

DOCUMENT DE TRAVAIL

DÉFAUTS DE COOPÉRATION
ET CHÔMAGE : UNE THÉORIE
INSTITUTIONNALISTE

FRANÇOIS EYMARD-DUVERNAY

N° 46

septembre 2005

CENTRE
D'**E**TUDES
DE L'**E**MPLROI

«LE DESCARTES I»
29, PROMENADE MICHEL SIMON
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44
MÉL. cee@cee.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Défauts de coopération et chômage : une théorie institutionnaliste

FRANÇOIS EYMARD-DUVERNAY

eynard@u-paris10.fr

Centre d'études de l'emploi/Paris X-Nanterre

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 46

septembre 2005

ISSN 1629-7997
ISBN 2-11-095624-0

DÉFAUTS DE COOPÉRATION ET CHÔMAGE : UNE THÉORIE INSTITUTIONNALISTE

François Eymard-Duvernay

RESUME

L'objectif de ce texte est de mettre en valeur un aspect des processus de chômage souvent négligé : le rôle de l'évaluation du travail, en lien avec l'évaluation des biens. L'attention est focalisée sur le chômage structurel, qui se manifeste par des inégalités durables dans l'accès à l'emploi et le chômage de longue durée. Nous recherchons ses causes dans les classements opérés sur les différentes qualités de travail, fondés sur les conventions de qualité. C'est un régime de croissance différent qui s'instaure depuis le milieu des années 1970, marqué par de nouvelles conventions de qualité des biens et du travail, des inégalités durables d'accès à l'emploi, le classement comme inemployables d'une partie des actifs, d'où un rétrécissement du marché du travail, qui entretient lui-même le niveau bas de la croissance. Les conventions constitutives qui fondaient le lien social sont ainsi durablement altérées, ce qui a des répercussions sur l'engagement des salariés dans leur travail. Les politiques préconisées portent sur la reconstruction de conventions légitimes, en particulier pour ce qui concerne l'évaluation du travail, dans les entreprises comme sur le marché.

Mots-clefs : marché du travail, chômage, évaluation du travail, institutions, inégalités.

Defects of Cooperation and Unemployment: an Institutionalist Theory

Abstract

This paper intends emphasizing an often overlooked aspect of the unemployment process: the role of work assessment, linked to goods assessment. We focus the attention on the structural unemployment, which appears through lasting inequalities for job access and long term unemployment. We are looking for his reasons in the grading of work's different qualities, which are founded on quality conventions.

Since the middle 1970s has settled a different growth regime based on new quality conventions of goods and work, lasting inequalities for job access and the classification of a part of active people as unemployable. Whence a shrinking of the labour market that maintains a low level of growth. The previous rules founding the social link have in a lasting way changed, what has an effect on the employees' commitment to their job. The recommended policies aim at rebuilding the legitimate conventions, especially about work assessment, in firms and on the market.

Key words: *labour market, unemployment, work assessment, institutions, inequalities.*

La théorie économique est plus que jamais divisée, dans son approche du chômage, entre : un courant macro-économique d'inspiration keynésienne qui préconise une relance de la croissance par les politiques budgétaires et financières adéquates ; et un courant néoclassique qui prône une déréglementation des marchés du travail. L'objectif de ce texte¹ est de développer une approche institutionnaliste du chômage, critique par rapport à l'approche néoclassique et complémentaire des approches macro-économiques keynésiennes et régulationnistes. L'attention est focalisée sur le chômage structurel, qui se manifeste par des inégalités durables dans l'accès à l'emploi, le chômage de longue durée, voire l'exclusion de personnes, qui ne sont même plus comptabilisées dans les statistiques de chômage. Nous recherchons ses causes dans les classements opérés sur les différentes qualités de biens et, corrélativement, de travaux, fondés sur les conventions de qualité. Les gestionnaires d'entreprises, les intermédiaires privés et publics du marché du travail jouent un rôle prépondérant dans l'établissement de ces conventions. Elles sont soumises, à un niveau macrosocial, à des contraintes générales de justice pour être considérées comme légitimes et soutenir la coopération des salariés. Des processus de changements de conventions, comme ceux que nous connaissons depuis les années 1970 génèrent des difficultés profondes pour les personnes qui se voient déclassées par les nouvelles conventions. Le non-respect des contraintes de justice, permis par un rapport de forces favorable aux employeurs, induit le chômage de longue durée et l'exclusion. Une analyse de ces processus en termes de ralentissement de la croissance est insuffisante. C'est un régime de croissance différent qui s'instaure, marqué par de nouvelles conventions de qualité des biens et du travail, des inégalités durables d'accès à l'emploi, le classement comme inemployables d'une partie des actifs, d'où un rétrécissement du marché du travail, qui entretient lui-même le niveau bas de la croissance. Les conventions constitutives qui fondaient le lien social sont ainsi durablement altérées, ce qui a des répercussions sur l'engagement des salariés dans leur travail. Les politiques préconisées portent sur la reconstruction de conventions légitimes, en particulier pour ce qui concerne l'évaluation du travail, dans les entreprises comme sur le marché.

Dans la première partie de l'article, je rappelle que les thèses néoclassiques actuelles conduisent à évacuer le chômage involontaire. La seconde partie esquisse le cadre macro-économique dans lequel le papier se situe : la croissance repose sur des institutions qui permettent d'étendre la coopération à de nouveaux acteurs, en particulier dans l'entreprise et sur le marché du travail. Les parties 3 à 6 développent dans cette perspective une théorie institutionnaliste du chômage, fondée sur un paramétrage des conventions qui gouvernent l'évaluation des biens (partie 3) et du travail (partie 4). Ce paramétrage inclut la conception de la justice mobilisée par les acteurs, et en particulier l'inégalité dans la hiérarchie des qualifications (partie 5). Le chômage est ainsi la conséquence de processus de sélection de la main-d'œuvre par les entreprises dans le cadre des conventions de qualité mobilisées (partie 6). Il dépend des principes de justice adoptés : une hiérarchie fortement inégalitaire sur le marché du travail engendre un chômage structurel. La partie 7 analyse sur cette base le creusement des inégalités et la montée du chômage des non qualifiés depuis les années 1970. Les années 1970-90 ont été marquées par un changement des conventions de qualité et corrélativement un affaiblissement des contraintes de justice, ce qui a entraîné un processus de sélection intense de la main-d'œuvre. La partie 8 esquisse les politiques économiques

¹ Une version antérieure de ce papier a été présentée dans le cadre du séminaire « Économie des institutions » organisé par FORUM (Paris X). Je remercie Jacques Freyssinet et Ludovic Julien pour les suggestions qu'ils m'ont faites à cette occasion, que je me suis efforcé d'intégrer à la présente version.

permettant de lutter contre le chômage structurel qui en a résulté. À l'encontre des politiques qui entérinent les inégalités sur le marché du travail supposées relever de la rationalité économique, plusieurs auteurs préconisent l'établissement de nouveaux compromis sociaux, dans les entreprises et sur le marché du travail, qui réduisent ces inégalités. Ils auraient pour effet de réduire le chômage structurel et de favoriser la croissance.

1. LES INÉGALITES DEVANT LE CHÔMAGE : APPROCHES LIBÉRALES ET NEOLIBÉRALES

Le recul des approches keynésiennes laisse libre cours au retour de théories pour lesquelles le chômage est soit la conséquence d'une rigidité institutionnelle du prix du travail, soit le résultat d'un arbitrage rationnel des individus en faveur du non-emploi. L'élément nouveau des approches actuelles est de tenter d'intégrer à la théorie l'observation suivant laquelle le chômage touche plus lourdement les salariés non qualifiés. L'article de Laroque et Salanié (2000) est exemplaire de ce type d'approche. Les auteurs ventilent le non-emploi observé par l'enquête emploi de 1997 en trois catégories :

- Le « non-emploi volontaire » est constitué par les individus pour lesquels le salaire net auquel ils peuvent prétendre compte tenu de leurs caractéristiques (âge de fin d'études, diplôme, expérience) est inférieur au salaire de réservation, qui dépend en particulier de la protection sociale.
- Le « non-emploi classique » est constitué par les individus dont la productivité du travail est inférieure au Smic.
- L'« autre non-emploi » regroupe les personnes qui, pour des raisons diverses, ne trouvent pas d'emploi malgré leur désir de travailler et une qualification suffisante.

Les non qualifiés sont particulièrement touchés : d'une part, ils sont le plus souvent dans des situations où le salaire auquel ils peuvent prétendre est inférieur au salaire de réservation, compte tenu du système français de protection sociale ; d'autre part leur productivité a plus de chances d'être inférieure au Smic.

Le résultat des estimations économétriques a provoqué quelque émoi : le non-emploi volontaire représenterait 57 % de l'ensemble, et le non-emploi classique 20 % (le solde est, par construction, l'autre non-emploi). Le rapport rédigé pour le CAE (Conseil d'analyse économique) par Jean Pisani-Ferry (2000) s'est largement appuyé sur ce travail pour préconiser une accentuation de la baisse du coût du travail non qualifié (pour réduire le non-emploi classique) et un système d'impôt négatif (pour creuser le différentiel entre salaire et salaire de réservation et donc réduire le non-emploi volontaire). La politique menée par le gouvernement Jospin a suivi ces orientations (avec en particulier l'instauration de la « prime pour l'emploi »).

