

MARCHÉS DU TRAVAIL ET CRISE ÉCONOMIQUE : DE LA MOBILITÉ A LA FLEXIBILITÉ

par Jean-Jacques Silvestre

Des observations convergentes faisant état d'une réduction de la mobilité inter-entreprise en France accréditent l'idée d'une rigidité du marché du travail.

Cherchant à construire une approche de la crise à partir du marché du travail, l'auteur montre que la crise des années quatre-vingts est précisément celle des systèmes de mobilité. Sous cet angle, il compare la situation française, où le système de mobilité semble éclater parce qu'il ne parvient pas à solliciter avec succès des processus déjà construits, à celles de la R.F.A. et du Japon, où il s'adapte et résiste grâce à une utilisation des règles existantes.

Au-delà de ce diagnostic, l'auteur se demande si des conditions nouvelles ne sont pas en train d'émerger, qui permettraient d'asseoir une définition positive de la flexibilité sur des relations dynamiques entre entreprise et société.

Toutes les analyses de la crise quelle que soit leur filiation théorique ont au moins un point commun : elles mettent le marché du travail au centre de tous les diagnostics réalisés et de toutes les thérapeutiques envisagées. Cette première constatation entre en contradiction avec une seconde observation : nos outils d'analyse des transformations d'un marché du travail restent relativement pauvres et surtout les travaux – tout de même considérables – qui ont été réalisés depuis vingt ans sont peu mobilisés pour construire les cadres d'une analyse du changement. Une telle lacune, soit laisse les économistes du travail condamnés à des approches partielles et descriptives, soit – ce qui est encore plus grave – les amène à mobiliser encore une fois les schémas interprétatifs marxistes ou néoclassiques qui voient dans le marché du travail une pure projection sur les actifs du mouvement des marchandises. Nous voudrions dans cet article amorcer la construction d'un cadre d'analyse qui tire réellement partie de l'idée centrale des travaux accumulés depuis deux décennies : celle d'une autonomie relative mais suffisamment puissante pour être objet d'une théorie du marché du travail dans la régulation d'ensemble des sociétés industrielles. Cette affirmation ne prend son véritable sens que si on pose une seconde affirmation qui en est inséparable : le marché du travail est autonome parce qu'il est structuré. Tous les travaux qui ont réellement apporté quelque chose dans l'analyse du marché du travail depuis le début des années soixante, qu'il s'agisse des approches en termes de stratification ou des comparaisons internationales, mettent l'accent sur l'importance des principes d'organisation à partir des-

quels les acteurs du marché du travail que sont les actifs et les entreprises structurent leurs formes d'existence.

Les travaux évoqués ci-dessus introduisent alors un certain nombre de réflexions qui sont à l'origine de la richesse mais aussi de la complexité des analyses de la crise à partir du marché du travail.

Les marchés du travail des pays industrialisés sont structurés autour d'une réalité centrale qui est l'existence des marchés internes tels qu'ils ont été analysés par M. Piore et P. Doeringer puis par M. Piore (1). Ces marchés internes constituent un principe d'organisation universel à partir duquel les entreprises et les actifs existent les uns par rapport aux autres dans les sociétés industrielles de cette deuxième moitié du XX^e siècle.

Ce principe d'organisation universel conduit à aborder la structure du marché du travail dans les différents pays à partir d'une dimension centrale : la relation de l'entreprise à la société. Or cette relation recouvre une double réalité : elle est générale, parce que consubstantielle de la notion même de marché interne, et spécifique – sociale – car construite à partir des institutions et rapports sociaux qui l'organisent dans chaque pays pris séparément.

(1) M. Piore et P. Doeringer, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books 1971. M. Piore, « Notes for a theory of Labor Market Stratification » in R. Edwards, M. Reich, D. Gordon, *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath and company, Lexington Massachusetts 1975.

Ajoutons que le fait de mettre en avant cette réalité à la fois générale et spécifique de la relation entre entreprise et société nous conduit à prendre nos distances avec la notion de marché où l'entreprise à la limite n'existe pas. Nous mettons alors en avant la notion « d'espace professionnel » ou « d'espace de qualification » dans lequel l'entreprise occupe une place centrale (2) tout en se définissant à la fois par ses limites et leur effacement au sein d'interactions complexes que nous avons qualifiées de sociétales.

Nous pouvons alors à partir de là préciser ce que nous entendons par une approche de la crise à partir du marché du travail.

Fondamentalement il s'agirait de scruter la façon dont se transforme, dans la crise, la relation de l'entreprise à la société à partir d'un ébranlement de la catégorie universelle de marché interne.

Toutefois cette transformation doit être distinguée de la façon dont, à partir de modes de structurations spécifiques, chaque pays industrialisé ajuste, déplace ou réajuste les formes sociétales à partir desquelles chaque marché du travail est organisé.

C'est cette distinction entre deux types de transformation que nous avons voulu mettre en avant dans cet article. Elle nous paraît essentielle pour comprendre, face à la complexité des changements du réel, vers quels types de nouveautés conduisent les tâtonnements auxquels se livrent les acteurs depuis le début des années soixante-dix. On peut alors comprendre que le pouvoir analytique d'une telle méthode suppose une inversion de l'ordre des préoccupations annoncée précédemment. C'est ainsi que nous nous demanderons dans un premier temps quelles sont les inflexions spécifiques que connaissent différents pays industrialisés depuis le début de la crise. Nous avons choisi trois pays : la France, la République Fédérale d'Allemagne et le Japon. Nous amorcerons ici un essai de typologie. Ce n'est que dans un deuxième temps et de façon plus brève que nous poserons le problème qui nous paraît central pour réaliser une véritable lecture de la crise à partir du marché du travail : que peut signifier une remise en cause du type de structuration universel que nous avons associée au principe du marché du travail interne ? De quels outils théoriques disposons-nous déjà pour poser les bonnes questions et progresser vers un début d'analyse ? Nous pensons à partir de là introduire réellement la nouveauté de la notion de flexibilité qui s'inscrit – au-delà de celle de mobilité – dans une remise en cause radicale des approches qui ont été fondées sur le « paradigme » du marché interne.

