

ANALYSE

Le modèle social européen est-il soluble dans la mondialisation ? 2. La protection de l'emploi

Tous les pays européens ont assoupli depuis quinze ans leur législation sur la protection de l'emploi. Il faut y voir la conséquence des profonds changements qu'ont connus les modèles productifs à l'œuvre en Europe, changements accentués par la mondialisation. En renforçant la segmentation du marché du travail, la forme première d'ajustement – les contrats temporaires – a montré ses limites. Un lien se dessine désormais entre les nouvelles formes d'organisation, production au plus juste et organisations apprenantes, et la « flexicurité », qui devient le nouvel horizon du modèle social européen. Mais l'avenir de celui-ci ne sera pas dicté par l'extérieur : c'est d'abord une affaire européenne.

L'idée selon laquelle la mondialisation ébranlerait les bases du modèle social européen (MSE) et engendrerait une course vers le bas des normes sociales ne se trouve pas vraiment confirmée par les faits, du moins pour ce qui concerne la protection sociale¹. Bien qu'invoquées couramment pour justifier la nécessité d'une réforme structurelle de la protection sociale en Europe, l'ouverture des frontières, la relocalisation des productions à l'échelle du monde et l'émergence de puissants concurrents au Sud ne paraissent pas avoir joué jusqu'ici dans les changements récents du modèle social européen (dont la portée est restée au demeurant plutôt limitée) un rôle aussi décisif que celui qu'on leur attribue souvent. En matière de protection sociale, les systèmes européens sont confrontés à des défis internes, en premier lieu la qualification de la main-d'œuvre, avant d'être menacés par la mondialisation. **Qu'en est-il du second pilier du MSE, celui de la protection des salariés dans leur emploi ?**

Les pays européens ont allégé leur législation sur la protection de l'emploi

Plus encore que la part des dépenses collectives consacrées à la protection sociale, la **rigueur de la législation protectrice de l'emploi (LPE)** est un trait distinctif de l'Europe (tableau 1), du moins pour sa partie continentale², qui la différencie des États-Unis et du Canada. Mais sur ce plan les changements ont été nets au cours des quinze dernières années, avec un **mouvement sensible et convergent d'assouplissement de la LPE dans les pays où elle était la plus stricte à la fin des années 1980** (par ordre décroissant : Espagne, Allemagne, Suède, Belgique, Pays-Bas, Italie, Danemark). **Avec une tendance légèrement croissante, la France fait ici exception³**. Dans la plupart des cas, les réformes ont surtout visé à faciliter le recours à des formes d'emploi temporaire (contrat à durée déterminée, intérim), en n'affectant qu'à la marge les dispositions relatives à l'emploi régulier ou permanent (CDI). De fait, la part des contrats temporaires s'est fortement accrue dans l'Europe des Quinze, particulièrement dans les années 1985-1995 (tableau 2).

Quelle a été la conséquence de ces assouplissements ? La cause est loin d'être entendue, car de l'avis de l'OCDE, **l'effet net de la LPE sur le niveau du chômage est a priori ambigu** : elle réduit tout à la fois les flux d'entrée et de sortie de l'emploi. Aussi les nombreuses évaluations empiriques auxquelles cette question

¹ Voir *La Note de veille*, n° 108, « *Le modèle social européen est-il soluble dans la mondialisation – 1. La protection sociale* », Centre d'analyse stratégique, septembre 2008.

² Sous cet angle, le Royaume-Uni se range clairement hors du MSE et rejoint le modèle nord-américain.

³ Les modifications introduites par l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 ne devraient guère modifier ce classement, réduction des périodes d'essai et relèvement des indemnités de licenciement se compensant l'une l'autre.

a donné lieu conduisent-elles à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée. Néanmoins, il est possible d'en retenir quelques conclusions : la rigueur de la LPE ralentirait les mouvements de réallocation de la main-d'œuvre entre emplois, accroîtrait le chômage de longue durée et réduirait les taux d'emploi des catégories les plus exposées sur le marché du travail, comme les jeunes et les femmes d'âge actif, à l'avantage de groupes mieux protégés (les « *insiders* »)⁴.

