

Existera-t-il un grand marché européen du travail ?

par David Marsden ¹

Quels seront les effets du grand marché européen sur les marchés du travail ? Si la mobilité semble devoir évoluer de façon différenciée selon les niveaux de qualification et selon l'importance des marchés internes, on pourrait assister à une transformation des structures institutionnelles nationales à travers le développement de marchés du travail basés sur des qualifications générales.

La création du grand marché européen pour le capital, les marchandises et les services pose la question de savoir si on verra l'émergence d'un grand marché européen pour le travail. On pense souvent au marché du travail en termes de **mobilité** de la main-d'œuvre, ce qui est un élément important. **Mais tout aussi significative est la question de savoir si les institutions et l'organisation des marchés du travail, qui diffèrent actuellement beaucoup d'un pays à l'autre, convergeront vers un modèle commun.** Une compréhension claire des conséquences du grand marché pour ces deux questions est essentielle pour la politique gouvernementale sur les marchés du travail. Elle l'est aussi pour les employeurs qui souhaitent adapter leur politique du personnel aux exigences du marché européen en voie de développement. Il en va de même pour les

syndicats et les autres institutions représentatives des salariés.

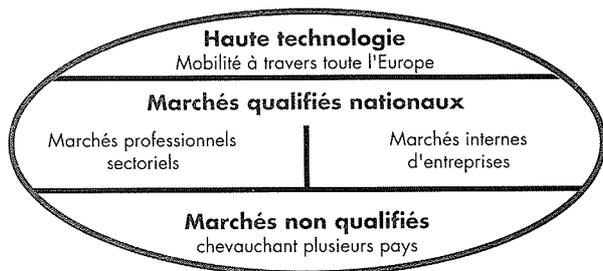
Les marchés du travail des pays membres de la Communauté diffèrent beaucoup en termes de modèles de qualification, et quant au degré auquel les salariés investissent dans la formation professionnelle. On peut donc distinguer trois types de marchés du travail : celui des non qualifiés où on exige un faible niveau de qualification qui dépasse de peu ce qui est disponible à la fin de la scolarisation obligatoire ; celui des qualifications intermédiaires des cols blancs et des cols bleus pour qui il existe un niveau de formation professionnelle important ; et celui des capacités à travailler avec la haute technologie où les connaissances servant de base à celles-ci évoluent rapidement. Afin de simplifier la présentation qui suit, nous les nommerons les marchés « non qualifiés », « qualifiés », et « à haute technologie ». On peut donc présenter les marchés européens du travail comme sur le schéma qui suit (figure 1) ².

¹ La recherche sur laquelle cet article se base a été financée par la Commission européenne (DGV). L'argument s'appuie sur les discussions d'un groupe d'étude composé de Jose Herce (Cellule de Prospective et FEDEA), John Morley (DGV), Makis Potamianos (DGV), Jean-Jacques Silvestre (LEST, Aix-en-Provence), David Soskice (WZB, Berlin), et Heinz Werner (IAB, Nürnberg). Les articles de ce groupe sortiront dans *Europe Sociale*. Une version plus développée de l'argument de cet article se trouve dans Marsden (1992 et 1993). Je voudrais remercier aussi les membres du comité de rédaction de leurs suggestions utiles.

² Je dois cette idée d'une « carte » à Herce (1993).

Figure 1

Une carte du marché du travail européen post-92



N.B. : les termes « marché professionnel » et « marché interne » sont définis à la page 8.