(2) M. Maurice, F. Sellier, J.-J. Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*, PUF, Collection Sociologies, 1982.

RÉAJUSTEMENTS SOCIÉTAUX DES MARCHÉS DU TRAVAIL DANS LA CRISE : UN ESSAI DE TYPOLOGIE

Les travaux réalisés depuis deux décennies sur la structuration du marché du travail mettent en avant une dimension centrale : la mobilité des actifs. Il s'agit là d'un changement radical par rapport à la théorie néo-classique : celle-ci voyait la mobilité comme transition vers un équilibre dont elle n'était en aucune manière constitutive (3). Au contraire les approches structurelles – sociétales ou universelles – voient dans l'existence de « systèmes de mobilité » la façon dont les marchés du travail se construisent particulièrement en ce qui concerne les formes de construction et de reconnaissance de la qualification (4). Dans l'étude d'une forme sociétale de structuration du marché du travail la relation entre mobilité et qualification est en fait à double sens. Les principes qui organisent le déroulement de la mobilité (formation initiale ou continue ; professionnelle ou générale ; changements d'entreprises ou rotation entre les tâches ; cheminement entre des postes ou reconnaissance de statuts, etc.) renvoient à un ensemble de règles (écrites ou non) dont l'application répétée dessine les lignes de force de ce que nous proposons d'appeler un espace professionnel ou un espace de qualification. Inversement, les rapports sociaux et professionnels dont le pouvoir structurant est à l'origine des strates et hiérarchies du monde industriel légitimement et rendent efficaces certaines formes de mobilité à partir desquelles on peut définir les conditions d'une dynamique intrinsèque du marché du travail. La référence à cette notion de dynamique intrinsèque met de nouveau l'accent sur l'importance de l'autonomie du marché du travail évoquée au début de cet article. La notion de système de mobilité ou « d'espace de mobilité » ne renvoie pas en effet directement au résultat final des changements de structures d'emploi et des mouvements des actifs mais à l'organisation de la réponse à une telle demande à partir de ce que l'on pourrait appeler une offre de mobilité socialement, économiquement et professionnellement constituée donc différente selon les pays industrialisés que nous considérons.

Cette notion d'espace de mobilité ou d'espace professionnel peut alors donner une grille de lecture de la crise économique dans le fonctionnement du marché du travail des pays industrialisés. Cette grille de lecture part d'une situation originelle d'organisation de la mobilité et de la qualification telle que l'on a pu l'observer au début des années soixante-dix dans divers pays. Cette situation renvoie à un ensemble de règles, de rapports professionnels, de forces qui orientent le fonctionnement du marché du travail et avait acquis avant la crise une certaine cohérence et une réelle stabilité.

(3) Dans l'approche marxiste la plus classique, la mobilité est bien constitutive du marché du travail mais au sein d'un rapport social universel et immuable. L'efficacité de cette approche est donc nulle pour comprendre le changement ou analyser des différences.

(4) M. Maurice, F. Sellier, J.-J. Silvestre, *op. cit.*

C'est à partir de ces règles et de ces pratiques qui, à la fois, sont des structures et ont un pouvoir de structuration – l'apprentissage en Allemagne ; la rotation des postes au Japon ; la catégorie des cadres en France, etc. – que fonctionne chaque marché du travail tel que nous pouvons le saisir au début des années soixante-dix. Il faut bien voir quel est ici l'intérêt des comparaisons internationales. Elles mettent en effet l'accent sur la façon dont ce qui avait été construit socialement et institutionnellement oriente certains comportements ou certains rapports sociaux qui s'en trouvent comme catalysés. A l'inverse, toute organisation d'un marché du travail a pour conséquence inévitable de bloquer – de par son existence même – l'émergence de comportements ou rapports sociaux qui sont étrangers à sa logique. Les comparaisons internationales permettent alors de penser l'existence de réactions différentes des espaces de qualification face à des événements qui sollicitent leur capacité de réponse. Cela ne veut d'ailleurs pas dire que dans tous les cas les réactions des marchés du travail peuvent être prévues à partir de ce que nous savons de leur structuration préalable. Au contraire les structures que nous observons sont capables d'invention institutionnelle et comportementale et leur connaissance approfondie permet justement de faire la part de la nouveauté ou de ce qui n'est qu'une inflexion des modes de structuration déjà en place. Mais on doit alors se demander lorsque l'on est en face d'une nouveauté quelle est sa nature. Certaines, radicales, modifient les formes et les règles qui constituaient l'infrastructure des comportements passés. D'autres sont simplement ajoutées aux structures existantes sans être réellement partie prenante des interactions qui fondent la cohérence de ces structures. On voit alors le parti que l'on peut tirer de ces réflexions pour se donner sinon une théorie, du moins une méthodologie de l'approche du changement dans un pays donné et à une époque donnée. Trois types de changements peuvent en effet être envisagés.