Ce modèle a fait l'objet de vives critiques portant principalement sur la mauvaise qualité de l'estimation économétrique de l'équation de décision de participation des individus (Husson, 2000). On peut en effet en inférer que le modèle théorique postulé par les auteurs est erroné. Une remarque terminologique préalable : le vocabulaire contourné des auteurs, utilisant la notion de non-emploi à la place de celle de chômage, révèle bien que, pour une théorie du chômage volontaire, la distinction entre chômeurs et inactifs mobilisée par les enquêtes

statistiques n'a pas de sens². Les uns et les autres font un arbitrage rationnel entre emploi et « non-emploi ». Suivant les conventions statistiques en vigueur, les chômeurs sont les personnes sans emploi et à la recherche d'un emploi. Cette définition, au-delà de toutes les difficultés d'interprétation, recouvre bien pour l'essentiel le chômage involontaire. Le modèle théorique de Laroque et Salanié sous-estime considérablement cette forme de chômage, du fait de sa construction : « l'autre non-emploi » est un résidu de ce qui n'est pas expliqué par les autres mécanismes.

Les recherches actuelles les plus intéressantes pour la compréhension du chômage et de son inégale répartition partent du constat d'un creusement des inégalités au cours des décennies 1980 et 1990 (Atkinson, Glaude, 2001). La thèse développée est la suivante : la baisse de la demande de main-d'œuvre non-qualifiée (plus importante que la baisse de l'offre) a entraîné de plus grandes inégalités de salaires entre qualifiés et non qualifiés dans les pays où la flexibilité salariale n'est pas entravée par des règles institutionnelles (États-Unis et Grande-Bretagne particulièrement) et du chômage dans les autres (Europe). Reste à comprendre les raisons de la baisse de la demande de travail non qualifié. La mondialisation est en général écartée au vu des données empiriques. Le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication constitue une autre explication possible, si le travail qualifié est complémentaire de ce type d'équipement. C'est ce que l'on a appelé un « biais technologique ». Lindbeck et Snower (1986), Snower (1999) ont proposé une autre hypothèse : le passage d'une organisation « tayloriste » à une organisation « holistique » (travail en équipes, coordination horizontale...) induit une baisse de la demande de travail non qualifié. C'est alors un « biais organisationnel » (Greenan, 1997) qui explique le creusement des inégalités.

Dans l'un et l'autre cas, la baisse de la demande de travail non qualifié est une adaptation rationnelle à de nouvelles conditions technologiques ou économiques (modification de l'environnement économique des entreprises rendant plus efficaces les organisations « holistiques »). On ne voit d'ailleurs par pourquoi il faudrait parler de « biais ». Les raisonnements ne laissent aucune place à des considérations normatives. Atkinson et Glaude esquissent une analyse plus institutionnaliste en introduisant la question de l'adhésion des acteurs de l'entreprise à des « normes salariales » qui limitent la mesure dans laquelle les salaires individuels reflètent la productivité potentielle. Il y a ainsi plusieurs points d'équilibre possibles suivant le caractère plus ou moins égalitaire de ces normes. Un choc exogène peut faire passer d'un type d'équilibre à l'autre. Dans la période récente, les considérations d'équité ont, selon les auteurs, perdu de leur importance du fait des possibilités accrues de gains sur les marchés financiers, du déclin des syndicats et des négociations collectives, toutes transformations qui ont induit une individualisation accrue du contrat de travail aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Ces pistes de recherche sont certainement plus prometteuses que celles qui focalisent l'analyse sur le comportement des chômeurs. Elles mettent au premier plan la question du creusement des inégalités dans les années 1980 et 1990 et réintroduisent dans l'analyse l'entreprise avec ses stratégies technologiques, organisationnelles et salariales. C'est cette démarche que nous allons approfondir. Il importe au préalable de réintroduire des considérations macro-économiques, réactivant la tradition keynésienne selon laquelle le chômage résulte d'un défaut de croissance.

² A. Desrosières a fait remarquer que les auteurs scient ainsi la branche sur laquelle est assise l'institution à laquelle ils appartiennent : l'Insee . Sur la déconstruction actuelle de la catégorie chômage, voir : Gautié, 2002.

2. COOPÉRATION ET CROISSANCE

La littérature sur les défauts de coordination renouvelle la réflexion sur la macro-économie en général et la croissance en particulier (Julien, 2001). La prise en compte d'externalités entraîne, sous certaines conditions, une pluralité d'équilibres ordonnés. Le message keynésien est aisément réinterprété dans les termes de ce modèle : la croyance en un niveau d'activité plus élevé induit des comportements d'investissement qui justifient un plus haut niveau d'activité. L'enclenchement de ce cercle vertueux suppose un financement préalable par la création de monnaie (Ventelou, 2001). Le message des théories de la régulation peut également entrer dans la terminologie des défauts de coordination : des gains de productivité élevés trouvent leurs débouchés sur les marchés de produits lorsqu'ils sont distribués en salaires. Ce raisonnement très général fonctionne aussi bien au niveau macro qu'au niveau micro : un équilibre haut peut être atteint dans la firme lorsque employeurs et salariés se coordonnent sur des conditions de travail favorables d'un côté, un effort soutenu de l'autre (Leibenstein, 1982)³.

Raisonnement uniquement en termes de coordination conduit cependant à des conclusions peu crédibles. Il suffirait ainsi que l'ensemble des acteurs se coordonne sur des « croyances optimistes » pour que s'enclenche un cercle vertueux de croissance, ou l'inverse. Les jeux de coordination sous-estiment les conflits d'intérêts et l'ampleur des constructions institutionnelles nécessaires pour soutenir un équilibre haut. Pour que la stratégie fordienne d'extension de la production trouve sa contrepartie chez les consommateurs, il a fallu mettre en place collectivement de nouveaux principes de détermination des salaires (Boyer, Orléan, 1991). L'adoption par un ensemble d'acteurs d'une stratégie haute suppose de régler des conflits d'intérêts par des compromis sociaux stables, c'est-à-dire la création d'institutions. Moyennant cet amendement majeur, on peut exploiter le message des théories des défauts de coordination : la croissance résulte de progrès de coordination, permettant que les actions des différents agents s'auto-renforcent, ce qui conduit à un niveau général d'activité plus élevé.

Une seconde voie d'approfondissement de la macro-économie consiste à articuler plus étroitement croissance et activité productive. On ne peut en effet se contenter d'une approche globalisante dans laquelle le réglage de la croissance reposerait sur quelques leviers « macro » tels que le taux d'intérêt des banques centrales ou le déficit budgétaire des États. Ce serait court-circuiter purement et simplement les multiples acteurs qui, dans les entreprises et leur environnement, contribuent à l'activité productive et à l'organisation des débouchés. Les différentiels de croissance entre économies résultent aussi de processus « micro-micro » (Aoki, 1988). Un tel approfondissement a été mené récemment par les théoriciens de la régulation (Boyer, Freyssenet, 2000). Les auteurs proposent de distinguer deux niveaux: le niveau des entreprises et le niveau de l'espace économique et politique dans lequel elles se situent. Les « stratégies de profit » des entreprises, opérationnalisées par des « modèles productifs », ont une contrainte de cohérence interne (entre les politiques-produit, l'organisation productive et la relation salariale) et de comptabilité avec le mode de croissance macro économique. La croissance d'une entreprise repose ainsi sur deux conditions très générales :

- Un « compromis local de gouvernance » qui assure la cohérence interne de l'entreprise, chaque acteur devant y trouver son compte à moyen-long terme ;

³ Le modèle de Leibenstein repose sur une situation de dilemme des prisonniers, donc avec un seul équilibre, alors que la théorie des défauts de coordination repose sur un jeu de pure coordination, donc avec plusieurs équilibres.

- La pertinence par rapport au mode de croissance de l'espace politique et économique. Les modes de croissance sont caractérisés par : la source principale du revenu national (consommation intérieure, investissement ou exportation) et la politique de distribution des revenus : « concurrentielle » (en fonction des rapports de force et des succès dans la lutte concurrentielle), « pénurique » (prélèvement public pour la reconstruction ou l'accumulation dans un régime communiste), « coordonnée et modérée hiérarchiquement » (règles salariales négociées au niveau national et assurant le revenu des différentes couches sociales), « inégalitaire » (confiscation des ressources par un groupe au pouvoir).

Suivant ce schéma d'analyse, la croissance repose sur toute une série d'institutions, aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau politique général, qui permettent de régler durablement les conflits d'intérêts par l'adoption de compromis sociaux stables soutenant l'auto-renforcement des différentes actions. Les théoriciens de la régulation proposent un paramétrage de ces institutions à partir de huit régimes de croissance et de six modèles productifs (Boyer, Freyssenet, 2000).

L'Économie des conventions a également développé un paramétrage des institutions, permettant de décrire la diversité des entreprises, dans le cadre de principes généraux de justice. Les appuis théoriques de ces deux courants de recherche sont sensiblement différents. Néanmoins, il est possible, et souhaitable, de les articuler afin de bénéficier de leurs apports respectifs. Contrairement à une idée répandue, le clivage n'est pas entre une théorie macro-économique d'un côté et une théorie micro-économique (voire individualiste) de l'autre.

Pour l'Économie des conventions, les institutions qui soutiennent les compromis sociaux reposent sur deux types de principes : ceux qui gouvernent les hiérarchies de qualité sur les biens et le travail (les « conceptions du bien commun ») et ceux qui concernent les inégalités justifiables (les « principes de justice »). Ces deux catégories de principes sont étroitement imbriquées dans des cités et l'on peut repérer dans les sociétés actuelles développées six types de cités, plus une septième (la cité par projets) qui s'est développée dans les trente dernières années. Les principes ne sont pas purement mentaux : ils sont instrumentés dans du vocabulaire, des dispositifs de gestion et d'objets (au premier rang desquels les produits et les équipements).

La source principale du revenu national, qui caractérise le régime macro-économique dans la TR (théorie de la régulation), a son pendant dans les différentes conceptions du bien commun du modèle EG (Économies de la grandeur). On peut ainsi rapprocher la priorité donnée au développement de la consommation (TR) de la cité marchande (EG), pour laquelle le bien-être des citoyens-consommateurs est le bien commun qui fonde la cité. On peut également rapprocher la priorité donnée aux investissements comme source de croissance (TR) de la cité industrielle (EG), pour laquelle l'efficacité des citoyens-producteurs est le bien commun qui fonde la cité.

