaux venus (à 90 %) vers le secteur privé. En 1992, à la veille de la récession, on compte environ 120 000 jeunes titulaires d'un diplôme supérieur à bac + 2 de plus qu'en 1982, mais 105 000 parmi eux travaillent dans le secteur privé contre 15 000 seulement dans le public. Au cours des dix années qui précèdent la récession, le nombre de diplômés du supérieur parmi les nouveaux venus sur le marché du travail est multiplié par deux dans le secteur privé alors qu'il augmente d'à peine 15 % dans la fonction publique.

Si les emplois offerts aux jeunes par les entreprises du privé étaient restés les mêmes au cours de cette période, un tel afflux de diplômés se serait accompagné d'un déclassement massif. Ce n'est pas ce qui s'est produit. Au contraire, tout au long de la décennie, les entreprises du privé se transforment à mesure qu'elles accueillent

les nouveaux diplômés, et les chances qu'ont ces derniers d'accéder à des emplois très qualifiés ne diminuent guère. Pour les diplômés du supérieur embauchés dans le privé, la probabilité d'atteindre le statut de cadre dans les cinq années qui suivent la sortie de l'école reste stable tout au long de la période (aux alentours de 60 % pour les titulaires d'un diplôme supérieur à bac + 2). Avant la récession, l'immense majorité des nouveaux diplômés du supérieur se tourne vers le secteur privé et leurs chances d'accéder rapidement à des postes de responsabilité restent intactes en dépit de la multiplication des candidats de qualité dans ce même secteur.

Tout change après la récession. Sous l'effet de la démocratisation du lycée, l'afflux de diplômés se poursuit et même s'accélère, mais une partie désormais très importante des nouveaux venus fuient le secteur privé pour le secteur public. Le chômage et la précarité sont devenus une menace tangible et le statut de la fonction publique présente un attrait considérable. L'apologie de l'entreprise, par la voix des socialistes, a fini par tourner court.

Si l'on porte son regard sur la décennie qui suit la récession (1993-2003), on s'aperçoit que le nombre de diplômés du supérieur parmi les nouveaux arrivants double à nouveau dans le secteur privé (passant de 220 000 à 440 000) ; mais il double également dans le secteur public (passant de 120 000 à 240 000). Face à la récession, un nombre important de jeunes diplômés du supérieur cherche désormais refuge dans la fonction publique. Or la fonction publique n'obéit pas du tout aux mêmes règles que le secteur privé. Les emplois ouverts dans le public correspondent le plus souvent à des besoins de renouvellement et se déterminent indépendamment du niveau de formation des candidats. Ce n'est pas parce que les candidatures se mettent soudain à abonder en nombre et en qualité que l'on observe une quelconque inflexion dans le nombre et le type d'emplois proposés aux jeunes fonctionnaires.

Du coup, l'afflux de diplômés après 1993 se traduit dans le secteur public par un allongement des files d'attente pour

accéder aux emplois de cadre (les postes de catégorie A). Dans la période qui précède la récession, 64 % des jeunes fonctionnaires diplômés du supérieur parviennent à occuper un tel poste dans les cinq ans qui suivent leur sortie de l'école. Dix ans plus tard, en 2003, la compétition s'est considérablement durcie et ils ne sont plus que 43 %. La fonction publique a offert un havre de paix contre la menace du chômage, mais le prix à payer a été un important encombrement et un ralentissement considérable dans l'accès aux postes de responsabilité.

On n'observe rien de tel dans le secteur privé, alors que la vague de nouveaux diplômés est encore plus forte après la récession. En 1993, 59 % des jeunes salariés diplômés du supérieur ont atteint un emploi de cadre dans les cinq ans qui suivent leur entrée sur le marché du travail. Dix ans plus tard, en 2003, ils restent environ 53 %. Les chances d'accéder rapidement aux postes d'encadrement ont légèrement baissé, mais moins que dans le secteur public. Avant la récession, l'accès à l'encadrement était aussi rapide dans le public que dans le privé ; après la récession, il est devenu beaucoup plus lent dans le public.

Au fondement de la fracture entre public et privé

Au sein du secteur concurrentiel, des entreprises naissent et disparaissent tous les jours ; de même, au sein des entreprises, les emplois sont soumis à des fluctuations importantes. Un grand nombre d'entreprises du secteur privé continuent d'embaucher vigoureusement au cœur des pires récessions, de même qu'une fraction tout aussi importante continue de détruire des emplois pendant les périodes de croissance. Même quand il semble ne rien se passer et que le niveau de l'emploi total reste stable, ce sont des millions d'emplois qui se réallouent chaque année entre les

entreprises et les industries [1]. Dans ce continuel brassage et ce renouvellement de l'activité, la nature et la qualité des emplois que les entreprises sont capables de créer dépendent étroitement du niveau de formation des candidats présents sur le marché du travail. Les entreprises se transforment au fur et à mesure que s'élève la formation des jeunes venant frapper à leur porte. C'est la manière la plus simple et la plus cohérente d'expliquer pourquoi, tout au long des décennies 1982-1992 et 1993-2003, les entreprises ont réussi à intégrer les vagues successives de nouveaux diplômés en leur confiant des emplois toujours plus qualifiés.

Une autre interprétation consisterait à dire qu'il y a eu pure coïncidence entre le rythme de transformation des besoins du système productif et le rythme auquel le système scolaire a envoyé de nouveaux diplômés sur le marché du travail. Selon cette hypothèse, écoles et entreprises obéissent à des lois indépendantes, mais il leur arrive néanmoins de marcher du même pas, et ce serait justement le cas dans les années qui ont précédé et suivi la récession. Cette interprétation me paraît fragile et difficilement tenable, parce qu'elle implique non une simple mais une double coïncidence. Il faut accepter l'idée d'une adéquation un peu miraculeuse entre politique scolaire et transformations productives dans la période qui précède la récession, mais il faut aussi admettre que les besoins du système productif se sont ensuite accrus au moment exact où, sur décision politique, le flux de diplômés montait en puissance.

De fait, quand on compare les années qui suivent 1993 avec la décennie qui précède, on constate que le nombre de jeunes diplômés du supérieur affluant dans le secteur privé a été multiplié par deux (c'est l'effet de la démocratisation scolaire de la fin des années 1980), mais on constate aussi que le nombre d'emplois de cadres créés pour accueillir ces jeunes diplômés a été multiplié

1. Voir par exemple Sylvie Lagarde, Éric Maurin et Constance Torelli, « Créations et suppressions d'emploi en France : une étude de la période 1984-1992 », *Économie et Prévision*, n° 113-114, 1994.

dans des proportions identiques. En d'autres termes, les flux d'emplois créés pour accueillir les jeunes ont changé de nature en même temps que la démocratisation modifiait leur niveau de formation. C'est la raison pour laquelle on n'observe aucun véritable déclassement pour les jeunes intégrant le privé et il paraît difficile de considérer ce fait comme le simple fruit du hasard.

La dynamique est très différente dans le secteur public, où le brutal accroissement des flux de diplômés après 1993 ne s'est accompagné d'aucun changement notable dans le rythme de créations des emplois de cadres. Le nombre des emplois à statut de la fonction publique offerts chaque année aux jeunes reste inchangé pendant et après la récession de 1993, alors que, dans le même temps, le niveau de diplôme des candidats s'élève considérablement.

Dans un tel contexte, seuls les plus diplômés parmi les diplômés arrivent à se frayer un chemin jusqu'au Graal du statut A de la fonction publique. Les nouvelles générations de fonctionnaires sont surdiplômées non seulement par rapport aux générations précédentes, mais aussi par rapport aux nouvelles générations du privé, ce qui constitue une source potentielle de frustration. C'est l'autre conséquence de la récession : dans les années qui la précèdent, les diplômés du supérieur représentent à peine un quart des fonctionnaires ayant quitté l'école depuis moins de 5 ans, mais dans les années qui suivent, cette même proportion bondit de près de 20 points. À partir du milieu des années 1990, ils représentent chaque année plus de 40 % des nouvelles recrues de la fonction publique. En quelques années, du simple fait de la récession, l'écart entre le niveau de formation des jeunes recrues de la fonction publique et celui des jeunes recrues du privé s'accroît brutalement. Le surcroît de diplômés du supérieur employés dans la fonction publique passe de 15 points avant la crise à près de 30 points au milieu des années 1990. D'un point de vue sociologique, à l'issue de la récession, la fonction publique et le secteur privé n'ont plus rien à voir.

La collision entre la récession économique et une politique scolaire volontariste crée en quelques années un déséquilibre inédit

entre le niveau de formation des salariés du public et le niveau de leurs emplois, mais aussi une divergence entre leurs carrières et celles des jeunes diplômés du privé. Ces déséquilibres auront des conséquences sociologiques et politiques très profondes.

Une analogie avec les années 1930

Il est fréquent d'entendre reprocher aux salariés du secteur public leur statut de privilégiés, notamment en période de crise. Ce type d'agression symbolique est sans doute aussi vieux que la fonction publique elle-même. Pendant la crise des années 1930 par exemple, les gouvernements radicaux puis de droite se sont appuyés sur un sentiment antifonctionnaires généralisé pour imposer des baisses de traitement aux employés de la fonction publique. L'objectif est de compenser la baisse dramatique des rentrées fiscales et la hausse du déficit public. Dès 1933, le gouvernement Daladier vote un premier prélèvement sur les salaires des hauts fonctionnaires, imité par les gouvernements suivants qui s'attaquent à l'ensemble des traitements. En 1935, Laval décide une réduction générale de 10 % de l'ensemble des traitements, achevant de mécontenter les agents de la fonction publique. Ces derniers ont l'impression de payer pour une crise dont ils ne sont pas responsables – sentiment qui n'est pas sans rapport avec celui de nombreux petits et moyens fonctionnaires aujourd'hui, notamment dans l'enseignement, la recherche et les ministères sociaux, qu'on accuse sans cesse d'être archaïques et dépensiers.

Il y a une autre analogie avec les années 1930 : aussi profond que soit leur malaise, les salariés du public n'en sont pas moins l'une des rares catégories à sortir à peu près indemne des longues années de croissance molle. Lorsqu'on analyse l'évolution de leur position dans la hiérarchie des salaires au cours des deux dernières décennies, on constate qu'elle a plutôt tendance à s'apprécier, tandis

que celle des classes moyennes du privé est en chute libre. Entre le début des années 1980 et le début des années 2000, les salaires nets des cadres et professions intermédiaires du public ont progressé de plus de 10 % par rapport à ceux des cadres et professions intermédiaires du privé [1]. La part des cadres du privé parmi les 10 % de salaires les plus élevés a chuté d'environ 15 points sur la période, tandis que la part des différentes catégories supérieures du public se maintenait ou progressait (figure 2). En dépit de baisses de traitement quasi punitives, le même phénomène était à l'œuvre dans les années 1930. Tout au long de la Grande Dépression, les fonctionnaires sont restés à l'abri du chômage et du sous-emploi dont souffraient les salariés du privé et notamment les ouvriers ; ils ont également été protégés des baisses de prix agricoles et industriels qui laminaient les revenus des agriculteurs et des classes moyennes du commerce et de l'artisanat [2]. En termes réels, leurs revenus n'ont pas baissé au cours de la crise des années 1930 et leur position dans la hiérarchie sociale s'en est trouvée fortement améliorée.

Pour autant, comme aujourd'hui, ces évolutions restent largement inaperçues et le sentiment dominant est celui d'un déclassement. De même que beaucoup de petits et moyens fonctionnaires sont aujourd'hui révoltés et démoralisés par les agressions symboliques répétées dont ils sont victimes, de même les fonctionnaires des années 1930 sont atteints par les effets de la politique de déflation menée par les gouvernements successifs entre 1931 et 1935, ainsi que par les campagnes de dénigrement les désignant comme des profiteurs et des privilégiés. Le sentiment d'injustice qui naît de cette situation est le terreau sur lequel prospère le néo-socialisme des années 1930. Cette doctrine milite en effet pour que le socialisme se pose en défenseur non seulement de la classe

1. Voir Dominique Goux et Éric Maurin, « Les enseignants, leurs rémunérations et leurs niveaux de vie », *CEPREMAP*, docweb n° 0802, 2008.

2. Voir Thomas Piketty, *Les Hauts Revenus en France*, Grasset, 2001.

FIGURE 2

Évolution des catégories supérieures et intermédiaires du public et du privé dans la hiérarchie salariale

	Part parmi les 10 % les mieux payés			
	1982-1984	1991-1993	1997-1999	2003-2005
Cadres du privé	67,1	62,6	59,8	52,9
Cadres du public hors Éducation nationale	49,8	47,0	50,8	51,3
Enseignants du secondaire	22,3	16,8	24,7	18,3
	Part parmi les 20 % les mieux payés			
	1982-1984	1991-1993	1997-1999	2003-2005
Enseignants du primaire	31,6	27,3	29,0	28,0
Professions intermédiaires du public hors Éducation nationale	31,0	26,4	36,3	30,1
Professions intermédiaires du privé	40,6	33,3	32,6	26,0

Source : *Enquête emploi* de l'INSEE, 1982-2005 (Dominique Goux et Éric Maurin, « Les enseignants, leurs rémunérations et leurs niveaux de vie », art. cit.).
Champ : actifs occupés au sens du BIT, cadres ou professions intermédiaires.
Lecture : en 1982-1984, 67,1 % des cadres du privé figuraient parmi les 10 % des salariés les mieux payés, contre 52,9 % en 2003-2005.

ouvrière, mais aussi de toute la classe moyenne atteinte par la crise du capitalisme, y compris les fonctionnaires. Surtout, pour transformer la société et socialiser le profit, les néosocialistes comptent davantage sur l'État planificateur que sur une hypothétique révolution prolétarienne.

L'analyse sociologique et politique sur laquelle repose le néosocialisme des années 1930 reste aujourd'hui d'une surprenante

actualité, de même que les débats dont il fut l'objet entre les différents courants socialistes. Les questions posées à cette époque restent à bien des égards valables aujourd'hui. Comment juguler la crise des finances publiques quand les fonctionnaires perçoivent toute politique d'austérité comme une insupportable rupture de contrat ? Comment réconcilier une société où coexistent de véritables déclassés, ouvriers et employés à qui la crise a fait perdre tout statut, et des salariés moins menacés, ayant le sentiment d'avoir mérité et payé leurs protections plus que personne avant eux ?

Le refus du déclassement

On a coutume de désigner les surdiplômés en général et ceux de la fonction publique en particulier comme des déclassés. Il ne s'agit pourtant pas de personnes ayant subi une perte de statut professionnel. En un sens, ils sont même tout le contraire des déclassés : ils ont acquis un statut très recherché au terme d'une compétition scolaire très dure. Ils ne l'ont en aucune manière perdu et il leur permet même indirectement de progresser dans les hiérarchies sociales objectives, alors que la crise s'éternise et fragilise les autres fractions des classes moyennes et populaires. Ce qui caractérise ces salariés, ce n'est pas le déclassement, mais le refus de toute perspective de déclassement, le sentiment d'injustice devant une remise en cause de leur statut – sentiment d'autant plus radical que l'acquisition de ce statut a été coûteuse en termes d'efforts scolaires et de sacrifices professionnels.