Nous devons envisager tout d'abord un changement où les comportements et les institutions nouvelles que l'on observe dans un pays prennent leur origine et leurs effets à la périphérie de la réalité structurelle que nous considérons comme originelle sans intervenir dans l'organisation des interactions qui fondent sa cohérence. Nous qualifierons ces changements de mécaniques afin d'attirer l'attention sur le fait que si l'on ajoute des rouages nouveaux en aucune manière les principes de fonctionnement ne sont affectés. Un second ensemble de changements concerne justement le fait que dans la crise les systèmes de mobilité évoluent en sollicitant les principes de fonctionnement déjà installés. Les règles, les rapports qui fondent le fonctionnement des espaces de qualification sont sollicités, doivent s'adapter et faire preuve de plasticité mais les compromis qui les soutiennent ne sont pas qualitativement atteints ni transformés. C'est ici la structure initiale qui s'avère capable de faire preuve de dynamisme et nous qualifierons ces évolutions de chan-

gements organiques en insistant sur le fait qu'ils sont catalysés de l'intérieur de l'organisation existante.

Il faut alors envisager un troisième type de changement que nous qualifierons de changement structurel où la crise va conduire jusqu'à une déstabilisation des pratiques régulièrement reproduites dans les systèmes anciens qui définissaient les formes d'existence des entreprises et les rapports organisés que celles-ci entretiennent avec les travailleurs. C'est ici la structure même des espaces de qualification qui se met en mouvement et génère des formes nouvelles de comportements et de rapports sociaux.

Cette typologie, jusqu'ici très abstraite, peut être illustrée dans le cas de trois pays – France, Allemagne, Japon – dont nous avons étudié le système de mobilité avant la crise et sur lesquels nous avons quelques informations quant aux infléchissements dans le fonctionnement du marché du travail.

Deux cas de réactions organiques des systèmes de mobilité dans la crise : République Fédérale d'Allemagne et Japon

En Allemagne, les règles centrales apparaissent comme articulant la dynamique intrinsèque du marché du travail sur un système de diplômes professionnels à la fois hiérarchisants et porteurs, dans leur définition même, d'une mobilité potentielle transversale au système des entreprises. A cela s'ajoute le fait d'une intégration relativement faible – par rapport à la France – des femmes et des travailleurs immigrés dans le marché du travail industriel. Cette faible intégration apparaît également comme un construit social dans la mesure où les femmes et les étrangers sont structurellement positionnés à la périphérie du système de formation professionnelle donc du système des qualifications au sein duquel se forment les emplois. Dans le cas du Japon, le cœur du système de mobilité réside dans l'usage de changements internes aux entreprises. La nature de la qualification dégagée de toutes relations aux métiers, aux postes de travail et même aux produits fabriqués, non seulement n'entrave pas de tels changements mais crée les conditions de leur dynamisme étroitement lié à la professionnalité des travailleurs japonais. L'autre donnée structurelle de l'espace de mobilité japonais réside dans la quasi-automaticité – socialement et professionnellement construite – des retraits d'activité des femmes entre 25 et 30 ans ou, au moins, de leur départ des entreprises notamment industrielles.

La constatation essentielle que l'on peut faire sur ces deux marchés du travail réside, nous semble-t-il, dans l'efficacité des réactions à la crise que nous avons qualifiées d'organiques, c'est-à-dire fondées sur la sollicitation et la plasticité des interactions organisatrices déjà centrales. Si nous considérons le cas de l'Allemagne, on

constate d'une part que la mobilité intersectorielle qui était comparable à celle de la France en 1973 a plus que doublé entre cette date et la fin des années soixante-dix (5). Simultanément, les informations dont nous disposons montrent que la pièce centrale du système de formation professionnelle, c'est-à-dire l'apprentissage en entreprise, s'est plutôt renforcée dans la crise. A la fin des années soixante-dix, 1 600 000 jeunes étaient en apprentissage contre une moyenne de 1 300 000 entre 1960 et 1975. En 1979, 74 % des jeunes hommes actifs de 15 à 25 ans avaient terminé avec succès un apprentissage et 13 % l'avaient prolongé par un diplôme complémentaire de niveau plus élevé (6). Il ne s'agit pas ici de se demander si la mobilité accrue observée en Allemagne était volontaire ou involontaire en liaison avec les restructurations industrielles mais de constater que cet accroissement s'est trouvé articulé sur un ensemble de régulations collectives liées au dynamisme du système de formation professionnelle qui n'ont pas été affaiblies par le ralentissement de l'activité économique mais qui, au contraire, ont supporté d'être sollicitées plus que par le passé. Il en va globalement de même au Japon où le système de stabilité de l'emploi pour les travailleurs industriels masculins s'est maintenu assurant la permanence du système de professionnalité central dans la grande industrie japonaise. Par exemple le nombre de travailleurs de plus de 50 ans, ayant plus de 20 ans d'ancienneté, a augmenté de près de 25 % entre 1972 et la fin des années soixante-dix. C'est alors, pour les hommes, le système de mobilité interne déjà structurellement central et construit avant la crise qui a été fortement sollicité, renforçant l'hypothèse dans ce pays d'une forte capacité d'adaptation, que nous avons qualifiée d'organique. Le tableau ci-dessous donne une série continue des rapports (I) entre le marché interne et le marché externe depuis le début de la crise (7).

I*	1971	1974	1976	1981	1983
	22 %	23,4 %	27,4 %	27,5 %	32,2 %

* Cf. note (7) sur la construction de l'indicateur.

