

Allemagne

# Unité allemande et marché du travail<sup>1</sup>

## Vers un chômage d'exclusion

par Holle Grünert et Burkart Lutz\*

*L'unification allemande a eu un effet dramatique sur le niveau de l'emploi dans l'ex-RDA. Mais elle a aussi posé un problème structurel, celui du passage d'une économie dominée par des marchés internes du travail à un modèle de marché professionnel caractéristique des anciens Länder de l'Ouest. La portée de cette étude est très générale car le même problème se pose dans tous les pays industrialisés du fait de la turbulence croissante des marchés et de l'impératif de flexibilité.*

### L'UNIFICATION ALLEMANDE ET SES EFFETS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Nombreux sont les citoyens de l'ex-RDA qui vivent une rupture profonde dans leur mode de vie. Les changements à bien des égards dramatiques du marché du travail et de l'emploi en constituent une cause importante. Ces transformations ont des effets majeurs dans les nouveaux Länder. Jusque mainte-

<sup>1</sup> Le présent article date de fin 1993. Il exprime la volonté de fournir une base conceptuelle solide à la recherche sur les changements dans les structures du marché du travail et de l'emploi en Allemagne de l'Est, qui fut jusqu'ici essentiellement descriptive et sociographique.

\* **Holle Grünert** a suivi des études d'économie internationale et d'économie politique à Berlin-Est. Jusqu'en 1990, elle étudia la concentration des entreprises en Europe de l'Ouest. Ces dernières années, ses recherches portèrent essentiellement sur l'économie de l'emploi. En tant que collaboratrice scientifique de l'université Humboldt de Berlin, elle prépare actuellement dans le cadre d'une commission d'études sur les changements sociaux et politiques dans l'ex-Allemagne de l'Est (KSPW) financée par le gouvernement fédéral, une synthèse des travaux menés jusqu'ici sur l'évolution du marché du travail en Allemagne de l'Est.

**Burkart Lutz** est le fondateur de l'Institut de recherche en sciences sociales (ISF : Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung) de Munich où il est actuellement directeur de recherches. Il s'est spécialisé dans les domaines « Travail, Technique et Entreprise » ainsi que « Marché du travail » et « Formation professionnelle » – plus spécialement en comparaison avec la scène internationale. Il fut le premier président de la KSPW, dont il dirigea le groupe de recherche « Travail et Emploi ».

nant les analyses mettent au premier plan – à juste titre – les effets quantitatifs, et avant tout le volume des pertes d'emplois.

Alors qu'il existait 9,6 millions d'emplois fin 1989 en RDA (y compris 500 000 dans le domaine dit X)<sup>2</sup>, il n'y en avait plus que 6,3 millions dans les cinq nouveaux Länder et à Berlin-Est l'été 1992<sup>3</sup>. Parmi eux un grand nombre était durablement aidé (chômage partiel ou qualification avec maintien de l'emploi) ou suscité (postes ABM, équivalents allemands des TUC français) par des mesures de politique du marché du travail. Le volume de ces emplois publiquement aidés ou suscités a considérablement varié dans le temps : pour la mi-1992, on l'estime dans les rapports de l'IAB<sup>4</sup> à presque 900 000 (voir Koller et Jung-Hammon, 1993, p. 14).

<sup>2</sup> Les postes majeurs du domaine X étaient l'armée et les troupes frontalières – plus de 250 000 employés –, la police et ceux qui s'y assimilaient – 125 000 –, les partis et les organisations de masse – plus de 130 000 – ainsi que le ministère de la Sécurité – 90 000 – (voir Söstra, 1993, p. 38).

<sup>3</sup> Pour ce nombre, on se réfère à la statistique officielle dans les rapports des instituts de recherche économique (par exemple DIW/IWW 1993, 557). Dans les analyses du IAB – Institut de recherche sur le marché du travail et les professions – (par exemple Koller et Jung-Hammon, 1993, 11) donnent des valeurs encore légèrement inférieures.

<sup>4</sup> IAB : Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung.

En deux ans et demi ce sont ainsi 45 % des emplois du territoire de l'ex-RDA qui ont été perdus, une évolution certainement sans précédent dans l'histoire des nations industrielles.

Jusqu'ici, l'aspect qualitatif du bouleversement du marché du travail et de l'emploi n'a joué qu'un rôle secondaire dans la discussion. Et lorsqu'il a été pris en compte, ce n'est que selon des notions propres à l'évolution des années soixante en RFA : celles du changement sectoriel et professionnel des structures d'emploi et de la nécessité consécutive d'adaptation de la main-d'œuvre. Dans cette perspective, la question centrale était et reste, celle du type d'emplois de substitution à créer (ou déjà créés depuis l'unification), des qualifications nécessaires pour assumer ces emplois, donc des déficits de qualification à surmonter en priorité et des mesures et instruments les plus appropriés à ces objectifs.

Cependant, sous l'influence d'expériences pratiques comme des premiers résultats de la recherche, on

comprend progressivement mieux que les profonds changements dans les conditions économiques et dans le système institutionnel ont eu aussi pour conséquences des problèmes structurels significatifs sur le marché du travail.

Au centre de ces problèmes, il semble y avoir les conséquences de profondes distorsions du marché du travail qui ont été déclenchées par l'unification allemande et l'intégration de l'ex-RDA dans le système politique et économique des anciens *Länder*. Elles s'expriment par l'exclusion plus ou moins durable, partielle ou totale, de possibilités d'emploi adéquat de groupes entiers de la population. Ces processus d'exclusion ne se bornent nullement à pousser la quasi-totalité de la génération plus âgée vers la pré-retraite. Pour une partie importante de la société, ils créent aussi des inégalités dans les possibilités de trouver un emploi comme dans les situations professionnelles exercées. Ces inégalités ne se résorberont pas d'elles-mêmes en cas de comblement du déficit

d'emploi. Elles semblent très résistantes au répertoire traditionnel de la politique du marché du travail dite active, même si on en use jusqu'à en abuser. De graves présomptions et un nombre croissant d'indices étayent davantage la crainte que ces disparités ne pèsent longtemps comme une lourde hypothèque sur le développement économique et politique dans de grandes parties des nouveaux Länder.

Si ces présomptions se confirment et si les indices se multiplient, on devra porter autant d'attention à ces distorsions structurelles du marché du travail, qui se durciront peut-être davantage avec le temps, qu'au déficit d'emplois.

### **PROBLÈMES NOUVEAUX, QUESTIONS NOUVELLES, NOUVEAU BESOIN DE THÉORIE**

Les problèmes surtout quantitatifs qui prédominaient jusqu'ici dans la discussion, la réflexion sur le développement du marché du travail et de l'emploi consécutif à l'unification allemande, n'ont pas été compris comme un défi singulier et en particulier comme un défi pour la théorie du marché du travail.

Partout on attend essentiellement le comblement du déficit d'emplois d'une croissance économique dynamique et durable. Le débat sur ce qu'on peut et doit faire pour provoquer la croissance suit les arguments et les lignes de conflit rôdés à l'Ouest depuis une décennie : néo-classiques contre néo-keynésiens, dérégulation contre intervention de l'Etat, maintien ou

baisse des salaires contre politique active du marché du travail la plus directement efficace sur l'emploi.