Tableau 1. Indicateur synthétique de la rigueur de la législation de protection de l'emploi (LPE)

	1985	1990	1998	2003
Espagne	3,82	3,82	2,93	3,05
France	2,79	2,98	2,98	3,05
Allemagne	3,17	3,17	2,46	2,35
Suède	3,49	3,49	2,24	2,24
Belgique	3,15	3,15	2,15	2,18
Pays-Bas	2,73	2,73	2,73	2,12
Finlande	2,33	2,33	2,09	2,02
Italie	3,57	3,57	2,7	1,95
Japon	2,12	2,12	2,03	1,84
Danemark	2,32	2,32	1,42	1,42
Suisse	1,14	1,14	1,14	1,14
Irlande	0,93	0,93	0,93	1,11
Canada	0,78	0,78	0,78	0,78
Royaume-Uni	0,6	0,6	0,6	0,75
États-Unis	0,21	0,21	0,21	0,21

Source : OCDE, *Rigueur de la LPE – séries temporelles (1985-2003)*
http://www.oecd.org/document/9/0,3343,fr_2649_33927_39073481_1_1_1_1,00.html

C'est sans doute le recul, dans les textes comme dans la pratique, de la norme d'emploi « typique » associée à la période de croissance fordiste d'après-guerre qui constitue la principale remise en cause des principes du MSE et compromet son financement, largement assis sur la norme de l'emploi stable. Avec deux nuances importantes cependant : **le contrat à durée indéterminée demeure de loin la principale forme d'emploi salarié**, seule l'Espagne dépassant largement la proportion moyenne d'un salarié sur sept en contrat temporaire (tableau 2) ; **non seulement l'ancienneté moyenne dans l'emploi ne se réduit pas mais elle tend à s'allonger dans les pays développés**⁵ et reste supérieure à 10 ans dans la plupart des pays européens (à l'exception du Royaume-Uni, de l'Irlande, de l'Espagne et du Danemark), contre moins de 7 aux États-Unis.

Tableau 2. Part de l'emploi à durée déterminée dans l'emploi total, en %

	1985	1995	2006
Allemagne	10	10,5	14,5
Autriche	n.d.	6,8	9
Belgique	6,9	5,4	8,7
Danemark	12,3	11,6	8,9
Espagne	15,6	35,2	34
Finlande	10,4	18,1	16,4
France	4,7	12,4	13,5
Irlande	7,3	10	3,4
Italie	4,8	7,4	13,1
Pays-Bas	7,5	11,4	16,6
Royaume-Uni	7	7,2	5,8
Suède	11,9	14,7	17,3
UE-15	8,4	12	14,7

Source : Commission européenne, *Employment in Europe 1998 et 2007, annexes statistiques*
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_1998_en.htm
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm

⁴ Pour une synthèse récente de ces travaux, voir Commission européenne, « Flexibility and Security in the EU Labour Markets », *Employment in Europe 2006*.

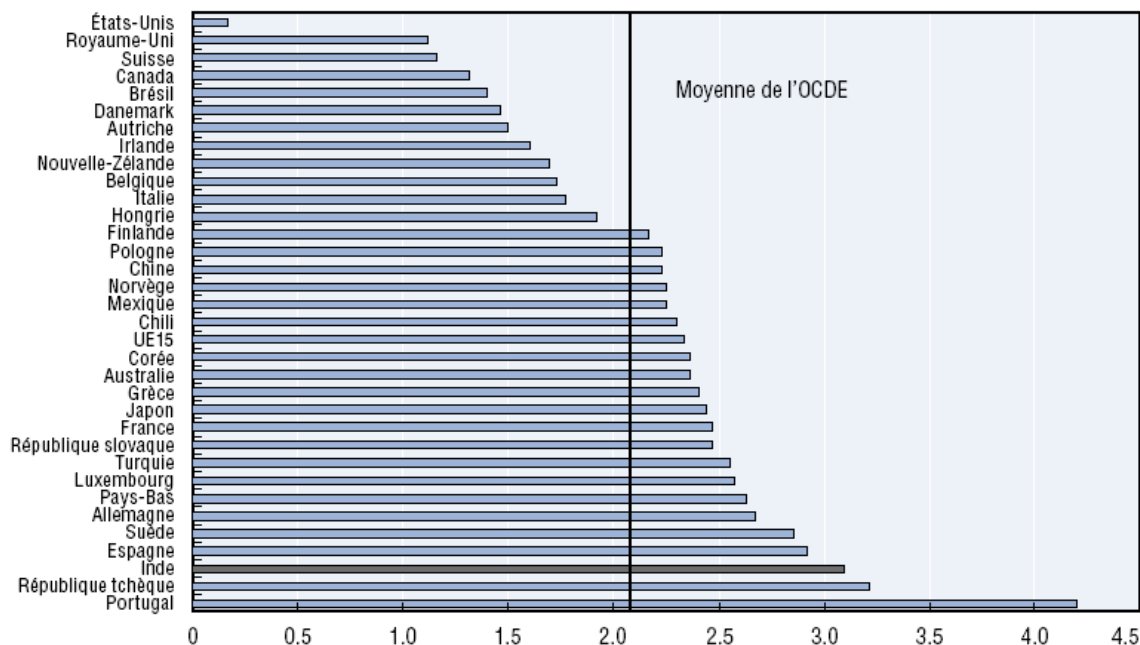
⁵ Auer P. et Cazes S., « Employment Stability in an Age of Flexibility, Evidence from Industrialized Countries, BIT, 2003.