Le mode de distribution des revenus de TR a son pendant dans les principes de justice de EG. En particulier, la « coordination nationale et modérée hiérarchiquement » rejoint les principes les plus exigeants (« l'égalité démocratique » selon la terminologie de Rawls), alors que la « distribution concurrentielle et inégalitaire » fonde des sociétés moins démocratiques.

Traduit en économie des conventions, le message de la théorie de la régulation devient :

- La croissance macro-économique repose sur des compromis sociaux stabilisés par des institutions reconnues comme justes. Ceci suppose un accord sur les conceptions du bien commun qui gouvernent la distribution des ressources ; et sur les principes de justice qui fixent les inégalités légitimes.

- La croissance des entreprises suppose d'une part un compromis social local stabilisé par les institutions d'entreprise (avec leurs deux dimensions : conception du bien commun, conception du juste) ; et d'autre part la compatibilité entre ce compromis et celui qui fonde la politique générale de la société.

Nous allons approfondir sur cette base l'analyse des institutions dans leurs conséquences sur la croissance et le chômage. Il est nécessaire de prospecter, outre les institutions d'entreprises, celles qui gouvernent les relations sur le marché du travail. Les recherches actuelles sont en effet trop souvent cloisonnées entre celles qui portent sur les organisations, et ignorent les processus du marché du travail, et celles qui portent sur le marché, ignorant les entreprises. Le chômage est, dans les approches macro-économiques, analysé comme la conséquence de la faiblesse de la croissance, sans investigations supplémentaires sur le marché du travail. On ne peut alors expliquer les inégalités devant le chômage. Il en est de même pour les théories de défauts de coordination. La répartition inégalitaire du chômage est-elle un phénomène secondaire par rapport au volume global du chômage ? Est-elle la simple conséquence de l'accroissement du nombre de chômeurs ? Le présent texte a pour objectif de répondre négativement à ces deux questions. L'inégalité devant le chômage est une caractéristique cruciale des sociétés actuelles : à volume de chômage identique, une répartition égale sur l'ensemble de la population active ou la concentration sur une fraction de cette population dessinent deux sociétés fondamentalement différentes.

On pense en général que ces inégalités sont les conséquences dommageables de dysfonctionnements de la croissance qui prennent leur source dans d'autres sphères institutionnelles (les institutions financières, la monnaie, la mondialisation...). On voudrait montrer qu'elles peuvent au contraire jouer un rôle central dans les dysfonctionnements de la société et qu'elles ont des répercussions sur la croissance. Le caractère inégalitaire de la distribution des emplois est tout aussi important que celui de la distribution des revenus. La rupture de coopération avec une fraction de la population active que ces inégalités révèle a des conséquences non seulement sociales mais aussi économiques, par le biais des externalités. Les externalités du chômage ne sont pas seulement d'ordre financier (le versement d'allocations chômage) ou politique. La raréfaction de la population active disponible qu'il manifeste induit des blocages dans la croissance, comme on a pu le voir en 2000, lorsque la reprise de la croissance a provoqué des difficultés de recrutement (Commissariat général du plan, 2001).

3. LA PLURALITÉ DES CONVENTIONS DE QUALITÉ DES BIENS

L'Économie des conventions focalise l'attention sur les principes qui déterminent les qualités des biens et des personnes. Dans la théorie économique dominante, c'est le marché qui effectue ces opérations de classement des biens (et du travail). Avant leur passage sur le marché, il n'y a encore aucun ordre sur les biens : il suffit de supposer (ce qui n'est d'ailleurs pas rien : c'est l'hypothèse de nomenclature) un liste de biens incommensurables. Le marché hiérarchise les biens en leur attribuant un prix. Plusieurs courants de recherche ont introduit de longue date dans le modèle une différenciation des biens suivant leurs qualités. Cette opération, loin d'être anodine, introduit une hiérarchie de biens (les « bons » et les « mauvais ») produite hors marché. Soit l'économiste considère que ces hiérarchies relèvent de la nature et donc d'une mesure universellement admise (on peut mesurer un « bon médecin » comme on mesure une distance ou un poids), alors la qualité devient une quantité, et elle peut être intégrée sans problème au modèle du marché. Soit il considère qu'elles

procèdent de jugements sociaux, mais alors se pose la question de leur légitimité. En toute logique, le marché est la seule instance qui fixe les justes évaluations. L'option suivie par l'Économie des conventions consiste à reconnaître l'existence d'espaces de valorisation alternatifs ou marché, et parmi les institutions à donner une place particulièrement importante aux institutions d'entreprises.

Un espace de valorisation est une procédure permettant de classer les biens (et le travail). La procédure joue un rôle d'arbitrage entre conflits d'intérêts. Le marché fait cela par le mécanisme d'équilibrage entre offres et demandes. Mais en amont de ce réglage conjoncturel, il faut que les acteurs se mettent d'accord sur la nature de la procédure permettant d'arbitrer les conflits sur le classement des biens. Cela suppose en préalable la reconnaissance d'un bien commun, qui induit une contrainte de coopération. L'arbitrage rendu par le marché est donc conditionné par une convention constitutive : l'accord sur le marché comme procédure de résolution des conflits⁴.

Tout le monde s'accorde pour dire que les sociétés modernes admettent une pluralité de conceptions « raisonnables » du bien (Rawls, 1993). La philosophie politique actuelle débat ardemment des façons de construire un pouvoir politique qui reconnaisse cette pluralité au sein d'une même société. La voie la plus féconde consiste à éviter deux impasses opposées : l'une qui réduit la société à un marché universel ; l'autre qui considère la société comme la juxtaposition de communautés aux valeurs incommensurables. La solution que nous adoptons est de considérer que la société est composée de plusieurs institutions (principes de valorisation) à vocation générale, c'est-à-dire non compartimentées en domaines d'activités ou en communautés. La complexité vient alors du fait qu'il y a une incertitude sur l'institution qui vaut dans une situation donnée, donc qu'il faut s'entendre sur la convention constitutive. Le marché est l'une de ces institutions.

La convention constitutive détermine prioritairement dans quel état les personnes ont une capacité d'évaluation⁵. Pour la convention marchande, cet état est le consommateur : le marché comme construction politique est une société de consommateurs. La concurrence entre des petites entreprises, dont aucune n'a le pouvoir d'agir sur le prix, garantit un prix aussi bas que possible et une grande variété de biens. Les salariés n'ont aucun pouvoir d'évaluation en tant que salariés. Leurs seules valeurs sont des valeurs de consommateurs : le travail est une sorte de consommation négative. Il a un rôle purement instrumental, au service de la demande finale. Il en est de même pour l'entreprise.

Les conventions constitutives alternatives au marché définissent d'autres principes d'évaluation des biens. Faire une typologie est toujours un exercice relativement arbitraire. Mais c'est un passage obligé si l'on veut sortir des pures généralités. Je propose ci-dessous une traduction de la typologie du modèle EG (Boltanski, Thévenot, 1991) dans une cartographie qui dessine deux axes d'opposition à la convention marchande.

⁴ Le terme convention désigne un accord qui se fait en dehors de tout cadre établi, parce qu'il vise précisément à établir un cadre. La possibilité de faire ainsi une meta-règle qui ne soit pas elle-même une règle pose des problèmes philosophiques complexes (Favereau, 1997).

⁵ On parle d'état dans lequel sont les personnes pour éviter la segmentation en groupes : chaque personne peut être dans différents états.

Conventions de qualité des biens

	Évaluation d'un bien	Évaluation d'un service
Évaluation par le producteur	Convention industrielle	Convention domestique
Évaluation par le consommateur	Convention marchande	Convention de réseau

Le premier oppose au jugement par le consommateur le jugement par le producteur. L'auteur-acteur qui a le mieux conceptualisé les principes industriels, Henry Ford, critique de front la légitimité du consommateur sur le marché : c'est un acteur qui n'a pas la compétence lui permettant d'évaluer correctement la qualité des biens. Ford introduit dans la société qu'il décrit en opposition à la société marchande les acteurs de la production à qui il attribue le pouvoir légitime de fixer les vraies valeurs des biens. Cette capacité est liée à l'activité de travail, qui permet un mode de connaissance des biens supérieure, selon Ford, à l'activité de consommation. C'est ainsi l'ébauche de nouveaux principes d'ordre, d'une nouvelle convention constitutive alternative au marché. Dans beaucoup de situations, le « producteur » en un sens large (ce peut être un opérateur sur machine comme l'auteur d'un livre) a une expertise sur la qualité du produit indépendante de celle du consommateur. La liberté de choix du consommateur, centrale dans la théorie du marché, est ici mise en défaut. Le consommateur n'est pas le seul évaluateur de ce qu'il est bon de faire. Ce n'est pas uniquement un problème d'asymétrie d'information, mais plus profondément, de qui détient la capacité de jugement. Pour donner toute l'ampleur qu'elle mérite à cette observation, il faut revoir en profondeur la place du travail dans la société. Dans la société de consommation, le travail est purement instrumental : il doit s'aligner sur les choix du consommateur. Suivant une philosophie alternative, le travail s'inscrit dans un projet de vie, il a une finalité en soi, au lieu d'être exclusivement un moyen pour obtenir des biens de consommation. Comme conséquence de cette approche, le travailleur a une capacité autonome de jugement sur la valeur des biens qu'il produit. L'entreprise, comme cadre du travail, constitue alors un dispositif de jugement de la qualité des biens, alternatif au marché. Le poids du consommateur dans l'évaluation des biens est ainsi remis en question. Les sociétés industrielles et domestiques soutiennent, suivant cette approche, des principes d'évaluation des biens pour lesquels les entreprises sont les principaux cadres de délibération entre acteurs, et non le marché.

