



LETTRES D'EUROPE & ENTREPRISES

Janvier 2008 – n°42

SOMMAIRE

2008 : année européenne pour la France p. 2

Bruno VEVER

« Flexicurité » et « Marchés Transitionnels du Travail »: même combat ?

Retour sur deux notions clés du modèle social Européen p. 4

Guillaume BLACHE

En direct d'E&E p. 10





2008 : année européenne pour la France

Bruno VEVER
Secrétaire général

Après l'éprouvant échec du référendum de 2005, la France était parvenue l'an dernier, à l'initiative du président Sarkozy nouvellement élu, à trouver une issue permettant, avec l'appui efficace des présidences allemande puis portugaise, d'adopter le 13 décembre le traité de Lisbonne.

Pour 2008, il s'agit de confirmer ce retour européen de la France, à commencer par la ratification du nouveau traité. Plus question de se distinguer par une exception hexagonale. Le parlement français est donc mobilisé pour bien commencer l'année, en assurant cette ratification sans accroc et sans délai, avant la campagne des municipales. Nous devons bien cette exemplarité à nos partenaires européens, à commencer par les dix-huit qui auront ratifié pour rien le défunt traité constitutionnel.

En juillet 2008, la France prendra à son tour la présidence du Conseil de l'Union, succédant à la Slovaquie qui l'assume depuis le début de l'année. Ce sera la dernière présidence européenne à l'ancienne, entièrement confiée à un Etat membre. En effet, à dater de 2009, la présidence des réunions les plus importantes du Conseil, notamment celle du Conseil européen, reviendra, conformément au traité de Lisbonne, à une personnalité durablement élue, même si un dispositif tournant entre Etats membres continuera de gérer la présidence des réunions habituelles.

Que faut-il attendre de cette prochaine présidence ? Plusieurs priorités ont été récemment soulignées par Nicolas Sarkozy, qui a cité l'immigration, la sécurité et la défense, l'énergie, l'environnement. Elles s'ajoutent à d'autres déjà mises en avant par la France au cours des derniers mois, telle la mise en place d'une « Union méditerranéenne » ou une gouvernance plus politique de l'euro. Sans oublier d'autres préoccupations françaises également connues, comme traditionnellement la préservation des moyens de la politique agricole commune, ou récemment la controverse rallumée – au mécontentement de nos partenaires et du commissaire Barrot lui-même - sur les quotas de pêche.

A l'approche de la présidence française, plusieurs mises en garde commencent à se faire jour. Les vieux routiers de l'Europe rappellent que la présidence de l'Union n'est pas le meilleur moment pour faire aboutir ses propres priorités. Ce serait plutôt le contraire. Une présidence tournante du Conseil, au cours de sa brève période de six mois, ne peut réussir qu'en partenariat avec les présidences précédente et suivante, en bonne coopération avec une Commission aussi pérenne qu'incontournable, et en ouverture permanente avec tous les autres Etats membres, quelle que soit leur « taille ». On ne peut avancer utilement et obtenir un bon bilan de présidence qu'en jouant pleinement ce jeu communautaire très interactif et très



partenarial, forcément différent des règles de gouvernance qui ont cours à l'échelle de l'hexagone.

Pour sa part, le MEDEF ne s'y est pas trompé en organisant le 8 février son assemblée générale à Bruxelles, au siège du Parlement européen, et en orientant la réflexion des entrepreneurs français autour du benchmarking européen, c'est à dire la confrontation économique et sociale des idées, des pratiques et des résultats.

De son côté le secrétaire d'Etat aux affaires européennes Jean-Pierre Jouyet, insistant sur l'exigence spécifiquement européenne de cette prochaine présidence française, a bien souligné la nécessité de renforcer le dialogue en amont avec nos partenaires européens que nous avons trop tendance à négliger. Ainsi le projet très élyséen d'Union méditerranéenne, dont le conseiller spécial Henri Guaino est le principal inspirateur, reste mal compris et mal reçu outre-Rhin : on redoute un brouillage avec l'identité et la cohésion déjà difficiles de l'Union européenne, et on préfère s'en tenir au processus euro-méditerranéen de Barcelone déjà engagé depuis plus de dix ans. En ce domaine comme dans d'autres, Paris va devoir réexaminer à l'aune d'une concertation européenne plus effective la pertinence politique et pratique de ses projets, et au besoin les amender en conséquence. Nicolas Sarkozy a d'ailleurs lui-même annoncé sa visite ou celle de François Fillon à tous nos partenaires européens avant juillet.