Source : Enquête sur les tendances de l'emploi, Ministère du Travail, Tokyo.

La part du marché interne dans les mouvements de main-d'œuvre s'accroît régulièrement dans la crise. Il faut noter que ces résultats ne tiennent pas compte de mouvements internes aux établissements (entre services, entre ateliers) et qu'ils sont sans doute plus marqués

(5) Source : Enquête par sondage sur les forces de travail 1973, 1975, 1977, Eurostat : Wouter Wangincken, Unemployment in France. The Federal Republic of Germany and the Netherlands, BIT, Genève 1982.

(6) *La politique de l'emploi en RFA. Défis et conception pour les années quatre-vingts*, Institut Fédéral de l'Emploi, 1980.

(7) L'indicateur construit $I = \frac{A}{B}$ avec A somme des mobilités entre établissements d'une même entreprise et B somme des mouvements entre entreprises — Hommes — industrie sans BTP, entreprises de plus de cinq salariés.

pour les grandes entreprises pour lesquelles il n'est pas possible de réaliser une série complète (8).

Cette utilisation renforcée des règles « déjà là » que nous associons au système d'adaptation japonais et allemand se retrouve également en ce qui concerne l'usage central de la marginalisation organisée des populations féminines et étrangères. Par exemple, au Japon, la baisse de l'emploi féminin a représenté 50 % de la baisse de l'emploi industriel, cette tendance étant encore plus marquée dans les grandes entreprises. Dans le cas de la France, sur lequel nous reviendrons, ce même pourcentage est de 25 % alors qu'il est de 35 % en Allemagne. Il en va de même pour les travailleurs étrangers dont l'effectif a baissé de 200 000 personnes dans l'industrie française entre 1973 et 1979 alors qu'il a baissé de 700 000 personnes pendant la même période en Allemagne.

La conclusion que l'on peut tirer de ces quelques résultats avancés pour l'Allemagne et le Japon est que les espaces de mobilité qui préexistaient à la crise étaient largement construits sur des bases collectives et fonctionnaient avec une indépendance significative vis-à-vis des capacités d'adaptation ou de résistance individuelle des salariés ou des entreprises. Des réponses aux turbulences de la crise semblent avoir pu être largement trouvées dans une sollicitation du dynamisme propre aux mouvements de main-d'œuvre et itinéraires traditionnels et une mobilisation des règles existantes sans en changer la nature.

Éclatement et dualisme du système de mobilité français

La comparaison de la situation française à celle observée dans ces deux pays conduit à lui donner une place particulière dans la typologie que nous utilisons. Nous avons en effet constaté que le dynamisme de la mobilité en France était, dès avant la crise et tout comme les formes d'existence de la professionnalité, largement articulé sur les liens étroits entretenus entre les travailleurs et leurs postes de travail. Cette articulation étant médiatisée par des systèmes de classifications qui balisaient les itinéraires internes ou externes aux entreprises (9). Une telle articulation réduit fortement la capacité de l'espace de mobilité à se définir comme processus de motricité de la main-d'œuvre socialement et professionnellement construit sur la base des principes qui régissent les rapports collectifs des salariés à l'appareil productif. La dynamique d'un tel espace de mobilité est donc largement dépendante du dynamisme des emplois et des facteurs qui influencent les stratégies individuelles des salariés à

(8) Si on se limite aux entreprises de plus de 1 000 salariés, ce ratio est passé de 0,41 en 1972 à 0,69 en 1978, H. Nohara, *Espaces professionnels et dualité du marché du travail : le cas du Japon*. Thèse de 3^e cycle, Université d'Aix-Marseille II, Faculté des Sciences Economiques, Aix-en-Provence, 1982.

(9) Dominique Eustache, *Structure des salaires et organisation du travail : le cas des industries chimiques en France*. Thèse pour le doctorat en économie et sociologie du travail (arrêté du 5/7/84), 1986.

partir desquelles ceux-ci cheminent entre les postes de travail. On pourrait ainsi considérer que la situation française permet un ajustement de la mobilité – notamment de la mobilité interentreprise – à la hausse lorsque la croissance économique est particulièrement rapide comme cela s'est passé à la fin des années soixante-dix (10). Ce résultat permet déjà d'éliminer une hypothétique faible propension à la mobilité des salariés français. En revanche aucun mécanisme intrinsèque n'existe pour soutenir la mobilité des travailleurs en période de crise de l'emploi ; les classifications n'établissant – contrairement aux diplômés professionnels allemands ou à la polyvalence généralisée japonaise – aucun lien entre la professionnalité des individus et leur insertion dynamique dans un système de mobilité qui collectivise et oriente les comportements individuels.

Les conséquences de cette spécificité française peuvent se lire dans un certain nombre de résultats statistiques.