Plus qu'une réduction généralisée de l'horizon temporel des contrats, c'est donc **une segmentation accrue des marchés du travail** qui s'observe, **avec des emplois précaires concentrés sur les groupes les moins armés dans la concurrence pour l'accès aux emplois stables** (jeunes et femmes peu qualifiés). Là où le sentiment d'insécurité de l'emploi est le plus marqué (en France par exemple), il semble tenir aux difficultés de retour à l'emploi éprouvées par les chômeurs plutôt qu'à la fréquence des contrats à durée limitée⁶. En tout état de cause, l'assouplissement de la LPE auquel ont procédé de nombreux États membres de l'UE durant les années 1990 traduit la recherche d'une plus grande flexibilité de l'emploi (variation du volume de travail) et des marchés du travail (réallocations de la main-d'œuvre entre secteurs et firmes), qui pour une part au moins est une réponse aux nouvelles conditions de la concurrence sur les marchés nationaux et mondiaux.

Encadré 1. La protection des salariés dans leur emploi n'est pas l'apanage de l'Europe

- **Le salaire minimum existe aussi dans les BRIC⁷** et il y est révisé périodiquement : chaque année au Brésil, tous les cinq ans en Inde et tous les deux ans en Chine.
- **En Chine et en Inde, la législation de protection des salariés en emploi est aussi voire plus contraignante qu'en Europe** (graphique 1). De même, beaucoup de pays en développement ont des législations plus restrictives que les pays industrialisés en matière d'embauche et de licenciement, pour les emplois réguliers comme pour les emplois temporaires. Il faut néanmoins apporter un sérieux correctif quant à la portée pratique de ce constat : la part de l'emploi informel échappant à cette législation est beaucoup plus élevée dans les pays en développement qu'en Europe.
- Enfin, l'apparition de **tensions sur le marché du travail, en particulier en Chine** (vieillesse de la population et baisse de la population active prévue à très court terme, avec manque de main-d'œuvre probable à moyen terme) tend à renforcer les pressions en faveur d'une plus grande protection des salariés. En témoigne le vote de la loi sur le contrat de travail et les droits du salarié en Chine, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008, qui s'inspire sur plusieurs plans (exigence d'une preuve écrite du contrat de travail, encadrement des contrats temporaires, justification d'une cause réelle et sérieuse en cas de licenciement) des normes en vigueur dans l'Union européenne. Dans un premier temps, beaucoup d'entreprises ne semblent pas se conformer à la loi, mais les tensions sur le marché du travail pourraient accentuer les mouvements revendicatifs, même si le droit de grève n'est toujours pas reconnu et si le syndicat officiel est un organe du Parti⁸.

Graphique 1. La rigidité des contrats de travail n'est pas l'apanage de l'Europe



Source : Inde : calculs de l'OCDE ; OCDE (2007) *Objectif croissance* ; OCDE (2006b), *Étude économique du Brésil* ; Chine : calculs de l'OCDE.