On ne saurait non plus négliger le dialogue européen avec les associations et les citoyens, à commencer par celui dans l'hexagone, que le gouvernement entend promouvoir en liaison avec la présidence française, et qui prendra toute sa dimension en 2009 avec l'élection du Parlement européen. Ainsi, la ratification parlementaire accélérée du traité de Lisbonne ne signifie aucunement l'enterrement du débat public français sur l'Europe. Au contraire, celui-ci ne devrait pas cesser de monter en puissance jusqu'à l'année prochaine. Ce n'est pas seulement la France qui va retrouver l'Europe. Les Français aussi vont à nouveau être appelés à s'exprimer comme Européens. Après tant de malentendus et face à tant d'enjeux, qui s'en plaindrait ?



« Flexicurité » et « Marchés Transitionnels du Travail » : même combat ?

Retour sur deux notions clés du modèle social Européen

Guillaume BLACHE

Doctorant en sciences économiques
Université de Lyon

Face à la remise en cause des solidarités traditionnelles résultant du conflit entre une logique financière et une logique orientée vers les intérêts collectifs, sociaux et économiques de long terme, il est nécessaire de repenser le modèle social Européen dans son acceptation la plus large qui est de garantir un équilibre de droits et de responsabilités entre les différents acteurs opérants sur le marché du travail. L'objectif est la promotion de nouvelles garanties face à l'accroissement et à la diversité des risques associés au marché du travail, non pas en diabolisant le rôle du marché et/ou en renforçant la protection de l'emploi pesant sur les seules entreprises mais en mettant d'avantage l'accent sur la protection des personnes au cours de leur cycle de vie. Deux orientations aux contours parfois flous ont vu le jour un peu partout en Europe depuis le milieu des années 90 : la « flexicurité » et les « marchés transitionnels du travail » (MTT).

Si la notion de « flexicurité » a depuis influencé les débats politiques nationaux et Européens autour de l'emploi, les MTT restent encore largement cantonnés au domaine de la recherche en sciences sociales sans avoir véritablement débouché sur une quelconque politique se réclamant de cette approche (Blache, 2007 (1)). L'objectif ne sera pas de rentrer dans le détail des travaux effectués sur ces deux notions mais d'apporter suffisamment de précisions pour en apprécier les fondements théoriques et voir en quoi sont-elles à la fois complémentaires et différentes.

La « flexicurité » : Quelques éléments d'analyse

De la « flexicurité » Néerlandaise à la « flexicurité » Danoise

L'origine de la notion de « flexicurité » ne vient pas du Danemark comme on le laisse parfois entendre mais bien des Pays-Bas suite à une note intitulée *Flexibility and Security* du ministre de l'emploi, Ad Melkert en 1995. Ce texte découle trois ans plus tard sur la loi « flexibilité et sécurité » (« *wet Flexibiliteit en Zekerheid* », 1999) dont l'objectif majeur est de réduire ce que les économistes de l'emploi qualifieraient le dualisme du marché du travail, c'est-à-dire l'existence d'une main d'œuvre stabilisée sur des marchés primaires et disposant de tout un ensemble de garantie (en termes de protection sociale, de salaire et de promotion) et d'une main d'œuvre peu sécurisée, développant des comportements moins stables sur des marchés secondaires beaucoup plus flexibles. Dans les faits, cette loi s'est traduite par une augmentation de la flexibilité numérique externe (recours plus facile aux contrats temporaires, augmentation des transitions d'emploi à emploi).