LES MARCHÉS NON QUALIFIÉS

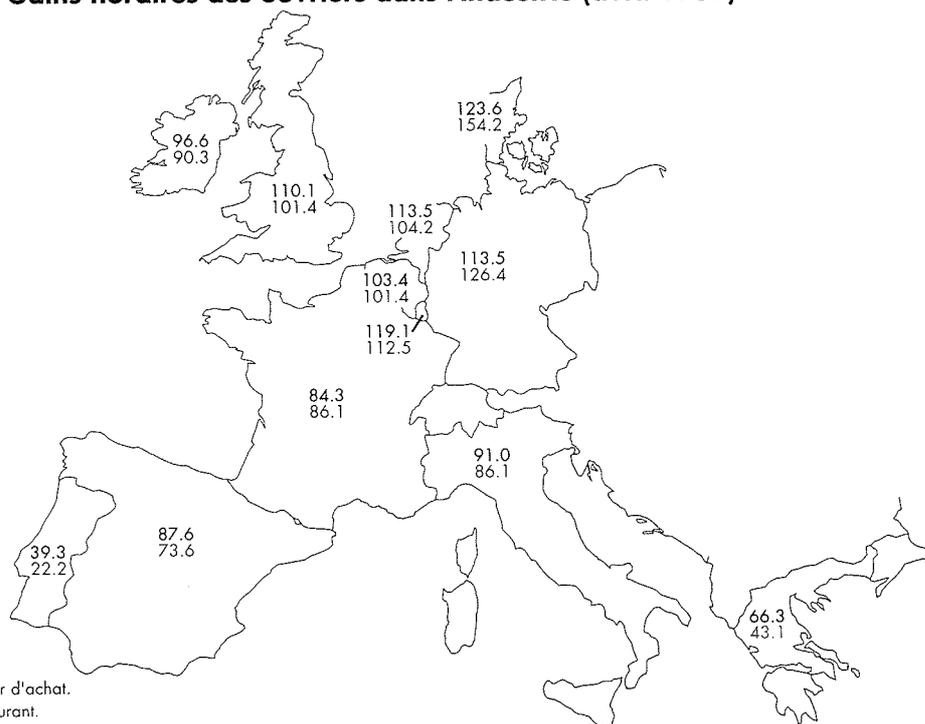
Pendant la période de croissance économique des années cinquante et soixante, les marchés non-qualifiés ont connu la plus forte mobilité aussi bien dans la Communauté qu'entre celle-ci et l'extérieur. Le Mezzogiorno d'Italie a été une des régions « donatrices » au sein de la Communauté, et les travailleurs du Portugal, de l'Espagne, de la Turquie, et de

l'Afrique du Nord ont été parmi les plus nombreux des migrants venant de l'extérieur. Vues la taille et l'importance économique de ces flux migratoires dans le passé, une première réaction à l'abolition des frontières internes de la Communauté serait d'anticiper des flux analogues pendant les années 1990. Un certain nombre de facteurs risquent cependant d'en infléchir le volume.

Les déséquilibres démographiques au sein de la Communauté pourraient devenir une source de mobilité internationale. Toutes choses égales d'ailleurs, les pays qui ont une population croissante pourraient fournir de la main-d'œuvre à ceux qui ont une population vieillissante ou même en déclin. Selon les prévisions, plusieurs pays auront une population vieillissante ou en déclin au début du siècle prochain, notamment le Danemark, l'Allemagne, et l'Italie, et un certain nombre d'autres auront une population croissante, notamment l'Espagne, la Grèce, le Portugal, et à un moindre degré, la France. La Grande-Bretagne doit rester stable. Ces évolutions pourraient fournir la base de migrations de certains des pays du sud de l'Europe vers ceux du nord³.

3 Pour plus de détails, voir Werner (1993).

Gains horaires des ouvriers dans l'industrie (avril 1989) *



SPA : Standard de pouvoir d'achat.
ECU : Taux de change courant.

N.B. :

* Indices base 100 = moyenne européenne.

— Italie et France, estimations d'Eurostat.

— La mesure SPA des gains horaires ouvriers prend en compte les différences du coût de la vie entre les nations.

Source : Eurostat, Statistiques rapides 1990-8 Population et Conditions sociales.

Les différences salariales entre pays ont joué dans le passé sur les flux migratoires, et on pourrait envisager un tel effet dans le futur. Les écarts de salaires moyens entre pays de la Communauté sont considérables (carte de l'Europe). Aux taux de change actuels, les ouvriers de l'industrie au Portugal gagnent à peu près un cinquième du salaire moyen communautaire, tandis qu'au Danemark il gagnent plus de 50 % au-dessus du niveau communautaire. Les deux pays ont une population relativement petite, et on pourrait considérer qu'une mobilité de leurs citoyens n'aura qu'un effet modeste par rapport à la taille de la Communauté entière. Pourtant, même si on considère les différences de salaires moins extrêmes entre l'Espagne et l'Allemagne, l'écart reste important. Dans une certaine mesure, l'influence des différences de salaire sur la mobilité est atténuée par celles du coût de la vie (les chiffres en rouge, SPA, sur la carte montrent le salaire moyen tenant compte des différences de pouvoir d'achat). Les différences de salaire réel sont beaucoup plus faibles que celles en Ecu, ce qui diminue l'attrait de la migration : moins de trente points de pourcentage séparent l'Allemagne de l'Espagne. On pourrait objecter que les migrants envoient leurs économies dans leurs pays d'origine, et que ces sommes ne seront pas réduites par les différences de pouvoir d'achat. Néanmoins, celles-ci ne représentent qu'une part de leurs gains bruts. Par rapport aux USA, les différences salariales entre les extrêmes au sein de la Communauté sont plus fortes, mais celles entre les régions centrales ne paraissent pas exceptionnellement grandes.