⁶ Voir, pour le cas de la France, Postel-Vinay F. et Saint-Martin A., « Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi ? », *Économie et statistique*, n° 372, 2004.

⁷ Acronyme désignant le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine.

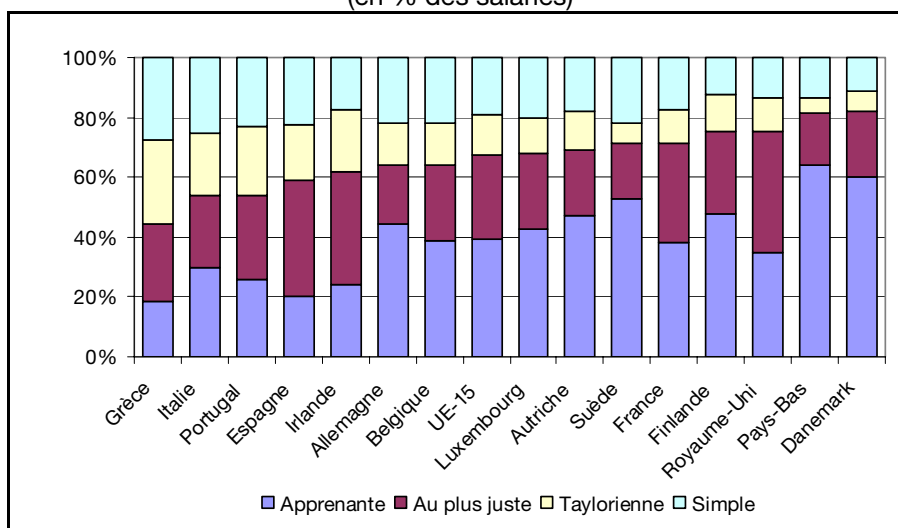
⁸ Pedroletti B. et Philip B., « La Chine communiste se dote d'un droit du travail » *Le Monde*, 1er Janvier 2008 ; Torgemen E., « Une nouvelle loi sur les contrats de travail inspirée des standards européens », *Entreprises & Carrières* n° 888, janvier 2008.

Les transformations des systèmes productifs avancés poussent à la réforme du MSE

Ce mouvement ne s'est pas limité à la gestion des emplois : **ce sont plus largement les modèles productifs à l'œuvre en Europe qui ont connu de profonds changements.** Le glissement progressif des modes tayloriens d'organisation du travail et de la production vers de nouvelles formes néo ou post-tayloriennes est relativement bien documenté⁹ et il est probable cette fois que la mondialisation y a joué un rôle majeur. Les transformations sont en outre suffisamment nettes et partagées pour qu'on y voie plus qu'une adaptation défensive : en changeant de modèles productifs, les économies européennes contribuent activement à façonner la nouvelle donne productive mondiale. « Démarche qualité », « juste à temps », « zéro stock », centres de profits, analyse de la valeur : autant de **changements organisationnels** qui, sans forcément remettre en cause les dispositifs tayloriens (organigramme pyramidal, séparation conception/exécution, prescription du travail, contrôle hiérarchique, etc.) font appel à la responsabilité individuelle et à la régulation par les clients et le marché, y compris en interne. Les contraintes temporelles gagnent du terrain : avec l'immédiateté des communications, la pression de l'urgence s'accroît et le délai devient un régulateur majeur du travail. Les structures hiérarchiques s'allègent et les collectifs de travail décentralisés (équipes autonomes, groupes de projet) se répandent. Enfin, les relations entre firmes se transforment avec le développement de la sous-traitance, mais aussi des liens de coopération inter-firmes (souvent à travers les frontières) et la multiplication des groupes de PME.

L'organisation fordienne aurait-elle tout simplement cédé la place à la « production au plus juste » (*lean production*) ? Les études décrivent une réalité plus complexe où coexistent **plusieurs configurations nouvelles, combinant chacune en proportion différente, autonomie et contrainte.** L'enquête sur les conditions de travail dans l'UE-15 a ainsi permis d'identifier quatre organisations types (graphique 2)¹⁰.