Le second axe d'opposition à la société de consommation porte sur l'existence de transactions qui ne sont pas médiatisées par des biens, et que l'on peut ranger sous la notion de relation de service. La théorie économique standard n'opère pas cette distinction, un marché peut aussi bien être de services que de biens. Pourtant de nombreuses analyses montrent la spécificité des transactions sur les services (Gadrey, 1996). Une société de services diffère d'une société de consommation par la hiérarchie des qualités qui y est admise. Adhérer aux valeurs d'une société de services conduit à dévaloriser les biens marchands : la consommation de biens est considérée comme une activité inférieure à la participation aux relations interpersonnelles de service. Les questions de qualité prennent plus de poids dans le jugement, les services ne pouvant donner lieu à accumulation

quantitative. De plus, en l'absence de biens, l'évaluation porte principalement sur les personnes. L'opposition entre société de biens et société de services permet de rendre compte de la controverse entre principes industriels (les produits industriels sont des biens) et principes domestiques (les relations domestiques sont des prestations de services); et également entre principes marchands (les biens marchands sont des biens) et principes d'une société en réseau (où les évaluations sur les personnes sont approfondies grâce à des systèmes d'information appropriés).

4. QUALITÉ DES BIENS ET QUALITÉ DU TRAVAIL

Les principes d'évaluation du travail doivent naturellement être cohérents avec les principes d'évaluation des biens. À chaque convention de qualité des biens, on peut donc associer une convention de qualité du travail. Cette approche va à l'encontre des modèles de contrats dans lesquels on suppose que les salariés sont dotés d'une productivité donnée⁶.

- Nous avons caractérisé la société marchande par deux traits principaux : le consommateur est l'acteur qui a la capacité dévaluation ; l'évaluation porte sur un bien. De la première caractéristique, il découle que l'entreprise ne doit pas constituer un cadre d'exercice du travail, afin de laisser libre cours aux évaluations du consommateur. Cela justifie les appels à la mobilité du travail prônée dans la société de marché. De la seconde caractéristique, il découle au contraire une certaine stabilité temporelle des compétences des personnes : en effet les biens ne changent pas constamment, ce qui permet de stabiliser le travail. Les marchés de professions ont été, historiquement, l'une des principales formes institutionnelles satisfaisant ces deux contraintes : les professions sont transversales aux entreprises, et elles correspondent à des modes opératoires relativement stabilisés.

- Le passage des biens aux produits se traduit pas une importance accrue donnée aux dispositifs d'entreprises pour évaluer le travail. Les classifications de postes de travail sont les outils les plus développés en ce sens. Il est trompeur de mettre l'accent sur la non-transférabilité des qualifications : des qualifications industrielles sont fréquemment établies au niveau de branches d'activité et non d'entreprise.

- Le passage d'une société de biens à une société de services induit des contraintes spécifiques sur l'évaluation du travail. Une prestation de service repose sur une relation interpersonnelle, donc une connaissance plus fine des usagers. Le bien ne constitue plus un interface entre les personnes. Il en résulte une certaine instabilité temporelle : le travail doit s'adapter à des personnes variées. Les classifications de postes des entreprises industrielles sont trop rigides de ce point de vue. Dans les entreprises domestiques, le travail polyvalent en équipes, l'évaluation étant réalisée par un supérieur hiérarchique, est un dispositif d'évaluation adapté à cette contrainte de flexibilité des relations interpersonnelles. Les référentiels de compétences, qui connaissent actuellement un grand développement, permettent également des recompositions flexibles des emplois. Ils peuvent donc instrumenter l'évaluation du travail d'entreprises de services qui doivent flexibiliser leurs prestations.

⁶ Remarquons que doter les salariés d'une productivité prédéfinie est en contradiction avec la philosophie du marché : sur les marchés, la valeur du travail est relative à l'état du marché. Aucune compétence n'a de valeur en dehors des processus de marché. S'il y a différentes « qualités » de travail, elles sont traitées comme des biens différents, non hiérarchisés. Entrer dans le modèle deux catégories de salariés, les « bons » et les « mauvais » est contradictoire avec une telle démarche.

- Dans une société en réseau, les relations de service (la transaction n'est plus réductible à un bien objectif) sont en prise directe sur le consommateur, sans l'asymétrie inhérente à l'entreprise.

Conventions de qualité du travail

<i>Convention industrielle</i> Classifications collectives de postes	<i>Convention domestique</i> Équipes de travail
<i>Convention marchande</i> Marchés de professions	<i>Convention de réseau</i> Réseau de relations

5. LES CONTRAINTES DE JUSTICE

Chacune des conventions induit une hiérarchie sociale des biens et du travail. Suivant la convention adoptée, les acteurs seront plus ou moins bien classés. On est donc loin d'un jeu de pure coordination dans lequel les acteurs seraient indifférents à la convention sélectionnée, pourvu que tous suivent la même. L'accord sur une convention est la condition préalable à toute relation. Comment émerge-t-il ? On peut supposer que les rapports de force en vigueur dans la société induiront une convention dominante, celle qui favorise les détenteurs du pouvoir. Mais les sociétés gouvernées par les seuls rapports de forces sont instables. Obtenir l'engagement des salariés dans leur travail suppose d'édicter des règles considérées par eux comme justes (Boltanski, Chiapello, 1999). Les conventions de qualité du travail sont donc soumises, pour être légitimes, à des contraintes de justice. La façon dont une société tolère les inégalités va être cruciale pour la compréhension du chômage.

La théorie économique a un critère de justice bien connu, c'est l'optimum de Pareto. Tout équilibre est considéré comme satisfaisant s'il respecte cette contrainte. Il est clair néanmoins qu'il est très peu exigeant : il ne corrige pas les inégalités dans les dotations initiales de ressources. Les discussions actuelles de la philosophie politique peuvent être schématisées à partir de trois conceptions polaires de la justice : les principes de « liberté naturelle », d'« égalité libérale », d'« égalité démocratique » (Rawls, 1987).

Dans le système de « Liberté naturelle », les inégalités entre les différentes positions sociales sont considérées comme justes si elles satisfont le critère de Pareto; par ailleurs, chacun a les mêmes droits d'accès aux différentes positions sociales, en fonction de ses « talents » Cette égalité formelle des chances ne corrige pas les inégalités dans les dotations initiales des ressources, qu'il s'agisse des richesses ou des atouts naturels.

Le principe « d'égalité libérale » se réfère, comme le précédent, au critère de Pareto pour juger l'inégalité de positions. Mais il est plus exigeant en ce qui concerne l'accès aux différentes positions : chacun doit avoir accès aux différentes positions sociales, indépendamment des ressources sociales et naturelles (talents) dont il dispose initialement (juste égalité des chances). Pour que ce principe soit respecté, il faut donc empêcher

l'accumulation excessive de richesse et avoir un système performant d'éducation permettant de corriger les inégalités naturelles.

Le principe « d'égalité démocratique » adopte ce critère de juste égalité des chances, mais est plus exigeant en ce qui concerne les inégalités entre positions sociales. Elles ne sont tolérables que si elles bénéficient à tous, et en particulier à ceux qui occupent les positions les plus basses : c'est la règle de maximin.

Dans la théorie de la justice de Rawls (TJ), les principes de justice sont fixés indépendamment des conceptions du bien : sous le fameux « voile d'ignorance », les partenaires ignorent la conception du bien qu'ils adoptent. La construction du modèle EG diffère sensiblement de la théorie de la justice sur ce point. Les conceptions du bien n'y sont pas purement privées comme dans TJ : elles sont, comme nous l'avons vu à la section précédente, des principes collectivement admis de hiérarchisation des biens. Corrélativement, il n'y a pas, dans EG, de principes de justice surplombant les différentes conceptions du bien. Ils sont inséparables des conceptions du bien adopté. Il en résulte que les principes de justice n'ont pas l'universalité que leur donne Rawls : ils varient avec la conception du bien. Néanmoins, ils obéissent à certains principes généraux concernant les inégalités légitimes : la controverse sur les différents principes de justice est transversale aux différentes conceptions du bien.

Pour synthétiser ce qui précède, on peut caractériser une convention de qualité du travail par trois paramètres :

- Un paramètre de valeur : la qualité du travail est exprimée dans un registre de qualification qui dépend du type de convention adoptée pour évaluer les biens et le travail. On distinguera ainsi des registres : industriel, marchand, domestique, du réseau. Le vocabulaire qui permet de désigner les compétences au travail⁷, et de les ordonner, diffère ainsi d'une convention à l'autre.

- Un paramètre d'inégalités : ce paramètre représente l'inégalité de la hiérarchie des qualifications. Il n'a de sens que si l'on suppose, comme nous le faisons, que la hiérarchie des qualifications est une construction sociale, résultant de la convention constitutive en vigueur. On distingue ainsi deux phases : l'attribution d'une qualification et l'attribution d'un salaire. La première est en général omise, parce que l'on suppose que la qualification est une donnée, et non le résultat d'une opération de jugement. De plus, si l'on considère que le marché est la seule forme de valorisation, qualification et salaire sont confondus. La hiérarchie des qualifications établie dans le cadre de chaque convention est traduite en une hiérarchie de salaires. La distribution générale des salaires résulte de l'empilement des différentes hiérarchies de qualification. Elle fait disparaître la pluralité des registres de qualification, sauf à prendre en compte le détail des mécanismes de fixation des salaires (par exemple, à niveau de salaire identique, ce n'est pas la même chose d'avoir un statut précaire ou un contrat à durée indéterminée).

- Un paramètre de renouvellement de l'épreuve : ce paramètre rend compte de la fluidité de la hiérarchie sociale. Une épreuve peu renouvelée (par exemple, lorsque la hiérarchie est fondée sur un diplôme acquis précocement) fixe les personnes dans les positions, au contraire d'une épreuve fréquemment renouvelée.