Nous avons vu précédemment que les mobilités collectives liées à des rapports sociaux et professionnels de marginalisation – des femmes, des étrangers – avaient eu une ampleur relativement faible si on compare ce qui s'est passé au Japon ou en Allemagne. On constate simultanément que la mobilité interentreprise qui avait connu une forte hausse au début des années soixante-dix se réduit régulièrement à la fin de cette décennie en chutant fortement lorsqu'il s'agit d'une mobilité inter secteurs industriels dont aucun espace de qualification industriel n'assure le redéploiement organisé (11). Cette chute semble un peu plus faible en ce qui concerne la mobilité intrasecteur qui était traditionnellement mieux articulée sur des stratégies de travailleurs entre entreprises fabriquant un même produit, mobilisant les mêmes savoir-faire et reconnaissant au-delà de leur marché interne les mêmes systèmes de classification qui peuvent jouer à cette échelle un rôle positif. Un indicateur particulièrement significatif de cette rigidification du marché du travail peut être trouvé dans la proportion de jeunes ouvriers (entre 20 et 30 ans) occupés dans l'industrie et ayant plus de six ans d'ancienneté dans leur établissement. Ce pourcentage était de 24 % en 1972 et est passé à 37 %, soit une hausse de 54 %, en 1978 (pour les ouvrières la hausse est de 50 % : 27 % à 40,5 %) (12). On atteint là des taux qui se rapprochent de la forte intégration des jeunes adultes dans les entreprises japonaises sans que n'existe – comme pratique structurellement implantée – la forte mobilité interne que l'on y observe. On constate ainsi que dans la crise les marchés français se rigidifient sans disposer de mécanismes et de formes

institutionnelles qui les mettraient positivement en prise sur les turbulences et l'incertitude des marchés qui caractérisent la crise actuelle. L'ensemble de ces constatations conduit à diagnostiquer la faible marge de manœuvre laissée au déploiement de changements organiques – sollicitant avec succès des processus déjà construits – dans le système de mobilité français.

Ce premier diagnostic conduit très logiquement à rechercher les indicateurs de changements d'une autre nature que nous avons qualifiés de mécaniques ou de structurels. En ce qui concerne la sollicitation d'inflexions mécaniques, il est aisé de faire référence à la croissance spectaculaire des contrats de durée déterminée et du travail temporaire qui apparaissent dans le cas de la France comme des structures de mobilité collectives construites (13) dans la crise sans articulation sur les systèmes de qualification existant. Il est important de souligner que ces mécanismes sont à la fois importants par rapport au déroulement de la mobilité (leurs proportions dans les mouvements de main-d'œuvre sont élevées) (14) et relativement périphériques par rapport aux formes de professionnalité qui régissent la nature des relations à l'entreprise des salariés sous contrat à durée indéterminée (leur proportion est faible – de quelques pour cents – dans les effectifs totaux (15)). Il est plus délicat de repérer les changements de type structurel qui affectent depuis le début de la crise les bases mêmes d'un système de mobilité que nous avons décrit comme fortement dépendant de la création d'emploi et de stratégies individuelles des salariés au sein de systèmes de postes de travail eux-mêmes associés à une hiérarchie des classifications.

Un premier changement encore peu étudié concerne le développement d'une mobilité interne aux entreprises multi-établissements pour des catégories autres que les cadres. Les statistiques disponibles montrent que cette mobilité n'est pas affectée par le mouvement de baisse général des changements d'établissement que nous avons déjà souligné et sa part dans la mobilité totale tend à s'accroître. Il s'agit là de la mise en place dans les grandes entreprises d'un nouvel espace de gestion capable de favoriser les ajustements de l'emploi entre unités de production. On peut faire l'hypothèse qu'il y a là l'amorce d'un changement structurel et cela pour deux raisons.

Ces transferts de main-d'œuvre, statistiquement mesurables parce qu'entre établissement, s'inscrivent, d'après

(10) Claude Thélot, « Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964 », *Économie et Statistique* n° 51, décembre 1973.

(11) Source : Enquête Emploi, données publiées et non publiées. M. Cézard et D. Rault, « La crise a freiné la mobilité sectorielle », *Économie et Statistique*, janvier 1986.

(12) H. Nohara et J.-J. Silvestre, *Structures industrielles, évolution de l'emploi et crise économique. Le cas de la France et du Japon dans les années 1970*, Document LEST, 1982.

(13) Certes ces formes existaient avant le début de la crise mais ce n'est que depuis le milieu des années soixante-dix qu'elles ont atteint un seuil et un dynamisme significatifs.

(14) En 1983, les recrutements sur contrats à durée déterminée ont représenté en moyenne 55 % des recrutements dans un échantillon de 300 entreprises de plus de 50 salariés de la région Provence-Côte-d'Azur. J.-J. Silvestre, *Les mouvements de main-d'œuvre dans 332 entreprises de plus de 50 salariés dans la Région Provence-Côte-d'Azur*, ronéo, document provisoire, février 1986. Le pourcentage de tels recrutements dans le total est d'environ 50 % selon des estimations réalisées sur une base plus large. D. Depardieu et Mc Lulhe, « 1983-1984, des changements dans la nature des embauches », *Économie et Statistique* n° 178.

(15) « L'ampleur des emplois précaires », N. Coeffic, *Économie et Statistique* n° 147.

ce que nous savons, dans le développement plus général d'une mobilité interne plus horizontale (entre services, ateliers, équipes) que verticale, qui amorce un nouveau cours de la gestion des marchés internes des grandes entreprises françaises.

Cette intensification de la mobilité interne correspond certes à une stratégie quantitative de rééquilibrage permanent des effectifs dans les entreprises et les groupes. Elle a aussi, pensons-nous, des finalités moins arithmétiques de décloisonnement des ateliers et des services, de dissolution des systèmes antérieurs de liaison individu - poste de travail et de développement d'un espace de qualifications réellement marqué par la centralité de la polyvalence.