Dans cette perspective, même la nécessité de surmonter les retards ou le blocage de l'adaptation à un changement accéléré des structures d'emploi exige avant tout d'agir avec résolution et de façon non-conventionnelle, d'abord sous forme d'une élévation ou d'un changement massifs de la qualification des actifs. Elle ne pose éventuellement des questions nouvelles que par les volumes à assurer et l'urgence de la situation.

Il en va tout autrement si l'on considère les distorsions structurelles et leurs conséquences : les processus d'exclusion et de différenciation de chances d'emploi et de situations pour des groupes entiers de la population. Si l'on veut effectivement s'opposer avec efficacité à ces processus d'exclusion, c'est-à-dire les réduire autant qu'il est possible, et donc limiter les coûts d'un blocage des instruments par ailleurs efficaces de la politique du marché du travail, on est alors confronté à un grand manque théorique et d'outil de diagnostic.

Un fait très caractéristique : pour des groupes importants de salariés les chances d'emploi, non seulement à court terme mais aussi à long terme, sont très fortement déterminées par la possibilité de rester dans leur ancien établissement. Un exemple dans notre travail de recherche illustrera cette dépendance. Début 1993, Grünert résumait les résultats d'une étude sur les agents commerciaux de l'industrie dans l'ex-RDA et dans les nouveaux Länder en constatant une dichotomisation marquée :

*« D'un côté nous avons des employés dont le nombre peut être évalué au tiers environ de l'effectif antérieur et qui sont employés, après comme avant, comme agents et cadres commerciaux de l'industrie (et cela majoritairement dans leur ancien établissement ou dans l'entreprise qui lui a succédé). Dans le processus de réorganisation, ils ont eu l'occasion d'apprendre sur place les connaissances nécessaires, de développer les attitudes de travail et d'apprendre les comportements associés à l'économie de marché aussi bien que de prouver leurs capacités de travail dans la nouvelle économie. Il n'est pas rare qu'ils aient pu faire leurs preuves et gagner ainsi une nouvelle fierté qui se répercute alors dans un comportement plus assuré et dans la chance d'accumuler de nouvelles expériences...*

*De l'autre côté il y a la majorité des employés commerciaux qui ont perdu leur emploi. Pour une part, ils ont sûrement définitivement quitté le marché : pour la pré-retraite, par retour au foyer, etc. Le reste est actuellement au chômage ou en ABM, en reconversion ou autre. Dans les circonstances présentes et*

sans innovations de grande portée dans le domaine de la formation continue, il faut estimer comme faible à très faible leur chance d'avoir pu acquérir depuis leur licenciement non seulement le savoir mais surtout ces modes de comportement et ces aptitudes qui, même dans les nouveaux Länder, sont de plus en plus supposés être l'attribut naturel d'un commercial ».

La situation ne semble pas très différente dans les autres groupes professionnels – certes pas tous – mais il n'existe pas là d'étude si détaillée. Or, les agents commerciaux de l'industrie sont à plus d'un titre un groupe professionnel particulièrement intéressant pour analyser le processus de transformation et l'on y reviendra plusieurs fois par la suite. Ce groupe était beaucoup moins considéré en RDA que dans les anciens Länder. On pouvait donc conjecturer un grand effet de promotion. Ensuite, l'insuffisant développement et la faible productivité des domaines les plus importants de la fonction commerciale constituaient l'une des criantes faiblesses de l'industrie est-allemande, si bien que la demande en spécialistes commerciaux a diminué nettement moins que l'ensemble de l'emploi industriel. Enfin, comme ce groupe professionnel était très fortement féminisé dans l'industrie est-allemande, il devrait fournir des indications utiles pour analyser les mutations spécifiquement liées au sexe.

Cette dichotomisation – ou mieux cette « trichotomisation », si l'on considère les pré-retraités comme un troisième groupe à part – des chances d'emploi et éventuellement leur dégradation durable pour de larges fractions d'un groupe professionnel qui devrait en soi se trouver plutôt en hausse, soulève une série de questions auxquelles il est difficile de répondre à l'aide des théories économiques courantes et des expériences passées de politique du marché du travail à l'Ouest :

– comment a pu se produire une telle dichotomisation entre « détenteurs d'emploi » et « exclus », parallèlement à l'introduction forcée de formes de régulation d'économie de marché et dans un groupe professionnel dont les chances d'emploi devraient par là même nettement s'améliorer par comparaison à d'autres ?

– pourquoi les gigantesques dépenses de formation continue qui ont un temps mis massivement au premier plan précisément la transmission des connaissances commerciales (« d'économie de marché ») faisant défaut, ont-elles eu et ont-elles une influence visiblement si faible sur les chances des agents commerciaux sur le marché du travail une fois qu'ils ont perdu leur emploi passé ?

– pourquoi les firmes ouest-allemandes ont-elles réussi à établir dans les établissements orientaux

qu'elles ont repris, le plus souvent sans difficultés particulières et en un temps très court, avec du personnel très majoritairement originaire de l'établissement, des services commerciaux-administratifs qui fonctionnent bien selon les nouvelles règles, tandis que les firmes restées en possession de la *Treuhand* y réussissaient ou y réussissent beaucoup moins, bien que leur personnel commercial ait des qualifications initiales comparables et bien qu'elles aient pu profiter d'une offre aussi grande de formation continue hormis les formations propres aux firmes ?

– comment expliquer que de grandes quantités d'employés commerciaux possédant pour partie une bonne voire une très bonne qualification antérieure et ayant le plus souvent suivi les mesures coûteuses de formation continue et de reconversion soient au chômage tandis qu'il existe après comme avant une demande difficile à couvrir, de personnel commercial généraliste dans des PME en création ou en expansion ?

Les théories économiques courantes ne donnent guère de réponse aux questions de ce genre. Les modèles théoriques de la croissance qui comprennent l'emploi ou le sous-emploi comme la simple résultante d'équilibres ou de déséquilibres macro-économiques ne contribuent pas à expliquer les processus esquissés d'exclusion et de dichotomisation. Représenter le monde du travail comme un marché ponctuel commandé par les espérances d'utilité (de salaire et de productivité) individuelle et spécifique à la situation induit plutôt en erreur vus les processus et les structures en Allemagne de l'Est – même si l'on tient compte des divers prolongements théoriques des coûts de transaction et du capital humain.

Il semble donc valoir la peine de vérifier si une approche théorique plutôt hétérodoxe est plus prometteuse pour l'analyse du marché du travail. On peut ici recourir avant tout à la tradition théorique de l'économie politique institutionnelle et aux théories de la segmentation du marché du travail qui en sont issues d'autant plus que la thèse du rôle-clé des institutions dans l'analyse des processus de transformation rencontre une approbation croissante dans les sciences sociales engagées dans la recherche sur la transformation <sup>5</sup>.