La réticence des nouvelles générations de fonctionnaires vis-à-vis de la réforme de l'État n'est pas nourrie par le ressentiment de qui a perdu son statut. Elle exprime, au contraire, la révolte de jeunes salariés refusant toute perspective de déclassement, toute érosion du statut qu'ils détenaient au moment où ils sont entrés dans la fonction publique. Quand on reproche aux salariés du secteur public leur statut de « privilégiés », on néglige le coût qu'ils

ont payé en termes de déqualification à l'entrée sur le marché du travail pour obtenir le statut tant convoité de fonctionnaire, coût d'autant plus élevé que le chômage est fort dans le secteur privé. Une fois ce facteur pris en compte, on comprend mieux pourquoi il est devenu si difficile de négocier une réforme du statut des fonctionnaires ou même simplement une réforme de l'État : celle-ci est perçue comme une rupture de contrat encore plus insupportable qu'en temps ordinaire. Dans le cas des jeunes surdiplômés, toute réforme revient à leur demander de renoncer précisément à ce pour quoi ils ont sacrifié leurs années de formation initiale.

On se condamne à mal comprendre le mouvement social de l'hiver 1995 si on l'interprète comme le cri de détresse de personnes déclassées qui ont perdu leur statut dans la société. Il est porté au contraire par des salariés qui ont atteint un objectif très précieux et dont l'énergie militante est maintenant dédiée à la défense de cet acquis. En l'occurrence, ils n'acceptent pas que l'on cherche à augmenter le nombre d'années nécessaires pour l'ouverture des droits à la retraite dans le système général et que l'on porte atteinte aux régimes spéciaux en vigueur dans les grandes entreprises d'État.

Essor d'un syndicalisme de résistance

En modifiant en profondeur la sociologie de la fonction publique, la récession de 1993 a contribué à transformer le paysage syndical français, qui s'enrichit d'un courant radical opposé à la cogestion et aux réformes. Ancré dans la fonction publique, ce syndicalisme se pose en dernier défenseur du statut des fonctionnaires. Son essor prend à contre-pied les centrales syndicales traditionnelles (CFDT en tête), qui tentent alors prioritairement de s'implanter dans le secteur privé, en particulier dans les nouveaux secteurs des services et du commerce.

L'un des catalyseurs de ce renouveau syndical a été le plan de réforme des retraites et de la sécurité sociale présenté en novembre 1995 par Alain Juppé, alors Premier ministre. S'agissant de la sécurité sociale, le plan propose d'encadrer par la loi la progression annuelle des dépenses de santé, approche dénoncée par ses opposants comme étroitement comptable. Pour ce qui est des retraites, il préconise d'augmenter de 37,5 à 40 le nombre d'annuités nécessaires pour que les fonctionnaires puissent bénéficier d'une retraite entière, soit un alignement du public sur le privé. Le plan Juppé propose également d'aligner les régimes de retraite spéciaux en vigueur à la SNCF et à la RATP sur les autres régimes de retraite.

Ces projets de réforme interviennent alors qu'une grève unitaire massive (suivie à plus de 50 %) a déjà eu lieu au début du mois d'octobre 1995 pour protester contre le gel des salaires prévu dans la fonction publique en 1996. Dès le 25 novembre, les cheminots de la SNCF se mettent en grève, suivis par les agents de la RATP. Leur mouvement durera trois semaines, bloquant le pays et donnant au mouvement social une ampleur que l'on n'avait pas vue depuis mai 1968. Le 11 décembre, Juppé annonce qu'il renonce à la réforme des régimes spéciaux et, le 15, il retire tout son projet de réforme relatif à la retraite des fonctionnaires. Les grèves cessent et le mouvement social reflue rapidement, sans que Juppé n'ait finalement à retirer son plan d'économies pour la sécurité sociale.

Qu'on l'envisage du point de vue de ses prémisses ou du point de vue de son dénouement, le mouvement de décembre 1995 porte essentiellement sur le statut des fonctionnaires et leurs acquis sociaux. La récession suscite des projets de réforme et de restriction budgétaire qui mécontentent une large partie de la fonction publique. Plus de 6 millions de journées de grève sont comptabilisées, du jamais vu depuis 1968 ; mais les deux tiers de ces grèves ont eu lieu dans la fonction publique. La gauche sort en miettes de ce conflit, divisée entre un pôle réformiste, fidèle

à la CFDT et favorable au plan de réforme, et un pôle radical qui a donné toute sa force militante au mouvement social et qui, en retour, a bénéficié de son extraordinaire dynamique.

Le mouvement de 1995 voit naître et bourgeonner de nouveaux syndicats « solidaires, unitaires et démocratiques » (SUD), en particulier SUD-Rail à la SNCF et SUD-Éducation et SUD-Étudiants dans l'Éducation nationale. Un peu plus tard, de nouveaux syndicats SUD font leur apparition au ministère du Travail. Il ne s'agit pas à proprement parler d'une nouveauté dans le paysage syndical français. Les premiers syndicats SUD sont apparus quelques années auparavant, à la fin des années 1980, dans le secteur de la santé (au moment de la grève des infirmières en 1988) ainsi qu'aux PTT (à la suite de luttes contre l'ouverture au privé du transport du courrier). Ils sont initialement composés d'anciens militants de la CFDT, déçus par le tournant réformiste de la centrale au cours des années 1980. À partir de 1995 toutefois, l'influence et les effectifs des syndicats SUD augmentent rapidement, aboutissant à la création d'une union fédérant les divers mouvements ; en 1998, celle-ci revendique pas moins de 60 000 adhérents. Employés de poste ou inspecteurs des impôts, les leaders de ces nouveaux mouvements reflètent la sociologie bien particulière des classes moyennes de la fonction publique, attachées à la défense de leur seul véritable bien : leur statut.

En un sens, il y a quelque chose d'inéluctable dans l'enchaînement qui fait succéder à la récession la radicalisation de la fonction publique et le mouvement social. Dans le sillage immédiat d'une récession, les rentrées fiscales font défaut et la pression sur les dépenses publiques et sur les fonctionnaires s'accroît brutalement. L'État manque de ressources au moment précis où il en aurait le plus besoin pour soutenir les classes moyennes du privé, directement menacées par les licenciements et les pertes de statut. Mais, dans le même temps, les nouvelles cohortes de fonctionnaires sont encore plus que les précédentes attachées à leur statut, sésame pour lequel elles ont consenti davantage d'efforts, précisément

pour échapper à la récession. Il en résulte une contradiction sociologique fondamentale, au cœur de toute récession, entre les élites au pouvoir et les petits et moyens fonctionnaires qui font tourner la machine de l'État. Cette contradiction est d'autant plus aiguë que les classes moyennes du privé constituent la principale assise électorale des dirigeants. Le conflit de l'hiver 1995, tout comme ses conséquences syndicales et politiques, illustre avec limpidité cette grande loi sociale.

Le rejet de l'Europe et du réformisme libéral

La récession de 1993 a entraîné l'émergence d'une fonction publique surdiplômée, d'autant plus attachée aux différentes dimensions du statut de fonctionnaire que ce statut a été particulièrement difficile à obtenir et qu'il représente l'aboutissement de stratégies personnelles destinées à conjurer les risques de précarisation dans le secteur privé. De ce fait, la récession a contribué à renforcer le tropisme antilibéral des classes moyennes du public et a finalement été l'un des facteurs décisifs du basculement de l'opinion française vis-à-vis des programmes de libéralisation des échanges économiques en général et de la construction européenne en particulier. Cette évolution silencieuse a éclaté au grand jour en 2005, au moment du référendum sur le traité constitutionnel européen.

Beaucoup ont été tentés de voir dans le « non » français le reflet d'une conjoncture sociale et politique défavorable. Il est vrai que le référendum de 2005 s'est déroulé dans un contexte particulièrement difficile, alors que le chômage repart à la hausse et que le gouvernement Raffarin semble à bout de souffle. Un tel climat est assez démobilisateur et, en ce sens, le « non » français à l'Europe n'est pas vraiment une surprise. Pourtant, une douzaine d'années plus tôt, le référendum sur le traité de Maastricht s'était déroulé au milieu d'une récession encore plus désastreuse et avait

été organisé par un gouvernement encore plus discrédité que celui de Raffarin. Pour autant, le « oui » l'avait finalement emporté. Dans un contexte économique et politique assez similaire, la France est donc passée en une décennie d'un « oui » mitigé au traité de Maastricht à un « non » franc et massif au traité constitutionnel. On ne peut pas affirmer qu'il s'agit d'un simple mouvement d'humeur lié à la conjoncture.

Ce basculement du « oui » vers le « non » résiste également aux analyses superficielles qu'on livre habituellement au sujet de la société française. Le référendum de Maastricht avait mis en évidence une coupure profonde entre les catégories les plus diplômées de la population et les catégories les plus démunies de qualifications. De fait, seul un soutien massif des diplômés et des cadres avait permis au « oui » de l'emporter. Ce contraste a alimenté toutes les lectures binaires de la société qui structurent nos débats depuis vingt ans : la « fracture sociale », la France « d'en haut » contre la France « d'en bas », le « peuple » contre les « élites », etc.

Or, depuis cette époque, ce sont bel et bien les catégories du « oui » qui ont continué à progresser dans la population. Au moment du traité de Maastricht, près de la moitié de la population adulte était sans diplôme ; treize ans plus tard, en 2005, cette proportion n'est plus que d'un tiers. Le vaste mouvement de démocratisation scolaire a fait son œuvre et les nouvelles générations d'électeurs sont bien mieux formées que les précédentes. Elles occupent plus vite et plus souvent des postes qualifiés et protégés au sein des entreprises : entre les deux référendums, la proportion de « cols blancs » (les catégories du « oui » à Maastricht) s'est ainsi accrue de plus de 20 % dans la population. Symétriquement, les grandes catégories du « non » à Maastricht – ouvriers, artisans et commerçants – ont continué à décliner. Les nouvelles générations d'électeurs paraissent moins désarmées face à l'intégration économique ; on pourrait donc penser qu'elles sont moins hostiles à la construction européenne. Entre les deux votes, la transformation du pays s'est poursuivie au profit des catégories sociales les mieux

formées et les mieux intégrées et, à elle seule, cette évolution aurait dû jouer en faveur d'une plus grande adhésion aux valeurs libérales qui inspirent la construction européenne.

Anatomie du « non » au traité constitutionnel

Comment, dans ces conditions, le « oui » à l'Europe a-t-il pu s'effondrer ? Pour répondre à cette question de manière probante, on ne peut s'en tenir aux données d'enquêtes électorales et à la grille de lecture relativement fruste à laquelle elles se restreignent (*grosso modo* l'opposition entre CSP + et CSP- [1]). Il faut pouvoir mettre en relation les clivages les plus fins de l'espace social (notamment ceux qui existent au sein même des classes moyennes) avec le détail du vote au niveau local. Dans un travail réalisé avec Dominique Goux, nous avons mis en relation, canton par canton, les résultats des votes aux référendums européens de 1992 et de 2005 avec les données sociologiques complètes issues des recensements de la population [2].

De ce travail, il ressort tout d'abord qu'en 2005, comme en 1992, une localité a d'autant plus refusé l'Europe qu'elle était touchée par le chômage. En moyenne, à chacune des deux dates, on constate que 5 points de chômage supplémentaires au niveau local engendrent environ 1,5 point de « non » supplémentaire lors du référendum. De même, en 1992 comme en 2005, à taux de chômage donné, plus un canton est peuplé de personnes sans diplôme, plus il s'oppose à l'Europe. Augmenter de 5 points la proportion de non-diplômés au détriment des bacheliers produit

1. « Catégories socioprofessionnelles supérieures » et « catégories socioprofessionnelles inférieures ».

2. Voir Dominique Goux et Éric Maurin, « 1992-2005 : la décomposition du "oui" », *CEPREMAP*, docweb n° 0507, 2005.

à peu près le même effet que d'augmenter de 5 points le taux de chômage, soit une augmentation de 1,5 à 2 points de « non » lors du référendum. Les localités les plus exposées au chômage et au manque de qualification sont généralement celles qui paient le tribut le plus lourd à la concurrence internationale et à la globalisation des échanges. Il n'est donc pas surprenant que s'y exprime la défiance la plus forte à l'égard de la construction européenne et de ses efforts d'intégration économique. Cela étant, l'effet du taux de chômage et du niveau de formation sur la proportion de « non » au référendum étant à peu près le même en 1992 et en 2005, le fait qu'il y ait plutôt moins de personnes sans diplôme en 2005 et le fait qu'il y ait eu plutôt moins de personnes au chômage à cette date [1] ont joué en faveur du « oui » à l'Europe. Ce n'est donc pas ainsi qu'on peut expliquer le rejet du traité.

Pour comprendre les raisons de la victoire du « non », il faut prendre en compte les changements survenus au sein des grandes classes sociales et, particulièrement, au sein des classes moyennes. Du vote de 1992, on a surtout retenu le clivage entre une France diplômée, confiante dans ses atouts, favorable à l'intégration économique internationale (la France « d'en haut »), et une France moins qualifiée, fragilisée par les évolutions technologiques et inquiète devant la construction européenne (la France « d'en bas »).

Une ligne de fracture moins connue, mais tout aussi essentielle pour la bonne compréhension du vote de 1992, est celle qui traverse de part en part les grandes catégories sociales elles-mêmes, les divisant entre les fractions les plus protégées et les fractions les plus exposées aux aléas du marché du travail. Un examen attentif révèle qu'il existe autant de différences, du point de vue du vote, entre les classes moyennes du privé (techniciens, représentants de commerce, etc.) et les classes moyennes du public qu'entre diplômés et non-diplômés. Augmenter localement de 5 points la proportion de classes moyennes du public au détriment des classes moyennes

1. Le taux de chômage était de 11 % en 2005 et 10 % en 1992.

du privé s'accompagne d'une progression de 2,5 points de « oui » au traité de Maastricht, soit un effet aussi important que la substitution de 5 points de diplômés du supérieur à des personnes non qualifiées. Les classes moyennes du privé ont beaucoup plus à craindre de l'ouverture des marchés à la concurrence internationale que les classes moyennes du public, notamment dans les secteurs industriels en perte de vitesse, et cela se traduit en 1992 par une attitude radicalement différente face à la construction européenne. Les classes moyennes du privé comptent parmi celles qui ont rejeté le plus vigoureusement le traité de Maastricht, à l'inverse des classes moyennes du public qui l'ont soutenu le plus nettement.