Graphique 2. Anciennes et nouvelles formes d'organisation dans l'Europe des Quinze
(en % des salariés)



Source : Commission européenne ; *Employment in Europe 2007*, chapitre 3.

(Données dans NoteMSE.xls classeur FOT) tirées de http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2007_chap3_en.pdf

- **Les organisations « tayloriennes » ou « fordienne »** associées à la production industrielle de masse n'ont pas disparu. Elles regroupaient 14 % des salariés d'Europe en 2000 (11 % en France) et plus dans les pays méridionaux mais aussi en Irlande (faible autonomie, tâches simples et répétitives, fortes contraintes hiérarchiques, horizontales, mécaniques et de rythme).
- Avec 28 % des salariés, la « **production au plus juste** » devance la forme d'organisation précédente. Les contraintes y sont aussi présentes (et même davantage pour la pression du collectif et les normes de production et de qualité), mais elle mobilise davantage l'autonomie (méthodes, rythmes, résolution de problèmes, apprentissage), le travail en équipe, la complexité et la rotation des tâches. Elle domine au Royaume-Uni, en Espagne et en Irlande (environ 40 % des salariés) et la France dépasse la moyenne (33 %).

⁹ Commission européenne, « Working time, Work Organisation and Internal Flexibility – Flexicurity Models in the EU », *Employment in Europe 2007*, chapitre 3.

¹⁰ Lorenz E. et Valeyre A., « Modèles européens d'organisation du travail » in Bue J., Coutrot T. et Puech I. (coord.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Toulouse, Octares, 2004.

- **Les « organisations apprenantes »** sont en tête (39 % des salariés), avec pour traits l'autonomie au travail dans toutes ses composantes, la complexité des tâches et une proportion record de salariés disant apprendre dans le travail. Symétriquement les contraintes y sont moins répandues, la rotation des tâches et le travail en équipe plus développés. C'est l'organisation dominante en Allemagne, Autriche et plus encore dans les pays du Nord : Suède, Danemark, Pays-Bas.
- Restent 19 % des salariés européens travaillant dans des « **structures simples** » où la plupart des caractéristiques organisationnelles sont en retrait de la moyenne. Il s'agit d'organisations de petite taille, qui n'ont guère les moyens de différencier les tâches et les fonctions ni d'utiliser des dispositifs de contrôle et d'incitation sophistiqués.

L'Europe des Quinze est donc loin d'avoir adopté un modèle commun d'organisation du travail, fût-il multiforme : la diffusion des organisations nouvelles varie beaucoup d'un pays à l'autre et n'oppose pas simplement l'Europe du Nord à celle du Sud ; si la forme apprenante est plus répandue dans la première, c'est à l'exception notable du Royaume-Uni et de l'Irlande où domine la *lean production*.

La « flexicurité », nouvel horizon du modèle social européen

Un lien paraît toutefois se dessiner entre les nouvelles formes d'organisation (production au plus juste et organisations apprenantes) et l'Europe de la « flexicurité ». Car ces types d'organisation productive ne sont pas sans effet sur la gestion des emplois. La vitesse de réallocation des ressources s'accroît et demande d'ajuster en permanence, quantitativement et qualitativement, la force de travail dans les entreprises. **La forme première d'ajustement – les contrats temporaires – a montré ses limites**, au sens où elle renforce la segmentation du marché du travail, avec des *insiders* qui continuent à être bien protégés et des *outsiders* cantonnés dans des emplois précaires, éloignés de la formation continue, avec, au final, un impact négatif sur la productivité.

Dans un contexte démographique de vieillissement où la main-d'œuvre va devenir moins abondante (stabilisation, puis baisse de la population en âge de travailler), **comment tout à la fois mieux mobiliser la main-d'œuvre disponible, assurer la flexibilité de l'appareil productif et devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive, tout en continuant de garantir à la population un haut niveau de protection sociale ?** Telles sont les ambitions du nouveau rapport salarial que l'Europe des 27 entend promouvoir sous le nom de « flexicurité », dans ses quatre composantes : un droit du travail combinant souplesse et sécurité, une stratégie de formation tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail, des systèmes de sécurité sociale « modernes »¹¹.