Parallèlement, cette loi attribue les mêmes droits aux travailleurs en matière de sécurité sociale quelque soit le type de contrat. Des règles plus strictes pour les agences de travail temporaire



ont été également mises en place comme l'obligation de fournir aux individus qui le souhaitent un contrat à durée déterminée après deux ou trois contrats temporaires. En revanche, la notion de « flexicurité » telle qu'elle est utilisée par les décideurs politiques renvoie à l'expérience Danoise. La grande différence par rapport aux Pays-Bas est qu'au Danemark la « flexicurité » n'est pas le résultat d'une stratégie politique délibérée mais plutôt l'aboutissement d'un certain nombre de situations passées (Bredgaard & al, 2007).

Au Danemark, cette notion de « flexicurité » a été pour la première fois introduite dans une publication du ministère Danois du travail (*Arbejdsministeriet, 1999*) dans lequel y était décrit le fameux « triangle d'or » combinant une grande flexibilité du marché du travail, un système d'indemnisation généreux et des politiques actives de l'emploi.

La flexibilité du marché du travail (premier angle) découle en partie du compromis de 1899 donnant au patronat le droit d'embaucher et de licencier et aux salariés le droit de se syndiquer. Ce compromis n'a jamais été remis en cause et fait depuis office de « constitution » du marché du travail. La négociation collective y constitue la source première du droit du travail.

L'assurance chômage (deuxième angle) dont la gestion des caisses appartient aux organisations syndicales s'est peu à peu développée avec un accroissement du niveau de générosité en termes de durée et de compensation à la fin des années 60'.

Le troisième angle renvoyant aux politiques actives de l'emploi a été rajouté dans le milieu des années 90' avec pour objectifs de permettre aux entreprises de trouver la main d'œuvre dont elles ont besoin et, d'accompagner et former les chômeurs en vue de leur réintégration sur le marché du travail.

La « flexicurité » Danoise ne serait donc pas l'objet d'une stratégie politique délibérée mais plutôt le résultat d'un contexte historique et institutionnel ancien avec comme point d'ancrage le compromis social, ce qui rend ce système difficilement exportable. Précisons néanmoins que le succès danois en matière d'emploi n'aurait pas été possible sans les points de croissance supplémentaire obtenus au cours des années 90' résultant de l'accent mis sur une maîtrise rigoureuse des conjonctures.

La « flexicurité » comme outil d'analyse

Différentes combinaisons possibles de « flexibilité » et de « sécurité » ont vu le jour en Europe suivant les régimes nationaux d'emploi et de protection sociale. Les classifications opérées par le passé montre qu'il existe quatre formes de flexibilité (Leschke & al, 2006): 1/ la flexibilité numérique externe (transitions d'emploi à emploi, licenciement temporaire, contrats temporaires...), 2/ la flexibilité numérique interne (heures supplémentaires, temps partiel, épargne temps...), 3/ la flexibilité fonctionnelle interne (changement de fonction dans l'entreprise, compétences multiples, promotion/rétrogradation, formation entièrement gérée par l'entreprise (*workplace training*), formation dispensée à l'extérieur mais organisée par l'entreprise (*on-the-job training*)...), 4/ la flexibilité fonctionnelle externe (sous-traitance, flexibilité du système de fixation des salaires, formation dispensée et gérée à l'extérieur du lieu de travail (*off-the-job training*)...).

Parallèlement, il existe quatre formes possibles de sécurité (Atkinson, 1984 ; Leschke & al, 2006): 1/ la sécurité d'emploi avec réallocation du travail (aussi appelée la sécurité de l'emploi ou de l'employabilité, *employment security*) qui doit permettre aux individus de changer ou de retrouver un emploi en améliorant leur employabilité (ex : politiques actives de l'emploi), 2/ la sécurité d'emploi sans réallocation du travail (ou sécurité dans l'emploi, *job security*), visant à maintenir les individus dans un même emploi (ex : législation restrictive en matière de licenciement) 3/ la sécurité de revenu (assurance chômage, assurance maladie, aide



sociale...), 4/ la sécurité combinée ou d'options impliquant ici une réallocation du travail (congé parental, de formation, de maladie, retraite anticipée...).