Douze ans plus tard, on assiste à un renversement complet : le clivage entre la France « d'en haut » et la France « d'en bas » est toujours là, mais l'opposition entre classes moyennes du public et classes moyennes du privé a disparu. Ces dernières restent extrêmement réticentes à l'égard de la construction européenne. Elles constituent l'une des catégories ayant le plus reculé dans la hiérarchie salariale au cours de la période et leur « non » à l'Europe demeure parmi les plus radicaux de tout l'espace social. Mais, dans ce rejet, elles sont désormais rejointes – et même légèrement dépassées – par les classes moyennes du public. L'analyse détaillée du vote révèle qu'augmenter de 5 points la part des classes moyennes du public au détriment des classes moyennes du privé ne conduit plus à une augmentation de 2,5 points de la part des « oui » à l'Europe comme en 1992, mais à une baisse de près d'un demi-point de la part des « oui ». La récession du milieu des années 1990 est passée par là et ses conséquences sociologiques ont désormais une traduction politique. Les nouvelles générations de fonctionnaires se sentent directement agressées par les directives européennes d'inspiration libérale. Alors que la tradition veut que les syndicats ne donnent pas de consigne de vote, les syndicats SUD se sont engagés publiquement en faveur du « non » au traité constitutionnel. Ils n'ont eu aucun mal à affirmer que le traité européen mettait en danger l'avenir des services publics à la française.

La convergence inédite entre les classes moyennes du privé (menacées d'un déclassement effectif) et les classes moyennes du public (menacées d'un déclassement symbolique) livre sans aucun doute la clé de la défaite du « oui ». Elle explique en effet le basculement de l'électorat français d'un « oui » à Maastricht à un « non » au traité constitutionnel, et ce en dépit d'une évolution sociologique (en théorie) favorable à l'intégration européenne. Les diverses fractions des classes moyennes, chacune affectée par des menaces différentes, cessent de croire à l'Europe. Ce décrochage creuse le fossé qui sépare les classes moyennes des classes supérieures du pays.

La postérité politique de la récession de 1993 ne laisse guère de doutes quant aux conséquences à venir de la crise actuelle. Celle-ci frappe une société encore plus avancée dans la voie de l'enseignement supérieur de masse qu'elle ne l'était en 1993, une société où près de 40 % des nouveaux venus sur le marché du travail détiennent un diplôme du supérieur. En confrontant ces jeunes à un marché du travail encore plus fermé qu'auparavant, la récession actuelle va provoquer, temporairement du moins, un déséquilibre inédit entre le niveau de formation des nouveaux candidats et la rareté des possibilités d'insertion. Un tel choc pourrait à nouveau conduire un grand nombre de jeunes diplômés aux portes de la fonction publique, avec pour conséquence d'injecter dans la société une nouvelle vague de fonctionnaires surdiplômés ; et ceci réactiverait l'une des lignes de fracture les plus sensibles du paysage social et politique français.

CHAPITRE III

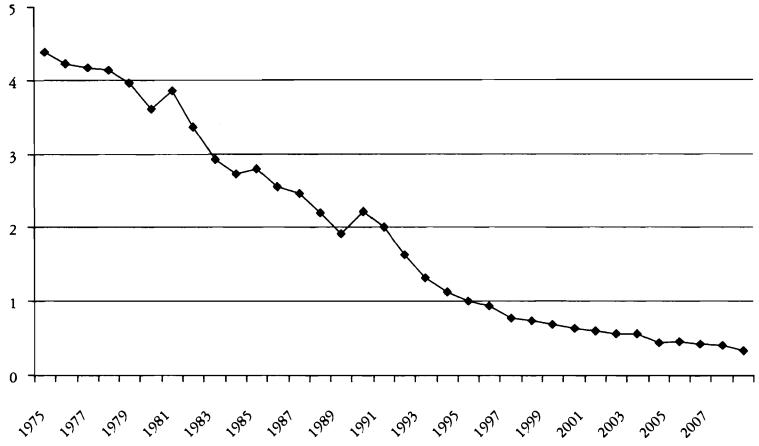
La valeur des diplômes en question

Le thème de la dévalorisation des diplômes revient de façon lancinante dans le débat public, comme souvent les notions floues, mal définies et, de ce fait, faciles à instrumentaliser. Le nombre de diplômés se serait multiplié de façon astronomique par rapport aux emplois disponibles et ils auraient ainsi perdu tout avantage sur les non-diplômés. Les diplômes seraient aujourd'hui complètement dévalués dans la mesure où leur acquisition ne permettrait plus d'obtenir le surcroît de statut auxquels ils étaient naguère associés. Cette analyse est fréquemment mobilisée pour stigmatiser et discréditer les politiques de démocratisation de l'enseignement. De fait, elle conduit à renverser les priorités éducatives : il faudrait délivrer moins de diplômes, sélectionner davantage les étudiants et faciliter les départs précoces vers la vie active.

Il y a un élément important de cette thèse qu'il n'est pas question ici de remettre en cause : les diplômés ont bien vu leur nombre s'accroître considérablement, tandis que diminuait celui

FIGURE 3a

Évolution du rapport entre le nombre de non-diplômés et le nombre de diplômés du supérieur parmi les personnes sorties de l'école depuis moins de 5 ans

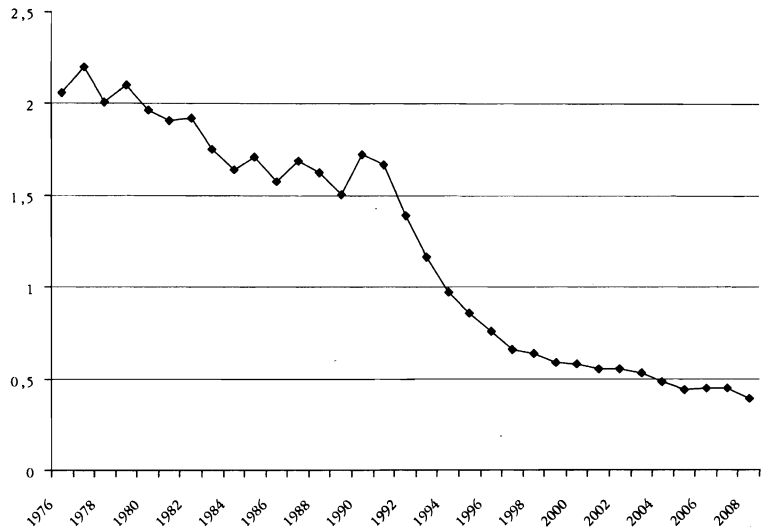


Source : *Enquête emploi* de l'INSEE, 1975-2008.
Lecture : en 1975, parmi les personnes sorties de l'école depuis moins de 5 ans, on compte près de 4,4 fois plus de personnes non diplômées que de diplômés du supérieur (*i.e.* de niveau bac + 2 et plus). En 2008, le nombre de sans diplôme représente à peine plus de 30 % du nombre des diplômés du supérieur (c'est-à-dire qu'il y a trois fois plus de diplômés que de non-diplômés).

des personnes dépourvues de diplôme. Au milieu des années 1970, parmi les personnes arrivées depuis moins de 5 ans sur le marché du travail, le nombre de jeunes sans diplôme était quatre fois plus important que celui des diplômés du supérieur et deux fois plus important que celui des titulaires d'un simple baccalauréat. Aujourd'hui, les proportions se sont inversées : les jeunes sans diplôme sont quatre fois moins nombreux que les diplômés du supérieur et trois fois moins nombreux que les simples bacheliers (figures 3a et 3b).

FIGURE 3b

Évolution du rapport entre le nombre de non-diplômés et le nombre de titulaires du simple baccalauréat parmi les personnes sorties de l'école depuis moins de 5 ans



Source : *Enquête emploi* de l'INSEE, 1975-2008.
Lecture : en 1975, parmi les personnes sorties de l'école depuis moins de 5 ans, on compte plus de deux fois plus de personnes non diplômées que de titulaires du simple baccalauréat. En 2008, les non-diplômés représentent moins de la moitié des simples bacheliers.

Si les facteurs démographiques étaient les seuls à entrer en ligne de compte, la situation relative des diplômés sur le marché du travail se serait singulièrement dégradée en même temps qu'ils devenaient plus nombreux et donc faciles à mettre en concurrence les uns avec les autres. Comme nous allons le voir, il n'en a rien été. En fait, l'accroissement vertigineux du

nombre de diplômes en circulation sur le marché du travail ne s'est pas accompagné de leur dévalorisation, mais bien plutôt d'un renforcement des avantages statutaires auxquels ils donnent accès. On touche ici à l'une des évolutions les plus paradoxales : les statuts scolaires deviennent de plus en plus inégaux au fur et à mesure que l'enseignement se démocratise. La question doit donc être déplacée : la source du malaise ne réside pas dans la perte de statut subie par les diplômés, mais au contraire dans la valeur exorbitante que les diplômes ont fini par acquérir et dans l'énormité de ce qu'un échec scolaire fait perdre. Ici encore, l'expérience universelle n'est pas le déclassement mais la peur du déclassement.

Diplômes et risque de chômage

La question de la valeur des diplômes peut se formuler de multiples façons [1]. Dans le contexte français, où les inégalités sont d'abord et avant tout des inégalités devant l'emploi, il est légitime de commencer par examiner l'avantage des diplômés face au risque de chômage : la protection relative dont jouissent les diplômés a-t-elle diminué au fur et à mesure que leur nombre augmentait et qu'il devenait plus aisé pour les entreprises de les

1. Dans ce livre, j'appelle « valeur des diplômes » la valeur mesurée par les inégalités apparentes entre diplômés et non-diplômés d'une même génération (rendement apparent privé). Il ne faut pas confondre cette notion avec l'impact causal d'un diplôme sur une trajectoire individuelle (rendement réel privé), ni avec l'impact causal sur le niveau de formation de la population et sur la trajectoire moyenne des individus (rendement réel social). Sur ces points, voir Marc Gurgand et Éric Maurin, « Démocratisation de l'enseignement secondaire et inégalités salariales en France », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 4, 2006, p. 845-859, et Éric Maurin, *La Nouvelle Question scolaire*, Seuil, 2007 (notamment le chapitre 5).

recruter ? Curieusement, les commentateurs abordent rarement le problème de la dévalorisation des diplômes et du déclassement sous cet aspect pourtant fondamental.

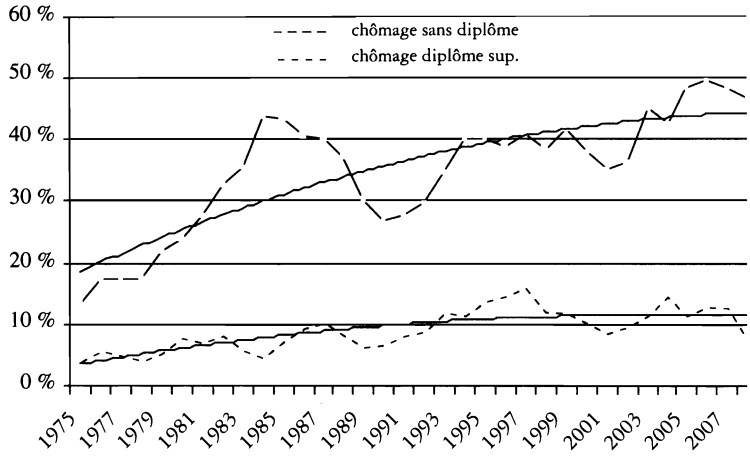
Pour éclairer cette question, on peut comparer l'évolution du chômage des jeunes diplômés et des jeunes non diplômés entre 1975 et 2008, c'est-à-dire dans la période où les premiers se sont massivement substitués aux seconds aux portes des entreprises. À ma connaissance, ce travail de comparaison n'a jamais été entrepris sur une période aussi longue [1]. Contrairement à ce que beaucoup croient, il révèle non pas une érosion tendancielle du statut des diplômés, mais un accroissement très net de leur avantage sur les non-diplômés en matière d'accès à l'emploi (figure 4). Le surcroît d'exposition au chômage des jeunes sans diplôme par rapport aux diplômés du supérieur était de 10 points environ au milieu des années 1970 ; il dépasse aujourd'hui les 40 points, soit un quadruplement en trente ans ! L'avantage des titulaires d'un simple baccalauréat sur les personnes sans diplôme a progressé à peine moins vite au cours de la période (figures 5a et 5b).

Trouver un emploi à la sortie de l'école n'a jamais été facile, même pour les diplômés du supérieur. Leurs difficultés d'insertion ne se sont pas aggravées au fil du temps, alors même que leurs effectifs explosaient. En 2008, environ 7 % des diplômés du supérieur sont au chômage, c'est-à-dire plutôt moins que 10 ou 20 ans plus tôt et à peu près autant que 30 ans plus tôt. Au cours de ces trois décennies, les entreprises se transforment profondément et le nombre d'emplois offerts aux diplômés augmente au même rythme que leur nombre à la sortie des universités. À l'inverse, à

1. Le chômage des non-diplômés et les inégalités entre diplômés et non-diplômés étant historiquement élevés au début des années 1980, il est important de prendre comme point de départ la série d'enquêtes 1975-1981 et non pas, comme on le fait habituellement, la série 1982-1990. Partir d'une période aussi atypique que 1982-1984 biaise le calcul des inégalités à long terme devant le chômage. Pour prendre en considération le redressement de la fin des années 1990, il est également crucial de mobiliser la dernière série d'enquêtes, 2003-2008.

FIGURE 4

Taux de chômage des diplômés du supérieur et des non-diplômés parmi les actifs sortis de l'école depuis moins de 5 ans



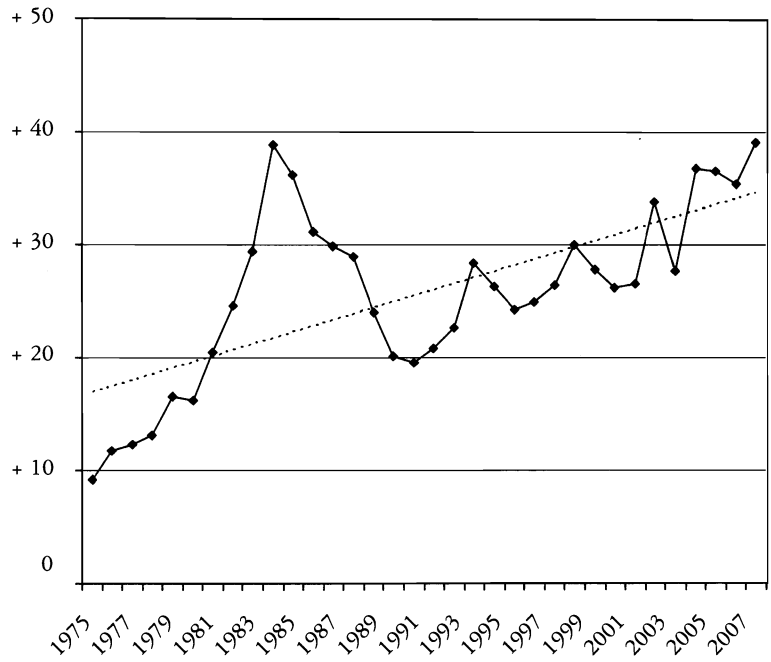
Source : *Enquête emploi* de l'INSEE, 1975-2008.
Lecture : en 1975, parmi les actifs sortis de l'école depuis moins de 5 ans, le taux de chômage des personnes sans diplôme est de 13,4 % et celui des diplômés du supérieur (*i.e.* de niveau bac + 2 et plus) est de 4,2 %. Les courbes discontinues traduisent les chiffres bruts, les courbes continues représentent les tendances correspondantes.

mesure que les usines s'informatisent et se délocalisent, la situation des non-diplômés se dégrade alors même qu'ils sont de moins en moins nombreux. Les emplois susceptibles de leur être proposés disparaissent encore plus vite que leurs effectifs ne déclinent au sein de la population.