Un troisième facteur jouant sur les possibilités de mobilité entre pays est l'état des secteurs qui recevaient d'habitude les travailleurs immigrés. Quoique ceux-ci ne soient pas forcément non qualifiés dans leur pays d'origine, ils se trouvent cantonnés dans

des postes peu qualifiés du fait de la non-reconnaissance de leurs diplômes dans le pays d'accueil. Dans le passé, les postes semi-qualifiés et non qualifiés de l'industrie manufacturière et du bâtiment fournissaient un point d'accueil pour les immigrants, comme ils le faisaient aussi pour les migrations internes au sein des pays communautaires (comme ce fut le cas des migrations du sud vers le nord de l'Italie, Paci, 1973). Cependant, au cours des années 1980, nombre de ces postes semi- et non qualifiés de ces branches ont été éliminés, et ceux qui les ont remplacés dans les services exigent souvent des compétences linguistiques ce qui réduit les possibilités pour la main-d'œuvre étrangère.

Les différents régimes nationaux de sécurité sociale dont les droits ne sont généralement pas transférables, et dont l'harmonisation souhaitée par la Commission n'avance guère, posent autant d'obstacles à la mobilité. Dans le passé on peut supposer que les différences de salaire et de possibilités de trouver un emploi étaient telles qu'elles compensaient la perte de couverture de sécurité sociale pour nombre de travailleurs étrangers (sinon il n'y aurait pas eu de mobilité). Cependant on peut croire que la convergence économique et celle des niveaux de chômage vont ramener les avantages de la mobilité plus près du seuil où vont peser les problèmes de sécurité sociale. Ces facteurs joueront aussi dans les deux autres zones de la « carte du marché du travail » esquissée plus haut.

La mobilité du capital jouera aussi un rôle clef, et à plusieurs endroits risque de se substituer à la mobilité internationale du travail. Les différences de coûts du travail entre pays communautaires se reflètent dans celles des salaires moyens, les différences de charges sociales patronales changeant néanmoins quelque peu le classement des pays. L'influence de ces différences du coût du travail diminue une fois qu'on tient compte des différences nationales de productivité. On pourrait objecter que nombre d'entreprises internationales considèrent la productivité comme une variable susceptible d'amélioration dans la mesure où la qualité supérieure de leurs méthodes de gestion est censée leur permettre d'atteindre un niveau de productivité bien au-dessus du niveau moyen du pays hôte. Ce fait leur permettrait de mieux profiter du faible coût du travail dans ces pays que les entreprises sur place. Dans la mesure où les entreprises dans les pays à hauts salaires agissent en fonction des incitations salariales, on peut prévoir que la mobilité du capital se substituera à celle du travail (v. Vaughan-Whitehead, 1992).

D'où on peut conclure qu'en ce qui concerne les segments moins qualifiés des marchés du travail de la Communauté il est peu probable que l'on verra

une mobilité de masse entre pays comparable à celle du passé. De surcroît, un certain nombre de pays autrefois « exportateurs » de main-d'œuvre, tels que l'Espagne et l'Italie sont devenus maintenant des pays « importateurs ».

Le facteur le plus imprévisible dans ce domaine reste la migration potentielle des pays de l'Europe de l'Est et de l'Afrique du Nord. Le premier groupe de pays possède une main-d'œuvre formée au travail industriel, et habitué à des niveaux de salaires réels bien en dessous du niveau communautaire. Cependant, leur structure d'âge n'est pas très différente de celle des pays communautaires. Les pays du deuxième groupe connaissent des salaires bien inférieurs, une main d'œuvre jeune et abondante, et des économies en stagnation. Néanmoins, la vague montante d'hostilité aux travailleurs étrangers au sein de la Communauté empêchera probablement ces travailleurs d'obtenir l'accès à des postes réguliers dans la Communauté et en cantonnera beaucoup dans des postes irréguliers et sans protection sociale.