Trois types de relation peuvent être envisagés entre ces différents éléments de flexibilité et de sécurité : une relation de complémentarité positive (ex : la sécurité d'emploi (*job security*) avec les flexibilités fonctionnelles internes et externes et la flexibilité numérique interne), une relation de compromis (ex : plus on a de sécurité d'emploi moins il sera possible de mettre l'accent sur la flexibilité numérique externe) et enfin une relation négative (ex : si la combinaison de la sécurité de revenu à la flexibilité numérique externe est positive au sens où elle protège l'individu en cas de perte d'emploi, ce nœud s'avère néfaste lorsqu'il exclut durablement le chômeur du marché du travail par une politique d'assistance coûteuse pour l'ensemble de la collectivité. Une solution au problème résiderait à faire combiner cette fois-ci flexibilité numérique externe et sécurité de l'emploi par le biais de politiques de formation et d'activation. Une telle situation combinée à une sécurité de revenu permettrait une externalisation des responsabilités en matière de licenciement de la part des entreprises, l'Etat assurant l'aspect sécuritaire. C'est l'option qui a été plus ou moins retenue au Danemark par opposition aux pays comme la France où la sécurité est assurée par l'entreprise au travers de règles strictes en matière de licenciement et où la flexibilité est essentiellement assurée en interne dans l'entreprise sous forme numérique et fonctionnelle).

Or, notons que le nœud flexibilité numérique externe – sécurité de l'emploi (*employment security*) peut également s'avérer négatif dans la mesure où il entraînerait moins d'engagement et d'investissement dans les ressources humaines de la part de la firme mais également moins d'attachement des salariés à leur entreprise.

Rappelons également que le marché du travail est loin d'être homogène. Les individus, selon leur caractéristique et leur positionnement dans le cycle de vie ne sont pas soumis aux mêmes combinaisons entre flexibilité et sécurité. La même remarque peut être formulée concernant les entreprises qui, suivant leur taille et leur activité, procéderont de manière implicite à des combinaisons différentes.

Cela nous amène ici à un point central quant au sens à donner à la « flexicurité », notamment sur le clivage entre la flexibilité aux entreprises et la sécurité aux salariés. En réalité, les entreprises peuvent également avoir besoin de sécuriser leurs salariés lorsque ces derniers sont compétents et ainsi capturer des gains de productivité, tout comme les salariés gagneraient à être flexibles afin de mieux combiner vie familiale et emploi en tenant compte du cycle de vie. La question est donc de savoir comment organiser et mettre en place ces arrangements mutuellement favorables. C'est sur ce point que les « marchés transitionnels du travail » fournissent à la fois des éléments de réponse et un prolongement possible à la notion de « flexicurité ».

Les « marchés transitionnels du travail » : vers une vision collective et dynamique de la « flexicurité »

« Le management transitionnel des mobilités »

Le concept de « marchés transitionnels du travail » a été initialement développé dans le milieu des années 1990 par des chercheurs du centre WZB (Wissenschaftszentrum, Berlin) et prend appui 1/ sur la « porosité » des frontières entre les différents « états » représentés par l'emploi, le chômage et l'inactivité, 2/ sur la discontinuité croissante des carrières. Dès lors, les nombreux états intermédiaires ou « transitions » qui en découlent doivent faire l'objet d'aménagement concerté donnant lieu à de nouveaux droits dans la mesure où l'intégration sociale des salariés ne repose plus sur l'obtention d'un emploi stable (Gazier, 2000). Les



« transitions » renvoient à toute situations de travail et d'activité s'écartant de la situation de référence caractérisée par l'emploi régulier à temps plein (Gazier, 2007). Ces « transitions » peuvent prendre des formes diverses et intégrer le « hors-travail » (période de congés, mi-temps, formation, activation...) (Schmid & Gazier, 2002). Cette approche oblige ainsi à envisager le marché du travail non plus comme un lieu de confrontation entre offres et demandes de travail exprimées en stock mais comme un espace de mobilités dans lequel s'organisent des flux entre différents « états ».