Explorer les causes profondes de cette évolution dépasserait le cadre du livre. Il nous suffit ici de souligner que, dans un tel contexte, l'impératif de ne pas échouer à l'école n'a pas diminué ; au contraire, il est devenu écrasant. Ce qui mine aujourd'hui les familles, ce n'est pas le fait que les efforts à l'école ne seraient plus récompensés, ce n'est pas la dévalorisation de la réussite

FIGURE 5a

Évolution du différentiel de taux de chômage
entre non-diplômés et diplômés du supérieur
parmi les actifs sortis de l'école depuis moins de 5 ans

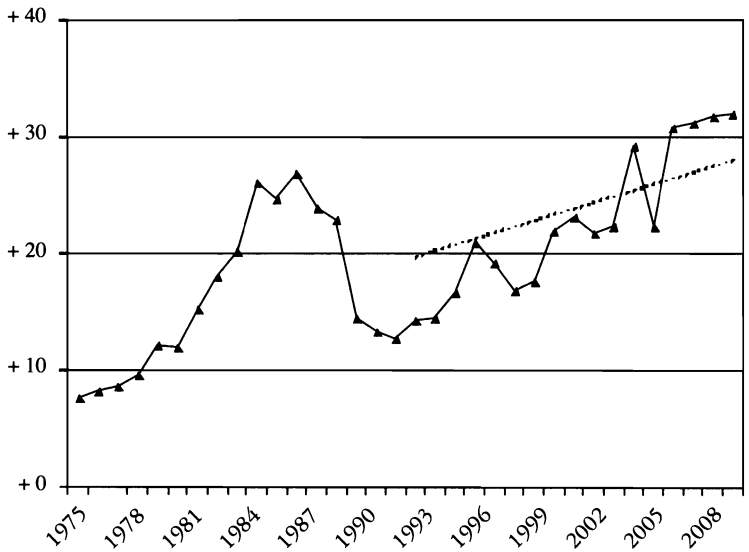


Source : *Enquête emploi* de l'INSEE, 1975-2008.
Lecture : en 1975, parmi les personnes sorties de l'école depuis moins de 5 ans, le taux de chômage des non-diplômés est près de 10 points plus important que celui des titulaires d'un diplôme du supérieur (*i.e.* de niveau bac + 2 et plus). En 2008, l'écart approche les 40 points.

scolaire et la désillusion, c'est au contraire l'enjeu démesuré que revêt la compétition scolaire : chaque année, il devient de plus en plus important de réussir, et ce poids pèse plus que jamais sur les épaules des enfants.

FIGURE 5b

Évolution du différentiel de taux de chômage
entre non-diplômés et titulaires du simple baccalauréat
parmi les actifs sortis de l'école depuis moins de 5 ans



Source : *Enquête emploi* de l'INSEE, 1975-2008.
Lecture : en 1975, parmi les personnes sorties de l'école depuis moins de 5 ans, le taux de chômage des non-diplômés est près de 10 points plus important que celui des titulaires du baccalauréat. En 2008, l'écart dépasse 30 points.

Diplômes et précarité

Les diplômés bénéficient d'avantages croissants sur les non-diplômés à l'entrée sur le marché de l'emploi, mais cela ne veut pas dire que leurs positions s'améliorent dans le cours même de leurs carrières, après que chacun a eu l'occasion de faire ses preuves. Dans les années qui suivent la sortie de l'école, les jeunes rencontrent

des problèmes d'insertion très spécifiques. Ils doivent gagner la confiance des employeurs, réticents à leur donner leur chance alors qu'ils n'ont aucune expérience. Forts de leur crédit scolaire, les diplômés surmontent cette épreuve avec une facilité croissante, mais il n'en découle pas nécessairement un avantage durable. De fait, on se représente souvent les nouvelles générations de diplômés comme des « générations précaires » qui, incapables de se stabiliser, vivent aux crochets de leurs parents longtemps après la sortie de l'école. Les diplômés bénéficient d'un *a priori* positif au moment des premières embauches et peut-être l'effet de cet *a priori* augmente-t-il à mesure qu'il devient plus stigmatisant, pour les non-diplômés, d'avoir échoué à l'école. Mais peut-être également n'est-ce qu'un avantage temporaire, vite dissipé après que les employeurs ont vu leurs nouveaux employés à l'œuvre.

Ces hypothèses sont démenties par les données d'observation. Quand on analyse sur la période 1975-2008 l'exposition au chômage des personnes sorties depuis 5 à 10 ans de l'école, on constate de nouveau un accroissement de plus de 30 points de l'avantage des diplômés sur les non-diplômés ; cette augmentation est aussi importante que celle qu'on observe dans les 5 années qui suivent immédiatement la sortie de l'école. Aujourd'hui comme il y a trente ans, le taux de chômage des diplômés devient rapidement résiduel après quelques années de carrière, alors que c'est de moins en moins le cas pour les personnes les moins diplômées. L'avantage croissant des diplômés face au chômage se manifeste non seulement dans les premières années de la vie active, mais tout au long de la carrière. Il ne s'agit pas d'un crédit accordé provisoirement aux lauréats des meilleurs titres, mais d'une confiance qui résiste à l'épreuve du temps.

Si l'avantage conféré par le diplôme d'entrée de jeu perdure tout au long de la carrière, c'est que les jeunes diplômés n'ont pas seulement un accès beaucoup plus rapide à l'emploi ; ils conquièrent également beaucoup plus vite un emploi à statut, avec les effets de protection que cela implique. Les enquêtes longitudinales du

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) montrent sans ambiguïté que les jeunes diplômés connaissent davantage de promotions professionnelles et de transitions vers un CDI que les non-diplômés tout au long des années qui suivent leur entrée sur le marché du travail [1]. En 2005, pour la génération sortie de l'école en 1998, la proportion de CDI est de 86 % pour les diplômés du supérieur contre 51 % pour les non-diplômés. En outre, contrairement à ce que l'on affirme souvent à propos des nouvelles générations, l'avantage supplémentaire des diplômés ne s'est guère érodé ; il a même eu tendance à s'accentuer. Lorsqu'on restreint l'analyse aux personnes occupant un emploi et que l'on compare l'évolution de leur exposition aux CDD ou à l'intérim, on fait exactement le même constat que pour le chômage : l'augmentation des contrats à durée limitée a essentiellement concerné les moins diplômés [2]. Si l'on entend par déclassement le fait, pour les jeunes diplômés, de tomber au même niveau d'exposition à la précarité que les non-diplômés, alors les dernières décennies l'ont bien plus réduit qu'elles ne l'ont aggravé [3]. Le paradoxe est que, de ce fait, le prix d'un échec scolaire a considérablement augmenté : du diplôme dépend non pas seulement l'insertion professionnelle au début de la vie active, mais toute la trajectoire sociale.

1. Voir par exemple Thomas Couppié, Céline Fasquet et Alberto Lopez, *Quand la carrière commence*, CEREQ, 2007.

2. Pour plus de précisions, voir Thomas DiPrete, Dominique Goux, Éric Maurin et Amélie Quesnel-Vallee, « Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Market: A Generalized Perspective on Institutional Evolution in Inequality Trends in Europe and the US », *Research in Social Stratification and Mobility*, 24 (3), 2006, p. 311-332.

3. Il existe sans doute des segments du marché du travail pour lesquels cette observation générale est moins vraie. On songe aux nouveaux emplois de la sphère médiatique et culturelle (voir sur ce point Anne et Marie Rambach, *Les Intellos précaires*, Fayard, 2001), et, plus généralement, aux métiers comportant une part de création, qui ne peuvent s'accomplir que dans l'incertitude (voir Pierre-Michel Menger, *Le Travail créateur : s'accomplir dans l'incertain*, Seuil, 2009).

Diplômes et accès au statut de cadre

Si l'on en croit l'une des thèses les plus populaires aujourd'hui sur les nouvelles générations de diplômés, ces derniers seraient de plus en plus confinés à des tâches indignes de leur rang – ainsi tel docteur en philosophie employé à faire des photocopies ou du jardinage. Il est incontestable que le type d'emploi occupé est, en France comme ailleurs, un élément central du statut des personnes. Les cadres du privé et du public, ainsi que les professions intermédiaires, sont beaucoup moins exposés au risque du chômage que les ouvriers et les employés. Ils perçoivent des salaires plus élevés, bénéficient de systèmes de retraite privilégiés, accèdent plus facilement à la formation professionnelle, ont de meilleures conditions de travail et de meilleures perspectives de mobilité, ne serait-ce que parce que leurs emplois sont plus souvent situés dans des grandes entreprises, dotées d'un marché du travail interne. Plus un jeune est diplômé, plus grandes sont ses chances d'accéder au statut de cadre ou de profession intermédiaire, constitutif de la classe moyenne salariée.

À nouveau, la question se pose de savoir si cet avantage s'est effrité à mesure que les jeunes diplômés devenaient plus nombreux. Ces derniers n'ont-ils pu se préserver du chômage et de la précarité qu'en renonçant aux emplois qualifiés et en acceptant de se voir reléguer vers des postes d'exécution ? Sur le long terme, la réponse est très nuancée. Si l'on continue à prendre en compte les salariés sortis de l'école depuis moins de 5 ans, on constate qu'au début des années 2000 la proportion de cadres et professions intermédiaires est de 85 % chez les salariés diplômés du supérieur, 27 % chez les titulaires d'un simple baccalauréat et résiduelle chez les personnes sans diplôme. Quinze ans plus tôt, au milieu des années 1980, les proportions étaient à peu près identiques (88 % pour les diplômés du supérieur contre 29 % pour les simples bacheliers). Même d'un point de vue qualitatif, on n'observe

donc aucune véritable dévalorisation : la différence entre diplômés du supérieur, simples bacheliers et non-diplômés est restée à peu près constante tout au long de la période. Et si l'on remonte aux années 1970, on observe que les écarts entre les différents types de diplômés étaient encore plus faibles qu'aujourd'hui. Pour éviter les emplois d'exécution et accéder aux postes de responsabilité, non seulement les diplômés du supérieur disposent sur les simples bacheliers d'un avantage considérable (de l'ordre de 60 points), mais celui-ci est plus important aujourd'hui qu'il y a trente ans.

Comme nous l'avons déjà souligné, ce constat n'empêche pas qu'une partie des jeunes diplômés acceptent d'échanger un poste de cadre en CDD contre un emploi de profession intermédiaire en CDI, bien plus protégé (dans le secteur public notamment). En période de ralentissement économique, les détenteurs de titres scolaires sont capables de faire concurrence aux personnes moins diplômées pour accéder à des emplois qui, à défaut d'être très qualifiés, sont au moins protégés. Le titulaire d'un master ou d'un doctorat de droit peut toujours réussir un concours de catégorie B de la fonction publique et commencer sa carrière comme contrôleur dans une administration centrale. L'inverse est beaucoup moins probable : en période de croissance ou de récession, une personne sortie prématurément du système scolaire n'a guère de chances de réussir un concours de niveau B de la fonction publique. Les diplômés s'adaptent à toutes les formes d'emplois existants (dès lors qu'ils protègent du chômage) et relèguent les moins diplômés sur les segments les plus instables du marché du travail.

Cette capacité d'adaptation est particulièrement sollicitée au moment des récessions, comme en 1993 ; mais, même alors, elle relève moins d'un déclassement subi (par exemple, une relégation vers un emploi d'ouvrier ou d'employé) que d'une stratégie de repli dans la fonction publique [1]. Or ce secteur n'a pas des capacités

1. Une partie du débat français sur la mesure du déclassement porte en réalité sur le thème anglo-saxon de l'*over-education*, qui consiste à se demander si on est

d'absorption illimitées et le pourcentage de diplômés du supérieur a fini par plafonner dès la fin des années 1990. La création d'emplois très qualifiés ayant repris dans le privé, la proportion totale des jeunes salariés surdiplômés dans l'économie a commencé à se résorber à mesure que s'éloignait le souvenir de la récession. Parmi les jeunes sortis de l'école depuis moins de 5 ans, la proportion de diplômés du supérieur exerçant un métier d'employé ou d'ouvrier, après avoir dépassé 21 % dans les années qui ont suivi la récession, est revenue à 15 % au début des années 2000, c'est-à-dire qu'elle a retrouvé son niveau du début des années 1980. Inversement, la proportion de titulaires d'un simple baccalauréat parvenant à accéder à un emploi de cadre ou de profession intermédiaire, après être tombée sous la barre des 20 % après la récession, s'est rétablie à 30 % environ, comme au début des années 1980.

La persistance d'un taux de chômage relativement faible pour les diplômés n'est pas la contrepartie de l'érosion de la qualité des emplois auxquels ils consentent. Au contraire, le statut des diplômés dans les entreprises s'est renforcé en même temps qu'ils arrivaient, mieux que les autres, à y garder leur place. Nous l'avons déjà dit : la transformation des entreprises et la montée des incertitudes professionnelles ont concerné au premier chef les emplois d'ouvrier et d'employé dans le secteur des services, et les jeunes réussissent d'autant mieux à éviter ce segment du marché du travail qu'ils sont diplômés.

---

employé à son niveau de compétences. Le contenu des emplois évoluant beaucoup dans le temps (et étant, en réalité, fonction de la formation de ceux qui les occupent), la question est très difficile à trancher objectivement. D'un point de vue subjectif, selon les données du CEREQ, un quart environ des jeunes s'estiment sous-utilisés 3 ans après leur sortie de l'école (voir par exemple Jean-François Giret, Emmanuelle Nauze-Fichet et Magda Tomasini, *Le Déclassement des jeunes sur le marché du travail*, Données Sociales, INSEE, 2006). À chaque génération semble correspondre sa norme particulière de « sous-utilisation » : ceux avec qui on se compare sont d'abord ceux de sa génération (voir Jean-François Giret et Philippe Lemistre, « Le déclassement à l'embauche des jeunes : vers un changement de la valeur des diplômes ? », *Brussel Economic Review*, 43, 2005).