⁷ Le terme compétence est utilisé de façon transversale et non dans le sens de la « logique compétence », qui est l'un des registres de compétence mobilisés pour qualifier le travail.

On peut caractériser chacun des trois principes polaires de justice précédents à partir des deux derniers paramètres : le principe de « liberté naturelle » tolère de fortes inégalités (sous la contrainte du critère de Pareto) et des épreuves peu renouvelées (la possibilité d'accès aux différentes positions est contrainte par la dotation initiale). Le principe « d'égalité libérale » tolère également de fortes inégalités, mais avec une remise en jeu plus fréquente de l'accès aux différentes positions. Le principe « d'égalité démocratique » réduit les inégalités légitimes à celles qui bénéficient aux positions les plus basses, et ouvre l'accès aux différentes positions sociales. Les trois principes sont donc ordonnés en termes d'exigences de justice.

6. CONVENTIONS DE QUALITÉ DU TRAVAIL ET CHÔMAGE

Lorsque les économistes analysent la croissance des inégalités entre salariés qualifiés et non qualifiés, leur raisonnement est obscurci par une ambiguïté sur la notion de qualification. Qu'est-ce qu'un salarié « qualifié » ? Pour le courant dominant, la qualification ne peut être qu'une donnée substantielle, mesurable objectivement. C'est une caractéristique naturelle, comme la force physique, l'intelligence, la capacité de réflexion... La mesure de ces compétences est reportée sur les sciences de la nature (en particulier la psychologie)⁸. Disons une nouvelle fois que l'introduction dans la théorie économique de ces grandeurs naturelles est très problématique. La force physique n'a aucune valeur intrinsèque, seul le marché peut lui en donner. Le terme « qualification » oriente vers une toute autre conception : il désigne l'attribution par la société d'une capacité, d'une grandeur : le déplacement terminologique a des conséquences importantes. La qualification étant une grandeur attribuée socialement, se pose la question de son mode d'attribution. On peut s'interroger sur le caractère juste de la hiérarchie des qualifications, de la même façon que l'on analyse la distribution des revenus. Le paramétrage des conventions de qualité du travail réalisé à la section précédente a précisément pour objectif de représenter cette dimension collective de la qualification. Au plan micro-économique, la rationalité des acteurs intègre ainsi une nouvelle forme d'évaluation : le jugement sur les compétences, en référence aux conventions de qualité du travail. Elle est naturellement au centre de l'activité des gestionnaires spécialisés dans l'évaluation du travail, en particulier les recruteurs (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997, 2001).

Il n'apparaît pas vraiment bouleversant de supposer que le chômage résulte pour partie de ces processus d'évaluation. Les opérations de sélection de la main-d'œuvre rejettent dans le chômage les salariés jugés les moins compétents. Le plus compliqué peut-être est de comprendre pourquoi cette évidence n'en est pas une pour la théorie standard. Cette théorie suppose que le salaire s'ajuste exactement à la qualification: le jugement est immédiatement traduit en salaire. Dès lors, un salarié jugé « mauvais » a autant de chances qu'un « bon » d'avoir un emploi, puisque sa moindre compétence est intégralement compensée par le salaire. L'opération consistant à sélectionner des personnes pour un emploi est dénuée de sens dans une telle perspective : l'employeur module le salaire offert en fonction de la compétence telle qu'il la perçoit et les salariés ajustent en conséquence leur offre de travail. À l'équilibre, il n'y a donc pas d'opération de sélection. Celle-ci n'a d'existence que si l'on suppose un prix

⁸ Les psychotechniques sont les outils le plus fréquemment évoqués par les économistes pour évaluer les compétences « réelles ». Leurs évaluations ne figurant pas dans les enquêtes statistiques, les auteurs se rabattent sur des variables telles que : l'âge, l'âge de fin d'études, le diplôme.

rigide. On retombe ainsi sur l'explication incontournable de la théorie standard : le chômage résulte d'une rigidité du salaire.

L'introduction des conventions de qualité du travail permet de renouveler complètement l'interprétation de la « rigidité » du prix du travail. La qualification du travail peut varier suivant la convention adoptée. Cette variabilité est impensable dans la théorie standard : les qualités "naturelles" font l'objet d'une évaluation universelle ; le marché est la seule institution légitime pour fixer une évaluation collective de la qualité. La notion de « qualification spécifique » est une façon détournée d'introduire l'idée que la valeur du travail peut n'être pas la même dans une entreprise et sur le marché (qui ne reconnaît pas ces qualifications). L'introduction d'une pluralité de qualifications élargit cette démarche : la valeur du travail (sa qualification) est relative au cadre d'évaluation (la convention constitutive adoptée). Il n'y a pas de valeur intrinsèque évaluée universellement comme une grandeur de la nature ; il n'y a pas non plus une seule convention constitutive, le marché. Dès lors, la « rigidité » d'une valeur du point de vue du marché peut être due au fait que cette valeur (qualification) est fixée par un autre cadre d'évaluation.

L'existence d'opérations de sélection à l'entrée d'une entreprise peut ainsi résulter d'un décalage entre deux conventions de qualité : celle qui prévaut pour l'évaluation des salariés dans l'entreprise et celle qui est mobilisée sur le marché, en particulier pour l'embauche de nouveaux salariés. Si l'on admet que le salaire est déterminé par les conventions d'entreprise, il y a peu de modulation du salaire à l'embauche. Le jugement des compétences des candidats par les recruteurs se traduit ainsi par la sélection. L'observation empirique confirme amplement l'existence de tels décalages : les experts du marché du travail doivent passer d'un registre de compétence à l'autre, d'une convention de qualité à l'autre (Eymard-Duvernay, Marchal, 2001). Mais il faut approfondir l'analyse en précisant la nature de ce décalage, à partir du paramétrage des conventions de qualité

Les observations réalisées sur des situations de recrutement montrent que les experts du marché du travail mobilisent en général une convention marchande, alors que l'évaluation dans l'entreprise obéit plutôt à des conventions industrielles, domestiques ou de réseau. Les annonces d'offres d'emploi constituent l'une des pièces essentielles des dispositifs d'échange sur le marché. L'information centrale d'une annonce est l'intitulé de la profession, qui condense la qualification opérée par le marché. Lorsque l'information figure dans un format plus cohérent avec les organisations internes des entreprises, les experts du marché du travail ont du mal à l'interpréter. Les annonceurs doivent alors détailler la description des postes de travail. Une comparaison France/Royaume-Uni montre que le marché du travail est plus « équipé » dans ce dernier pays (Marchal, Renard-Bodinier, 2001), ce qui correspond à la construction institutionnelle précoce, réalisée par Beveridge, d'un marché national du travail, sur la base d'un réseau étendu d'agences publiques (Larquier, 2000). Ce marché est loin d'être le règne du laissez-faire. Il est doté de règles qui fondent la légitimité des évaluations, en pourchassant en particulier les comportements discriminatoires. En France, pays où la convention constitutive marchande est moins prégnante, l'organisation publique du marché du travail est plus récente, le marché du placement moins développé. Sur un secteur particulier (l'informatique), on constate que les annonces française développent plus la description des emplois, ce qui montre que les intitulés de métiers sont insuffisants pour qualifier les emplois des marchés internes, (Bessy *et alii*, 2001). Le salaire figure beaucoup moins fréquemment sur les annonces françaises, signe du faible poids de la qualification marchande.

Le décalage entre marché et entreprise porte également sur les deux autres paramètres qui définissent les conventions de qualité. En l'absence d'observations empiriques précises, on ne

peut que formuler des hypothèses. Nous supposons que l'évaluation sur le marché est plus inégalitaire que l'évaluation dans l'entreprise, du point de vue de la hiérarchie des qualifications. La hiérarchie des qualifications dans l'entreprise est instrumentée par des classifications d'emploi issues en général de la négociation collective. Elle a un caractère public, étant la source principale des salaires. Les syndicats contribuent très généralement à réduire les inégalités de qualifications. De plus, en l'absence même d'une présence syndicale forte, la contrainte de coopération avec les salariés de l'entreprise demeure, compte tenu des interdépendances dans la production. Ceci devrait conduire à réduire les inégalités entre salariés (Akerlof, 1982). *A contrario*, la sélection des salariés à l'embauche est effectuée suivant des méthodes peu formalisées (les recruteurs insistent sur le rôle du *feeling* dans l'évaluation), peu encadrées juridiquement (la tentative de G. Lyon-Caen (1992) s'est avérée un échec). La négociation collective a délaissé ce domaine où la liberté de l'employeur est considérée comme totale. La contrainte de coopération avec les candidats à un emploi est faible, ce qui permet de ne justifier que très légèrement (ou pas du tout) les refus. Les seules méthodes d'évaluation vraiment objectivées, les psychotechniques, sont construites de façon à discriminer fortement les compétences des candidats, condition pour pouvoir sélectionner rapidement au sein d'une masse de candidatures.

Concernant le paramètre de remise en jeu des qualifications, on ne peut également qu'émettre des hypothèses. *A priori*, le marché devrait contribuer à une remise en jeu plus fréquente. Mais cette hypothèse est loin d'être évidente. Face à un grand nombre de candidatures, et compte tenu de leurs limites cognitives, les évaluateurs du marché sont fréquemment conduits à appuyer leur jugement sur quelques signaux immédiatement visibles. Ce comportement a été théorisé par les économistes avec la notion de « discrimination statistique » (Arrow, 1973). Les pré-jugements sont la règle et non l'exception. C'est ainsi qu'une bonne part de la sélection est opérée sur les « hauts de CV » qui résument en quelques variables (sexe, âge, diplôme en particulier) la compétence du candidat.