Sur le plan de la théorie économique, cette vision dynamique du marché du travail constitue donc un prolongement aux travaux institutionnalistes américains qui s'organisent autour de cinq piliers : 1/ l'importance doit être accordée aux flux et aux espaces de mobilité pour traiter du marché du travail (Kerr, 1977), 2/ l'importance de l'histoire et de la culture pour expliquer les situations économiques, 3/ le comportement des agents économiques ne relève pas de lois universelles de la nature ou d'une quelconque maximisation de l'utilité économique mais plutôt d'un contexte culturel, social et légal qui varie en fonction de l'époque et de l'endroit dans lequel les individus évoluent (Commons, 1931), 4/ les relations salariales se caractérisent par des conflits d'intérêts et de pouvoir (Lerner, 1950 ; Galbraith, 1958) 5/ l'Etat constitue un acteur privilégié dans l'économie par le biais de politiques économiques appropriées en vue de satisfaire l'intérêt général (Clark, 1969).

En revanche, le concept de « marchés transitionnels » se distingue des précédentes théories institutionnalistes sur un point central qui est l'hétérogénéité du marché du travail, c'est-à-dire la segmentation du marché du travail caractérisé par la présence d'un marché interne dans lequel les mécanismes d'allocation de la main d'oeuvre, de promotion, de rémunérations sont définis en interne et, écartés de la confrontation entre offres et demandent de travail s'opérant sur un marché externe concurrentiel (Doeringer & Piore, 1971, Reich, Gordon & Edwards, 1973).

Selon les auteurs des marchés transitionnels cette segmentation marchés internes/marchés externes tend à disparaître du fait de la multiplication des états intermédiaires et des transformations qui se sont opérées dans les relations de travail et d'emploi (Osterman, 1999). Le concept de marchés transitionnels ne remet certes pas en cause le manque d'homogénéité de la force de travail pour expliquer les différences de trajectoires individuelles. Sur ce point, les « marchés transitionnels du travail » vise à permettre aux *outsiders* de regagner le marché du travail en leur proposant différentes options de mobilités pour y parvenir. Cela va des dispositifs traditionnels de formation et de reclassement à des formes plus originales d'arrangements expérimentés de manière séparée en Europe (cofinancement négocié des politiques de l'emploi, dispositifs de chômage partiel, dispositifs de congé avec remplacement, fondations de travail, groupements d'employeurs, allocation chômage donnant lieu à l'exercice d'activités socialement utiles...).

A la formule « équiper les gens pour le marché », employée en Angleterre lors de la période du « New Deal » (investissement massif dans la formation en vue de remettre les individus dans l'emploi), les MTT répondent par la formule « équiper le marché pour les gens », c'est-à-dire en mettant non plus seulement l'accent sur l'effort d'investissement en capital humain mais également sur la qualité de l'emploi, les compétences accumulées et les conséquences à long terme des mesures de formation et de placement. Un tel mot d'ordre présuppose également selon leurs auteurs un contrôle collectif sur les mobilités et les opportunités d'emploi améliorant ainsi la capacité des individus les plus vulnérables à mobiliser leurs dotations en capital (humain, matériel et social) une fois acquises.

Si le processus de marginalisation constitue le principal domaine sur lequel « les marchés transitionnels du travail » sont censés intervenir, la flexibilité adaptée au cycle de vie durant toute la vie active constitue une deuxième priorité. L'idée sous-jacente est que le nombre d'heures travaillé durant toute la vie doit rester le même mais doit être distribué de manière

différente et plus souple en fonction des impératifs de chacun. Un tel redécoupage du temps de travail nécessiterait donc certes de travailler plus longtemps mais avec un nombre d'heures hebdomadaires travaillées qui pourrait varier au-dessus et en dessous de la durée normale légale durant certaines étapes de la vie active.

Par ailleurs, si comme les théories institutionnalistes, le concept de « marchés transitionnels du travail » privilégie une approche en termes de flux, ces derniers portent non plus sur le niveau de mobilité entre secteurs d'activité pour expliquer le niveau de segmentation (ou l'existence de sous marchés) mais sur la mobilité entre différents « états ».