Sur ce dernier point, le *vade mecum* communautaire n'est certes pas d'une grande précision. L'examen plus attentif des préconisations de la Commission montre cependant qu'**un modèle social « moderne » est celui qui garantit simultanément** :

- **un financement de la protection sociale plus favorable à l'emploi**, pesant moins sur le coût du travail. L'argument, on l'a vu, doit être relativisé¹² ; il inspire néanmoins les réformes qui déplacent, comme en France avec la CSG et les allègements de cotisations sur les bas salaires, le prélèvement social des salaires vers l'ensemble des revenus ;
- **le maintien des seniors dans l'emploi et l'allongement de la vie active**. Au-delà de l'équilibre financier des régimes de retraite, il s'agit d'atteindre le taux d'emploi cible de 50 % fixé à Lisbonne en 2000. Le relèvement de l'âge limite ou des durées de cotisation est à l'ordre du jour. L'effort peut aussi porter sur la gestion des âges dans les entreprises et l'individualisation des secondes parties de carrière, tout en préservant la justice et l'équité, notamment au regard de la pénibilité du travail (comme ont su le faire par exemple les Finlandais) ;
- **la conciliation entre vie professionnelle et vie hors travail**. Il s'agit d'élargir l'offre de garde d'enfants et la prise en charge de la dépendance, mais aussi d'encourager la mobilité géographique et professionnelle et le « temps choisi ».

Ainsi, le projet de modernisation du modèle social européen s'étend bien au-delà du seul volet « sécurité sociale » de la flexicurité. Devenue pour une large part professionnelle autant que sociale¹³, la sécurité dont il s'agit inspire de façon transversale les quatre composantes du référentiel communautaire. En matière de

¹¹ « Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », Communication de la Commission européenne, COM(2007) 359 final, 27 juin 2007.

¹² Voir *La Note de veille* n° 108, *op. cit.*

¹³ En ce qu'elle vise à redonner au plus grand nombre accès au revenu professionnel au moins autant qu'à répondre aux ruptures de parcours par des revenus de remplacement.

contrat de travail par exemple, **il ne s'agit pas seulement de faciliter la rupture des CDI ou l'usage des CDD, mais également de promouvoir l'aménagement du temps de travail, la formation continue et la mobilité interne dans les entreprises comme autant de capacités d'adaptation respectueuses de l'emploi**¹⁴. Avec le rôle décisif qui lui est désormais dévolu pour garantir l'employabilité des actifs aussi bien que la compétitivité des entreprises, la formation continue (dans le travail ou dans les transitions professionnelles) devient un facteur clé, du moins dans les principes, de la nouvelle sécurité sociale. Il en va de même **des politiques « actives » du marché du travail, dont l'efficacité se mesure désormais moins à la garantie de revenus ou de situations de remplacement qu'à l'équilibre subtil qu'il leur faut trouver entre accompagnement de la recherche et incitation à la reprise d'emploi.**

*
* *
*

Au total, le MSE ne donne pas l'image d'une peau de chagrin vouée à se rétracter au fur et à mesure de la mondialisation des échanges et des mouvements de capitaux. Pris à la lettre, **le projet de flexicurité dessine au contraire les contours d'un modèle renouvelé, qui étend à plusieurs égards la sécurité au-delà du périmètre traditionnel de la protection sociale (formation, transitions sur le marché du travail, conciliation du travail et de la vie privée, égalité professionnelle)**. On peut certes objecter que l'Europe adapte contrainte et forcée son modèle social sous la pression de la concurrence mondiale. Mais ce serait oublier que les transformations du modèle productif et du rapport salarial dans les économies avancées résultent pour une large part, comme le suggèrent nombre de travaux empiriques, de leurs propres dynamiques internes de changement (valeurs, technologies, rapports sociaux, modes de vie...) ; et perdre de vue qu'en tant que première puissance commerciale au monde, l'Europe contribue à la mondialisation des échanges au moins autant qu'elle ne la subit. **La véritable question paraît donc être celle de la cohérence du MSE réformé et de sa capacité à garantir performance économique, progrès du bien-être et cohésion sociale**, comme les modèles d'État-providence construits dans la période fordiste y étaient parvenus.