Les décalages entre conventions de qualité permettent donc de comprendre que le salaire ne soit pas modulé en fonction de l'évaluation des compétences sur le marché, lorsqu'il est fixé essentiellement dans le cadre des conventions industrielle et domestique. Les théories du salaire d'efficience font un raisonnement de même nature. Le chômage y est expliqué par un décalage entre les mécanismes de détermination du salaire dans l'entreprise (dans la théorie d'Akerlof (1982) ces mécanismes obéissent à des contraintes d'équité) et sur le marché (le salaire du marché équilibre les offres et les demandes). Une faiblesse de ce théories est de ne pas expliquer comment se fait le partage entre les salariés qui ont un emploi et ceux qui sont au chômage, puisque tous sont supposés identiques. On ne comprend pas, dans ces conditions, pourquoi les chômeurs n'essaient pas de concurrencer les *insiders* en proposant des salaires plus bas. La réponse tentée par Solow (1990), une norme sociale empêcherait de tels comportements concurrentiels, n'est pas convaincante. La théorie développée ici explique par contre bien le partage entre emploi et chômage.

Elle permet de rendre compte de la concentration du chômage sur les moins qualifiés. Supposons que la convention de qualité à l'embauche mobilise le même registre de valeur que la convention de l'entreprise. Le décalage entre les deux conventions ne porterait que sur l'inégalité des hiérarchies de qualifications. L'écart entre la qualification évaluée à l'embauche et le salaire (égal à la qualification évaluée suivant la convention d'entreprise) est alors d'autant plus important que le niveau de qualification est élevé. L'entreprise a donc

intérêt à concentrer l'emploi sur les niveaux de qualification les plus élevés. On expliquerait ainsi la concentration du chômage sur les moins qualifiés⁹.

Notre analyse explique donc le chômage, et sa concentration sur les moins qualifiés, par le décalage entre deux conventions de qualité, celle qui prévaut dans les relations internes à l'entreprise et celle qui prévaut lors des échanges avec le marché du travail, particulièrement lors des recrutements. D'une part, dans les économies où les conventions non marchandes dominent, la hiérarchie des qualifications (et des salaires) est fixée suivant des critères qui diffèrent des conventions marchandes. Lors des embauches, le salaire est ainsi fixé et le recrutement procède à une sélection suivant les critères du marché. D'autre part, du fait des contraintes de coopération dans la production, les conventions qui prévalent dans l'entreprise sont moins inégalitaires que celles qui prévalent sur le marché, ce qui induit la sélection des moins qualifiés. Suivant cette dernière explication, le chômage résulte d'une contrainte de justice plus faible sur le marché du travail que dans l'entreprise : les critères de sélection n'ont pas à être publiquement justifiés.

Cette analyse a un air de famille avec les théories *insiders-outsiders*. Ses présupposés théoriques et ses conclusions en termes de politique économique sont cependant tout à fait différents, voire diamétralement opposés. La hiérarchie salariale des *insiders* peut être équitable, alors que ces théories la supposent biaisée par une position de force. La hiérarchie qui a cours sur le marché à l'encontre de personnes avec lesquelles la contrainte de coopération est relâchée (les *outsiders*) a par contre toutes chances d'être inéquitable. Il en résulte un écart entre l'efficacité postulée des *outsiders* et leur niveau de salaire (contraint par le maintien de la coopération dans le marché interne). D'où un processus de sélection à l'entrée (et une menace constante à l'égard des *insiders* lorsqu'ils sont évalués comme des *outsiders* potentiels), qui s'exerce en défaveur des moins qualifiés. En termes de politique économique, la conclusion est opposée à celle des modèles *insider-outsider* : il faut réduire les inégalités sur les marchés externes, peu équitables, ce qui atténuera la barrière à l'entrée que représentent les marchés internes pour les moins qualifiés.

Dans cette partie, nous avons mis l'accent sur les conséquences de la pluralité des conventions à une date donnée. La partie suivante adopte une perspective plus dynamique.

7. L'ÉVOLUTION DU CHÔMAGE DEPUIS LES ANNÉES 1970 ET LA PERSISTANCE D'UN HAUT NIVEAU DE CHÔMAGE

Le modèle développé aux sections précédentes permet de donner une nouvelle version du creusement des inégalités au cours des décennies 1980 et 1990. Le premier aspect à souligner est la transformation profonde au cours de cette période des modes de production et de commercialisation des biens, sur laquelle tous les observateurs s'accordent. Les théories macro-économique de la régulation mettent l'accent sur l'émergence d'un régime post-fordiste (Boyer, Durand, 1998), focalisant l'attention soit sur la prédominance des évaluations faites par les marchés financiers (Aglietta, 1998), soit sur l'émergence de nouvelles formes de concurrence sur les marchés des biens (Petit, 1998), soit sur le développement de nouveaux modèles productifs (Boyer, Freyssenet, 2001). Boltanski et Chiapello (1999) montrent

⁹ Notons Q_{max} et Q_{min} la qualification la plus élevée et la plus basse dans les opérations de recrutement (convention du marché) ; W_{max} et W_{min} la hiérarchie des salaires (convention de l'entreprise). Le caractère plus inégalitaire de la hiérarchie des qualifications sur le marché se traduit par : $(Q_{max}-Q_{min}) > (W_{max}-W_{min})$. On en déduit : $(Q_{max}-W_{max}) > (Q_{min}-W_{min})$. Le gain net procuré par l'embauche d'un salarié croît avec le niveau de qualification.

l'émergence au cours de cette période de nouveaux principes d'évaluation du travail cohérents avec l'entreprise-réseau et trouvant des amorces de légitimations dans la cité par projets (voir également : Veltz, 2000). Ces constructions globales s'appuient sur un grand nombre de travaux menés par les sociologues du travail et des organisations : Dodier (1995) a analysé l'émergence des « organisations distribuées » en réponse aux tensions créées par les « organisations planifiées ». Périlleux (2001) a montré la mise en place de nouvelles épreuves de grandeur dans les mondes de production flexibles. Dans la typologie proposée à la section 3, ces nouveaux principes d'organisation seraient représentés par la convention du réseau. Les consommateurs ont un poids accru dans l'évaluation des biens, par rapport à la période précédente dominée par la convention industrielle. Mais il ne s'agit pas d'un retour au marché dans la mesure où sont valorisées principalement les dimensions de « service » des biens, leur ajustement flexible aux demandes diversifiées et évolutives des consommateurs. Le système de distribution est profondément restructuré sous l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication (Licoppe, 2001).

Certains économistes plus proches du courant dominant ont également analysé ces évolutions. Aoki est certainement un précurseur en la matière : la « coordination horizontale » est une bonne théorisation des nouvelles formes d'organisation. Plus récemment un grand nombre de recherches ont été menées sur les transformations des principes gestionnaires des entreprises (Greenan, 1997). Mais ces recherches restent cantonnées aux questions de coordination : les nouvelles formes d'organisation sont, pour elles, des adaptations rationnelles à un environnement marchand qui a évolué. La démarche suivie dans ce texte met l'accent sur les transformations des principes collectifs d'évaluation. Sont remises en jeu les conventions constitutives qui déterminent les principes de hiérarchisation des biens et des personnes. Ces transformations sont plus profondes que celles qui portent sur les évolutions dans le cadre de principes d'évaluation inchangés (les principes marchands).

L'émergence de ces nouvelles conventions de qualité induit des transformations structurelles dans l'évaluation du travail. Des salariés jugés « bons » suivant les principes antérieurs sont maintenant déclassés. Le cas des contremaîtres, emblématique, a fait l'objet de nombreuses observations. Ces changements dans les principes de valorisation ont été accompagnés de changements dans les principes de justice, dans le sens d'une moindre équité des évaluations. La hiérarchie des qualifications est plus inégalitaire et les chances de changements de position sont plus faibles. Ces deux mouvements peuvent avoir une cause commune (Boltanski, Chiapello, 1999) : les *managers*, pour ouvrir de nouvelles possibilités de profits, ont contourné les principes dominant précédemment, fortement cadrés par des contraintes de justice du fait d'une longue histoire d'incorporation des critiques. Les nouveaux principes laissent plus de place aux rapports de force favorables au patronat, du fait en particulier du chômage généré par le premier choc pétrolier. L'implantation des nouveaux principes a été opérée principalement par les mouvements de restructuration, licenciement des salariés non conformes aux nouvelles conventions et embauche de nouveaux salariés. Les opérations de sélection, génératrices de chômage, ont été systématisées à ces occasions.

Le schéma en annexe synthétise les mécanismes d'auto renforcement d'un régime bas de croissance (ou symétriquement d'un régime haut). Une croissance ralentie génère du chômage, qui induit des opportunités de sélection plus intense de la main-d'œuvre, des inégalités plus fortes dans l'accès à l'emploi, des processus d'exclusion. L'hypothèse est qu'une disponibilité accrue de main-d'œuvre sur le marché du travail modifie les paramètres du jugement des compétences dans le sens d'un relâchement des contraintes de justice. Le rapport de forces en faveur des employeurs permet ce durcissement de la sélection. Il en résulte un processus d'exclusion, qui se traduit par le chômage de longue durée. La

conséquence est de restreindre la population active jugée employable, ce qui est cohérent avec le faible niveau de la croissance. Un choc conjoncturel sur le chômage est ainsi transformé en chômage structurel, qui limite les possibilités de croissance. En cas de reprise de la croissance pour des raisons extérieures au marché du travail, des pénuries de main-d'œuvre peuvent en résulter, du fait de la restriction du marché du travail.

Les hypothèses développées par Boltanski et Chiapello (1999) permettent de comprendre certains processus endogènes de blocage d'un régime de croissance, avec passage à un régime de faible croissance. La croissance induit une réduction des inégalités, par l'effet des critiques développées par les salariés dans une conjoncture qui leur est favorable. Ce durcissement des contraintes de justice réduit les opportunités de profits et pousse les employeurs à contourner les conventions dominantes, ce qui permet de déclasser les principes de justice établis. Il en résulte un accroissement des inégalités, qui peut générer une restriction du marché du travail et l'enclenchement d'un régime de faible croissance.