<sup>5</sup> On en a vu le prototype dans les discussions d'un séminaire sur la théorie de la transformation organisé en mai 1993 par la Commission de recherche sur le changement social et politique (KSPW) : ses participants sont tombés d'accord pour comprendre la transformation surtout comme *changement institutionnel* (très vite accompli dans ses traits fondamentaux sur le territoire des nouveaux Länder). Mais le désaccord a subsisté quant à la conception des institutions : simples normes (surtout *Lepsius*) ou, tout ensemble, organisations incorporant celles-ci (ainsi *Lutz* et d'autres). Une publication des délibérations par la KSPW est en préparation.

En particulier, la version allemande de la théorie de la segmentation développée à Munich et à Berlin pendant les années soixante-dix sur la base des concepts originaux développés par Döringer et Piore (1971) (voir Lutz et Sengenberger, 1974 ; Sengenberger, 1987) peut être une voie féconde. Au contraire de la théorie pure du dualisme du modèle originel de Piore et Döringer (qui était complétée par une différenciation complémentaire du marché primaire dans les derniers travaux), « l'approche munichoise » de la segmentation définit trois types idéaux de marché du travail : le « marché secondaire » caractérisé par des qualifications aisément substituables, le marché interne, et le marché professionnel.

L'approche munichoise porte une attention particulière aux problèmes de qualification et de formation dans la genèse des structures du marché du travail. Dans des travaux récents (Lutz, 1987), la situation des économies dominées par des marchés internes du travail est saisie à travers le concept de « segmentation du marché du travail centrée sur l'entreprise » (« *firm-centered labour market segmentation* »).

Sur cet arrière-plan théorique on peut formuler deux hypothèses de travail qui seront expliquées plus en détail (parties 3 et 4) :

1) Dans l'économie de l'ex-RDA (comme dans toutes les autres économies du domaine d'influence soviétique et de l'ex-URSS) les structures d'emploi et la politique du personnel étaient très fortement marquées par les traits caractéristiques de marchés internes du travail.

Le système de l'emploi de l'ancienne RDA (tout comme ceux de l'Union soviétique et d'autres pays du « socialisme réel ») était largement caractérisé par des éléments que les analyses des systèmes de l'emploi occidentaux considèrent comme typique des marchés du travail internes et d'une segmentation du marché du travail axée sur les entreprises – bien que la transposition du concept de marché dans le cadre d'une économie planifiée pose quelques problèmes <sup>6</sup>.

2) Les problèmes essentiels et d'un genre nouveau qui sont apparus sur le marché du travail au cours de la transformation du système économique est-allemand et de la lutte contre les effets de cette transformation ne peu-

<sup>6</sup> Il serait plus logique et plus adéquat d'établir une analogie avec le concept des POCADS (*Personnel Office Career Deployment Systems*), développé par Ronald Dore (1993) sur la base de l'exemple japonais. Malheureusement, ce concept n'est que peu utilisé, et celui du marché du travail interne a l'avantage de regrouper en un seul terme largement diffusé, toute une série de caractéristiques structurelles et de comportements stratégiques aussi bien des employeurs que des employés.

vent s'expliquer suffisamment (et ainsi finalement aussi se résoudre) que si on les analyse comme des processus et des effets du bouleversement dans les structures du marché du travail, les lignes de segmentation ainsi que dans les schèmes d'allocation du travail et les exigences de comportement qui y sont liés.

## **PREMIÈRE HYPOTHÈSE DE TRAVAIL : LES ÉTABLISSEMENTS ET LES COMBINATS DE RDA, DES MARCHÉS INTERNES DU TRAVAIL**

### **RÉFLEXIONS PRÉALABLES DE MÉTHODE**

Les structures de travail, de personnel et d'organisation correspondant au concept de marché interne du travail ne se laissent saisir et décrire empiriquement et directement qu'au niveau micro-économique de l'entreprise ou de la firme particulière. Il y a cependant de bonnes raisons de supposer que le fait d'une plus grande diffusion de telles structures a aussi une portée considérable au niveau macro-économique où l'on peut alors parler d'une segmentation plus ou moins marquée du marché du travail « centrée sur l'entreprise », avec des effets importants tant pour la politique sociale et celle du marché du travail <sup>7</sup> que

<sup>7</sup> Lutz et Sengenberger ont sans doute été les premiers à le souligner dans leur rapport à la Commission du changement structurel (voir Lutz et Sengenberger, 1974).

pour les relations industrielles<sup>8</sup>, la politique de l'éducation<sup>9</sup> ou la capacité d'une économie nationale à surmonter un changement économique structurel (voir par exemple Lutz, 1994b).

Pour déterminer le degré d'orientation des systèmes de travail d'entreprise dans une économie nationale par le schéma du marché interne du travail, il y a au fond deux approches :

– la première part de l'étroite liaison entre les structures typiques de marchés internes du travail et les itinéraires (d'abord internes aux entreprises) de mobilité professionnelle. Elle recherche des indices de mobilité dans l'ensemble d'une économie nationale ou dans de grands sous-agrégats de l'économie nationale : ancienneté moyenne des employés dans une entreprise, fréquence du changement d'emploi entre entreprises et indices semblables. Il va bien sûr de soi que cette approche suppose une très bonne base de données ;

– l'autre approche ouvre une voie plus facile d'accès : elle postule qu'une plus grande diffusion des marchés internes du travail doit aussi se répercuter dans le système normatif et institutionnel du pays considéré (ou que son importance croissante se répercute aussi dans des changements manifestes de ce système). Il faut distinguer deux variantes dans cette approche : l'une s'oriente vers les conditions nécessaires à l'extension et à la consolidation de la segmentation du marché du travail centrée sur l'entreprise, tandis que l'autre s'intéresse, pour ainsi dire par la négative, surtout aux conditions dont dépend l'existence ou la capacité de fonctionnement de systèmes productifs alternatifs, plus fortement externalisés.

Si l'on veut vérifier le réalisme de la première des deux hypothèses de travail la question se pose d'abord de savoir laquelle des approches et des variantes que l'on vient d'esquisser est simplement praticable vu l'état des données et la situation actuelle de la recherche. Il est relativement simple de répondre à cette question :

Pour l'ex-RDA, des données fiables et suffisamment différenciées pour des analyses globales de mobilité

<sup>8</sup> Cette relation jouait et joue un rôle important surtout dans la recherche anglo-saxonne sur la segmentation (voir par exemple Osterman, 1988 ; Williamson, 1985). Il n'est certainement pas fortuit qu'une grande part des débats de théorie de la segmentation ait été menée dans des revues comme *Industrial Relations*, *Industrial Relations Journal*, *Industrial and Labour Relations Review*.

<sup>9</sup> Cette relation prend une place importante en France, en particulier dans les récents travaux du Céreq.

suivant la première des deux approches définies ont bien été produites dès 1990 sur des enquêtes rétrospectives. Mais les résultats ne seront accessibles qu'en 1995<sup>10</sup>.

C'est pourquoi les réflexions qui vont suivre se limiteront avant tout à la deuxième approche, c'est-à-dire à la question : dans quelle mesure les données normatives et institutionnelles en RDA ont-elles soit favorisé la formation, l'extension et la consolidation de structures de travail typiques de marchés internes du travail, soit empêché que d'autres systèmes de travail plus fortement externalisés puissent exister en quantité non négligeable et fonctionner.