De quelque manière que l'on définisse et mesure le statut dans l'emploi, le phénomène majeur n'est pas la perte de valeur des diplômes, mais bien plutôt le désavantage croissant que représente l'absence de diplôme. Aujourd'hui plus que jamais, le titre scolaire permet d'éviter le chômage ou la relégation sociale vers des postes d'exécution. On ne saurait surestimer les tensions sociales et psychologiques que cette logique impose à l'ensemble des familles, y compris (et surtout) à l'immense majorité de celles qui, en fin de compte, réussissent bel et bien à éviter toute forme de déclassement scolaire à leurs enfants. La question scolaire devient d'autant plus obsédante pour ces familles que, comme nous allons maintenant le démontrer, la valeur des avantages « non scolaires » qu'elles peuvent espérer transmettre directement à leurs enfants tend, elle, à s'éroder.

Les mécomptes de la fluidité sociale

De nombreux observateurs tiennent désormais pour acquis que « l'ascenseur social est en panne », selon une formule consacrée, manière de dire que les difficultés sociales pénalisent de plus en plus les enfants des classes populaires et moyennes. Le statut social des parents deviendrait de plus en plus décisif pour l'avenir des enfants, en même temps que leur réussite à l'école perdrait toute valeur. Les familles des classes moyennes et populaires seraient payées de leurs efforts scolaires en monnaie de singe, tandis que les familles des classes supérieures n'auraient qu'à faire jouer leurs relations pour transmettre un meilleur statut social à leurs enfants. Ces lieux communs sont souvent mobilisés, voire instrumentalisés, pour justifier la (supposée) défiance des classes moyennes et populaires vis-à-vis des institutions en général et de l'école en particulier : les promesses faites à ces familles quant à l'avenir de leurs enfants n'auraient pas été tenues. En fait, toutes ces dénonciations,

contredites par des faits très simples, ne rendent pas compte de ce qui fait véritablement problème dans notre société.

Depuis 1982, l'*Enquête emploi* de l'INSEE fournit une information détaillée sur l'origine sociale de chaque répondant et permet de comparer l'exposition au chômage des jeunes issus de différents milieux sociaux [1]. Sans surprise, on constate que les enfants d'ouvriers et d'employés sont bien plus exposés au chômage que les enfants de cadres ou de professions intermédiaires, particulièrement au début de la vie active. Sur la période 1982-2008, parmi les personnes sorties de l'école depuis moins de 5 ans, 24 % des enfants d'ouvriers sont au chômage, contre 16 % des enfants de professions intermédiaires et 13 % des enfants de cadres [2]. Les enfants des classes populaires réussissent moins bien à l'école que les enfants des milieux aisés et cela se traduit par des difficultés d'insertion importantes.

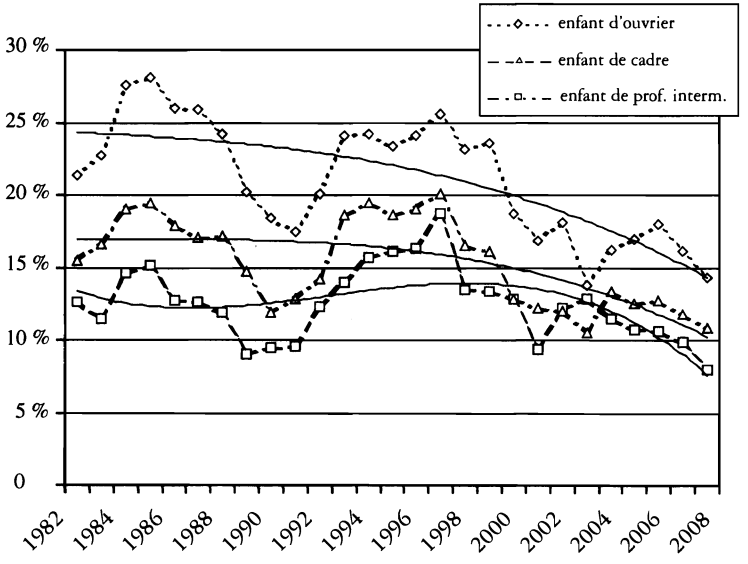
Mais les données de l'*Enquête emploi* révèlent également – et c'est beaucoup plus inattendu – que ces inégalités face au chômage ont eu tendance à diminuer au fil du temps (figures 6a et 6b). Au début des années 1980, parmi les jeunes sortis de l'école depuis moins de 5 ans, près d'un tiers des enfants d'ouvriers sont au chômage, contre 27 % des enfants d'employés, 20 % des enfants de professions intermédiaires et seulement 15 % des enfants de

1. Malheureusement, les enquêtes réalisées avant 1982 ne renseignent pas sur l'origine sociale ; c'est la raison pour laquelle nous bornons notre analyse à la période 1982-2008. Toutefois, les inégalités selon l'origine sociale étant moins cycliques que les inégalités selon le diplôme, cette restriction est moins gênante pour mettre au jour des tendances longues que pour analyser l'évolution des rendements des diplômes.

2. Comme dans le reste de l'ouvrage, les générations sont comparées selon le nombre d'années d'expérience (1 à 5 ans après la sortie de l'école) et non pas selon l'âge (les 20-25 ans, par exemple). Dans une période où la durée des études s'allonge, ce principe est fondamental. Avant et après une période d'allongement des études, deux générations comparées au même âge n'en sont pas au même point de leur carrière. Faute de tenir compte de ce fait, les comparaisons risquent d'être complètement biaisées (surtout si l'allongement des études n'a pas eu la même importance dans tous les milieux sociaux).

FIGURE 6a

Évolution des taux de chômage des actifs sortis de l'école depuis moins de 5 ans selon le milieu social d'origine



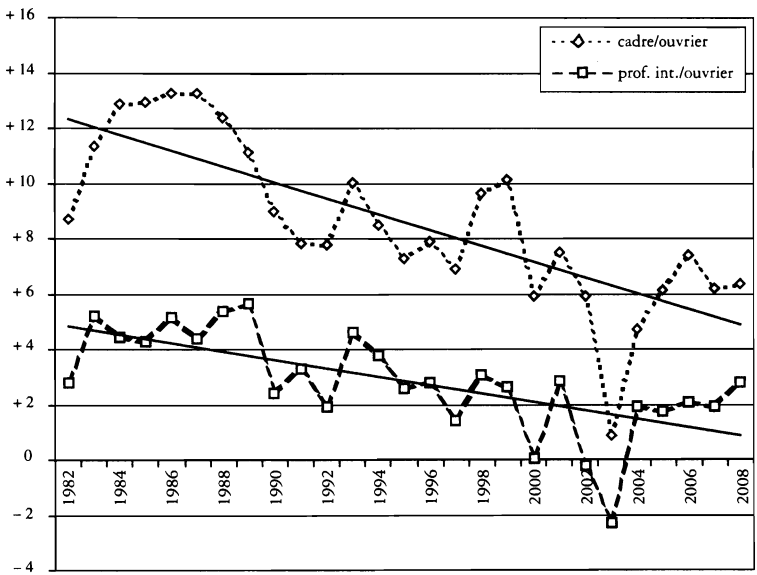
Source : *Enquête emploi* de l'INSEE, 1982-2008.
Lecture : en 1982, le taux de chômage des enfants d'ouvriers sortis de l'école depuis moins de 5 ans est d'environ 22 %. En 2008, il est inférieur à 15 %. Les courbes discontinues traduisent les chiffres bruts, les courbes continues représentent les tendances correspondantes.

cadres. Vingt ans plus tard, en 2008, le risque d'exposition au chômage dépend toujours beaucoup du milieu d'origine, mais les écarts ont pratiquement diminué de moitié entre enfants de cadres (10 %), de professions intermédiaires (13 %), d'employés (16 %) et d'ouvriers (19 %).

De fait, les principaux bénéficiaires de la démocratisation de l'enseignement secondaire et de la diminution des sorties sans

FIGURE 6b

Évolution des différentiels d'exposition au chômage entre les enfants d'ouvriers et les enfants de cadres ou de professions intermédiaires, moins de 5 ans après la sortie de l'école



Source : *Enquête emploi* de l'INSEE, 1982-2008.
Lecture : en 1982, parmi les actifs sortis de l'école depuis moins de 5 ans, le différentiel de taux de chômage entre enfants d'ouvriers et enfants de cadres est d'environ 9 points. En 2008, il n'est plus que de 6 points.

qualification sont bel et bien les enfants d'ouvriers et d'employés, mais aussi ceux des classes moyennes. Ils font face aujourd'hui à un marché du travail particulièrement tendu, mais leur handicap par rapport aux enfants des classes supérieures est plutôt moins important que celui que subissaient leurs propres parents au même moment de leur carrière. De ce point de vue, il est tout à fait abusif de parler du déclassement des enfants des classes populaires et

moyennes : leur situation face au chômage d'insertion s'est améliorée tant dans l'absolu et que par rapport aux enfants des classes supérieures. Ils continuent de subir des taux de chômage importants, mais leur situation est beaucoup moins désavantageuse qu'il y a vingt ou trente ans.

Origine sociale et accès aux emplois qualifiés

Pour les familles, le chômage des enfants ne représente qu'une forme de menace. Le confinement à des tâches d'exécution, sur un poste exigeant peu de qualifications, en représente une autre. Les jeunes issus des classes populaires ont surmonté une partie des difficultés auxquelles ils faisaient face pour accéder à l'emploi, mais cela ne veut pas dire qu'à l'intérieur des entreprises leur position ait progressé par rapport aux jeunes issus des catégories favorisées. Les difficultés scolaires des enfants des classes populaires les condamnent non seulement à une surexposition au chômage à la sortie de l'école, mais également, une fois l'emploi obtenu, à une relégation vers des postes très peu qualifiés.

À nouveau, l'*Enquête emploi* apporte sur cette question des éclairages tout à fait saisissants. Au début des années 1980, parmi les enfants de cadres sortis de l'école depuis moins de 5 ans, 30 % ont déjà le statut de cadre et une proportion plus forte encore a celui de profession intermédiaire ; au total, on compte environ 63 % de « cols blancs ». À la même époque, seuls 15 % des jeunes salariés issus des milieux ouvriers sont devenus cadres ou professions intermédiaires, tout comme 24 % des enfants d'employés. L'écrasante majorité des enfants de milieux modestes (8 sur 10) travaille donc sur des postes d'exécution, contre un peu plus du tiers des enfants de cadres. La période d'après-guerre est souvent célébrée comme l'âge d'or de la mobilité sociale, mais la vérité est tout autre : à l'issue des Trente Glorieuses, un fossé immense

sépare les jeunes issus de familles ouvrières et les jeunes issus de milieux aisés. Au milieu des années 1970, la probabilité d'accéder aux postes les plus qualifiés des entreprises et de l'administration varie de 1 à 5 entre les enfants d'ouvriers et les enfants de cadres et de 1 à 3 entre les enfants d'employés et les enfants de cadres.

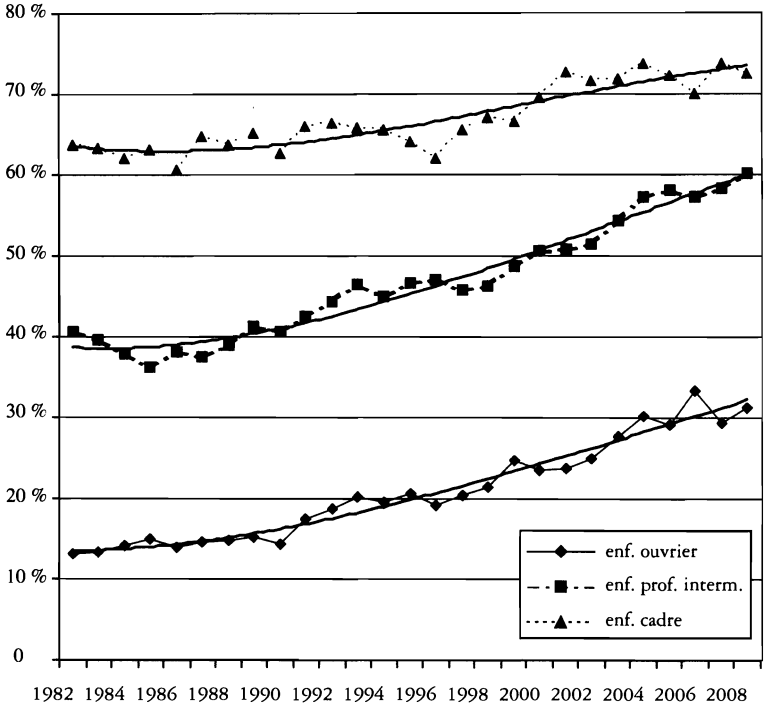
En 2008, les inégalités entre milieux sociaux restent importantes, mais force est de constater qu'elles ont considérablement reculé (figures 7a et 7b). La probabilité d'accéder aux postes très qualifiés ne varie plus que de 1 à 2 entre enfants d'ouvriers (ou d'employés) et enfants de cadres : les écarts ont été divisés par deux en vingt-cinq ans. Au fil des décennies, les enfants des différents milieux sociaux ont de plus en plus réussi à accéder aux emplois très qualifiés ; mais l'amélioration a été encore plus rapide pour les enfants des classes populaires et moyennes que pour les enfants des classes supérieures.

La situation des enfants de cadres s'est incontestablement améliorée au fil du temps : en 2008, près des trois quarts sont cadres ou professions intermédiaires dans les 5 ans qui suivent leur sortie de l'école, soit un gain de 10 points par rapport au début des années 1980. Mais, contrairement à une idée reçue, cette amélioration ne s'est pas réalisée au détriment des enfants des classes populaires. En fait, c'est même le contraire qui s'est produit : le progrès de la qualité de l'insertion professionnelle des jeunes issus des classes supérieures n'a pas empêché que celle des enfants d'ouvriers et d'employés s'améliore encore plus. En 2008, parmi les jeunes salariés enfants d'ouvriers, près de 32 % sont cadres ou professions intermédiaires (+ 19 points par rapport à 1982), tandis que, parmi les enfants d'employés, la proportion est de 45 % (+ 21 points).

