

Université de Neuchâtel

Faculté de droit et des sciences économiques

**Le marché de l'emploi:
structures
locales et segmentation**

Thèse

Présentée à la faculté de droit et des sciences économiques
pour obtenir le grade de docteur ès sciences économiques

par

Daniel Held

NEUCHÂTEL

1983

Monsieur Daniel Heid est autorisé à imprimer sa thèse de doctorat ès sciences économiques intitulée "Le marché de l'emploi: structures locales et segmentation".

Il assume seul la responsabilité des opinions énoncées.

Neuchâtel, 17 décembre 1982

Le doyen
de la Faculté de droit
et des sciences économiques

Jean-Pierre Gern

HELD, Daniel.

Le Marché de l'emploi : structures locales et
segmentation / par Daniel Held. - 1983. - VIII,
438 p. : fig. ; 21 cm

Thèse sc. écon. Neuchâtel, 1982. - Bibliogr. :
p. 419-438

A Liliane et Vincent
A mes parents

AVANT-PROPOS

La présente étude constitue l'aboutissement de 5 années de recherches en économie régionale et en économie du travail effectuées sous la direction du Prof. D. Maillat au Groupe d'Etudes Economiques (G.E.E.) de l'Université de Neuchâtel, en relation avec la Communauté d'Etudes pour l'Aménagement du Territoire (C.E.A.T.), Lausanne.

Durant cette période, j'ai préparé et réalisé un projet de recherche dans le thème "marché de l'emploi" du Programme national de recherche "Problèmes régionaux en Suisse". Ceci m'a permis de me familiariser avec le sujet, de disposer de données statistiques abondantes et originales, de situer en permanence l'approche que je poursuivais par rapport à une problématique de politique régionale et de bénéficier d'opportunités d'échanges en Suisse et à l'étranger.

Outre les contacts internes au G.E.E. et à la C.E.A.T., je mentionnerai à ce propos les apports des séminaires organisés par la direction du programme de recherche et les contacts étroits avec plusieurs instituts français, en particulier avec le Centre d'Etudes de l'Emploi (Paris). Ces échanges se sont encore poursuivis à l'occasion d'une "Table ronde" organisée par le G.E.E. en juin 1982 à Neuchâtel sur le thème du fonctionnement du marché de l'emploi au niveau local. Chacune de ces opportunités m'a fourni beaucoup de critiques et d'enrichissements stimulants pour l'avancement de ce travail.

La rédaction finale de cet ouvrage a eu lieu durant les six mois que j'ai passé en Allemagne, grâce à une bourse du Fonds national suisse de la recherche scientifique. J'ai pu à cette occasion séjourner dans quatre instituts de recherche spécialisés dans l'analyse du marché de l'emploi (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München; Internationales Institut für Management und Verwaltung, Berlin; Universités de Paderborn et de Brême). Les contacts très intenses que

II

j'ai eus avec de nombreux chercheurs expérimentés m'ont apporté beaucoup de critiques utiles et de stimulation et m'ont permis de mieux situer ce travail dans le cadre des principales recherches européennes dans le domaine.

Cette étude n'a évidemment pu être menée à son terme que grâce au soutien et à la collaboration de nombreuses personnes et institutions, notamment lors de la réalisation et du dépouillement de l'enquête et de la transcription provisoire ou définitive de mes nombreux manuscrits. Je tiens à leur exprimer ici ma vive reconnaissance.

Enfin, j'aimerais remercier spécialement le Prof. D. Maillat de la confiance qu'il m'a témoignée tout au long de cette période, de ses encouragements et de ses remarques toujours pertinentes chaque fois que je m'éloignais de l'objectif fixé.