Le projet « flexicuritaire » est-il capable d'assurer une synergie nouvelle entre modèles productifs et rapports de travail et d'emploi ? Est-il de nature à contrecarrer les tendances à la segmentation des marchés du travail et à l'aggravation des inégalités qui se manifestent dans la plupart des pays développés ? Parviendra-t-il à ancrer les garanties sociales autrement que dans le cadre du contrat de travail classique, et dans l'affirmative, sur quel statut professionnel alternatif doit-il se fonder ? Sur quelles formes de syndicalisme et de représentation d'intérêts doit-il s'appuyer pour trouver sa légitimité et garantir l'équilibre de ses compromis ? Quelles solutions institutionnelles européennes pour prendre le relais d'une stratégie indicative jusqu'ici fondée sur la « méthode ouverte de coordination » ? Les questions sont nombreuses et difficiles mais elles montrent que pour l'essentiel **l'avenir du MSE ne sera pas dicté par l'extérieur : c'est d'abord une affaire européenne.**

> Yves Chassard & Jean-Louis Dayan, Département Travail, Emploi, Formation

¹⁴ L'édition 2007 de *Employment in Europe* précitée consacre ainsi un long chapitre aux apports des dispositifs de flexibilité *interne* à la flexicurité.

BRÈVES

> PRIORITÉ À LA MOBILITÉ DES ÉTUDIANTS SELON LE PARLEMENT EUROPÉEN

Dans une résolution du 23 septembre, les députés européens ont souhaité, en session plénière, réaffirmer leur soutien sans faille à **la mobilité des étudiants**. Ils rappellent ainsi leur combat budgétaire en faveur des programmes communautaires « Éducation et formation tout au long de la vie » et « Erasmus Mundus ». La mobilité des étudiants, soulignent-ils, doit être prioritaire pour l'avenir, tout comme la qualité de l'enseignement et celle de la recherche. Les députés, soucieux d'un ciblage plus fin et donc plus efficace des interventions communautaires, demandent avant toute démarche **des statistiques comparables et fiables** relatives à la mobilité et au profil socioéconomique des étudiants. Insistant également sur la levée des obstacles administratifs et financiers, ils prônent un effort supplémentaire de la part des États membres en faveur de logements à faible coût. Ils relancent en particulier l'idée d'une « **carte d'étudiant européen** », pour permettre aux étudiants en mobilité intra-européenne de bénéficier de prix réduits sur le logement et les produits de première nécessité. C'est à ce titre qu'ils réclament qu'une « **période d'études dans la mobilité** » soit intégrée **dans tous les programmes des universités européennes**, mais sans en définir davantage les modalités.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0423+0+DOC+XML+V0//FR&language=FR>

> *M.-C. M. et M. H.*

> NOUVELLE OFFENSIVE EN FAVEUR DE L'INITIATIVE « MIEUX LÉGIFÉRER »

Le 18 septembre, l'Allemand Edmund Stoiber, qui préside depuis novembre 2007 un groupe de travail européen chargé de lutter contre les « excès bureaucratiques », a remis sous les feux des projecteurs l'initiative « Mieux légiférer ». Il a en effet annoncé « **un partenariat médiatique** » avec trois journaux, *Bild* (Allemagne), *Fakt* (Pologne) et *The Sun* (Royaume-Uni), **qui relayeront jusqu'au printemps 2009 les propositions concrètes des citoyens** en la matière. En parallèle, le *think tank* bruxellois European Policy Center (EPC) a choisi la voie plus « classique » de la mise en débat des recommandations issues de son propre forum d'experts en la matière. EPC exhorte ainsi les autorités communautaires à **se concentrer sur le dossier des marchés publics** en favorisant la répartition des risques entre le secteur public et le secteur privé, la mise en place de partenariats public-privé et le recours à des « formes flexibles » de contrat. Or, le même jour, la Commission européenne n'a pas paru donner l'exemple. L'Office européen des publications a en effet indiqué qu'il ne pouvait pas recourir systématiquement aux outils électroniques lors de la soumission de ses marchés. Il lui faut en effet **respecter le principe d'égalité de traitement** entre des entreprises européennes qui ne disposent pas toutes des moyens nécessaires.