LES MARCHÉS DU TRAVAIL QUALIFIÉS

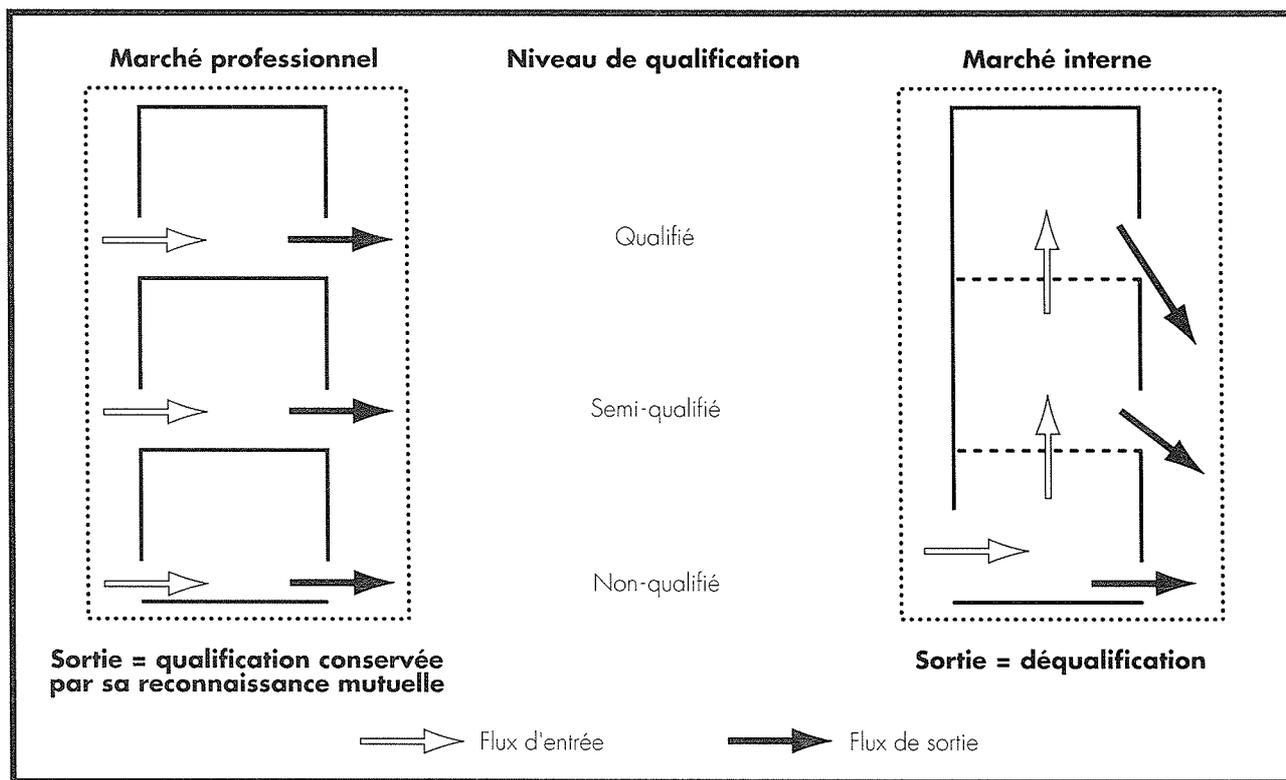
La négociation en vue de la reconnaissance réciproque des qualifications professionnelles à travers la Communauté a induit l'idée que les travailleurs qualifiés cols blancs et cols bleus pourraient obtenir un emploi qualifié n'importe où dans la Communauté. Pourtant, cette vision est trop simpliste. Sous sa forme actuelle, la reconnaissance mutuelle des qualifications supposerait déjà qu'elle soit établie entre entreprises au sein d'un même pays. Cette perspective repose sur l'hypothèse du modèle du marché professionnel sur lequel la même qualification est utilisée par un grand nombre d'entreprises entre lesquelles les OQ peuvent circuler tout en continuant à travailler au même niveau de qualification. Cependant, de tels marchés du travail professionnels ne représentent qu'un type de structure de marché. Un autre type, tout aussi important, et qui est probablement encore plus répandu, est celui du marché interne d'entreprise où la qualification du salarié n'est reconnue que dans son entreprise actuelle. On voit la différence entre ces deux modèles dans la figure 2.

Le modèle professionnel permet aux entreprises de recruter directement de l'extérieur à tous les niveaux de qualification. Egalement, du fait de la reconnaissance très large de leur qualification et par les entreprises et par leurs pairs, les travailleurs qualifiés qui quittent l'entreprise ont la possibilité d'accéder aux postes du même niveau de qualification dans d'autres entreprises. Les marchés professionnels classiques sont ceux des ouvriers de métier formés par l'apprentissage en Angleterre et en Allemagne, ainsi que pour certaines professions libérales. Selon le modèle alternatif, les travailleurs qualifiés ont tendance à accéder à leurs postes qualifiés par la voie de la promotion interne dans l'entreprise, ce qui est souvent le cas même lorsqu'ils possèdent des diplômes professionnels d'Etat. En France, par exemple, il arrive fréquemment que les jeunes travailleurs ayant de tels diplômes doivent accepter des postes semi- ou non qualifiés et attendre cinq à dix ans la promotion interne pour accéder à un poste qualifié. De même, les travailleurs qualifiés qui quittent leur emploi subissent souvent une période d'emploi dans leur nouvelle entreprise dans des positions semi-qualifiées en attendant qu'un poste qualifié se libère (Eyraud et al. 1990).