Un second type de changement structurel, qui affecte l'espace de mobilité en France, découle d'un changement massif qui affecte actuellement le système éducatif où la part des titulaires de diplômes professionnels s'accroît de façon très sensible (16). Deux réalités complémentaires méritent d'être soulignées :

— La part des titulaires de diplômes professionnels parmi les salariés de l'industrie s'est accrue sensiblement pour les plus jeunes salariés à tous les niveaux de la hiérarchie. Ainsi, alors que seulement 33 % des ouvriers qualifiés de plus de 35 ans de l'industrie ont un CAP en 1979, ce pourcentage s'élève à 60 % pour les moins de 35 ans. On observe la même tendance pour les contre-maîtres ou 25 % des moins de 35 ans ont un diplôme supérieur au CAP en 1979 (notamment baccalauréat de technicien ou BTS) alors que ce pourcentage n'est que de 7 % pour les plus de 35 ans. Différence tout aussi spectaculaire pour les cadres moyens de l'industrie parmi lesquels 30,5 % des moins de 35 ans ont un BT ou un BTS contre seulement 10,3 % pour les plus de 35 ans (17).

— On peut faire dans un premier temps l'hypothèse selon laquelle une telle poussée des diplômes professionnels est utilisée par les salariés de l'industrie, y compris les plus jeunes, pour s'assurer une position encore plus solide dans les marchés internes qui résistent à la crise. Il ne semble pas qu'une telle hypothèse soit entièrement confirmée par les données dont nous disposons sur la mobilité entre entreprises selon le niveau de diplôme. Ainsi, entre le milieu des années soixante-dix et le début des années quatre-vingts, la mobilité des sans-diplômes et des seuls titulaires de CEP baisse spectaculairement de plus de 35 %. En revanche, la mobilité des titulaires de CAP tend à rester stable, tandis que celle des titulaires de diplômes professionnels plus élevés s'accroît (18).

Ces deux constatations vont, nous semble-t-il, dans le sens d'un changement structurel dans le marché du tra-

vail français. En effet, tout se passe comme si les diplômés professionnels, dont le nombre s'accroît, prenaient le relais du dynamisme des créations d'emplois observé avant la crise pour assurer - dans une proportion encore marginale - une infrastructure de type nouveau au système de mobilité français tel qu'il évolue au cours de la décennie quatre-vingts.

Premières conclusions

Nous pouvons maintenant tirer quelques conclusions provisoires de l'ensemble des observations qui viennent d'être faites sur la France et les deux pays auxquels nous la comparons, l'Allemagne et le Japon.

La principale concerne la nature particulière du vécu de la crise par le système de mobilité français. Ce vécu de crise apparaît, en effet, comme étant d'une nature duale dans la mesure où les changements que nous avons qualifiés de mécaniques et de structurels semblent avoir pris le pas sur l'enrichissement et l'évolution vers plus de dynamisme des pratiques et dispositifs hérités de la période d'expansion (19). Cette spécificité de la situation française peut expliquer la confusion des diagnostics sur les tendances qui sont à l'œuvre dans cette première moitié des années quatre-vingts. Coexistent en effet : un système de mobilité forcée construit dans la crise et fortement articulé sur la population des chômeurs ; certains espaces de mobilité qui s'organisent progressivement autour du développement de diplômés professionnels (correspondant aux ouvriers qualifiés les plus recherchés et à certains emplois de cadres moyens) et dans lesquels s'affirme une dynamique interne relativement autonome par rapport à la crise de l'emploi et des qualifications ; une population nombreuse et relativement figée dans les entreprises dont l'émergence d'une mobilité interne, qui tend à s'organiser, ne transforme pas encore fondamentalement les comportements (20).

Cet éclatement du système de mobilité français dans la crise peut également rendre compte des difficultés à construire autour du problème de la redistribution de la main-d'œuvre dans la crise une négociation efficace entre partenaires sociaux. Si on reprend notre typologie, il est naturel de prévoir des réponses négociées lorsque les enjeux concernent les adaptations organiques des formes centrales que nous avons repérées dans chaque pays : classification en France ; diplômés professionnels

(16) P. Béret, *Espace de qualification et stratégies des offreurs : évolution des systèmes de mobilité dans la crise*. LEST, ronéo 1985.

(17) Source : Enquête Emploi, tableaux non publiés.

(18) P. Béret, *ibid.*

(19) Il serait naturellement intéressant d'étendre cette comparaison à d'autres pays. En Italie, la *Cassa Integrazione Guadagni (CIG)* semble jouer le rôle de structure de crise périphérique au système de mobilité et de qualification. Ce rôle mécanique de la CIG devrait sans doute être nuancé dans les situations où son imbrication dans les structures productives d'un secteur, d'une entreprise ou d'une région est forte (rotation de la main-d'œuvre entre la CIG et l'emploi par exemple). En Grande-Bretagne la permanence des métiers et d'un système d'apprentissage peut avoir facilité les adaptations organiques mais on ne saurait exclure des changements structurels importants dans les formes de qualification de l'automobile par exemple.

(20) Cette mobilité interne étant elle-même liée, dans les cas les plus favorables, à un effort de formation qui peut atteindre des niveaux très élevés.

en Allemagne ; mobilité interne au Japon. Il est plus difficile et plus long d'intégrer dans un processus négociatoire efficace et stabilisé des nouvelles formes de mobilité forcée ou de mobilités professionnelles qui s'articulent mal ou pas du tout sur des régulations déjà là. Cela explique, sans aucun doute autant qu'une rigidification sur les avantages acquis, la difficulté à intégrer les formes de contrats de travail particuliers, la formation professionnelle en alternance ou les contrats formation – reconversion, dans des négociations partielles ou globales d'où émergeraient une nouvelle cohérence et un nouveau dynamisme du système de mobilité en France.