8. LES POLITIQUES

Le rapport Pisani-Ferry (2000), rédigé pour le Conseil d'analyse économique placé auprès du gouvernement français, est représentatif des orientations politiques auxquelles peut conduire un cadre théorique fortement inspiré par une approche néoclassique du chômage. L'accent y est mis sur la croissance comme facteur explicatif du recul du chômage, mais les politiques de relance butent, suivant l'auteur, sur le « taux de chômage d'équilibre ». La diminution de ce chômage structurel passe par trois types de politiques : la réduction des « trappes à inactivité » liées au fait que « le travail ne paie pas » (cette orientation a été mise en œuvre par l'instauration de la « prime pour l'emploi ») ; la réduction du coût du travail non qualifié par l'abaissement des charges sociales (le passage aux 35 heures a amplifié le mouvement) ; l'amélioration du fonctionnement du marché du travail par un accompagnement individualisé des chômeurs et un encouragement aux comportements actifs de recherche d'emploi (le rapport soutient dans cette perspective le Pare, plan d'aide au retour à l'emploi, instauré à la suite de la nouvelle convention État-Unedic).

Il est frappant de constater l'absence des entreprises dans cette analyse. Il n'y a, par exemple, aucune donnée sur l'évolution de l'emploi par secteurs (montrant le déclin de l'industrie et la montée des services), aucune réflexion sur les transformations des modes de production et du travail au cours de ces trente dernières années¹⁰. Cette carence résulte de l'hypothèse implicite suivant laquelle le comportement des gestionnaires d'entreprises est conforme à la rationalité économique et n'a donc pas à être exploré, seul son résultat en termes de demande de travail étant important. L'analyse institutionnaliste que j'ai développée conduit au contraire à focaliser l'attention sur les comportements des employeurs. La rationalité des décisions qui alimentent le chômage n'est pas exempte de tout examen critique. Introduire dans l'analyse des principes d'évaluation résultant de constructions sociales, les conventions de qualité, ouvre de nouvelles voies à la discussion critique des évaluations réalisées par les employeurs. Elles ne relèvent pas de l'objectivité de mesures scientifiques, même assorties d'erreurs aléatoires. Elles supposent l'accord sur les principes d'évaluation. On ne peut isoler un calcul qui serait purement rationnel économiquement de la recherche d'un accord avec les salariés et les chômeurs sur la légitimité des évaluations réalisées. Une telle conduite serait

¹⁰ Une critique très complète du rapport a été faite par la Fondation Copernic.

celle d'un « idiot rationnel » (Sen, 1993). Cet accord est toujours fragile, mais particulièrement dans la période actuelle, marquée par un déclassement des anciennes conventions. Les nouveaux principes, résumés par la « logique compétence », sont loin d'être bien établis et d'être considérés comme justes. En témoigne la controverse récente sur les méthodes d'évaluation pratiquées par IBM. Cette incertitude est encore accentuée pour les évaluations lors des embauches, qui ne sont pratiquement pas soumises à la critique. Dans une telle situation, libre cours est donné à des principes injustes, qui majorent les inégalités entre les personnes, génèrent chômage de longue durée et exclusion.

Cette approche débouche sur d'autres orientations de politique économique que celles évoquées par Pisani-Ferry. Les principes d'évaluation du travail, dans les entreprises et sur le marché, devraient être mieux cadrés par des règles publiques reconnues par tous comme légitimes. Ces politiques du marché du travail entrent dans des compromis sociaux plus larges, qui s'avèrent caractériser les économies européennes ayant enregistré les meilleures performances en matière de lutte contre le chômage dans les années 1990 (Freyssinet, 2000).

Les moyens de ces politiques sont divers. L'outil législatif ne doit pas être négligé : la loi de novembre 2001, promulguée en France sous l'impulsion de l'Union européenne, permettra de combattre plus efficacement la discrimination (Ghirardello, 2001). Des acteurs ont préconisé la mise en place de « chartes des entreprises solidaires » élaborées par les partenaires sociaux (de Foucauld, 2002). Le terme « solidaire » peut prêter à discussion : l'attention portée à la coopération avec autrui n'est certes pas réductible à la rationalité, mais c'est un comportement moins exigeant que la solidarité ou l'altruisme, et qui entre dans une conduite économique normale. Quelle que soit leur appellation, ces chartes devraient intégrer la gestion des relations avec le marché du travail, de façon à réduire le chômage de longue durée opérée par la sélection des entreprises (Delattre, Salognon, 2002). Elles peuvent trouver un appui grandissant auprès des acteurs des marchés financiers, qui sont plus attentifs qu'on ne le croit souvent à la qualité de l'emploi (T. Boyer, 2001) ; et également auprès des mouvements de consommateurs dont la stratégie sur ces questions est en train d'évoluer. La politique publique pourrait également promouvoir les acteurs de l'insertion qui, à l'encontre des intermédiaires privés, luttent le plus efficacement contre les comportements de sur-sélection des employeurs¹¹. Cet ensemble d'actions devrait être promu par des instances adéquates au niveau européen : A. Supiot (2001) plaide ainsi pour une autorité chargée de la régulation sociale, qui fasse contrepoids aux autorités chargées de la régulation des marchés.

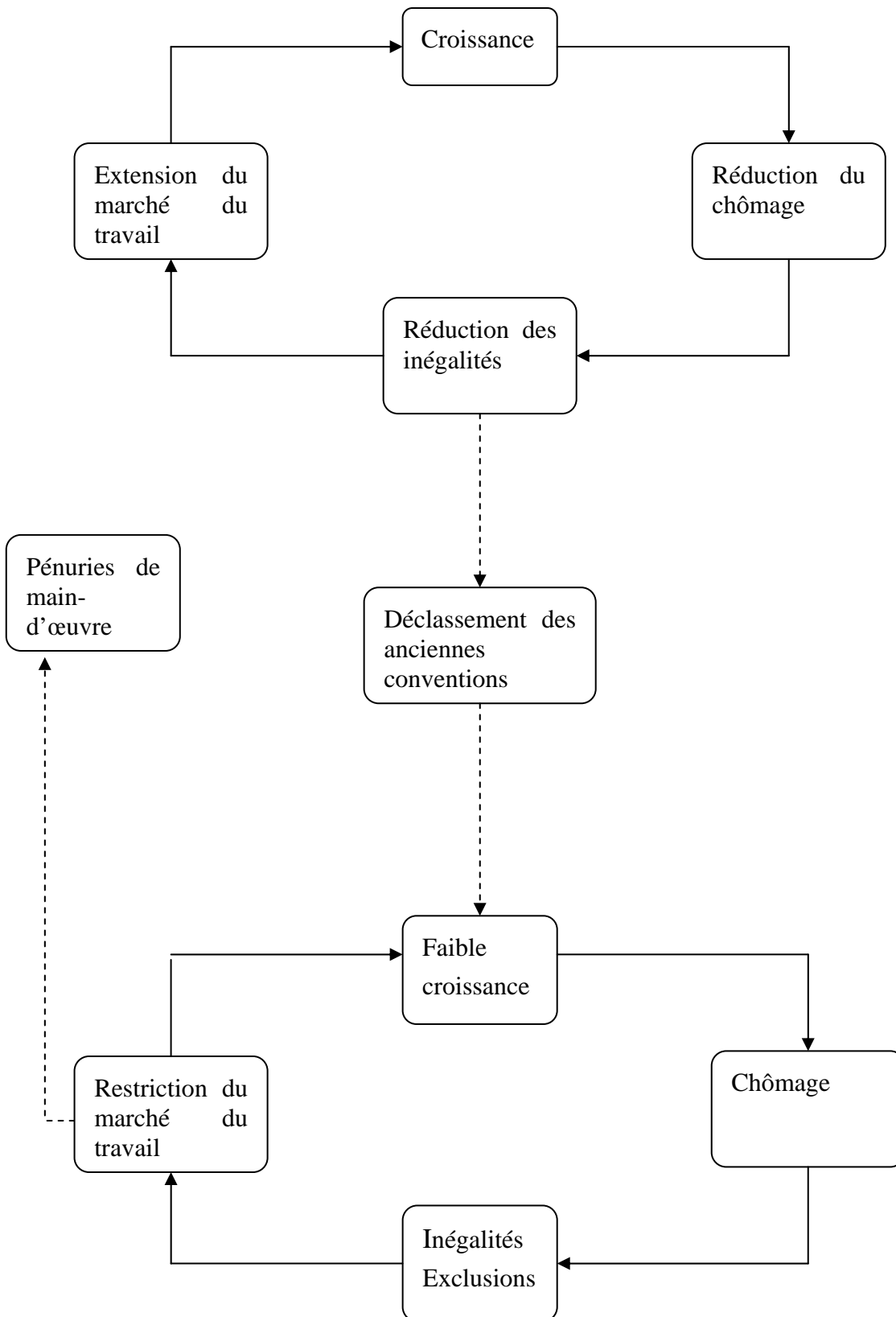
Les mesures préconisées par le rapport Pisani-Ferry risquent au contraire d'accentuer les problèmes actuels. Reporter sur l'État la compensation des normes inégalitaires développées par les employeurs peut pérenniser celles-ci, voire leur donner le sceau de la légitimité. On s'accorde par exemple à penser que la prime pour l'emploi risque de créer des « trappes à bas salaires », outre les injustices qu'elle crée en excluant de son champ, par construction, ceux qui n'ont pas d'emploi : un salarié licencié pourrait ainsi, outre son emploi, perdre la prime pour l'emploi. Ce mécanisme d'incitation est ainsi gravement critiquable s'il s'applique à des chômeurs involontaires. Le fort développement du travail à temps partiel, qui est à l'origine des problèmes de « trappes à inactivité », mérite d'être interrogé, dans la mesure où il constitue une voie de contournement des règles destinées à réduire les inégalités (le smic en particulier). Les partenaires sociaux ont amorcé, sous l'impulsion du Medef, un mouvement de « refondation sociale », dont l'un des chantiers a été la refonte de l'assurance chômage à

¹¹ C'est le cas par exemple de l'association Transfer: « Réinsertion. Le terrain contre les *a priori* », *Enjeu-Les Echos*, juin 1999.

l'occasion de la reconduction de la convention État-Unedic. Il s'agissait initialement d'une tentative de remise en cause très profonde du droit à l'assurance, avec la volonté, de la part du Medef, de lier contractuellement droit à l'indemnisation et efforts de recherche. Au bout du processus, grâce à l'action de l'État, la nouvelle convention reste proche des principes en vigueur. La pièce centrale en est le Pare, qui permet un accompagnement personnalisé des chômeurs. Cette « aide au retour à l'emploi » est certes bienvenue, mais elle s'appuie insuffisamment sur des dispositifs permettant de faire évoluer les comportements des employeurs. Les emplois sont censés être disponibles, sous réserve de l'acceptation par les chômeurs de leurs conditions.