Il est difficile de voir comment pourrait fonctionner la promotion de la reconnaissance mutuelle lorsque les qualifications professionnelles ne sont même pas reconnues par les entreprises et leurs salariés dans un contexte national où existent des marchés internes. Les deux types de marché du travail sont large-

Figure 2

Marchés internes et marchés professionnels



Basé sur Robinson éd. (1970).

ment répandus à travers la Communauté. La figure 3 donne une illustration très approximative des pays et des groupes professionnels pour lesquels ils prédominent : les marchés professionnels sont plus répandus parmi les ouvriers de l'industrie en Angleterre et en Allemagne, et parmi les cols blancs de niveau intermédiaire en Allemagne. En revanche, dans l'industrie française et italienne, ainsi que pour les emplois cols blancs industriels en Angleterre, ce sont les marchés internes qui prédominent (Marsden 1990). Bien sûr cette représentation fait abstraction des différences importantes qui subsistent entre les branches, et plus encore entre les petites et les grandes entreprises. Il faut néanmoins constater que les conventions collectives ainsi que les lois sur la formation professionnelle imposent une certaine uniformité. On observe aussi une certaine reproduction de structures sociétales à travers les branches au sein d'un même pays dès qu'on passe à des analyses plus détaillées (v. Saunders et Marsden 1981). Quoiqu'il en soit, le but ici est d'illustrer, afin d'ana-

lyser les problèmes qui découlent de la répartition des ces différents modèles, plutôt que de broser un portrait exact de chaque pays.

Figure 3

La prédominance des marchés professionnels (MP) et des marchés internes (MI) dans les entreprises industrielles de quatre pays de la CEE⁴

	Angleterre	Allemagne	France	Italie
Col Blanc	MI	MP/MI	MI	MI
Col Bleu	MP	MP	MI	MI

4 Il s'agit d'une comparaison des entreprises moyennes et grandes.

La prédominance de l'un ou l'autre de ces deux types de marché du travail dans différents secteurs et pays pose un obstacle majeur au développement de marchés du travail à cheval sur les frontières des pays membres. Non seulement faut-il faire reconnaître les qualifications au niveau interprofessionnel par les employeurs, les syndicats, et les gouvernements, mais il faut en plus qu'elles soient reconnues aussi au niveau du lieu de travail. Or à ce niveau on dépend de la reconnaissance par les autres salariés, dont la sanction ultime serait de refuser de travailler avec toute personne qu'ils considèrent ne pas avoir la qualification requise.

Quoique la fréquence des marchés internes puissent fournir un obstacle à la mobilité entre entreprises, le processus d'intégration entre les entreprises européennes elles-mêmes commence à créer des marchés internes qui s'étendent au delà des frontières nationales. De cette façon on voit se développer de nouvelles formes de mobilité internationale du travail au sein même des entreprises. Le moteur de ce processus se trouve dans le nombre croissant de fusions et d'achats d'entreprises parmi les entreprises européennes qui cherchent à se positionner sur le nouveau grand marché. Ce faisant, elles auront besoin de bâtir des équipes intégrées de cadres et de spécialistes techniques capables de travailler ensemble sur une base régulière. Il reste bien sûr possible d'acheter une entreprise tout en décentralisant la gestion opérationnelle aux cadres locaux et en ne demandant que l'atteinte de certains objectifs financiers. Cependant, la raison d'un grand nombre de ces fusions a été de trouver des partenaires commerciaux afin d'accéder à d'autres marchés et de compenser certaines faiblesses vis-à-vis des concurrents plus grands sur le marché européen. Dans de tels cas, les fusions demandent un degré de synergie qui exige une coopération étroite, d'où la nécessaire collaboration des cadres et des ingénieurs.

Malgré la faiblesse des informations systématiques sur ces développements, il y a un certain nombre de raisons d'étudier le rôle spécial des marchés du travail internes dans l'intégration des marchés du travail européens. D'abord, dans plusieurs pays, une part importante de la mobilité inter-régionale se réalise au sein des entreprises. En Grande-Bretagne, cette proportion dépasse 50 % (Green et al. 1986). Deuxièmement, plus de 50 % des ressortissants étrangers travaillant en Grande-Bretagne entre 1985 et 1988 y avaient été appelés par leur employeur (Salt et Kitching 1990). Troisièmement, une enquête récente auprès des multinationales européennes révéla qu'elles prévoyaient d'envoyer à l'étranger entre un quart et un tiers de leurs cadres dirigeants pour des périodes de plus d'un an pendant leur carrière (Euro-

map et Euroconsulting 1989). Finalement, la demande forte des étudiants auprès des programmes d'échange inter-universitaire Erasmus pourrait témoigner d'un grand intérêt parmi ceux-ci pour les carrières de dimension européenne (Simon 1990).

Même si l'extension des marchés internes d'entreprise à travers les frontières nationales n'amène pas des flux très importants de la main-d'œuvre, elle concerne une section stratégique de la force de travail de chaque nation : les cadres et les spécialistes techniques.