Un tel diagnostic concernant la spécificité de la situation française ne doit pas conduire à ignorer les limites des ajustements organiques dont nous avons cru devoir souligner l'efficacité dans le cas du Japon et de l'Allemagne. Il serait sans doute important de préciser – pour le Japon – jusqu'à quel point une mobilité externe organisée avant l'âge de la retraite (et fondée sur l'émergence d'un système de certifications professionnelles) entame structurellement l'unité du système Nenko, particulièrement dans les grandes entreprises où le vieillissement de la main-d'œuvre est rapide. Dans le cadre d'ajustements plus mécaniques que structurels, il apparaît que les mouvements des femmes entre l'inactivité et l'activité se sont accrus au-delà des flux auxquels ils étaient traditionnellement limités avant la crise (21).

Divers changements structurels semblent avoir affecté le système de formation professionnelle en Allemagne. Depuis le début des années soixante-dix une stratification plus forte du système d'apprentissage regroupe des élèves de tous les niveaux de formation générale y compris une masse importante de titulaires d'un baccalauréat (22). Cela ne peut qu'accroître la compétition entre jeunes travailleurs et réduire les capacités homogénéisantes de cette institution. D'autres changements semblent également être intervenus dans l'efficacité de la formation en cours de carrière, instrument essentiel de régulation de l'accès vers les emplois non ouvriers (23). Les signes de développement de structures nouvelles d'emplois précaires sont très limités mais ne sont pas absents du marché du travail. Au début des années quatre-vingts environ 30 000 salariés étaient à un instant donné sur emplois temporaires et des titulaires d'un diplôme d'apprentissage en entreprise se voient depuis peu de temps (1982-1983) proposés des contrats à temps partiel ou à durée déterminée (24).

(21) H. Nohara, *Formes d'insertion professionnelle des jeunes : le cas du Japon*, LEST, septembre 1985, annexe 2, ronéo. En 1974, 740 000 femmes de tous âges sont passées de l'inactivité à l'emploi. En 1982, elles sont 1 334 000.

(22) Bernard Casey, *Ne'er the Rose Without the Thorn. The « Dual system » and the recruitment and retention of young persons in the Federal Republic of Germany*. International Institute of Management/Labor Market Policy. Wissenschaftszentrum, Berlin, 1985.

(23) Source : Mikro Census 1979, exploitation Lest.

(24) « Le travail à temps partiel après l'apprentissage : un phénomène nouveau sur le marché du travail », B. Casey, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung* n° 39, 1984.

DE LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS DANS LE MARCHÉ INTERNE A LA FLEXIBILITÉ DES ACTEURS DANS LA « COMMUNAUTÉ PRODUCTIVE »

Nous nous sommes limités jusqu'ici à un diagnostic des inflexions que subissent les systèmes de mobilité tels que l'on peut les aborder à partir des approches déjà élaborées pour l'étude des marchés du travail industriel avant la crise. Cette crise des systèmes de mobilité plus ou moins complexes selon les pays est une partie, certes importante mais limitée, de l'ensemble des questions posées par l'émergence de la notion de flexibilité qui s'élargit aux problèmes de durée et de rythme de travail, d'usage des nouvelles technologies ou de régulation des salaires. Nous ne traiterons évidemment pas ici l'ensemble de ces questions mais nous essaierons simplement de retenir quelques hypothèses sur la conceptualisation du passage entre mobilité et flexibilité. La différence essentielle tient de notre point de vue à la place de l'entreprise dans les régulations liées au travail ou dans le rapport salarial. Il nous faut pour cela revenir sur la conceptualisation par M. Piore de la notion de marché interne puis de marché primaire. Dans une telle conceptualisation, les régulations liées au travail naissent des formes de qualification construites à partir d'une stabilisation dans un régime de croissance, sur des produits standardisés, de l'environnement économique de l'entreprise. L'entreprise se présente comme un intermédiaire relativement passif entre 1) des marchés de produits réguliers sur lesquels elle construit sa forme d'existence à la société et 2) un collectif de travail stabilisé dans lequel apparaît une culture professionnelle où domine la coutume cristallisée dans des règles administratives (notamment sur les salaires et les promotions) et l'apprentissage par répétition et par « osmose ».

La mobilité n'est certes plus dans ce modèle une réponse directe des déplacements des actifs aux mouvements que la production des marchandises connaît en fonction de leur abondance ou leur rareté. En effet, la mobilité dans le marché interne apparaît comme incorporée dans des régulations sociologiques et institutionnelles. Toutefois celles-ci sont plus passives qu'actives dans la mesure où la motricité essentielle du système naît de l'incorporation de l'entreprise dans les trajectoires plus ou moins régulières qui caractérisent le développement des productions de masse.

La catégorie de flexibilité peut alors apparaître de deux façons.

La première façon renvoie à un ensemble d'assouplissements au sein des médiations passives déjà évoquées pour s'adapter à des incertitudes croissantes et des ruptures brutales sur les marchés des produits et dans les technologies : assouplissement de certaines rigidités dans les salaires ou les classifications ; renégociation à la

marge de la stabilité de l'emploi ; stimulation de la mobilité interne. On pourrait de nouveau, mais dans un contexte plus large, parler de flexibilité organique pour reprendre la typologie adoptée pour l'analyse des crises de la mobilité. Il me semble que c'est à ce type de flexibilité que fait référence R. Boyer dans un texte récent (25) tout en discutant les risques dans le cadre d'une régulation par la demande, qui reste – en l'absence de toute alternative construite – le cadre de référence de toute réflexion macro-économique sur les relations entre le marché du travail et le système économique dans son ensemble.