Similarités et différences entre « flexicurité » et MTT

Un des prérequis à la « flexicurité » dans sa conception la plus étroite est la transformation d'un système passif d'assurance chômage en un système actif d'assurance chômage (assurance emploi).

Tout comme dans la littérature sur la « flexicurité », les défenseurs des MTT privilégient le passage d'une sécurité d'emploi (*job security*) à une sécurité de l'emploi (*employment security*), par l'intermédiaire d'une législation plus permissive en matière de licenciement (soumis à contrepartie) et l'accent mis sur l'employabilité. L'idée d'une assurance emploi constitue également un point central des MTT. Les politiques actives de l'emploi peuvent jouer ce rôle à condition qu'elles puissent non seulement assurer un effet de qualification et de motivation mais également permettre à terme d'intégrer les personnes qui en bénéficient de manière durable sur le marché du travail (Blache, 2007 (2)). Les MTT sont perçus par leurs auteurs comme un moyen de gérer les risques sociaux en combinant flexibilité et sécurité. En dépit des similarités entre les deux concepts et le fait que l'objectif central des « marchés transitionnels du travail » soit de promouvoir la « flexicurité », il y a des différences substantielles entre ces deux approches.

Si la « flexicurité » au sens de l'expérience Danoise se concentre sur le marché régulier du travail, c'est-à-dire les flux entre formation et emploi (formation professionnelle continue) et entre chômage et emploi (politiques actives de l'emploi), les MTT offrent une vision holistique et plus large des flux opérant dans la sphère travail et en dehors de celle-ci. Cinq grands types de transitions sont alors distingués (Schmid, 1998): 1/ au sein de l'emploi, 2/ entre chômage et emploi, 3/ entre formation initiale et continue et emploi rémunéré, 4/ entre les activités domestiques, socialement utiles, et l'emploi, 5/ entre la retraite (ou inactivité) et l'emploi.

Par ailleurs, la « flexicurité » Danoise propose une version relativement externalisée de la combinaison entre flexibilité et sécurité. Au Danemark, la grande mobilité observée sur le marché du travail rend difficile la flexibilité fonctionnelle interne. La prise en charge étatique des mobilités individuelles notamment en matière de formation permet aux employeurs de recruter directement les salariés aux compétences requises. En cas de coup dur le processus d'ajustement entre offres et demandes de travail ne se fera pas par le biais des volumes ou quantités utilisés (diminution du nombre d'heures travaillées) ni par les salaires (diminution des salaires) mais par la flexibilité numérique externe (accroissement des licenciements). Les coûts liés à cette flexibilité numérique externe sont largement externalisés par l'Etat providence en garantissant aux chômeurs une sécurité de revenu et un investissement durable dans la formation et l'accompagnement.

Si cette couverture généreuse face aux risques économiques liés au marché du travail correspond bien à la formulation « équiper le marché pour les gens », les défenseurs des MTT estiment que l'organisation de mobilités protégées doit se faire avec l'appui de nouveaux noyaux de stabilité (Gazier, 2007), en y introduisant d'une part une variété d'options et d'ajustements réalisés en interne au niveau de l'entreprise au sens large (branches, secteurs,



groupements...) et, d'autre part une intervention des acteurs locaux (régions, municipalités, associations, agences de l'emploi...) dans le but de garantir aux individus une « sécurité d'options ».

Les MTT semblent être une orientation politique adaptée au nouveau visage de l'emploi en donnant un contenu normatif à la « flexicurité ». Néanmoins, ses coûts de fonctionnement et l'importance que ses défenseurs font de l'intervention collective rendent nécessaire la conduite d'évaluations empiriques permettant d'identifier les « meilleures pratiques » en matière d'intégration sociale afin de mieux orienter l'utilisation des fonds publics et l'action syndicale.