LES MARCHÉS DU TRAVAIL DANS LES ACTIVITÉS DE HAUTE TECHNOLOGIE

Le troisième type de marché du travail est celui de la main-d'œuvre hautement qualifiée dans les activités de technologie avancée. Dans ce domaine, le rythme du changement technique est tel que le stock de connaissances sur lequel s'appuieraient les nouvelles qualifications évolue à une rapidité telle que l'on ne peut les grouper et les codifier en qualifications reconnues.

De plus, dans ce domaine, les relations entre entreprises connaissent, elles aussi, une grande fluidité ressemblant sur plusieurs points aux « districts industriels » que l'on a étudiés parmi les petites entreprises de l'Italie du Nord (Pyke et al. 1990). Parmi les petites entreprises de haute technologie on voit souvent une grande variabilité de formes contractuelles qui évoluent de projet en projet. Il arrive souvent qu'un spécialiste quitte une entreprise pour fonder la sienne. Là où ces entreprises constituent des réseaux de petites entreprises, les possibilités de mobilité d'un individu dépendent davantage de sa réputation et de ses contacts personnels que des diplômes qu'il possède. Dans de telles circonstances, la frontière délimitant le marché du travail de ce genre de capacité est très perméable puisque les individus passent du statut de salarié à celui d'entrepreneur et leurs fonctions évoluent d'un projet à l'autre.

Dans la situation actuelle, les grands projets européens de haute technologie offrent des possibilités d'étendre ces réseaux à travers les frontières nationales. Le marché des services de ces entreprises étant déjà européen, il y a la possibilité de l'émergence de structures d'organisation qui sont vraiment « européennes ». Les structures naissantes de la qualification (ou des capacités cognitives) ne seraient pas fortement influencées par les structures nationales actuelles de la qualification comme ce serait le cas parmi les structures bien implantées des qualifications intermédiaires des cols blancs et cols bleus. Au contraire, elles s'adaptent à une nouvelle organisation de l'activité économique qui dépasse les frontières nationales existantes (Silvestre 1993).

Le scénario alternatif est celui où les grandes firmes nationales réaffirment leur domination dans ce domaine, finissant par chasser les districts industriels comme elles le font déjà dans certains domaines de la haute technologie et dans certaines technopoles.

Dans la biotechnologie, il est souvent arrivé que les grandes firmes laissent assumer aux petites le risque entrepreneurial quitte ensuite à les acheter même à un prix élevé lorsque leurs produits ont fait leurs preuves⁵. Dans un certain nombre de technopoles, les grandes entreprises ont enfermé les petites dans une relation étroite de sous-traitance maintenant ainsi les structures nationales établies. Il semble néanmoins que tant que l'élément de risque et le taux d'innovation en petit groupe restent élevés, les réseaux de petites entreprises connaîtront un avantage important par rapport aux grandes, et qu'elles auront encore un rôle important à jouer. Etant donné l'échelle européenne de ces activités, on peut imaginer que ces nouvelles formes d'organisation s'adaptent au marché européen émergent plutôt que de se laisser façonner par les structures nationales des marchés du travail et de gestion.

LE CHANGEMENT INSTITUTIONNEL : CONVERGENCE OU DIVERGENCE ?

En définitive, il semble que la création du grand marché européen ne provoquera pas de grandes migrations de la main-d'œuvre parmi les citoyens de la Communauté européenne. En revanche, son effet sur les structures institutionnelles nationales serait fort. En ce qui concerne les marchés qualifiés, une question importante qui se pose est de savoir s'il y aura convergence vers le modèle professionnel ou vers le modèle interne. On peut aussi se demander s'il y aura une convergence des niveaux de salaires et de rémunérations annexes parmi les pays.

Il existe un certain nombre de facteurs encourageant une utilisation plus intense des marchés professionnels. D'abord, le processus de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles promet d'étendre le nombre d'emplois ouverts à ceux qui détiennent les qualifications concernées au delà de leurs frontières nationales habituelles, ce qui augmenterait l'attrait d'investir dans les formations requises. Il devrait faciliter la tâche des entreprises qui s'implantent dans un pays voisin à identifier les catégories de main-d'œuvre qu'elles doivent recruter sur place. De surcroît, les systèmes de formation professionnelle de plusieurs pays communautaires

sont dans un état de crise, et les gouvernements nationaux, les employeurs et les syndicats sont à la recherche de nouveaux modèles plus performants. Il est normal qu'ils regardent vers les pays qui ont connu la meilleure performance économique, et la réussite du modèle allemand d'apprentissage inspire les réformes de plusieurs pays. Finalement, dans la plupart des pays, de nouvelles qualifications se sont développées surtout dans le domaine des cols blancs. A la différence des qualifications ouvrières bien implantées, celles des cols blancs ont généralement été plus ouvertes au recrutement externe même dans les pays comme la France où les règles des marchés internes restent fortement enracinées.

