

LIVRES

Puzzle sociologique

Des milliers de données rassemblées sur l'Hexagone qui donnent à réfléchir

Voilà donc une nouvelle livraison de l'équipe de la revue *Autrement*, qui a eu l'idée, depuis plusieurs années, de rassembler dans des fascicules – tous intitulés « Atlas de... » –, des informations utiles, précieuses et souvent originales sur des sujets aussi divers que l'immigration, la première guerre mondiale ou les nouvelles fractures sociales dans l'Hexagone. Cartes colorées, infographies limpides, chiffres-clés, commentaires denses et nerveux à la fois..., les recettes de la maison d'édition restent les mêmes pour cet *Atlas des Français aujourd'hui*. Un régal qui nous entraîne de la démographie aux pratiques sportives en passant par le patrimoine, les seniors « à l'assaut de la société » (sic), la vie au travail, etc.

Mais ce serait une erreur de ne voir dans ces 200 pages rythmées qu'une compilation de données statistiques piochées auprès de l'Insee ou de l'Institut national d'études démographiques (INED), fussent-elles agréablement présentées. En acceptant de signer la préface, Christian Baudelot, professeur de sociologie à l'École normale supérieure (ENS), ne s'y est pas trompé. Il souligne comment l'auteur de l'ouvrage, Laurence Duboys Fresney, secrétaire scientifique du groupe Louis Dirin à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), s'inscrit dans la lignée des travaux d'Henri Mendras, son ancien mentor, décédé en novembre 2003, à savoir « l'observation permanente du changement social, au moment même où il se produit et dans la pluralité de ses dimensions ».

En effet, comment saisir ces Français tels que nous les présente M^{me} Duboys Fresney ? Leur moral est en berne, le niveau élevé du chômage les inquiète terrible-

ment, ils sont les premiers consommateurs de psychotropes du Vieux Continent et pourtant ils se distinguent de tous les autres citoyens de l'Union européenne, à l'exception des Irlandais, par un des indicateurs les plus sûrs d'une grande confiance dans l'avenir : les Françaises sont les championnes de la fécondité en Europe.

Un paradoxe ? Pas vraiment. Certes, beaucoup d'experts estiment la cellule familiale en danger. Plusieurs chiffres sont d'ailleurs là pour conforter leur analyse : en 2003, un mineur sur quatre a vu ses parents se séparer et un jeune de moins de 25 ans sur quatre vit soit avec son père, soit avec sa mère. Pour autant, constate l'auteur, « la cellule familiale, recomposée ou monoparentale, montre toute sa force à travers les réseaux entretenus de beaux parents, d'ex-conjoints et de grands-

ATLAS DES FRANÇAIS
AUJOURD'HUIde Laurence Duboys Fresney
Editions Autrement
184 p., 25 €

parents. On assiste plutôt à un renforcement de la parentèle ». Ainsi, aujourd'hui, la quasi-totalité des enfants nés hors mariage sont reconnus par leur père, alors qu'au début des années 1970 ce n'était le cas que d'un enfant sur cinq. De même, aux yeux de la loi, « l'intérêt de l'enfant » est dorénavant au centre des dispositions concernant la famille et le couple. Autant d'éléments largement détaillés et analysés qui expliquent les résultats français en matière de fécondité, pour prendre cet exemple parmi d'autres. Au total et comme le dit joliment Christian Baudelot, « cet atlas nous instruit mais il nous oblige surtout à penser ».

MARIE-BÉATRICE BAUDET

Le management public,
un savoir-faire scandinaveLa qualité des services rendus satisfait largement Danois et Suédois.
Un exemple à suivre pour l'Etat français ?

JEAN-CLAUDE BARBIER

CNRS

Comme courant politique, le néolibéralisme milite de façon dogmatique contre l'existence d'un secteur public et pour l'abaissement de l'Etat. Sa critique en Europe présente nombre d'insuffisances. L'une tient dans la qualification des méthodes du management moderne dans le secteur public comme néolibérales. Cette impasse n'affaiblit pas seulement la crédibilité de la critique. Elle diminue la défense efficace des justifications, pourtant bien assises sur les plans économique et sociopolitique, d'un secteur public dynamique et universel, face à un projet général de marchandisation privée. On se souvient que la circulaire dite Rocard de 1989 avait lancé un vaste chantier de modernisation en France, en particulier pour la gestion des ressources humaines. Près de vingt ans plus tard, se tourner vers l'expérience scandinave est plein d'enseignements pour reprendre ce débat.