<http://www.epc.eu/en/pub.asp?TYP=TEWN&LV=187&see=y&t=&PG=TEWN/EN/detailpub&l=12&AI=941>

> *M.-C. M.*

> VERS DES SERVICES DE FRET FERROVIAIRE TOUJOURS PLUS PERFORMANTS

La Commission européenne a adopté, le 8 septembre, une communication sur la qualité des **services de fret ferroviaire** soulignant les progrès réalisés dans ce secteur, même s'ils ne répondent pas encore totalement aux attentes des clients. La performance des opérateurs n'est pas la seule variable qui influe sur le niveau de qualité. Les capacités de l'infrastructure et les services annexes jouent également un rôle important. La proposition de règlement relatif aux compensations en cas de non-respect des exigences de qualité contractuelles ayant été rejetée par le législateur européen en mars 2004, la Commission européenne souhaite poursuivre et renforcer son action selon trois axes. Il s'agira, tout d'abord, de **stimuler**, à l'échelle de la Communauté, **une concurrence juste et équitable** dans le secteur ferroviaire. Le deuxième axe consistera à envisager des actions en faveur de **l'amélioration** et de

l'**optimisation** de l'utilisation **des infrastructures** et du développement de l'**interopérabilité**. La Commission sera par ailleurs attentive à une gestion de la mixité de trafic, c'est-à-dire à un « efficace » **équilibre entre les trains de passagers et de fret**. Enfin, le troisième axe conduira à **encourager le développement d'outils de mesure des performances** et la publication d'**indicateurs de qualité**.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0536:FIN:FR:PDF>

> C. R.

> LE CLOUD COMPUTING FAIT DES ÉMULES CHEZ INTERNAUTES AMÉRICAINS

En irait-il de l'informatique comme de l'électricité, comme l'expliquait Nicholas Carr dans un livre paru en janvier dernier, *The Big Switch : Rewiring the World, from Edison to Google* ? « L'informatique dans les nuages » ou *cloud computing*, du nom de cette architecture Web où les applications et les données ne se trouvent plus sur un ordinateur local mais dans un « nuage », composé de divers serveurs géographiquement distincts interconnectés les uns aux autres, est un marché en pleine croissance. De nombreux spécialistes voient dans la virtualisation en mode hébergé une voie de développement de l'informatique dans les années à venir. Dans une étude parue ce mois-ci, le Pew Internet & American Life Project nous livre **une cartographie des usages de cloud computing des internautes américains**. Ils sont **plus de deux sur trois** (69 %) à utiliser des boîtes mail, stocker des données en ligne ou recourir à des programmes logiciels tels que des applications de traitement de texte hébergés sur des serveurs répartis dans le monde entier. Si **les services mail se classent en tête des usages** (près de 60 % des internautes américains possèdent en effet un compte sur Hotmail, Gmail ou Yahoo !), devant le stockage des photos privées en ligne (34 %), les internautes américains ne sont toutefois que 7 % à stocker en ligne leurs vidéos et 5 % des fichiers informatiques. S'ils plébiscitent le *cloud computing* pour sa facilité d'utilisation et d'accès à partir de n'importe quel périphérique connecté, les internautes américains sont soucieux de **la protection de leurs données personnelles stockées en ligne**.

http://www.pewinternet.org/pdfs/PIP_Cloud.Memo.pdf

> N. B.

Rédacteurs des brèves : Nathalie Bassaler (VPI), Mohamed Harfi (DTEF), Marie-Cécile Milliat (DIS), Christine Raynard (DRTDD).

Directeur de la publication :
René Sève, directeur général

Directrice éditoriale de *La Note de veille* :
Nathalie Bassaler, chef du Service Veille,
Prospective, International

Responsable de l'animation de la cellule de
veille : Jérôme Tournadre-Plancq, chargé
de mission au Département Institutions
et Société

Pour consulter les archives
de *La Note de veille*
en version électronique :
[http://www.strategie.gouv.fr/
rubrique.php3?id_rubrique=12](http://www.strategie.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=12)

Centre d'analyse stratégique
18, rue de Martignac
75700 Paris cedex 07
Téléphone 01 42 75 61 00
Site Internet :
www.strategie.gouv.fr