Il y a néanmoins un certain nombre de défis qui se présentent aux marchés professionnels et qui pourraient en provoquer le déclin et la dégénérescence en marchés internes. Le premier découle de la transférabilité de la qualification entre entreprises ce qui crée la possibilité pour certaines entreprises de réduire leur effort de formation et de chercher à débaucher les travailleurs qualifiés d'autres entreprises. A cause du coût que représente cette formation à l'entreprise, le débauchage serait toujours une alternative à la formation rentable à court terme. En Allemagne on évite un taux significatif de débauchage grâce à la pression des pairs qui s'exerce à travers les organisations d'employeurs, les chambres d'industrie et de commerce, ainsi que les syndicats (Soskice, 1993). L'incitation au débauchage est aussi mitigée grâce à l'acceptation syndicale de faibles taux de rémunération des apprentis ce qui diminue considérablement le coût de la formation pour l'employeur. En revanche, en Grande-Bretagne, le débauchage a été un problème tenace incitant les entreprises à réduire leurs investissements en formation, ce qui a encore aggravé les pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Devant une telle situation, les entreprises ayant besoin de former les salariés doivent chercher des méthodes pour attacher leurs travailleurs qualifiés et décourager la mobilité. Ce faisant, elles minent lentement les marchés professionnels, les fractionnant en une série de marchés internes d'entreprise.

On a rappelé que les employeurs allemands évitent les problèmes de débauchage grâce aux pressions de leurs pairs en faveur d'un consensus autour de la nécessité d'investir dans la formation professionnelle. Mais que se passerait-il si une entreprise allemande se trouvait achetée par une entreprise d'un autre pays communautaire qui ne partage pas cette approche de la formation ? En tant qu'étrangère, serait-elle aussi sensible aux pressions informelles des autres entreprises allemandes ? On pourrait imaginer aussi qu'un rythme rapide d'achats et de fusions d'entreprises puisse miner les habitudes de

5 Je dois cette observation à Margaret Sharp du Science Policy Research Unit, Université de Sussex.

coopération entre employeurs dans le domaine de la formation pour des qualifications transférables. On verrait donc une convergence du modèle professionnel vers le modèle interne.

Finalement, l'adaptation des marchés professionnels aux nouveaux besoins de qualification dépend de l'accord entre plusieurs acteurs, dont les employeurs, les chambres, les syndicats, les représentants des pouvoirs publics, ce qui la rend assez lente. Vue la rapidité du changement technique il est tout à fait envisageable qu'un certain nombre de marchés professionnels deviennent obsolètes. Dans cette éventualité, qu'est-ce qui prendrait leur place ? Un certain nombre d'évolutions récentes dans le domaine de la formation et de l'éducation permettent de deviner l'émergence d'un nouveau modèle qui n'est lié ni aux marchés internes d'entreprise, ni aux marchés professionnels en place. Ce qui semble se dessiner est un système de marchés du travail basés sur des qualifications générales (Lam et Marsden 1992).

Parmi les étapes clés de ce processus on peut identifier la montée des qualifications cols blancs qui ne s'appuient ni sur une tradition forte d'apprentissage, ni sur une tradition de réglementation syndicale. Deuxièmement, le système éducatif d'Etat joue un rôle généralement plus grand dans le domaine des qualifications cols blancs que n'ont fait les employeurs privés. Troisièmement, la crise des marchés professionnels dans certains pays oblige l'Etat à assumer un rôle plus actif pour favoriser la formation professionnelle, et l'institution qu'il maîtrise le mieux est celle de l'éducation nationale. Finalement, à travers la Communauté (grâce à l'effort de coordination du CEDEFOP)⁶, ainsi que dans un certain nombre de pays, on constate une tentative de codifier les qualifications professionnelles nationales en une grille commune pour que l'on puisse mieux identifier l'équivalence entre les niveaux de qualifications et de compétences. Par conséquent, on peut prévoir que les marchés internes d'entreprise auront un attrait moindre pour les entreprises du fait qu'ils limitent leur accès à ces nouvelles qualifications et connaissances sortant du système éducatif. Les marchés professionnels pourraient aussi perdre un peu de leur attrait surtout comme modèle pour l'organisation des qualifications dans les activités économiques émergentes. Le modèle de l'avenir pourrait ressembler davantage à celui des infirmières et des autres professions paramédicales qu'à ceux des électriciens ou des mécaniciens formés par le système d'apprentissage, ainsi qu'à ceux provenant de la formation interne d'entreprise. Certaines de ces tendances ainsi esquissées pourraient entraîner une certaine convergence entre