Suède et Danemark sont de bons exemples de ce point de vue, qui s'efforcent de rendre leur secteur public constamment plus performant, afin qu'il offre des services de qualité correspondant à une attente exigeante du public scandinave. Quitte, par exemple, à aiguiser la compétition entre public et privé, au nom d'un « libre choix » des consommateurs dans certains cas – comme dans certains services sociaux ou dans le service de l'emploi. Un axe du management public au Danemark consiste dans la motivation du personnel : les salariés du secteur public sont représentés, aux côtés de leurs homologues du privé, par des syndicats légitimes qui négocient avec des organismes représentatifs d'employeurs publics, représentant les communes ou l'Etat central, et étroitement coordonnés avec les organismes issus des employeurs privés.

A cet égard, l'une des caractéristiques du marché danois du travail tient dans ce qu'on peut appeler la « continuité des conditions d'emploi » entre secteur privé et secteur public et, dans ce dernier, entre fonctionnaires et contractuels de droit commun. La majorité des salariés du public disposent de conditions d'emploi et de travail proches de leurs collègues du privé, ce qui facilite la mobilité et l'adaptation du service, sans parler de la justice sociale. En outre, comparés aux salariés

du public en France, seuls certains sont titulaires d'un emploi à vie. Le fonctionnaire danois peut d'ailleurs, dans des cas exceptionnels, être licencié (et garder sa retraite de fonctionnaire, cumulable avec un emploi) ; il peut être aussi fonctionnaire pour un temps limité. Aujourd'hui, les fonctionnaires ne représentent qu'environ 13 % d'un secteur public légitime, puissant et bien géré, fournisseur de services appréciés des citoyens, qui savent bien pourtant, comme dans le cas de l'éducation, qu'il y a encore beaucoup à améliorer.

Les postes
de fonctionnaires
sont réservés
à des postes dirigeants,
à des services régaliens,
(armée, police, justice)
et ils n'ont pas
le droit de grève

La qualité du service public est-elle moindre parce que le nombre des fonctionnaires baisse encore aujourd'hui ? Est-il souhaitable qu'un jeune titulaire d'un master d'économie soit employé sur une base contractuelle – contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat à durée indéterminée (CDI) au ministère des finances, par exemple – comme l'est son supérieur chef de bureau expérimenté ? Est-il juste que tous deux bénéficient de conditions égalitaires de mobilité, de sécurité et de protection sociale ? La qualité du travail des chercheurs danois est-elle moindre, publient-ils moins et plus mal parce qu'une minorité seulement d'entre eux possède le statut de fonctionnaire ? Voilà des questions qui, posées à des syndicalistes ou des chercheurs danois, ne semblent pas les préoccuper, ce qui étonne l'observateur français. Les postes de fonctionnaires sont réservés à des

postes dirigeants, à des services régaliens (armée, police, justice...) – on demande en loyauté plus aux fonctionnaires qu'aux autres, et ils n'ont pas le droit de grève. Dans les communes (le plus gros employeur danois), le syndicat KL des employés a négocié une nouvelle convention collective pour les cadres, qui prévoit qu'ils ne seront plus automatiquement embauchés sous le statut de fonctionnaire. En contrepartie, ils garderont cependant un délai de préavis supérieur aux autres salariés : un an au lieu de six mois.

On peut se demander si cette relative égalité des conditions ne fournit pas un ingrédient important de la performance du secteur public danois. On peut aussi se demander si en France on pourrait s'inspirer de ces formes égalitaires de gestion du personnel. Loin de focaliser le débat sur les seuls aspects statutaires, comme le font les dogmatiques du programme néolibéral, n'est-il pas recevable de relier les questions de qualité, d'accessibilité et de coût des services publics à celles de la gestion du personnel ? Nos voisins scandinaves semblent en tout cas avoir bien maîtrisé la question, tout en se passant, progressivement, d'une large fonction publique. Rien ne dit que leur exemple soit pertinent en France.