## DE FORTS FACTEURS D'INTERNALISATION

La politique de main-d'œuvre et l'économie du personnel dans les établissements de l'ex-RDA étaient influencées – tout comme en URSS et dans les autres pays du COMECON – par de puissantes tendances, manifestement croissantes au cours des décennies, poussant à leur progressive internalisation. On esquissera brièvement trois de ces tendances :

1) En premier lieu il faut nommer les normes très influentes, en partie directement déduites des principes constitutifs du système social, qui garantis-

<sup>10</sup> C'est ici surtout le projet « Trajectoires biographiques et changement historique dans l'ex-RDA » de l'Institut Max-Planck de recherche sur la formation (Berlin) qui semble promis au succès (voir, Mayer, 1991 ; Mayer, 1993 ; Huinink, 1992 ; Huinink et Mayer 1993 ; Trappe, 1992).

saient de fait l'emploi illimité, et contraignaient en pratique chaque établissement employeur à réaliser cette garantie.

Comme tous les citoyens avaient un droit au travail et comme il n'y avait pas d'autres institutions en mesure de satisfaire ce droit légitime, une relation de travail était, une fois engagée dans les circonstances normales, illimitée pour l'établissement. Chaque établissement était ainsi tenu de s'arranger à la longue avec la main-d'œuvre qu'il avait un jour reprise d'un établissement précédent (au cours de reprises ou de la réorganisation de combinats) ou qu'il s'était vu attribuer ou qu'il avait lui-même embauchée au cours du temps. Cet état de fait et ses conséquences étaient – vraisemblablement de plus en plus – considérés comme quasi-naturels par toutes les personnes et les institutions impliquées et concernées. Toutes les directives du plan, les prescriptions ou les incitations des instances supérieures les prenaient bien sûr très clairement en compte. Les établissements ne pouvaient opérer les nécessaires adaptations, élargissements ou hausses de la qualification générale et du profil spécifique de compétence de leurs employés qu'en offrant ou en incitant à une formation continue interne à l'établissement. C'est pourquoi – sous la contrainte explicite à concevoir et à réaliser des « plans de cadres » – se cristallisaient de plus en plus de véritables carrières d'établissement surtout pour occuper les positions techniques et administratives moyennes et supérieures. Cela signifie aussi que, dans la planification de leur vie, les individus pouvaient tabler sur un emploi dans tel établissement comme sur une base certaine, soit où pouvoir « retomber » si nécessaire, soit à pouvoir utiliser comme point de départ d'une ascension interne à l'établissement.

2) Le lien étroit avec l'établissement qui en résultait, et dont l'asymétrie était du reste plutôt favorable aux employés, était durablement renforcé par le principe traditionnel et connu depuis les premiers temps de l'histoire industrielle (décrit par exemple par Götz Briefs pour l'industrie allemande des années 1920) de « l'établissement comme espace de vie » qui, dans l'économie planifiée du socialisme réel, n'était pas une simple survivance mais gagnait en poids par transfert de nouvelles fonctions sociales sur l'établissement. Ainsi les employés étaient-ils intégrés par leur établissement dans un réseau de services dense et tendanciellement toujours plus étendu selon la maxime Honecker de « l'unité de la politique économique et sociale » – logement, garde des enfants, services médicaux, villages vacances, soin aux personnes âgées, etc. En même temps on pou-

vait se procurer nombre de biens rares de qualité suffisante – depuis les fruits tropicaux jusqu'aux matériaux pour construire une maison individuelle ou une datcha –, exclusivement ou beaucoup plus facilement par l'établissement employeur. Et la qualité comme le volume de ces formes non monétaires de rémunération du travail semblaient avoir une importance considérable pour le niveau de vie réel de la population de RDA.

Il en résultait un double mécanisme d'augmentation des coûts et des risques d'un éventuel changement d'emploi pour les travailleurs :

- directement parce qu'il était très difficile, voire impossible, d'évaluer avec réalisme ex-ante la qualité et la rapide accessibilité des prestations correspondantes dans un nouvel établissement ;

- indirectement parce qu'avec le temps, des conventions morales assez contraignantes étaient nées qui laissaient paraître comme très inconvenant de tourner le dos à un établissement (et aux multiples réseaux sociaux liés à l'établissement) après avoir naturellement profité de ses prestations.

A l'inverse, dans la perspective des établissements, il tombait sous le sens que la répartition de ces prestations (directement ou par l'intermédiaire de la direction syndicale d'établissement) servait plus ou moins systématiquement à honorer la fidélité à l'établissement ou à élever encore les coûts d'un départ éventuel.

3) Dans ce contexte, le développement de la formation professionnelle initiale et continue jouait un rôle très important.

La formation professionnelle initiale en RDA restait au début toute entière dans la tradition du système dual allemand de formation d'ouvriers et d'employés qualifiés (mais on a alors le plus souvent unifié leur appellation professionnelle en « ouvrier qualifié en... »). Pourtant, avec le temps, la formation professionnelle a pris dans une proportion croissante le caractère d'une formation de base simplement préparatoire à la profession tandis que le véritable apprentissage avait lieu sous forme d'initiation ou d'instruction plus ou moins systématique après la fin de la formation formelle et l'entrée dans une relation régulière d'emploi.

Comparée à la formation des commerciaux d'industrie en RFA la formation de commerciaux d'économie en RDA par exemple (formation de base et orientation de spécialisation industrielle) n'était pas seulement caractérisée par d'autres principes philo-

sophiques et une intégration de tous les thèmes de l'économie planifiée mais aussi par les différences suivantes (voir Grünert, 1993a, pp. 41-46) :

- une durée totale plus courte (deux contre trois ans) au détriment de la pratique en établissement ;
- une valeur supérieure accordée à une large culture plus qu'un savoir directement lié à la pratique ;
- un caractère plus fortement « scolaire » même de la partie pratique en entreprise ;
- un bloc de soixante jours « d'adaptation au futur emploi » qui devait assurer le passage sans accroc à l'activité et au soutien ultérieur des jeunes ouvriers qualifiés dans l'établissement (par exemple au moyen de parrainages).

C'est pourquoi les profils réels de compétence des collaborateurs étaient beaucoup plus spécifiques à l'établissement que chez les spécialistes en RFA. Ils étaient marqués par le niveau technique et la complexité des tâches courantes dans tel établissement employeur et par la position de l'individu dans l'établissement et sa division du travail. Par-delà l'exemple cité, cela vaut aussi pour d'autres professions. On rapporte ainsi que les ouvriers qualifiés dans la construction mécanique ou dans la maintenance d'installations industrielles devaient développer de très hautes compétences techniques pour s'acquitter de leur tâche tandis qu'ailleurs « les spécialistes » qui étaient implantés depuis leur formation, dans des domaines productif ou administratif à forte division du travail et aux tâches très répétitives se distinguaient à peine par leurs aptitudes, des OS dans les anciens *Länder*.