pays européens en ce qui concerne les rémunérations. La reconnaissance mutuelle des qualifications pourrait bien fournir une meilleure base aux comparaisons salariales à travers la Communauté évoquées parfois dans les négociations. Du moins on pourrait juger plus facilement du degré de comparabilité du travail effectué dans différents pays. L'intégration des entreprises européennes nous oriente dans la même direction. Au fur et à mesure que les entreprises demandent à leurs cadres et spécialistes techniques de se déplacer entre leurs établissements à travers la Communauté, ces derniers risquent de comparer leur propres salaires et avantages annexes à ceux des gens avec qui ils travaillent, et inversement. Dans le passé, on utilisait souvent le statut d'expatrié pour isoler le personnel muté à l'étranger des comparaisons avec les salaires locaux. Mais plus ces mutations deviennent fréquentes, moins les entreprises acceptent d'en supporter le coût supplémentaire. Ces deux phénomènes risquent d'encourager d'autres catégories de salariés à se lier avec d'autres groupes à travers la Communauté, parfois par la voie syndicale, parfois par d'autres moyens, ce qui obligera les employeurs à mieux justifier les différences de rémunération et de conditions d'emploi qui existent entre les pays communautaires où ils s'implantent. Finalement, pour le nombre croissant de diplômés de l'enseignement supérieur dont on aura reconnu l'équivalence, et dont l'offre reste insuffisante, les tensions de la demande risquent d'obliger les entreprises à améliorer leurs rémunérations afin de les recruter et ensuite de les retenir. Pour ces catégories, ainsi que pour un nombre croissant d'autres salariés, les barrières linguistiques et de culture opposeraient des obstacles de plus en plus faibles à leur mobilité de carrière au sein de la Communauté.

David Marsden
London School of Economics

Bibliographie

Euromap et Euro-Consulting (1990) *Dimension européenne de la gestion des ressources humaines dans les firmes multinationales*. Commission des communautés européennes, DGV, Bruxelles.

Eyraud F., Marsden D. W., et Silvestre J.J. (1990) Marchés du travail internes et professionnels en Grande-Bretagne et en France, *Revue internationale du Travail*, Vol. 129, No. 4, pp. 501-518.

Green A. E., Owen D. W., Champion A. G., Goddard J. B., et Coombes M. G. (1986) What contribution can labour migration make to reducing unemployment ? In Hart P. E., ed. *Unemployment and labour market policies*. Gower, Aldershot.

⁶ Centre européen pour le développement de la formation professionnelle - Berlin.

Herce J. (1993) The labour map in post-92 Europe. A paraître dans *Europe Sociale*.

Lam A.C. et Marsden D. W. (1992) Shortages of qualified labour in Britain : a problem of training or of skill utilisation. *Vocational Training* 1/1992, CEDEFOP, Berlin.

Marsden D. W. (1993) Skills and European labour market integration. Article pour le groupe de travail de la Commission européenne sur l'avenir des marchés du travail en Europe. A paraître dans *Europe Sociale*.

Marsden D.W. (1990) Institutions and labour mobility : occupational and internal labour markets in Britain, France, Italy and West Germany. In Brunetta R. and Dell Aringa C. Eds. Labour relations and economic performance. MacMillan, London.

Marsden D.W. (1992) European integration and the integration of European labour market - *Labour*, vol. 6, n° 1, Spring, pp. 3-35.

Paci M. (1973) *Mercato del lavoro e classi sociale in Italia*. Il Mulino, Bologna.

Pyke F., Becattini G., et Sengenberger W. eds (1990) *Industrial districts and inter-firm cooperation in Italy*. Institut International des Etudes Sociales, BIT, Genève.

Salt J., et Kitching R. (1990) Foreign workers and the UK labour market. *Employment Gazette*, novembre, pp. 538-546.

Saunders C. T., et Marsden D. W. (1981) *Pay inequalities in the European Community*, Butterworths, Londres.

Silvestre J.J. (1993) L'intégration du marché du travail européen : réflexion sur les formes, les acteurs et les structures de la mobilité. Article pour le groupe de travail de la Commission européenne sur l'avenir des marchés du travail en Europe. A paraître dans *Europe Sociale*.

Simon G. (1990) *La mobilité de la population dans la CEE : tendances et perspectives à l'aube du marché intérieur*. Ronéo, 18 pages, Département de Géographie, Université de Poitiers.

Soskice D. (1993) Labour markets in the EC in the 1990s. Article pour le groupe de travail de la Commission européenne sur l'avenir des marchés du travail en Europe. A paraître dans *Europe Sociale*.

Werner H. (1993) Economic change, the labour market and migration in the Single European Market. Article pour le groupe de travail de la Commission européenne sur l'avenir des marchés du travail en Europe. A paraître dans *Europe Sociale*.