Reste que la question mérite d'être posée chez nous aux acteurs sociaux et aux élus. Au moment où tant d'encre coule à propos de la réforme des contrats de travail, alors que certains parlent même d'un contrat unique (dans le privé), il est frappant de constater que le débat ne prend presque jamais en compte le secteur public où, alors que la grande majorité des salariés sont titulaires d'un emploi à vie, des emplois encore plus précaires que dans le secteur privé sont couramment offerts. La leçon scandinave en matière de réforme des conditions d'emploi est que les services publics sont si importants qu'il ne faut certainement pas les laisser en dehors des réformes de modernisation. ■

Jean-Claude Barbier est directeur de recherche au CNRS-Matisse, UMR CES université Paris-I-Panthéon-Sorbonne.
Jean-Claude.Barbier@univ-paris1.fr

PARUTIONS

GESTION DES ÂGES :
POUVOIR VIEILLIR
EN TRAVAILLANTsous la direction de Marion Gilles
et Florence Loisel

Pour que les salariés arrivent à prendre leur retraite à taux plein et en bonne santé et que la transmission des compétences au sein des entreprises se fasse dans de bonnes conditions, les employeurs doivent modifier leur gestion des ressources humaines. L'ambition de cet ouvrage, coordonné par deux sociologues de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), avec la collaboration d'intervenants en entreprise, est de montrer, à partir de cas concrets, comment rendre le travail plus largement accessible, quel que soit l'âge, sans perte de performance, en évitant l'usure professionnelle et l'exclusion.

Ce livre présente des pistes d'actions destinées à modifier les situations de travail en jouant sur l'organisation, la formation, l'aménagement du temps, la gestion des carrières, etc. La réussite de la démarche repose, écrivent les auteurs, sur « l'engagement des différents acteurs de l'entreprise : direction, représentants du personnel et salariés ».

(Editions Anact, coll. « Agir sur... », 233 p., 14 €.) F. A.

LES MÉTIERS
DU TERTIAIRE

un hors-série

d'Alternatives économiques

Les activités tertiaires représentent 75 % des emplois d'aujourd'hui et sans doute plus de 80 % demain. En rappelant cette réali-

té dans leur éditorial, Benoît Bouyx, directeur adjoint de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), et Philippe Frémeaux, directeur de la rédaction du mensuel *Alternatives économiques*, plantent le décor de ce numéro spécial qui passe au crible plus de 40 secteurs, du commerce à l'hôtellerie-restauration en passant par l'aide à domicile, la publicité et les télécommunications. Chaque activité donne lieu à une fiche descriptive qui permet de mesurer les opportunités pour y faire carrière. Un guide utile pour les jeunes en mal de vocation.

(Hors-série n° 23, mars 2006, 136 p., 9,50 €) M.-B. B.

LE BAL DES DIRIGEANTES,
d'Annie Batlle
et Sandra Battle-Nelson

C'est un livre familial puisqu'il est écrit par un couple mère-fille décidé à montrer combien l'accès des femmes au pouvoir dans l'entreprise peut aider à faire bouger les organisations et les modes de management.

S'appuyant sur les témoignages de nombreuses personnalités féminines, cadres dirigeantes ou responsables politiques, les auteures tentent de démontrer que les femmes, moins intéressées, selon elles, par les jeux de pouvoir et les stratégies individuelles, misent davantage « sur l'humain, le collectif et les compromis ». Une profession de foi qui ne se transforme pas en hymne conquérant et qui mérite donc que l'on s'y intéresse.

(Eyrolles, décembre 2005, 278 p., 22 €.) M.-B. B.

Les revenus individuels des Américains
sont-ils plus ou moins volatils ?

En vingt ans, les Etats-Unis n'ont vécu que deux récessions. La manière dont cette « quiétude » économique s'est traduite pour les ménages est difficile à analyser

CHRISTOPHE BOUCHER

Université Paris-XIII

L'économie américaine est entrée dans une période de quiétude. La croissance de l'activité est devenue depuis le milieu des années 1980 sensiblement moins volatile, un phénomène qualifié de « grande modération ». Sur cette période, deux récessions relativement modérées ont été observées alors que, sur les quarante années précédentes, l'économie américaine en a connu huit. Mais même en dehors des périodes de récession, les variations trimestrielles du produit intérieur brut (PIB) réel sont moins volatiles aujourd'hui. Parallèlement, la volatilité de l'inflation s'est réduite d'environ deux tiers. Les anticipations inflationnistes à long terme sont maintenant durablement ancrées à un faible niveau. Cette double évolution concerne également, dans une moindre mesure, plusieurs autres pays industrialisés majeurs à l'exception du Japon.