La deuxième façon d'introduire la catégorie de la flexibilité est plus radicale et plus structurelle qu'organique dans la mesure où elle déplace la position de l'entreprise dans la chaîne entre actifs et marchandises. En effet, la nécessité de se saisir des nouvelles technologies, la volatilité et la spécialisation instable des marchés, les nouvelles conditions de la concurrence à partir d'une offre potentiellement plus mobile, la suppression des opérations de stockage des produits donnent une importance stratégique à la densité sociologique des interactions entre l'entreprise et les actifs : c'est-à-dire dans ses manifestations extrêmes aux formes d'existence de l'entreprise à la société. Telle est par exemple la conclusion à laquelle aboutissent M. Piore et Ch. Sabel dans leur théorisation de ce qu'ils appellent « *la spécialisation flexible* » (26). Ils y mettent particulièrement l'accent sur la centralité de la richesse sociologique des ensembles constitués par une entreprise ou un groupe d'entreprises tout en ne proposant pour l'exprimer que des catégories qui semblent encore trop faibles ou trop générales : « *productive community* » ; « *craft production* ». Il est sans doute important de souligner que dans une telle approche de l'émergence de la flexibilité le face à face qui se trouve privilégié entre les actifs et les entreprises dans un espace économique plus turbulent ne conduit pas centralement à un retour à une régulation concurrentielle. Au contraire, l'entreprise, pour assurer sa propre survie, ne peut que construire des régulations sociales plus riches et plus complexes dans lesquelles elle apparaît comme le médiateur actif, productif, entre la façon dont elle se saisit d'un environnement économique instable et la complexité des formes à partir desquelles elle régularise ses relations avec les actifs qu'elle mobilise. Motricité et stabilité, qui étaient concentrées dans la relation entreprise – produit, se trouvent déplacées dans les relations entre entreprise et société.

C'est peut-être là que se situe un autre passage terminologique significatif de cette seconde moitié des années quatre-vingts : la substitution du terme de compétitivité à celui de productivité. C'est, semble-t-il, ce que suggère

(25) R. Boyer, « Les transformations du rapport salarial en Europe depuis une décennie — Convergences et spécificités nationales — Forme et effets de la flexibilisation. Quelques éléments de synthèse », in *Les transformations du rapport salarial en Europe, 1973-1984*, Fédération européenne de recherche économique, septembre 1984.

(26) M. Piore et Ch. Sabel, *The second industrial divide*, Basic Books, New York, 1984.

O. Favereau (27) lorsqu'il précise « *L'exogénéité du taux de croissance de la productivité apparente du travail, notamment dans les théories de la croissance, cesse d'être une hypothèse commode pour devenir une source d'erreurs de diagnostic lorsque la réflexion sur les problèmes de compétitivité en vient à s'interroger sur l'origine sociale et organisationnelle des gains de productivité* ».

Ces questions encore sommairement construites ne sont pas sans rapport avec celles qui émergent des comparaisons internationales discutées au début de cette note. En fait, nous avons pris soin de préciser que pour l'économiste du travail la théorisation des notions d'espace professionnel et d'espace de mobilité se situe dans le prolongement de celle de M. Piore sur le marché primaire, dans laquelle nous avons souligné la passivité et le caractère rudimentaire des médiations sociologiques et institutionnelles entre travailleurs et marchandises. On peut toutefois remarquer que les comparaisons internationales contraignent l'économiste du travail à faire intervenir plus activement l'entreprise dans l'appréciation de ces médiations et à donner une place centrale à sa socialisation. L'absence de référence aux conditions économiques générales (au mode de régulation économique) constitue une faiblesse de l'analyse sociétale qui correspond à cette démarche mais peut ouvrir des perspectives nouvelles d'analyse lorsque l'on s'oriente vers un repérage systématique des conditions dans lesquelles un espace professionnel ou un espace de mobilité se trouvent investis dans chaque pays de capacités autonomes de dynamisme ou de créativité dans le champ même de l'économique. C'est par là que la notion d'acteur que nous avons construite (cf. comparaison France-Allemagne) va acquérir toute la force et la richesse à partir desquelles de nouveaux développements théoriques pourront être envisagés (28).

Ces tâtonnements des entreprises vers de nouvelles régulations interfèrent alors avec ce que nous avons décrit comme les vécus des crises des systèmes de mobilité dont nous avons essayé de montrer la spécificité nationale. La question de la flexibilité – ou si l'on veut celle d'un renforcement des interactions sociologiques à l'occasion du travail telle que je la pose à la suite de M. Piore et Ch. Sabel – justifie alors, à partir de la théorie économique, la référence aux conditions générales (liées aux nouvelles technologies et aux transformations de la compétition sur les produits) et sociétales (liées aux relations entre entreprise et société) pour comprendre comment peuvent se construire les cheminements de nos sociétés industrielles dans la crise et donner progressivement une généralité croissante aux formes d'organisations sociologiques et économiques qui s'en dégagent.

Jean-Jacques SILVESTRE,
LEST, Aix-en-Provence

(27) O. Favereau, *Compétitivité et emploi macro-économique : trois niveaux d'analyse : trois paradoxes*, ronéo, septembre 1984.

(28) M. Maurice, F. Sellier, J.-J. Silvestre, « Rules, contexts, actors », *British Journal of industrial relations*, janvier 1985. Règles, contextes, acteurs, Document, LEST, 1984.