Parallèlement, la formation professionnelle continue a toujours été plus fortement liée à l'établissement et instrumentalisée pour mener des carrières d'établissement. Cela se passait de deux façons :

- d'un côté, surtout les grandes entreprises intensives en technologie possédaient de puissants dispositifs particuliers de formation continue parmi lesquels les universités d'établissement (*Betriebsakademien*) étaient sans doute les plus sélectives ;
- de l'autre côté, les établissements de RDA pouvaient aussi, sans risque important de départ, recourir pour une grande part aux ressources du système étatique de formation, en particulier par les détachements pour études universitaires ou surtout techniques. Ceci se pratiquait surtout lorsque la mobilité interne butait sur ce seuil (que l'on présume relativement bas) dont le

franchissement impliquait une qualification supérieure formellement reconnue.

De très nombreux faits témoignent que, du moins dans les années 1970 et 1980, une grande partie de la relève pour les fonctions techniques et commercialo-administratives, moyennes et supérieures, a été formée suivant cet itinéraire extrêmement internalisé <sup>11</sup>.

### DE MAUVAISES CONDITIONS POUR LE FONCTIONNEMENT DE MARCHÉS EXTERNES DU TRAVAIL

Les fortes tendances à l'internalisation de la gestion de la main-d'œuvre étaient renforcées par le fait que la RDA - comme l'URSS et les autres états du COMECON - ne remplissait pas les conditions institutionnelles et réglementaires essentielles pour que fonctionnent des marchés externes du travail. Ces conditions institutionnelles existent depuis un certain temps dans beaucoup de pays occidentaux, et sont aujourd'hui particulièrement développées en RFA :

- une « bourse » de l'emploi, instrument essentiel grâce auquel travailleurs et entreprises peuvent obtenir de l'information sur le marché externe du travail ;
- un système d'assurance sociale qui, non seulement protège contre les pertes de revenu en cas de chômage involontaire, mais réduit aussi substantiellement les coûts de la recherche d'emploi (*job search*), que l'emploi précédent ait été mené à son terme ou que le travailleur soit parti de son propre chef ;
- des institutions de reconversion et de formation continue existant indépendamment des entreprises individuelles comme des firmes ;
- des institutions représentant efficacement les intérêts de toute l'industrie telles qu'associations patronales et chambres de commerce et d'industrie ;
- enfin, mais ce n'est pas le moindre, un système éducatif et de formation qui établisse des critères de certification et émette des titres de qualification standardisés sous la forme de certificats de formation professionnelle

<sup>11</sup> Dès le début des années 1980 presque 30 % de tous les employés de l'industrie à formation commerciale disposaient en RDA d'un diplôme universitaire (8,5 %) ou professionnel (21 %). Au cours des années 1980 la proportion de ces diplômes, souvent devenus condition déjà pour exercer des fonctions de chef de groupe, a continué de s'élever. Pourtant dans les années 1982-1989 le rapport entre les autres formes de cursus et le cursus direct était de 0,4 contre 1 pour les diplômés universitaires de sciences économiques mais de 1,6 contre 1 pour les diplômés d'écoles professionnelles. C'était ainsi précisément les études en école professionnelle ou par correspondance qui étaient dans de nombreux cas, partie intégrante de carrières internes à l'établissement (Grünert, 1993a, p. 18 et 27).

ou de diplômes universitaires pouvant fonctionner sur le marché externe du travail comme des signaux clairs des compétences.

En RDA, de telles institutions et systèmes réglementaires soit n'avaient jamais existé, soit avaient été supprimés pour incompatibilité avec le système communiste.

Les agences de l'emploi et l'assurance-chômage furent ainsi promptement supprimées après 1945 puisque, par définition, le chômage n'était pas pensable et que, de fait, un chômage, du moins manifeste, n'existait pas. Au-dessus des entreprises, les institutions représentatives – on peut le voir au rôle des syndicats réunis dans le FDGB (*Freier Deutscher Gewerkschaftsbund*) – n'avaient ni d'intérêt ni d'aptitude à homogénéiser la qualité et l'accessibilité des nombreuses prestations spécifiques à l'établissement (en particulier les prestations non monétaires) variant bien plus fortement que les salaires nominaux fixés par l'Etat central. Et sans une telle homogénéisation il était impossible d'utiliser la mobilité du travail pour adapter son offre aux variations des niveaux de la demande.

Des « marchés » externes du travail (pour autant que l'emploi de ce concept soit possible pour une société qui s'inscrivait explicitement en faux contre la conception marchande du travail ou de la force de travail) existaient donc seulement sous forme rudimentaire et dans des domaines partiels. L'installation et la régulation de ces marchés partiels étaient souvent assurées par quelques-unes des rares « institutions de base » de la société est-allemande (Lutz, 1994a) et avec un intérêt prononcé pour contrôler la mobilité de la main-d'œuvre. Cela valait en particulier pour ces « marchés d'entrée » où débutaient les carrières professionnelles : le commencement de la vie de travail était commandé, pour l'essentiel, par les établissements de formation en collaboration avec les futurs employeurs. Cela concernait aussi bien l'entrée d'élèves de « l'école supérieure polytechnique » dans une formation professionnelle dans tel établissement – où ils restaient alors aussi généralement après la fin de la formation d'apprentissage –, que pour le passage de diplômés universitaires des études à la première activité. Les élèves et les étudiants ne se voyaient offrir, le plus souvent, qu'un spectre relativement étroit de possibilités de choix (en professions d'apprentissage, en établissements de formation, en disciplines à étudier et en premiers emplois). Des structures intermédiaires à forme de marché, par exemple ce qui s'appelait des « bourses aux diplômés », ne se développaient que s'il se produisait une rareté inopinée de sortants de l'université dans certaines disciplines.

Cela valait aussi pour des marchés partiels que l'on pourrait nommer « marchés ponctuels », c'est-à-dire de marchés pour des qualifications très définies qui ont été ouverts pour un temps et pour une cause limitée, par des employeurs (établissements ou combinats entiers) pouvant faire valoir la grande priorité de leur demande. Spécialement en relation avec l'introduction forcée de ce qu'on appelait des « nouvelles technologies » (essentiellement l'informatique) il s'est produit entre les établissements, des détournements plus ou moins tolérés de spécialistes *ad hoc*. Les « marchés de campagnes mobilisatrices » constituaient la forme la plus hautement développée de tels marchés ponctuels lorsque, pour des tâches centrales fixées par l'Etat, de la main-d'œuvre était nécessaire à court terme et que, pour la recruter, des conditions spéciales (jusqu'à l'attribution de logements neufs) étaient pratiquées au détriment d'autres établissements – ces derniers étant même contraints dans les cas limites, de tolérer un recrutement direct parmi leurs employés.

On relevait de plus certaines formes d'allocation marchande de main-d'œuvre surtout dans deux cas.

Il y avait d'une part des marchés ou des segments de marché aux contours relativement flous, pour la main-d'œuvre – surtout féminine – qui ne pouvait ou ne voulait pas rester dans son établissement antérieur. Les raisons fréquentes, et acceptées, de changer d'emploi étaient le déplacement du conjoint ou l'existence d'enfants en bas âge contraignant par exemple des femmes à chercher, au moins temporairement, un emploi qui ne donne pas lieu à travail par équipe et/ou dans des entreprises plus proches de leur domicile.