Différentes pistes ont été explorées dans la littérature académique pour expliquer cette grande modération. Aucune n'est en soi pleinement satisfaisante. Les politiques contra-cycliques de la Réserve fédérale américaine (FED), la Banque centrale, seraient devenues plus efficaces et davantage tournées vers des objectifs de stabilisation de l'activité à moyen terme. Mais cela explique comment l'inflation a été maîtrisée plutôt que l'origine de la grande modération. Il est possible aussi que les chocs soient devenus moins violents. Mais l'ampleur de ceux que nous pouvons observer – chocs pétroliers, krachs sur les marchés financiers – est toujours très inégale. Le rôle prépondérant qu'ont pris les services par rapport au secteur manufacturier aurait réduit l'importance des stocks, source importante de fluctuation de l'activité. Mais la volatilité de l'activité globale

du secteur manufacturier a aussi diminué. D'autres experts ont suggéré que la démocratisation du crédit autorisée par l'approfondissement et l'élargissement des marchés financiers permet aux individus de se prémunir contre les ralentissements conjoncturels en empruntant lorsque les temps sont difficiles pour lisser leur consommation. Mais cette évolution a été lente et graduelle au cours des trente dernières années alors que la réduction de la volatilité de l'activité observée à partir du milieu des années 1980 est relativement abrupte. Le débat n'est donc pas clos et devrait nourrir encore de nombreux travaux de recherche.

Quoi qu'il en soit, beaucoup de ménages américains seraient aujourd'hui surpris d'apprendre que leurs revenus sont devenus moins volatils. En effet, en analysant des échantillons de 5 000 familles collectés depuis près de quarante ans par l'université du Michigan, Robert Moffitt et Peter Gott-schalk, respectivement de l'université Johns Hopkins et du Boston College, ont montré que l'instabilité des revenus masculins aux Etats-Unis a connu une augmentation significative depuis deux décennies. Contrairement à ce qui est généralement supposé, cette instabilité ne provient pas de celle de l'emploi mais de la rémunération reçue par les travailleurs. La plus grande part de cette instabilité est temporaire, c'est-à-dire inférieure à trois ans, mais une part non négligeable est permanente et reflète des pertes de revenu que les travailleurs n'ont

jamais récupérées. Cette divergence entre le niveau macroéconomique et le niveau microéconomique de l'analyse peut s'expliquer par une désynchronisation des fluctuations des revenus individuels et leur moindre dépendance vis-à-vis du cycle économique.

Une plus grande volatilité des revenus individuels peut refléter une mobilité sociale accrue ou témoigner d'un grand dynamisme de l'activité – les individus prennent des risques dans leur carrière et changent d'emploi. Malheureusement, ni l'une ni l'autre de ces explications ne semble confirmée par les faits. Il est aujourd'hui bien connu que la mobilité sociale au moins intragénérationnelle a très peu évolué depuis trente ans aux Etats-Unis. En outre, le revenu médian des familles a bien augmenté depuis les années 1970 mais, pour les trois quarts, cette hausse tient à la progression du nombre d'heures travaillées par les femmes.

Toutes choses égales par ailleurs, une activité économique plus stable procure plusieurs bénéfices potentiels tels que la réduction de l'incertitude ainsi qu'une plus grande stabilité des emplois. D'un autre côté, les recherches en économie comportementale initiées par Daniel Kahneman et Amos Tversky indiquent que les individus présentent une forte aversion pour les pertes, c'est-à-dire qu'une baisse du revenu est perçue plus intensément qu'une hausse correspondante. Ainsi, même temporaire, la plus grande instabilité des revenus individuels observée depuis vingt ans a certainement dégradé le bien-être ressenti par les ménages américains. ■

Christophe Boucher est chercheur à l'ESG et à l'université Paris-XIII.