Tant du point de vue de l'exposition au chômage d'insertion que de l'accès aux emplois très qualifiés en début de carrière, tous les milieux sociaux ont vu la situation de leurs enfants s'améliorer par rapport au début des années 1980. On observe même un phénomène de rattrapage pour les milieux modestes, dont les

FIGURE 7a

Évolution de la proportion de cadres et de professions intermédiaires parmi les personnes ayant un emploi, moins de 5 ans après la sortie de l'école, selon le milieu social d'origine

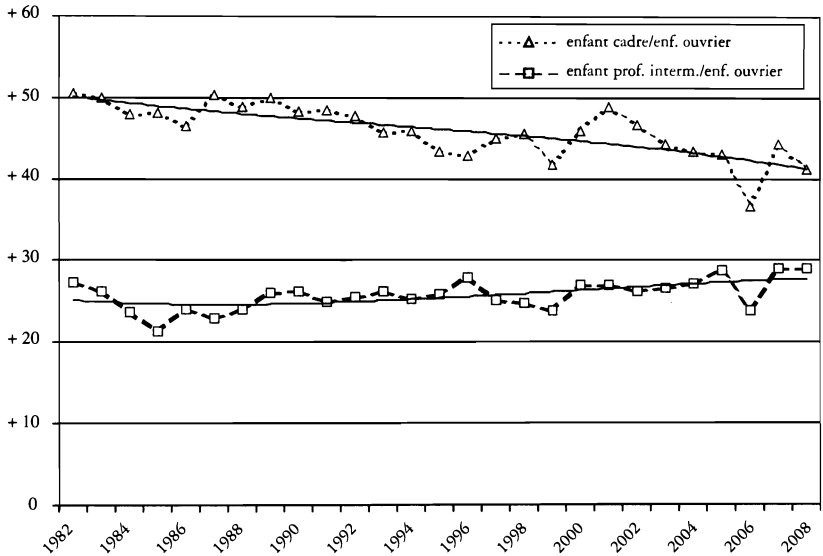


Source : *Enquête emploi* de l'INSEE, 1982-2008.
Lecture : en 1982, parmi les actifs occupés enfants d'ouvriers sortis de l'école depuis moins de 5 ans, 13 % sont cadres ou professions intermédiaires. En 2008, la proportion dépasse 30 %.

perspectives ont progressé encore plus que les autres (même si la hiérarchie sociale est restée globalement inchangée). Les politiques de démocratisation scolaire n'ont certes pas fait disparaître toutes les formes d'inégalité dans notre société, mais elles ont

FIGURE 7b

Évolution des différentiels d'accès aux professions de cadres et professions intermédiaires entre les enfants d'ouvriers et les enfants de cadres ou de professions intermédiaires



Source : *Enquête emploi* de l'INSEE, 1982-2008.
Lecture : en 1982, parmi les actifs occupés sortis de l'école depuis moins de 5 ans, le différentiel de probabilité d'accès aux professions de cadres ou de professions intermédiaires entre enfants de cadres et enfants d'ouvriers est de 50 points. En 2008, il n'est plus que de 40 points environ.

indiscutablement contribué à réduire les écarts entre enfants de différents milieux sociaux, notamment au moment de l'entrée sur le marché du travail. Les enfants d'ouvriers restent beaucoup plus exposés au chômage et à la marginalisation sociale que les enfants de cadres, mais dans des proportions nettement moins fortes qu'il y a vingt ou trente ans.

Les enfants de cadres sont de plus en plus nombreux au sein de chaque génération et leur situation s'améliore lentement ; à l'opposé, les jeunes issus de familles ouvrières sont de moins en moins nombreux et leur situation s'améliore beaucoup plus vite. Les hiérarchies sociales se maintiennent, mais elles se resserrent. Le malaise français ne provient donc pas d'une perte de valeur des diplômes au profit de l'origine sociale, mais bien de l'inverse : les protections procurées par le statut social des parents s'effritent en même temps que les titres scolaires deviennent de plus en plus cruciaux. Du coup, la peur d'échouer à l'école s'accroît dans tous les milieux sociaux, mais nulle part de façon aussi écrasante qu'au sein des classes supérieures de la société, autrefois beaucoup mieux protégées de la concurrence des classes les moins favorisées. Ce n'est pas le moindre des paradoxes de la démocratisation de l'école que d'être ainsi au principe du durcissement de la concurrence scolaire et de la persistance d'inégalités sociales extrêmement profondes à l'école [1].

1. Voir Christian Baudelot et Roger Establet, *L'Élitisme républicain,* La République des Idées/Seuil, 2009.

CHAPITRE IV

Les enjeux de la récession actuelle

Selon l'INSEE, le produit intérieur brut français devrait se contracter d'environ 3 % au cours de l'année 2009. Jamais l'économie n'avait subi un tel recul depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. La récession actuelle garde toutefois ceci de commun avec les précédentes que les entreprises s'adaptent avant tout en ralentissant le rythme des embauches. Les premières victimes du recul de l'activité sont donc les nouveaux venus sur le marché du travail et, avec eux, tous ceux qui n'avaient pas encore d'emploi stable au moment où les carnets de commande ont commencé à se vider. En revanche, l'immense majorité des salariés déjà employés avant le début de la récession a été épargnée. Il n'y a là rien de nouveau : c'est déjà ainsi que l'économie s'est ajustée lors des récessions de 1974 et de 1993. Face à la montée des tensions sociales, la question est désormais de savoir si les réponses politiques vont une nouvelle fois s'inscrire dans une prudente tradition conservatrice ou bien chercher à acclimater de nouveaux principes pour faire évoluer notre modèle social.

Protéger les protégés ?

Il serait inexact d'affirmer que les licenciements de salariés protégés n'augmentent pas : ils deviennent sans conteste beaucoup plus fréquents, comme pendant n'importe quelle récession. Les derniers chiffres disponibles révèlent qu'il y a dans la population active française, au premier trimestre 2009, environ 340 000 personnes au chômage après qu'un licenciement leur a fait perdre un emploi stable dans l'année écoulée. Ces pertes d'emploi sont près d'une fois et demie plus importantes que celles observées juste avant le début de la crise, au premier trimestre 2008 (230 000 chômeurs « déclassés » dans les 12 mois écoulés) ou au premier trimestre 2007 (260 000). Elles représentent un volume important de nouveaux déclassements dans la société, qui sont autant de catastrophes personnelles et familiales.

Il n'en demeure pas moins que le nombre de chômeurs ayant perdu un emploi stable dans les 12 mois écoulés était à peu près aussi élevé lors du précédent ralentissement économique (320 000 au premier trimestre 2004) et surtout qu'il représente à peine 1 % de la population active totale. En termes de stock, le total des personnes aujourd'hui au chômage après une perte d'emploi stable (y compris ceux qui ont été licenciés il y a plus de 12 mois) représente environ 1,9 % de la population active, soit à peine plus qu'en 2007 ou 2008 et moins qu'en 2004 (2,4 %). Les fermetures d'entreprise et les licenciements constituent l'un des drames les plus terribles que l'on puisse concevoir dans une société à statut comme la nôtre, mais ils ne concernent toujours qu'une toute petite fraction de la population, alors même que nous traversons l'une des pires récessions de notre histoire.

Il n'est évidemment pas possible de prédire la façon dont vont évoluer les licenciements économiques si l'activité des entreprises continue de reculer, mais, selon toute probabilité, le flux n'ira guère au-delà du niveau actuel : pour les employeurs, les

emplois stables ne sont pas une variable d'ajustement et leur destruction ne contribue à faire augmenter le chômage que de façon marginale. La peur du déclassement anime notre société et lui donne son énergie, mais la multiplication effective des déclassés signerait son arrêt de mort [1].

Sur le plan politique, les réflexes des dirigeants sont eux aussi prévisibles : la gauche a d'emblée évoqué le rétablissement de l'autorisation administrative de licenciement, tandis que le gouvernement a multiplié les mesures en faveur des sites menacés tout en introduisant de nouvelles protections en faveur des personnes licenciées pour motif économique [2]. Dans un cas comme dans l'autre, le premier geste est adressé non aux personnes vivant à la périphérie de l'emploi, mais à celles qui bénéficient déjà d'un contrat stable. Leurs protections sont renforcées au fur et à mesure que la récession s'enlise et que les menaces de déclassement se précisent. C'est exactement le même genre de mesures qu'avait prises le gouvernement en 1974, après le premier choc pétrolier. De même, en 1993, les socialistes avaient introduit dans la loi la notion de « plan de reclassement », ainsi que la possibilité pour le juge d'annuler des procédures de licenciement dès lors que les dispositifs de reclassement lui paraissent insuffisants ou que les causes de licenciement lui semblent trop peu justifiées.

D'une certaine manière, ce réflexe est tout à fait logique. Les emplois que l'on détruit et les personnes que l'on licencie sont beaucoup plus visibles que les emplois que l'on ne crée pas et que

1. De façon plus générale, l'immense majorité des salariés reste à l'abri d'un recul dans la hiérarchie socioprofessionnelle. Selon l'enquête « Formation et qualification professionnelle » de l'INSEE, seuls 6,5 % des salariés ont vu leur statut social décliner entre 1998 et 2003 (par exemple, passer de cadre à profession intermédiaire, ou de profession intermédiaire à employé, etc.). Sur la même période, plus de 15 % ont connu une promotion sociale. Voir Olivier Monsot, *Changer de groupe social en cours de carrière*, INSEE, 2006.

2. Le contrat de transition professionnelle permet à une personne licenciée de conserver pendant un an 80 % de son salaire tout en bénéficiant d'un accompagnement personnalisé visant à faciliter son reclassement.

les personnes que l'on n'embauche pas. D'un point de vue politique, il est plus rentable de se poser ponctuellement en rempart contre les licenciements économiques que de lutter pour l'embauche des jeunes chômeurs et des anciens déclassés. Dans une société à statut comme la nôtre, une politique de protection sélective trouvera toujours plus de relais et d'écho qu'une politique de sécurisation universelle. La réaction de nos hommes et femmes politiques montre qu'ils ont parfaitement intégré le fait que la multiplication effective des déclassements (en l'occurrence des licenciements économiques) romprait le pacte fondamental entre les individus et la société et serait fatale à l'ordre social dont ils sont les élus.

Leur réaction est donc parfaitement compréhensible, mais il faut bien avoir conscience que, en renforçant davantage la protection des salariés en place, on a de grandes chances de durcir la polarisation sociale du pays et les anxiétés qu'elle diffuse, surtout au sein des catégories les plus protégées du salariat.

Protection des emplois et polarisation sociale

Dans les débats sur la flexibilité du marché du travail, il est fréquent d'entendre les partisans d'un renforcement de la protection des emplois arguer que, en accroissant les coûts des licenciements pour les employeurs (voire en les interdisant), on donne davantage de pouvoir aux salariés sans altérer les possibilités d'embauche. Selon eux, la décision de recruter dépend essentiellement des carnets de commande à court terme et les coûts de licenciement n'ont sur elle aucun impact. Dans cette perspective, accroître les obstacles aux licenciements favorise l'emploi, notamment lors des récessions, au seul détriment des profits et des dividendes. À cet argument, les personnes de sensibilité libérale opposent rituellement l'idée que les entreprises embaucheront d'autant moins qu'elles anticipent des coûts importants en cas de licenciement.

Cet argument souffre toutefois d'être un peu plus abstrait que le précédent et a du mal à être pris au sérieux. Les entreprises sont facilement stigmatisées comme des entités peu rationnelles, peu capables d'échafauder des stratégies à long terme, et les raisonnements fondés sur leur capacité à anticiper des coûts futurs ne convainquent guère au-delà des séminaires des économistes et des milieux patronaux.

Pour trancher empiriquement ce débat et déterminer l'impact réel de la protection des salariés, on peut comparer les différentes législations dans le monde. De fait, il existe de très fortes disparités dans le degré de protection dont jouissent les salariés, avec, à un bout du spectre, des protections très légères dans la plupart des pays anglo-saxons et, à l'autre bout, des protections beaucoup plus étendues dans les pays du sud de l'Europe continentale (par exemple la France, l'Italie et le Portugal). Au terme de comparaisons détaillées, la plupart des études parviennent à une première conclusion un peu décevante : il n'y a pas vraiment de corrélation entre la protection des salariés et le nombre d'emplois (ou le niveau du chômage). Un peu partout en Europe, les débats font fureur sur la flexibilité, mais celle-ci ne constituerait pas un enjeu crucial : les pays où les salariés sont les mieux protégés contre les licenciements sont certes les pays où les pertes d'emploi sont les plus rares, mais ce sont également ceux où les chômeurs ont les plus grandes difficultés à retrouver un emploi. Comme aucun des deux effets ne domine l'autre, les pays où les salariés sont les mieux protégés ne se distinguent ni en bien ni en mal du point de vue du chômage.

Cependant – et c'est une nuance capitale –, ces pays se caractérisent par des inégalités beaucoup plus profondes entre les personnes déjà intégrées dans les entreprises et les autres, chômeurs ou salariés précaires. Rendre plus coûteux les licenciements évite mécaniquement des destructions d'emploi, mais cela ralentit l'embauche : en définitive, ce choix de société n'accroît ni ne diminue le nombre d'emplois disponibles (ou le nombre de chômeurs), mais

il augmente simultanément la durée de vie des emplois existants et la durée des périodes de chômage. En freinant les entrées et les sorties du chômage ou de l'emploi, le renforcement de la protection des emplois durcit la polarisation de la société et élargit le fossé qui sépare les salariés disposant d'un statut et tous les autres.

Prenons un exemple précis. Le Portugal et les États-Unis, deux pays fort différents du point de vue de la protection de l'emploi, ont connu dans les années 1980 et 1990 des taux de chômage similaires (environ 6,5 %), tout en tolérant des niveaux d'inégalité très différents entre salariés et chômeurs [1]. Au Portugal, où les licenciements sont plus coûteux et difficiles à mettre en œuvre [2], les pertes d'emploi pour le chômage sont trois fois moins fréquentes qu'aux États-Unis. Mais cette protection contre les pertes d'emploi a pour contrepartie une réticence plus importante des employeurs à embaucher et le retour à l'emploi des chômeurs est trois fois moins rapide qu'aux États-Unis. Au total, le niveau du chômage est similaire des deux côtés de l'Atlantique, mais la durée du chômage est trois fois plus élevée du côté européen que du côté américain. La société portugaise ne souffre pas d'un déficit d'emplois, mais le degré d'inégalité entre salariés et chômeurs y est considérablement plus élevé qu'aux États-Unis.

Pour que le panorama soit complet, il faut toutefois ajouter que les inégalités de salaire sont bien plus élevées aux États-Unis qu'en Europe en général et qu'au Portugal en particulier [3]. De façon générale, on a pu constater que les pays où les inégalités devant la protection des emplois sont les moins fortes sont également les pays

1. Voir Olivier Blanchard et Pedro Portugal, « What Hides Behind and Unemployment Rate: Comparing Portugese and US Unemployment », *NBER WP*, n° 6636, NBER, 1998.

2. Comme en France, l'employeur doit respecter un préavis, justifier l'ampleur et l'ordre des licenciements auprès des représentants du personnel et verser des indemnités (de l'ordre d'un mois de salaire par année d'ancienneté).

3. Voir par exemple F.D. Blau et L.M. Kahn, « International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces », *Journal of Political Economy*, 101 (4), 1996, p. 791-837.

où les inégalités de salaire sont les plus aiguës. Les sociétés d'Europe continentale ne sont pas particulièrement inégalitaires par rapport aux sociétés anglo-saxonnes ; simplement, l'ordre social repose sur des inégalités beaucoup plus statutaires et permanentes [1].