Ces débats montrent l'urgence d'une « refondation » de la théorie du chômage, dans cette période de repli de la théorie keynésienne. Un raisonnement purement macro-économique est insuffisant. Le chômage actuel a bien une composante structurelle, qui se manifeste par de fortes inégalités dans l'accès à l'emploi. Il est nécessaire de débattre des normes sociales qui gouvernent la hiérarchie des qualifications, afin de réduire les traitements inégalitaires qu'elles engendrent actuellement.

Équilibres haut et bas de croissance



BIBLIOGRAPHIE

- AGLIETTA M., 1998, « Le capitalisme de demain », Notes de la Fondation Saint-Simon.
- AKERLOF G.A., 1982, "Labor Contract as Partial Gift Exchange", *Quarterly Journal of Economics*, 87, p. 543-569.
- AOKI M., 1988, *Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge University Press
- ARROW K.L., 1973, "The theory of discrimination", in *Labor economics IV*, Ashenfelter O., Rees A., eds, Princeton University Press, p 3-33.
- ATKINSON T., GLAUDE M., OLIER L., 2001, « Les inégalités économiques », in *Inégalités économiques*, Conseil d'analyse économique, Paris, La documentation française, p. 11-136.
- BESSY C., DE LARQUIER G., VENNAT M.-M, 2001, « I.T. professional wanted (£25000+benefits) / Entreprise recherche informaticien diplômé grande école », in *Des marchés du travail équitables ? Une approche comparative France Royaume-Uni* (Bessy C., Eymard-Duvernay F., de Larquier G., Marchal E. eds), Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOLTANSKI L. ET THEVENOT L., 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris.
- BOYER R. ET ORLEAN A., 1991, "Les transformations des conventions salariales entre théorie et histoire", *Revue Economique*, 42, 2, 233-272.
- BOYER R., DURAND J.-P., 1998, *L'après-fordisme*, Syros, Paris.
- BOYER R., FREYSSINET M., 2001, *Les modèles productifs*, Paris, La Découverte.
- BOYER T., 2001, « Décision de licenciement et marchés financiers : illégitimités de la convention financière », à paraître.
- COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN, 2001, *Entre chômage et difficultés de recrutement : se souvenir pour prévoir*, Paris, La documentation Française.
- COPERNIC (FONDATION), « Pour un plein emploi de qualité. Critique du social-libéralisme, à propos du rapport Pisani-Ferry », Document de travail.
- DE FOUCAULD J.-B., 2000, *Les 3 cultures u développement humain*, Paris, Odile Jacob.
- DE LARQUIER G., 2000, « Émergence des services publics de placement et marchés du travail en France et en Grande-Bretagne au Xxe siècle », *Travail et Emploi*, 84, 33-45.
- DELATTRE E., SALOGNON M., 2002, « Pratiques de gestion de la main-d'œuvre et durée de chômage : quels enjeux pour la politique de l'emploi ? », communication aux XXII^e journées de l'Association d'économie sociale.
- DODIER N., 1995, *Les hommes et les machines*, Paris, Métailié.
- EYMARD-DUVERNAY F. ET MARCHAL E., 1997, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.
- EYMARD-DUVERNAY F., 2001, « Principes de justice, chômage et exclusion : approfondissements théoriques », in *Des marchés du travail équitables ? Une approche comparative France Royaume-Uni* (Bessy C., Eymard-Duvernay F., de Larquier G., Marchal E. eds), Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 2000, « Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail », *Sociologie du travail*, 42, 411-432.
- FAVEREAU O., 1997, « Rationalité », *Encyclopédie de gestion*, (sous la dir. De Y. Simon, P. Joffre), 2^e édition, Paris, Economica.

- FREYSSINET J., 2000, « La réduction du taux de chômage : les enseignements des expériences européennes » in *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, Rapport pour le Conseil d'analyse économique, Paris, La documentation Française.
- GADREY J., 1996, *Services : la productivité en question*, Paris, Desclée de Brouwer.
- GAUTIE J., 2002, « De l'invention du chômage à sa déconstruction », *Genèses*, 46, p. 60-76.
- GHIRARDELLO A., 2001, « La théorie de la discrimination chez Arrow : d'un bilan critique à l'élaboration de propositions positives », communication au 50^{ème} congrès de l'Association française de sciences économiques.
- GREENAN N., 1997, « Innovation technologique, changements organisationnels et évolution des compétences », *Economie et Statistique*, 298, p. 15-29.
- HUSSON M., 2000, « L'épaisseur du trait. À propos d'une décomposition du non-emploi », IRES.
- JULIEN L., 2001, « Le chômage d'équilibre : une approche par les défauts de coordination », Document de travail, FORUM, Université Paris X.
- LAROQUE G., SALANIE B., 2000, « Une décomposition du non-emploi en France », *Economie et statistiques*, 331, p 47-66.
- LEIBENSTEIN H., 1982, 'The Prisoners'Dilemma in the Invisible Hand: an Analysis of Intrafirm Productivity', *American Economic Review*, 72, p. 92-97.
- LICOPPE C., 2001. « Pratiques et trajectoires de la grande distribution dans le commerce alimentaire sur internet. Vers un modèle de coordination pour le commerce électronique ? », *Économie de l'Internet* (numéro spécial), *Revue économique*, 52, 191-211.
- LINDBECK A., SNOWER D.J., 1996, "Reorganization of Firms and Labor-Market Inequality", *AEA papers and proceedings*, 86, 2, p 315-321.
- LYON-CAEN G., 1992, *Les libertés publiques et l'emploi*, Paris, La documentation Française.
- MARCHAL E., RENARD-BODINIER C., 2001, « L'équipement des relations sur le marché du travail : comparaison des méthodes de recrutement », in *Des marchés du travail équitables ? Une approche comparative France Royaume-Uni* (Bessy C., Eymard-Duvernay F., de Larquier G., Marchal E. eds), Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- PERILLEUX T., *Les tensions de la flexibilité*, Paris, Desclée de Brouwer.
- PETIT P., 1998, « Formes structurelles et régimes de croissance de l'après-fordisme », *L'année de la régulation*.
- PISANI-FERRY, 2000, *Plein emploi*, Rapport pour le Conseil d'analyse économique, Paris, La documentation Française.
- RAWLS J., 1987, *Théorie de la justice*, Paris, Seuil.
- RAWLS J., 1993, *Justice et démocratie*, Paris, Seuil.
- SEN A.K., *Ethique et économie*, PUF, Paris, 1993.
- SNOWER D.J., « Causes of changing earnings inequality », p 69-132.
- SOLOW R.M., 1990, *The labor market as a social institution*, Basic Blackwell, Cambridge, MA, Oxford.
- SUPIOT A., 2001, « Vers un ordre social international ? », *L'économie politique*, 11, p. 37-60.
- VELTZ P., 2000, *Le nouveau monde industriel*, Gallimard.
- VENTELOU B., 2001, *Au-delà de la rareté. La croissance économique comme construction sociale*, Paris, Albin Michel.

DERNIERS NUMEROS PARUS :

téléchargeables à partir du site
<http://www.cee-recherche.fr>

- N° 45** *Emploi des mères et politique familiale : doit-on s'inspirer du « modèle suédois » ?*
CELINE MARC, HELENE ZAJDELA
septembre 2005
- N° 44** *Hold-up en finance. Les conditions de possibilité des bonus élevés dans l'industrie financière*
OLIVIER GODECHOT
septembre 2005
- N° 43** *Les conditions du travail en équipe. Post-enquête « Conditions et organisation du travail dans les établissements de santé »*
MIHAI DINU GHEORGHU, FREDERIC MOATTY
juillet 2005
- N° 42** *Ancienneté des salariés et pérennité des entreprises : quelle relation ?*
RICHARD DUHAUTOIS
juillet 2005
- N° 41** *Les PME de la filière textile habillement face à la mondialisation : entre restructurations et délocalisations*
BRUNO COURAULT
juin 2005
- N° 40** *Counseling the Unemployed: does it Lower Unemployment Duration and Recurrence?*
MARC GURGAND, BRUNO CREPON, MURIEL DEJEMEPPE
mai 2005
- N° 39** *Diversité des contrats de travail et usages du droit*
CHRISTIAN BESSY
avril 2005
- N° 38** *Arrangement institutionnel et fonctionnement du marché du travail : les cabinets de chasseurs de têtes*
JEROME GAUITE, OLIVIER GODECHOT, PIERRE EMMANUEL SORIGNET
mars 2005
- N° 37** *Les 35 heures et la préférence pour le loisir*
HERVE DEFALVARD
janvier 2005
- N° 36** *Genèse et transformations de la notion « durée de travail effectif »*
PIERRE BOISARD
janvier 2005
- N° 35** *Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative*
EMMANUELLE MARCHAL, GERALDINE RIEUCAU
décembre 2004