D'autre part, il se formait quasi-clandestinement des marchés partiels pour certaines professions à profil de qualification largement répandu et peu spécifique (par exemple vendeuses, secrétaires, chauffeurs) où apparaissaient aussi des salariés qui voulaient, par mécontentement, changer d'établissement ou simplement sonder les offres pour « s'améliorer ». Il semble pourtant que vers la fin de la RDA – lorsque les carences internes de fonctionnement du système planifié se manifestaient toujours plus clairement par une éclatante pénurie de main-d'œuvre doublée d'un sous-emploi dans les établissements – les transactions augmentaient considérablement sur ces marchés, surtout dans les zones de concentration urbaine <sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Elucider dans quelle mesure ces prémices de marché externe du travail étaient plutôt caractéristiques de « marchés secondaires du travail » dans l'acception de Doeringer et Piore ou de marchés professionnellement spécialisés, par exemple dans l'acception de la thèse munichoise de la segmentation, mériterait une étude à part.

De telles formes d'allocation restaient cependant l'exception face aux structures dominantes de marché interne du travail. Elles ne pouvaient pas mettre sérieusement en question la prédominance des modèles de trajectoire professionnelle individuelle typiques de ces marchés. Elles étaient encore moins en mesure de créer des conditions institutionnelles essentielles au fonctionnement de marchés externes du travail.

**DEUXIÈME HYPOTHÈSE DE TRAVAIL :  
LES GRANDS PROBLÈMES  
STRUCTURELS DE MARCHÉ  
DU TRAVAIL CONSÉCUTIFS  
À L'UNITÉ ALLEMANDE**

La pertinence de la seconde hypothèse résulte directement de la teneur en réalité de la première : s'il est vrai que les structures de marché du travail et de relations

d'emploi dans l'ex-RDA étaient fortement marquées par les caractéristiques de marchés internes du travail (i.e. bien plus fortement que ça n'était et que ça n'est le cas en Allemagne occidentale) cela doit, par suite du processus de transformation, provoquer aussi de graves problèmes structurels qualitatifs et pas seulement quantitatifs. Démontrons la plausibilité de cette hypothèse de travail à l'aide de trois effets de l'unification sur le marché du travail ainsi que des problèmes en résultant.

**ACCÉLÉRATION DES CHANGEMENTS  
DE STRUCTURE D'EMPLOI  
ET DIFFICULTÉS A APPRENDRE  
UN COMPORTEMENT RATIONNEL  
DE MARCHÉ DU TRAVAIL**

Intégrer à l'économie nationale ouest-allemande l'économie de la RDA qui avait conservé des structures de branches et d'emploi encore très tradition-

nelles contraignait à un changement structurel très rapide et profond.

Les tendances les plus importantes consistaient à transférer les centres de gravité de l'emploi, de l'industrie et de l'agriculture vers les services, des grands établissements vers des unités économiques et productives petites et moyennes et du moins partiellement aussi, de l'emploi salarié vers l'installation à son compte. Le temps ayant manqué et manquant pour miser sur la transition démographique suivant le modèle des nations industrielles occidentales il fallait et il faut que ce changement structurel se réalise en premier lieu par une mobilité entre entreprises sur le marché externe du travail : des millions de personnes actives ont été ainsi contraintes à se chercher un nouvel emploi sur le marché externe du travail. Leurs chances ultérieures de trouver un travail dépendaient alors de façon décisive, de leur rapidité et de leur capacité à apprendre un comportement rationnel sur ce marché.

La population de l'ex-RDA a dû apprendre très vite au passage de l'union économique et monétaire, les principes élémentaires de la rationalité économique de marché pour percevoir les chances qui lui étaient offertes – c'est devenu un lieu commun. Or un comportement rationnel de marché requiert davantage que les simples dispositions et capacité générale à reconnaître des avantages et des inconvénients et à les mettre en balance dans l'objectif d'une maximisation de l'utilité. Pour avoir d'assez bonnes chances, l'offreur de force de travail doit avoir avant tout un comportement actif d'information et de signalisation, spécifique à la situation et au marché particulier : cela ne suppose pas seulement une connaissance exacte de ses propres forces et faiblesses mais aussi des critères clairs pour apprécier la situation du marché et juger les possibilités d'emploi éventuellement offertes, et par-dessus tout une familiarité suffisante avec les stratégies d'offre, de recherche et de sélection du segment du marché du travail visé.

Pour la grande majorité des citoyens de RDA tout cela était une terre complètement inconnue à laquelle aucune de leurs expériences passées de comportement rationnel dans la vie active ne les avait préparés. Il y avait sans doute des exceptions mais tout au plus dans la main-d'œuvre qui se trouvait de toute façon du « bon côté » du changement structurel comme par exemple les membres des professions plutôt traditionnelles des services et de l'artisanat ou les diplômés de l'enseignement supérieur, surtout les plus jeunes, en particulier s'ils avaient

déjà des contacts avec l'Ouest et/ou pouvaient compter sur la solidarité de collègues occidentaux de la même profession.

De surcroît, pendant longtemps, la plupart des médias et des institutions dont le soutien est une nécessité quasi-impérative pour l'apprentissage individuel d'un comportement rationnel sur le marché du travail, n'ont pas existé ou fonctionnaient avec peu d'efficacité. Il est alors très probable que le salarié ayant perdu son emploi dans les premières années suivant l'unité allemande dut supporter une dégradation continue de ses chances de trouver un travail. Ce risque a sans doute été encore renforcé par le comportement d'embauche de beaucoup d'employeurs.

En effet non seulement les salariés mais très vraisemblablement aussi un très grand nombre de nouveaux employeurs – qu'il s'agisse d'entreprises nouvellement fondées ou d'entreprises issues de combinats – étaient confrontés à la difficulté d'évaluer avec réalisme les chances et les opportunités sur le marché externe du travail et d'agir en conséquence<sup>13</sup>. Sans compter qu'une bonne part des personnes responsables d'éventuelles embauches venaient elles-mêmes forcément de RDA, les demandeurs de force de travail avaient eux aussi à pâtir des graves carences des médias, codes et systèmes d'information et de signalisation. Les expériences maintes fois relatées que les employeurs ouest-allemands devaient faire à l'occasion de l'arrivée massive de main-d'œuvre originaire de (l'ex-) RDA – transfuges en 1989, migrants quotidiens ou définitifs vers l'Ouest plus tard – sont très caractéristiques. Ainsi les certificats « d'ouvrier qualifié » avaient une faible teneur informative : ils en disaient beaucoup moins sur le profil réel de qualification que ce à quoi l'on était naturellement habitué en RFA.

#### **LE « DÉFICIT D'EMPLOIS » ET LE DANGER D'UNE DIFFÉRENCIATION DURABLE ET MASSIVE DES CHANCES DE TROUVER UN EMPLOI**

Les problèmes de marché du travail qui viennent d'être esquissés étaient la conséquence du nécessaire et rapide changement structurel et de la

<sup>13</sup> Sur la différenciation des conditions d'action des employeurs on dispose dans l'intervalle, de nombreuses études de cas et même de premiers travaux généralisateurs.

très insuffisante capacité de fonctionnement du marché externe du travail : la perte massive de possibilités d'emploi mentionnée d'emblée s'y superpose et les renforce.