Références

- Atkinson.J (1984), *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, IMS Report N°89, Institute of Manpower Studies, Brighton
- Blache.G (2007) (1), "The flexibility-security nexus in Transitional European Labour Market - an empirical analysis", in H.Jørgensen & P.K.Madsen (eds.) *Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*, djøf Publishing, Copenhagen, 277-306
- Blache.G (2007) (2), *Active Labour Market Policies and the Dynamic of Employment Security in Denmark: A Likelihood-Based Evaluation of Individual Trajectories*, Draft Paper, initialement présenté le 19 juin 2007 à l'Université d'Aalborg
- Bredgaard.T, Larsen.F & Madsen.P (2007), *Flexicurity:Clarifying a Moving Target*, Tidsskrift for arbejdsliv n°4
- Clark.J.M [1926] (1969), *Social control of Business*, New York: Augustus M.Kelley
- Commons.J.R (1931), *Institutional Economics*, American Economic Review 21 (4): 648-57
- Doeringer.P.B & Piore.M.J(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Book
- Galbraith.J.K (1958), *The Affluent Society*, Boston: Houghton Mifflin
- Gazier.B (2007), "Making Transitions Pay: the Transitional Approach to 'flexicurity'", in H.Jørgensen & P.K.Madsen (eds.), *op.cit.*: 99-127
- Gazier.B (2000), *L'articulation justice locale/justice globale: Le cas des "marchés transitionnels du travail"*, Revue économique, 51(3), 571-581
- Kerr.C (1977), *Labor Markets and Wage Determination: The Balkanization of Labor Markets and Other Essays*, University of California Press
- Lerner.M (ed.) (1950), *The Portable Veblen*, New York: Viking Press
- Leschke.J.G, Schmid.G & Griga.D (2006), *On the Marriage of flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany*,Berlin: Wissenschaftszentrum, Discussion paper 2006-108
- Osterman.P (1999), *Securing Prosperity*, Princeton University Press
- Reich.M, Gordon.D.M & Edwards.R.C (1973), *A Theory of Labor Market Segmentation*,The American Economic Review, 63, (2): 359-365,
- Schmid.G & Gazier.B (eds.) (2002), *The new dynamics of full employment-Social integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar
- Schmid.G (1998), *Transitional Labour Markets: A new European Employment Strategy*, Berlin: Wissenschaftszentrum, Discussion paper 98-206



EN DIRECT D'E&E

Conférence sur les statuts européens :

Les statuts européens des entreprises sont un sujet aussi ancien dans l'histoire de l'Union européenne qu'ils sont méconnus par les citoyens et entrepreneurs européens. L'Association Europe et Entreprises a souhaité se tourner, le temps d'une conférence, sur l'expérience de deux témoins et acteurs importants :

Noëlle Lenoir, ancienne ministre déléguée aux Affaires européennes qui a rendu public un rapport sur la société européenne (SE), et Etienne Pflimlin, Président du Crédit Mutuel qui a participé auprès du mouvement coopératif européen à l'émergence du statut pour les coopératives.

Le film est en ligne sur la chaîne d'Europe & Entreprises :

<http://www.fenetreeuropetv.com/video/videoframe.php>

Conseil d'administration le 6 février 2007, 18h30.

EUROPE & ENTREPRISES

Association loi 1901
BIPE Immeuble le Vivaldi
11, rue René Jacques
F - 92138 Issy-les-Moulineaux cedex
Tel: + 33 (0)1 70 37 23 23
Fax: + 33 (0)1 70 37 23 00
Mail : entreprise_europeenne@yahoo.fr
Site web: www.europe-entreprises.com

Pour recevoir un dossier sur Europe & Entreprises, contactez le secrétariat de l'association en envoyant votre carte de visite au siège de l'association, en téléphonant au 01 70 37 23 23 ou en envoyant un mail à entreprise_europeenne@yahoo.fr

Président, Directeur de la Publication :

Philippe Laurette
Rédaction : entreprise_europeenne@yahoo.fr
Rédacteur en chef : Olivier Boned
(boned.olivier@neuf.fr)
Editorialiste : Bruno Vever
Production : Europe & Entreprises
Numéro ISSN : 1638-6094

Europe & Entreprises est un lieu de rencontre, d'information et de débats sans tabous sur l'Europe.