Réformer la protection de l'emploi

Les comparaisons internationales jouent un rôle de plus en plus important dans nos représentations ainsi que dans les argumentaires développés par les hommes politiques pour justifier leur action. Pourtant, ces comparaisons reposent nécessairement sur des conventions arbitraires, contestables, et leurs résultats sont aisément manipulables, ce qui est d'ailleurs l'une des (mauvaises) raisons pour lesquelles elles occupent tant de place dans les controverses qui saturent l'espace public. Que n'a-t-on dit et écrit sur le « déclin » de la France ou sur les tares de son modèle scolaire et social à partir de comparaisons internationales savamment mises en perspective ? La peur que les dirigeants diffusent et instrumentalisent pour justifier leur action n'est pas ici fondée sur le déclassement de telle catégorie sociale, mais sur celui du pays tout entier par rapport à ses concurrents supposés.

Dans le domaine de la flexibilité du marché du travail comme dans beaucoup d'autres, les comparaisons internationales sont un peu trop défavorables aux modèles d'Europe continentale (et au modèle français en particulier) pour qu'on puisse les prendre pour argent comptant. Une méthode complémentaire fort utile consiste à comparer non pas plusieurs sociétés à un moment donné (comme nous venons de le faire), mais une même société à différentes dates, par exemple avant et après une réforme ayant renforcé (ou au contraire

1. Sur ce point, voir Thomas DiPrete *et alii*, « Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets... », art. cit.

affaibli) la protection des salariés contre les licenciements. De telles réformes ont eu lieu dans de nombreux pays, parmi lesquels les États-Unis, l'Espagne et l'Italie, et l'on commence aujourd'hui à disposer du recul suffisant pour en tirer les leçons.

Les États-Unis ont longtemps appliqué la doctrine de l'*employment at will*, selon laquelle un employeur a toute latitude pour se séparer de ses salariés du jour au lendemain, sans avoir besoin de se justifier. Ce principe a fini par poser problème et, dans les années 1970 et 1980, de nombreux États américains ont cherché à renforcer leur législation en introduisant des éléments de protection pour les salariés.

Une majorité d'entre eux a adopté la *public-policy exception* (*PPE*), laquelle interdit à l'employeur de licencier des salariés pour des comportements qui correspondent en fait à des obligations légales ou civiques. Cette disposition empêche par exemple de licencier un salarié ayant dénoncé des irrégularités chez son employeur ou ayant dû s'absenter pour participer à un jury au tribunal. Une dizaine d'États ont également adopté la *good-faith exception* (*GFE*), qui empêche en théorie de renvoyer un employé sans « bonnes raisons ». Sur le papier, la portée de ce principe semble très large ; dans les faits, il est essentiellement appliqué pour protéger les salariés contre des licenciements intervenant juste avant que des droits particuliers entrent en vigueur (par exemple des primes initialement promises par l'employeur). Telle qu'elle est pratiquée aujourd'hui, la *GFE* permet surtout de contester les licenciements du point de vue des dates auxquelles ils sont décidés.

Un dernier principe a été progressivement adopté par une majorité d'États : l'*implied-contract exception* (*ICE*). Il concerne tous les employeurs ayant pris l'engagement, dans leur règlement intérieur, de justifier les mesures de licenciement qu'ils seraient amenés à prendre. L'*ICE* leur impose de respecter cet engagement et protège ainsi leurs salariés contre des licenciements non justifiés. C'est cette dernière doctrine qui semble produire la contrainte

la plus forte. Certes, les employeurs concernés ont toujours la possibilité de la contourner en spécifiant dans leur règlement intérieur que tous les contrats de travail sont *at will*. Mais une telle attitude est coûteuse en termes de réputation et, pour les employeurs qui ne sont pas prêts à payer ce coût, l'*ICE* oblige à fournir de bonnes raisons pour chaque licenciement (il ne suffit donc pas d'être capable de prouver que les licenciements ne se font pas pour de mauvaises raisons, comme avec le *GFE* ou le *PPE*).

Dès lors, il est intéressant de chercher à savoir si l'introduction de ces principes protecteurs, à certaines dates et dans certains États, a coïncidé avec une amélioration ou une détérioration du marché de l'emploi par rapport aux États voisins. Quand on se livre à cet exercice, on constate tout d'abord que l'adoption de ces principes a coïncidé avec une légère baisse de l'emploi [1]. L'adoption de l'*ICE* s'est ainsi accompagnée d'une baisse de 1,5 % de l'emploi dans les États concernés. La baisse concerne surtout les emplois les moins qualifiés : ils sont les plus exposés aux aléas de la conjoncture et, à cet égard, les employeurs sont particulièrement sensibles aux coûts d'embauche et de licenciement. On retrouve donc le constat selon lequel la protection des salariés en place n'a pas d'effet positif sur l'emploi ; dans certains cas, l'effet est même plutôt négatif.

Mais les conséquences les plus importantes de la réforme sont à chercher ailleurs. La relative stabilité de l'emploi total s'accompagne d'une baisse des flux d'entrées et de sorties, et donc d'un allongement de la durée du chômage. De plus, les emplois précaires tendent à remplacer les emplois standards, puisqu'en recourant à des intérimaires les employeurs peuvent éviter les

1. Les leçons de l'expérience américaine ont été analysées par David Autor, John Donohue III et Stewart Schwab, « The Costs of Wrongful-Discharge Laws », *The Review of Economics and Statistics*, 88 (2), mai 2006, p. 211-231, et par Gilles Saint-Paul et Adriana Kugler, « How do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection ? », *Journal of Labor Economics*, 22(3), juillet 2004, p. 553-584.

nouvelles contraintes relatives aux licenciements. Au cours de la période 1970-1990, l'intérim a progressé aux États-Unis cinq fois plus vite que l'emploi standard et l'on estime que 20 % de cette hausse (soit 500 000 emplois) est la conséquence indirecte de la mise en œuvre des principes de protection en faveur des salariés en place. Finalement, ces réformes ont été peu défavorables à l'emploi, mais elles ont fait naître une dualité inédite entre un nouveau salariat de *contingent workers* et un ancien salariat bénéficiant de protections [1].

Au gré des alternances politiques, les pays européens ont, de leur côté, oscillé entre des législations plus ou moins protectrices. Au début des années 1990, l'Italie a par exemple adopté une réforme accroissant la protection des emplois dans les petites entreprises (moins de 15 salariés), alors perçues comme le segment de l'économie où les salariés étaient le plus directement exposés à l'arbitraire patronal. Dans le sillage de cette réforme, l'emploi n'a pas particulièrement baissé (ou augmenté) dans les petites entreprises. Simplement, les licenciements et l'embauche de chômeurs sont devenus simultanément moins fréquents [2]. Presque à la même époque, l'Espagne prenait un chemin opposé en diminuant les indemnités de licenciement pour les personnes en CDI, tout particulièrement les salariés les plus jeunes et les plus âgés. Les autorités espagnoles cherchaient alors à contrecarrer la très forte diffusion des CDD en promouvant des CDI moins coûteux à rompre. Fort logiquement, l'effet de la réforme espagnole est inverse de celui de la réforme menée en Italie, avec un accroissement simultané de la fréquence des pertes d'emploi pour le chômage

1. Même si les modalités institutionnelles sont différentes, la France des années 1970 a finalement connu une évolution assez semblable : le renforcement des protections après le choc de 1974 a également abouti à l'introduction et à la multiplication de contrats flexibles au début des années 1980.

2. Voir Adriana Kugler et Giovanni Pica, « Effects of Employment Reform on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform », *Labour Economics*, 15(1), 2008, p. 78-95.

et des transitions du chômage vers l'emploi pour les populations ciblées [1].

Dans le cas italien et américain, le renforcement de la protection des emplois a creusé le fossé entre salariés et chômeurs, tandis que, dans le cas espagnol, le relâchement de cette même protection a eu l'effet inverse et réduit les inégalités devant l'avenir entre salariés et chômeurs. La leçon de ces différentes réformes est finalement cohérente avec le résultat des comparaisons internationales : arbitrer entre des niveaux de protection plus ou moins forts des emplois existants, c'est avant tout faire un choix entre des formes de société plus ou moins polarisées.

La polarisation sociale et l'anxiété des salariés protégés

Du point de vue des salariés en place, l'accroissement de la protection des emplois existants modifie deux paramètres : d'un côté, il diminue la probabilité de perdre son emploi, ce qui est évidemment positif, mais, d'un autre côté, il augmente le coût potentiel de cette perte (puisqu'il sera plus difficile ensuite de retrouver un emploi). Du point de vue des chômeurs et des salariés précaires, les effets sont symétriques : la perspective du retour à l'emploi s'éloigne, mais le gain potentiel associé à cet éventuel retour s'accroît. La quête des chômeurs devient plus difficile, mais son enjeu est plus grand.

Au total, la protection sélective des emplois existants a des conséquences psychologiques contradictoires, à la fois positives et négatives, et il n'est pas facile de savoir lequel de ces effets domine

1. Dans le cas espagnol, on note un effet légèrement positif sur l'emploi total (et notamment sur l'emploi en CDI) du fait du relâchement des protections. Sur ces points, voir Adriana Kugler, Juan Jimeno et Virginia Hernanz, « Employment Consequence of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reform », *CEPR Discussion Paper*, 3724, 2003.

en fonction des différentes catégories de salariés. De vastes enquêtes internationales permettent d'éclairer ces questions en comparant la façon dont les personnes perçoivent leur situation selon le type de contrats dont elles jouissent et selon le type de législation en vigueur dans leur pays [1].

Sans surprise, ces enquêtes confirment que, dans tous les pays, les salariés de la fonction publique sont de loin les plus satisfaits quant à la sécurité de leur emploi. Leur satisfaction est maximale et similaire d'un pays à l'autre, quelle que soit la législation des licenciements en vigueur. Le statut des fonctionnaires est totalement protégé des aléas économiques et leur rapport à l'avenir indépendant de la façon dont s'effectuent les licenciements dans le secteur privé. Sans grande surprise non plus, on apprend que les salariés en CDD sont partout les plus inquiets et les moins satisfaits de leur situation. Il est intéressant de noter que leur inquiétude est à peu près aussi forte dans tous les pays, quel que soit le type de législation en vigueur. Dans les pays à forts coûts de licenciement, les salariés en CDD ont une probabilité relativement faible de bénéficier d'une embauche stable dans un avenir proche, mais ce handicap semble compensé par le fait que l'embauche stable, aussi éloignée soit-elle dans le temps, aura alors toutes les chances d'être définitive.

Mais l'enseignement le plus profond de ces enquêtes n'est pas là. Le fait décisif est que les salariés en CDI sont moins satisfaits de leur situation et plus inquiets pour leur emploi dans les pays où les emplois sont les plus protégés. La probabilité d'un déclassement effectif y est faible, mais son coût est plus important et c'est cette dimension qui domine. Avec seulement 25 % de salariés satisfaits ou très satisfaits, le Portugal est à la fois un pays où les salariés ayant une certaine ancienneté sont le mieux protégés et où ils sont le plus inquiets pour leur avenir professionnel. Inversement,

1. Voir Andrew Clark et Fabien Postel-Vinay, « Job Security and Job Protection », *Oxford Economic Papers*, 61(2), 2009, p. 207-239.

avec plus de 70 % de satisfaits ou très satisfaits, le Danemark et l'Irlande comptent parmi les pays où les emplois sont les plus faciles à détruire et où, pourtant, les salariés expriment le moins d'inquiétude quant à la qualité des protections dont ils jouissent.

Réduire les inégalités de statut

La leçon qui se dégage des observations et des enquêtes est paradoxale : non seulement l'augmentation de la protection de l'emploi crée davantage d'inégalités entre chômeurs et salariés, mais elle suscite également un sentiment d'insécurité plus grand pour tout le monde. La crise actuelle nous incite, comme les précédentes, à accroître dans l'urgence la protection dont jouissent les salariés les plus anciens des entreprises ; mais cette politique hautement sélective aura pour effet d'augmenter le sentiment d'insécurité et l'insatisfaction de tous ceux qu'un déclassement potentiel menace, même lointainement ou indirectement. Tirer les conclusions politiques d'un tel paradoxe est particulièrement difficile et dépasserait le cadre de cet ouvrage, mais il n'est pas superflu d'avancer quelques suggestions.

Pour commencer, il me semble inutile d'imaginer, comme nous y invitent périodiquement les intellectuels libéraux, que nous pourrons du jour au lendemain abolir nos statuts et nous convertir à une organisation sociale à l'américaine où tout le monde aurait le même contrat de travail, où il n'y aurait plus de salaire minimum et où les inégalités de salaire seraient multipliées par quatre. Cela ne reviendrait qu'à troquer certaines inégalités contre d'autres, avec des bénéfices tout à fait incertains en termes de bien-être social. Surtout, il est illusoire et naïf de croire qu'on pourrait changer par décret (ou en y mettant beaucoup d'argent) la façon dont se nourrissent les ambitions et les peurs d'une société. Ce n'est pas avec des incitations financières que l'on réussira à convaincre des salariés

de renoncer à une culture professionnelle où le point d'honneur consiste précisément à viser l'excellence pour une récompense qui n'est pas l'argent. On ne comprend rien à la révolte des enseignants-chercheurs devant les réformes qui accordent aux présidents d'université un pouvoir de patron de PME, si l'on ne prend pas en compte la dimension de leur statut comme garant du sens que chacun est libre de donner à son activité professionnelle.

Tout au long de ces dix dernières années, il a beaucoup été question de redéployer les protections, de passer d'un système où elles sont réservées aux salariés les plus anciens à un système où elles resteraient attachées aux individus même après qu'ils ont perdu leur emploi, selon un principe connu sous le nom de « flexicurité ». À cet égard, le Danemark est souvent cité en exemple. Licencier y est presque aussi facile qu'aux États-Unis, mais en contrepartie les chômeurs y sont beaucoup mieux et beaucoup plus longtemps indemnisés (jusqu'à 4 ans), notamment les chômeurs les moins qualifiés. Pour les travailleurs à bas salaires, les indemnités de chômage peuvent atteindre jusqu'à 90 % du revenu d'activité. Pour éviter les comportements opportunistes, les chômeurs de longue durée (plus d'un an) sont toutefois tenus d'accepter un emploi même s'il ne correspond pas à leur fonction antérieure. Articulant une protection de l'emploi parmi les plus faibles du monde occidental avec une indemnisation des chômeurs parmi les plus généreuses, le Danemark est l'un des pays où les inégalités entre chômeurs et salariés sont les plus faibles. C'est également l'une des sociétés où les salariés sont les plus satisfaits de leur situation.

De fait, les comparaisons internationales qui nous renseignent sur le rôle anxiogène des protections dont jouissent sélectivement les salariés livrent un autre résultat : c'est dans les pays où le chômage est le mieux et le plus longtemps indemnisé que les employés sont les moins inquiets pour leur avenir professionnel. Une faible protection des emplois et une forte protection des chômeurs contribuent toutes les deux à réduire le coût d'une éventuelle perte de statut. En minimisant ce paramètre crucial, le Danemark

se hisse au sommet du palmarès des sociétés les moins anxiogènes. À l'inverse, cumulant protection de l'emploi parmi les plus fortes et indemnisation des chômeurs parmi les plus faibles, des pays comme la Grèce et l'Italie sont également ceux où les salariés se sentent le moins en sécurité.