Jusqu'ici, toutes les analyses sont unanimes quant aux emplois maintenus (comme on pouvait largement s'y attendre si l'on suit la première hypothèse de travail) : ils sont occupés presque exclusivement par des salariés déjà employés là auparavant ou bien employés dans le même contexte d'entreprise. C'est pourquoi il est à craindre que tous ceux qui ont perdu leur emploi d'origine et qui n'ont pas aussitôt réussi à trouver un nouvel emploi durable sur un segment professionnel correspondant assez bien à leurs qualifications ne doivent subir pour une période indéterminée, une dégradation massive de leurs chances de trouver un emploi.

Cette main-d'œuvre difficile à dénombrier, mais certainement bien plus nombreuse que les 1,2 millions de chômeurs actuellement enregistrés, a-t-elle d'autres perspectives que le chômage de longue durée ou des emplois plus ou moins précaires fort en dessous du niveau de qualification et du statut professionnel antérieurs ? Cela ne dépend presque plus d'eux-mêmes mais de l'évolution générale. Conduit-elle à une « dichotomisation » durable de la population active qui se répercuterait alors probablement aussi dans l'apparition de zones en difficultés ? Ou réussira-t-on avec une aide et un pilotage massifs par des instruments de politique du marché du travail – qui restent en partie à développer – à réduire les effets du déficit d'emplois sur l'employabilité par un échange plus ou moins continu entre non-actifs et actifs, ouvrant aussi de nouvelles chances même aux exclus d'aujourd'hui ? Ce sera décisif.

#### **L'EFFICIENCE LIMITÉE DES INSTRUMENTS DE LA POLITIQUE DE MARCHÉ DU TRAVAIL**

L'édification de l'unité économique et politique de l'Allemagne impliquait le transfert immédiat et pratiquement intégral des instruments de « politique active de marché du travail » développés et éprouvés depuis des décennies dans les anciens *Länder* – transfert doté d'un volume de moyens sans comparaison dans l'histoire. On voulait ainsi d'un côté, accélérer et amortir socialement le changement de structure d'emploi tenu pour inévitable suivant le modèle éprouvé dans les anciens *Länder* dans l'après-guerre. On voulait aussi, de l'autre côté, non seulement passer le déficit d'emplois auquel on s'attendait au moins pro-

visoirement, mais l'utiliser de la façon la plus productive par une formation continue massive.

Les réflexions précédentes – toujours tenues pour des hypothèses de travail à vérifier – pourraient très bien expliquer pourquoi depuis quelques temps les indices se multiplient suivant lesquels ces objectifs ont été tout au plus partiellement atteints. Les instruments de la politique de marché du travail des anciens *Länder* qui ont été transférés dans les nouveaux, sans substantielle modification, sont orientés après comme avant vers le soutien au changement structurel (encouragement à la reconversion et à la formation continue) par des processus de mobilité entre entreprises, en particulier entre marchés professionnels du travail. Cela ne semble pas avoir beaucoup changé depuis la critique de Lutz et Sengenberger (1974). Cette orientation et ses limites devraient avoir de multiples retombées sur l'évolution du marché du travail dans le processus de transformation. Il y en a dès maintenant des preuves empiriques patentées :

– là où le processus d'adaptation des qualifications suit un cours très prometteur, c'est-à-dire dans les situations de production ou de service où l'entreprise est pérenne, la contribution de la politique publique de marché du travail est plutôt insignifiante. Elle se borne le plus souvent à soutenir le nécessaire réajustement de personnel par des régulations de chômage partiel, etc. ou à faciliter les processus de recherche des entreprises par la possibilité d'utiliser de la main-d'œuvre ABM ;

– la formation continue orientée vers le marché externe du travail est globalement peu effective parce qu'elle suppose en règle générale – suivant le modèle ouest-allemand – que les participants se trouvent dans un processus de mobilité inter-entreprises qui débouchera sans grands problèmes sur un nouvel emploi de valeur supérieure ou du moins plus sûr ; pour l'essentiel on a jusqu'ici simplement transféré les contenus et les méthodes de formation qui avaient été éprouvés à l'Ouest ;

– la masse des dépenses dans le cadre de la politique active de marché du travail conduit jusqu'ici davantage à approfondir la polarisation entre ceux qui ont encore un emploi et ceux qui n'en ont pas, qu'à réduire l'écart.

C'est pourquoi il ne semble pas extravagant de craindre que les défauts d'efficacité de la politique publique du marché du travail tels qu'ils résultent de la contradiction entre la structure fortement interna-

lisée du marché du travail dans l'économie de la RDA d'un côté et de l'autre côté les instruments de la politique active de marché du travail orientés d'abord vers le marché externe du travail et les processus qui y ont lieu n'engendrent en cas de chômage durablement élevé, une pression rapidement croissante à la « dérégulation » au sens d'une dégradation des modèles de politique considérés jusqu'ici comme essentiels.

\* \*  
\*

Ce texte date pour l'essentiel de l'année 1993. Des analyses récentes, utilisant en particulier les résultats d'enquêtes longitudinales confirment globalement la pertinence des deux hypothèses de travail pour expliquer l'évolution du marché du travail et des structures d'emploi en ex-Allemagne de l'Est. On peut résumer en quelques thèses les tendances qui commencent à se dessiner :

– la perte d'emplois s'est concentrée sur l'agriculture et l'industrie ; le secteur publique classique (administration, santé, éducation, transports et similaires) en a perdu jusqu'ici, et malgré des restructurations internes, beaucoup moins ; seuls le bâtiment et les services financiers en ont augmenté le niveau. Perdre ou garder son emploi de 1989 est donc largement conditionné par son secteur d'origine ;

– les effets sectoriels se combinent avec l'influence de facteurs individuels pour donner lieu à de très fortes différenciations de chances et de situations professionnelles.

Selon la logique du marché interne, l'âge a joué de deux manières : d'un côté, la mise en retraite anticipée a eu un « effet de délestage » considérable, absorbant rapidement au moins un quart des pertes d'emploi ; d'un autre côté, les « dégraissages » d'effectifs se sont faits très généralement en protégeant les anciens au détriment des jeunes.

Mais le diplôme et la qualification (reconnus voire marchandables) sont presque toujours le facteur le plus important.

Partout les premières victimes sont les moins diplômés : dans l'agriculture, en 1993, 30 % des anciens manœuvres et OS sont chômeurs et seulement 60 % ont un emploi quelconque, contre 12 % de chômeurs parmi les cadres, dont 3 sur 4 ont gardé ou retrouvé un emploi. Des ouvriers et employés peu qualifiés de l'industrie

métallurgique, 33 % sont chômeurs en 1993 contre 16 % des ouvriers qualifiés du même secteur. Dans l'industrie électrique (secteur très touché) seulement 54 % des ouvriers de 1990 ont un emploi en 1993, contre 74 % des agents commerciaux et techniques.