Le compromis danois a bien des attraits. Pour autant, importer ses solutions en bloc dans le contexte français ne me semble pas un objectif raisonnable. Une politique de « rupture », quelle que soit sa couleur politique, n'est pas envisageable en pareil domaine. Une réforme des statuts qui protègent aujourd'hui l'immense majorité des salariés et orientent les ambitions de tous les autres doit être extrêmement prudente et progressive, et pas seulement pour éviter de paraître injuste aux yeux de tous ceux qui, aujourd'hui, ont le sentiment d'avoir déjà suffisamment payé pour les protections dont ils jouissent. Il y a dans notre société un attachement profond pour les hiérarchies de statut qui va bien au-delà de leurs bénéficiaires et qui montre à quel point elles demeurent, pour tout le monde, un horizon et un repère. Il s'agit souvent de droits conquis et de contrats implicites à long terme, qu'il n'est pas possible de rompre, de racheter ni de retirer sans provoquer un mécontentement rédhibitoire. La radicalité des oppositions montre alors qu'on porte atteinte à la dignité professionnelle des personnes et au sens qu'elles ont donné à leur vie.

Un premier progrès consisterait à accepter le fait que, en accroissant sélectivement la protection dont jouissent les salariés à statut, on tend à augmenter l'insécurité sociale pour l'ensemble de la société, particulièrement en temps de crise. Pour aller dans le sens d'une sécurité universelle, il est préférable d'accroître l'intégration sociale de ceux qui n'ont pas ou plus de statut. La clé d'un rapport plus détendu à l'avenir ne réside pas dans l'approfondissement des inégalités entre ceux qui ont un statut et les autres, mais au contraire dans leur réduction. Le mot d'ordre peut paraître banal ou modeste ; mais le mettre en application impliquerait déjà un renversement de nos priorités politiques et syndicales.

Conclusion

La France est aujourd'hui l'un des pays occidentaux où les citoyens sont les plus inquiets vis-à-vis de leur avenir personnel et vis-à-vis de l'avenir du pays. La société française a peur et cette anxiété est au principe de stratégies individuelles et de politiques publiques qui, en fin de compte, alimentent et entretiennent la peur. Chaque récession renforce un peu plus ce cercle vicieux.

L'idée que la peur puisse être au fondement de l'ordre social n'est pas nouvelle. On la trouve par exemple chez Hobbes, pour qui la peur d'être tué par ses concitoyens conduit les hommes à accorder à l'État le monopole de la violence. Mais l'angoisse peut être aussi un principe de gouvernement. Un large pan de l'action politique consiste à susciter des peurs (la peur des violences urbaines par exemple ou, inversement, la peur des violences policières), justifiant la mise en œuvre de programmes idéologiques et politiques préétablis. En France comme ailleurs, dans une démocratie ou sous un régime autoritaire, la peur est l'instrument privilégié des élites politiques, économiques, religieuses ou syndicales pour légitimer leur action et leur pouvoir [1].

1. Voir Corey Robin, *La Peur. Histoire d'une idée politique*, Armand Colin, 2006.

Il en va de la peur du déclassement comme des autres peurs. Elle représente un enjeu politique à part entière, tout à la fois fondé sur des faits réels et objet de manipulation. Les avocats d'un système éducatif plus sélectif ne manquent jamais d'exagérer le phénomène de déclassement que subissent certains diplômés. De même, les commentateurs désireux de justifier la défiance des classes populaires vis-à-vis des institutions dénoncent le déclassement démoralisant subi par les enfants de familles modestes à l'école (qui leur donne seulement un « petit bac ») puis sur le marché un travail (où ils n'obtiennent qu'un petit boulot précaire). Inversement, certains responsables politiques, à gauche, peuvent être tentés d'insister démesurément sur le déclassement des classes moyennes pour obtenir leurs suffrages. Un déclassement est une injustice, une promesse non tenue par la société, une rupture de contrat ; de ce fait, bien des mouvements ont intérêt à grossir l'importance des différentes formes de déclassement, pour pouvoir ensuite se présenter comme des vengeurs ou des redresseurs de torts. En cela, l'amplitude et les contours exacts du déclassement représentent un enjeu de première importance. C'est la raison pour laquelle les chercheurs qui travaillent sur ce thème ont une responsabilité toute particulière ; il n'y a pas, en la matière, de propos neutres.

Quelle que soit la part d'idéologie et de vérité contenue dans les discours en concurrence sur la question, tous passent à côté du fait que la peur du déclassement touche d'abord les classes sociales les plus favorisées. La peur de l'échec, du déclin, de la déchéance n'est nulle part aussi palpable que dans les stratégies déployées aujourd'hui par les catégories moyennes et supérieures pour protéger leurs enfants et maintenir leur « rang ». Les familles les plus riches et les plus diplômées n'ont jamais été aussi actives sur les marchés scolaires et résidentiels ; elles n'ont jamais fui avec autant de diligence la proximité des classes populaires ; elles n'ont jamais accordé autant d'importance à l'environnement social et scolaire dans lequel grandit et se forme leur progéniture. En ce sens, la peur du déclassement est l'une des passions les plus obsédantes

auxquelles se livrent les populations qui habitent dans le « ghetto français [1] » ; les calculs sans fin auxquels elle donne lieu constituent une véritable philosophie sociale.

L'inquiétude des familles les plus aisées explique également la pression qu'elles exercent pour que soient maintenues les classes de niveau dans les collèges et lycées. Sous prétexte de réserver les options de langues les plus exigeantes aux meilleurs élèves, ces classes permettent de séparer le bon grain de l'ivraie : c'est la manière dont l'institution peut aider les familles les plus favorisées à éviter les plus défavorisées. Quand les principaux des collèges n'obtempèrent pas à cette demande explicite ou tacite, ils voient, à la première déconvenue, leurs meilleurs élèves fuir vers le privé. Échouer à l'école n'a jamais été aussi pénalisant qu'aujourd'hui et les parents les plus aisés et les plus informés ont parfaitement intégré le rôle crucial du contexte social pour conjurer ce risque. La peur est à l'origine de la ségrégation urbaine ; elle entraîne aussi une ségrégation scolaire entre les différents collèges et lycées d'une région et, au sein de chaque établissement, entre les diverses filières et les différentes classes offertes aux enfants. C'est cette peur qui, depuis trente ans, met sourdement en échec les politiques de mixité sociale et de démocratisation de l'école.

Dans la plupart des cas, ces stratégies familiales sont couronnées de succès, puisque l'accès aux institutions d'élite du système scolaire français (et, par conséquent, aux principales positions de pouvoir) reste l'apanage quasi exclusif des enfants d'ingénieurs et de professeurs ; mais le prix à payer pour la société est de plus en plus exorbitant. Aujourd'hui comme au début des années 1970, les grandes écoles accueillent une toute petite fraction de chaque génération (moins de 1 %). On pourrait en conclure qu'il n'y a rien de nouveau sous le soleil de l'aristocratisme à la française. En réalité, les choses ont beaucoup changé ; car, entre les deux dates, la proportion de bacheliers dans chaque génération a été

1. Éric Maurin, *Le Ghetto français*, La République des Idées / Seuil, 2004.

multipliée par trois. Une grande partie de l'écrémage qui avait lieu autrefois avant le lycée s'effectue aujourd'hui après le baccalauréat. Dans l'absolu, le système des grandes écoles n'est pas plus sélectif qu'auparavant ; en revanche, il trie de plus en plus impitoyablement la population qui accède à l'enseignement supérieur et qui, en effet, a énormément augmenté. Les inégalités dans l'accès aux meilleures positions sociales sont restées à peu près stables au cours du temps, mais – c'est un fait essentiel – elles résultent désormais d'une concurrence beaucoup plus longue et généralisée, laquelle implique de la part des familles des stratégies de plus en plus complexes et de longue haleine. Le malthusianisme scolaire n'a jamais engendré autant d'anxiété et de luttes.

En polarisant l'espace social et en rendant plus palpable la menace des licenciements, la crise actuelle, comme les précédentes, attise la peur du déclassement. Pour la première fois depuis trente ans, une majorité de Français estime que leurs conditions de vie vont se dégrader dans les années à venir. Un tel niveau de pessimisme n'avait encore jamais été atteint par le passé. Dans ce contexte déprimé, il est probable que les jeunes diplômés vont, comme en 1993, s'inscrire en masse aux concours de la fonction publique. Une nouvelle génération de fonctionnaires surdiplômés va émerger au moment même où les déficits publics vont se creuser et la pression sur la fonction publique s'accentuer. Il est également prévisible que les politiques publiques vont concéder de nouvelles protections aux salariés qui sont déjà les plus protégés. Dans ce domaine, les meilleures intentions (quand elles existent) résistent rarement au principe de réalité politique et social.

La peur du déclassement, dans le contexte français, est-elle donc inéluctable ? Doit-on renoncer à jamais à cette forme de « paix sociale » que serait une compétition un peu moins précoce et généralisée ? Il ne faudrait surtout pas que les résultats présentés dans cet ouvrage conduisent à s'accommoder d'inégalités au motif qu'elles sont anciennes et que les réflexes séparatistes sont solidement ancrés au sein de la population. De nombreuses idées

sont depuis longtemps en circulation, dont l'application pourrait désamorcer l'enjeu des statuts et l'anxiété sociale qui en découle. Une initiative intéressante, le « système universel de dotation initiale », consiste à donner à chaque personne (l'année de ses 18 ans par exemple) un capital de mois de formation dans lequel il peut puiser tout au long de sa vie. En utilisant sa dotation, l'individu bénéficie d'une bourse d'étude, de facilités d'emprunt, etc. Un tel système est déjà en place en Suède, aux Pays-Bas et au Danemark. La distribution de telles dotations, utilisables à tout moment, contribuerait à rendre moins irréversibles les sanctions scolaires et moins angoissante la perspective d'un licenciement. On sent bien, pourtant, qu'il est très improbable qu'un tel système voie le jour en France – ou alors sous une forme complètement dénaturée. En effet, il est coûteux et comporte des points faibles, parmi lequel celui qui présume en chacun de nous la capacité d'être l'entrepreneur de sa propre vie. Mais l'essentiel n'est pas là.

Acclimater avec succès des innovations aussi radicales ne peut aller sans bousculer la façon dont nous imaginons la réussite sociale. Là réside sans doute l'obstacle le plus fondamental. Les sociétés à statut ont pour particularité de soumettre leurs membres à une petite succession de moments-clés, d'épisodes critiques où tout se joue (les concours en sont l'archétype). Acquérir un statut, aussi modeste soit-il, représente une forme d'élection à l'issue de laquelle le bénéficiaire se trouve soudain investi, pour le restant de sa vie, d'un supplément d'être social. Seul un déclassement pourra, par la suite, menacer ce supplément d'être ; c'est en cela aussi que la crainte du déclassement revêt une dimension existentielle. Les sociétés à statut comme la nôtre installent dans la vie des enjeux de vie et de mort sociale. Elles suscitent ainsi chez leurs membres un attachement un peu romantique aux hiérarchies de tous types (même quand ils en sont les perdants), tout en les rendant indifférents à l'exactitude trop froide de ces modèles sociaux où les citoyens diffèrent non pas du point de vue de la noblesse sociale, mais des semaines qui leur restent sur un compte

de formation ou des points de retraite qu'ils ont accumulés. L'ingrédient décisif pour réconcilier notre société avec elle-même et lui éviter de sombrer dans la dépression sociale n'est pas tant le génie technocratique que le volontarisme politique, qui saura rendre enviable ce qui devrait l'être de soi-même : une vie sans peur dans une société apaisée.

Table des matières

Introduction 5

Chapitre premier
L'émergence d'une société à statut 11
La protection des emplois face à la montée du chômage (1945-1974) 12
Des garanties de progression salariale 15
Un modèle pris à revers (1974-1979) 17
L'émergence de nouveaux statuts 19
La peur de tout perdre 22
Les inégalités de statut face aux récessions 23
La relégation de la jeunesse 26
Une peur à part 29

Chapitre II
Anatomie d'une récession : le choc de 1993 32
Les désillusions de la démocratisation scolaire 33
La fonction publique comme refuge 34
Au fondement de la fracture entre public et privé 36
Une analogie avec les années 1930 39
Le refus du déclassement 42

Essor d'un syndicalisme de résistance 43
Le rejet de l'Europe et du réformisme libéral 46
Anatomie du « non » au traité constitutionnel 48

Chapitre III
La valeur des diplômes en question 52
Diplômes et risque de chômage 55
Diplômes et précarité 59
Diplômes et accès au statut de cadre 62
Les mécomptes de la fluidité sociale 65
Origine sociale et accès aux emplois qualifiés 69

Chapitre IV
Les enjeux de la récession actuelle 74
Protéger les protégés ? 75
Protection des emplois et polarisation sociale 77
Réformer la protection de l'emploi 80
La polarisation sociale et l'anxiété des salariés protégés 84
Réduire les inégalités de statut 86

Conclusion 89

RÉALISATION : PAO ÉDITIONS DU SEUIL
IMPRESSION : CORLET IMPRIMEUR S.A. À CONDÉ-SUR-NOIREAU
DÉPÔT LÉGAL : OCTOBRE 2009. N° 100240-5 (124872)
IMPRIMÉ EN FRANCE

Déclassement : le mot est aujourd'hui sur toutes les lèvres et sous toutes les plumes. Mais, au-delà de son caractère incontournable, il recouvre deux réalités bien distinctes. La plus évidente a trait aux ruptures qui conduisent des individus à voir leur position se dégrader. La deuxième est encore plus décisive : c'est la peur du déclassement. Cette angoisse sourde, qui taraude un nombre croissant de Français, repose sur la conviction que personne n'est « à l'abri », que tout un chacun risque à tout moment de perdre son emploi, son salaire, ses prérogatives, en un mot son statut. En rendant la menace plus tangible, les crises portent cette anxiété à son paroxysme. Source de concurrence généralisée et de frustrations, la peur du déclassement est en train de devenir l'énergie négative de notre société. À partir de ce constat, Éric Maurin fonde une sociologie des récessions et propose une lecture radicalement neuve de la société française, tout en aidant à repenser les conditions de sa réforme.

Éric Maurin est directeur d'études à l'EHESS et professeur à l'École d'économie de Paris. Il a publié aux Éditions du Seuil *L'Égalité des possibles* (2002), *Le Ghetto français* (2005) et *La Nouvelle Question scolaire* (2007).

www.editionsduseuil.fr et www.repid.com

9 782021 002409

ISBN 978.2.02.100240.9 / Imprimé en France 10.2009

10,50 €