A l'inverse, ceux qui détenaient des qualifications et des diplômes reconnus et qui travaillaient en 1990 dans des secteurs peu touchés souffrent peu du chômage. Les contrastes sont par exemple très marqués dans le secteur de la santé (ou les structures de soins libérales ont partout remplacé les institutions plus collectives) : 19 % des ouvriers et des employés peu qualifiés se trouvent au chômage en 1993 contre 5 % des infirmières et similaires ; aucun des 36 médecins de l'échantillon n'était en 1993, au chômage ;

– en général, le chômage est nettement plus fort chez les femmes que chez les hommes : environ deux tiers des chômeurs sur l'ancien territoire de la RDA sont des femmes. Cette différence entre les sexes s'explique essentiellement par le fait qu'en moyenne, les femmes, une fois au chômage, ont beaucoup plus de difficultés que les hommes à retrouver un emploi. Sur des marchés internes, le seuil d'entrée semble nettement plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Mais ce phénomène général est fortement modulé par des effets de qualification et de diplôme : parmi toutes les ouvrières non ou peu qualifiées de 1990, 38 % étaient au chômage quatre ans plus tard. Ce taux est de 33 % pour les ouvrières qualifiées de l'industrie, de 19 % pour toutes les employées qualifiées de l'industrie et de 3 % pour les cadres et les femmes hautement qualifiées, notamment diplômées de l'université, en dehors de l'industrie ;

– les chances de garder ou de retrouver un emploi se combinent dans la plupart des cas, avec une évolution favorable du revenu. Dans les catégories socio-professionnelles les plus touchées par le chômage, ceux qui ont un emploi doivent accepter aussi une baisse nette de leur position dans la hiérarchie des rémunérations. A l'inverse, les médecins, grâce à l'implantation massive du système de soins libéral sont aussi les grands gagnants en matière de revenu. Là encore, l'effet du diplôme permettant une orientation rapide à l'extérieur de l'entreprise d'origine est très fort ;

– pour ceux qui ont perdu (ou quitté volontairement) leur emploi, le facteur temps a été décisif. Par exemple, la baisse brutale et très rapide de l'emploi dans l'agriculture, conséquence des mesures prises contre les anciennes coopératives agricoles, a forcé beaucoup de leurs ouvriers à chercher rapidement un nouvel emploi – et souvent avec succès. Les mesures publiques – for-

mation, type TUC, chômage technique de longue durée – accompagnant les reconversions tardives (par exemple des grands ensembles industriels) ont souvent eu un effet de piège, nourrissant l'illusion que « eux vont bien s'occuper de nous » et retardant d'une manière dramatique l'apprentissage des nouvelles logiques de

comportement nécessaires face à des mécanismes d'allocation beaucoup plus externalisés et marchands.

Holle Grünert et Burkart Lutz

*Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung Munich*

Traduction de Isabelle Jeuffroy/Hanovre

## Bibliographie

Brussig M., Lohr K., Rössel G. et Schmidt E. (1992), *Regionaler und innerbetrieblicher Wandel industrieller Strukturen am Beispiel Berlins*. Halle, KSPW-Studie Nr. 124.

Döringer P. B. et M.J. Piore (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass. D.C. Heath, Co.

Dore Ronald (1993), *Japan : Institutional and Regulatory Framework*, Paper for the International Conference on Human Capital Investments and Economic Performance, Santa Barbara, Californie, 17-19 novembre 1993 (manuscrit).

Freiburghaus D. et Schmid G. (1975), *Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten : Darstellung und Kritik neuerer Ansätze mit besonderer Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Konsequenzen*, In : *Leviathan* 3 (3), p. 417-448.

Grünert H. (1993a), *Weiterbildungsbedarf bei kaufmännischen Industrieangestellten in den neuen Ländern*, Berlin, Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft Qualifizierungs-Entwicklungs-Management, In : QUEM-report (4).

Grünert H. (1993b), *Handlungszwänge und Handlungsressourcen ostdeutscher Betriebe : Ansätze einer Typologie*, In : R. Schmidt (Hrsg.), *Zwischenbilanz, Analysen zum Transformationsprozeß der ostdeutschen Industrie*, Berlin, Akademie Verlag, p. 155-168.

Grünert H. (1993c), *Suchprozesse beim Übergang in die Marktwirtschaft – Der Fall Elpro*, In : H. Albach et P. Witt (Hrsg.), *Transformationsprozesse in ehemals Volkseigenen Betrieben*, Stuttgart, Schäffer-Poeschel Verlag.

Grünert H. (1994), *Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalt im Umbruch. Magdeburg : Forschungsbeiträge zum Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt*, Band 4 (in Vorbereitung).

Huinink J. (1992), *Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR*. In : H.-G. Meyer (Hrsg.), *Soziologen-Tag Leipzig 1991*, Berlin, Akademie Verlag, p. 233-244.

Huinink J. et Mayer K.U. (1993), *Lebensverläufe im Wandel der DDR-Gesellschaft*. In : H. Joas et M. Kohli (Hrsg.), *Der Zusammenbruch der DDR*, Frankfurt a. M., Suhrkamp, p. 151-171.

Koller M. et Jung-Hammon Th. (1993), *Regionale und sektorale Schwerpunkte des Arbeitsplatzabbaus in Ostdeutschland*, In : *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt – und Berufsforschung* 26 (1), p. 7-27.

Lutz B. (1987), *Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-Historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt a. M., Campus Verlag.

Lutz B. (1994a), *Institutionen und Interessen – erste Thesen und Überlegungen zum Prozeß der System-Transformation*, In : *Berliner Journal für Soziologie* 4 (3) (in Vorbereitung).

Lutz B. (1994b), « Les Sciences sociales et les stratégies de modernisation », In : S. Erbes-Seguin (ed.), *L'Emploi : Dissonances et défis. Sociologues et économistes en débat*, Paris, Editions l'Harmattan.

Lutz B. et Sengenberger W. (1974), *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik*, In : *Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel*, Bd. 26, Göttingen, Verlag Otto Schwartz & Co.

Mayer K.U. (1991), *Soziale Ungleichheit und Lebensverläufe. Notizen zur Inkorporation der DDR in die Bundesrepublik und ihren Folgen*, In : B. Giesen und C. Leggewie (Hrsg.), *Experiment Vereinigung. Ein sozialer Großversuch*, Berlin, Rotbuch, p. 87-99.

Mayer K.U. (1993), *Die soziale Ordnung der DDR und einige Folgen für die Inkorporation in die BRD*, In : *BISS public*, 3 (11), p. 39-55.

Osterman P. (1988), *Employment Futures : Reorganization, Dislocation, and Public Policy*, New York/Oxford.

Sengenberger W. (1978), *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt a. M., Campus Verlag.

Sengenberger W. (1987), *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*, Frankfurt a. M., Campus Verlag.

Söstra e. V. (1993), *Der Zusammenbruch des ostdeutschen Arbeitsmarktes – Erblast der Planwirtschaft oder*

*Folge des Transformationsprozesses ?* (Unveröffentlichter Zwischenbericht eines KSPW-Projektes).

Trappe H. (1992), Erwerbsverläufe von Frauen und Männern in verschiedenen historischen Phasen der DDR-Entwicklung,

In : N. Ott et G. Wagner (Hrsg.), *Familie und Erwerbstätigkeit im Umbruch*, Berlin, Duncker et Humblot, p. 172-208.

Williamson O.E. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, London/New York.