Daniel Held, décembre 1982

TABLE DES MATIERES

<u>INTRODUCTION</u>	PAGE
1. POTENTIEL REGIONAL ET MARCHÉ DE L'EMPLOI	3
2. PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE	8
 <u>PARTIE I</u>	
A LA RECHERCHE D'UNE THÉORIE, OU LES CONTROVERSES STÉRILES DE FRÈRES ENNEMIS	
1. LE MODÈLE CLASSIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	15
1.1. La place du marché du travail dans le modèle concurrentiel	15
1.2. Le fonctionnement du marché du travail dans le modèle classique	16
1.3. Les hypothèses du modèle	17
2. LE MODÈLE CONCURRENTIEL SOUS LE FEU DE LA CRITIQUE	21
2.1. Introduction	21
2.2. Critiques à l'hypothèse d'homogénéité du travail	21
2.3. Critiques à l'hypothèse de transparence du marché	25
2.4. Critiques à l'hypothèse du comportement con- currentiel des agents	28
2.5. Obstacles à la mobilité et segmentation	31
2.6. Conclusions	38
3. MARCHÉS INTERNES ET EXTERNES, FORMES PARTICULIÈRES D'EMPLOI ET STRATÉGIES D'ENTREPRISES	43
3.1. Origine et définition du concept de marché interne	43
3.2. Les formes particulières d'emploi et la re- cherche de la flexibilité	51
3.3. Les stratégies d'emploi des entreprises: une conclusion micro-économique	55
4. LA THÉORIE DE LA SEGMENTATION	57
4.1. Introduction: segmentation et dualisme	57
4.2. Origine des théories de la segmentation	58
4.3. La segmentation comme caractéristique endogène au système	61
4.4. Dualisme et chaînes de mobilité	65
4.5. Les limites de la recherche empirique	69
4.6. La segmentation: théorie ou concept?	75

PARTIE IIANALYSES LOCALES ET SEGMENTATION
METHODES ET PRINCIPAUX RESULTATS DE PLUSIEURS
ETUDES DE CAS

1. INTRODUCTION	81
1.1. Les limites des approches globales	81
1.2. L'enjeu des analyses locales	83
1.3. Contenu de la deuxième partie	84
2. ANALYSES LOCALES ET SEGMENTATION: UN SCHEMA DE COMPTABILITE LOCALE POUR STRUCTURER LES DONNEES QUANTITATIVES	87
2.1. Introduction	87
2.2. Les emplois	88
2.3. Les individus	94
2.4. Flux de main-d'oeuvre	98
2.5. Synthèse	103
2.6. Mobilité "directrice" et mobilité "induite": deux concepts pour une extension du schéma	113
2.7. Conclusion	119
3. SEGMENTATION ET CAPACITE FONCTIONNELLE DES MARCHES REGIONAUX DU TRAVAIL	125
3.1. Le concept de capacité fonctionnelle	125
3.2. Origine des approches	126
3.3. Polarisation et segmentation	126
3.4. Le rôle des marchés internes	129
3.5. Une analyse comparative de deux régions	131
3.6. La capacité fonctionnelle du marché du travail: le cas de la région de crise de l'Asturie	138
3.7. Conclusion	142
4. FLUX DE MAIN-D'OEUVRE, SOUS-MARCHES ET CHAINES DE MOBILITE	145
4.1. Introduction	145
4.2. Travailleurs stables et travailleurs mobiles	146
4.3. Chaines de mobilité et entreprises	148
4.4. Chaines de mobilité et typologie des positions d'emploi	160
4.5. Comportements de mobilité et parcours professionnels	169

	PAGE
4.6. Les situations d'emploi des individus	176
4.7. La méthode simplifiée préconisée par le Groupe interministériel sur les bassins d'emploi	182
4.8. Conclusion	192
5. LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EST STRUCTURÉ: RESULTATS ISSUS DE L'ETUDE DE CAS DE NEUCHÂTEL	199
5.1. Introduction	199
5.2. L'analyse quantitative des flux de main-d'oeuvre révèle l'existence de processus différenciés	200
5.3. Le marché de l'emploi est structuré	216
5.4. Les établissements présentent des structures de l'emploi caractéristiques	223
5.5. Des politiques d'emploi différenciées	235
5.6. Conclusion	258
6. TYPOLOGIE DES POSTES DE TRAVAIL ET TYPOLOGIE DES ÉTABLISSEMENTS: LES DEUX AXES CENTRAUX DE LA MÉTHODE D'ANALYSE	259
6.1. Typologie des postes de travail et chaînes de mobilité	259
6.2. La configuration du bassin d'emploi	266
6.3. Une typologie de la position des établissements sur les chaînes de mobilité	279
6.4. Conclusion: présentation d'une typologie normative	298

PARTIE III

ESPACE, ENTREPRISES ET MARCHÉ DE L'EMPLOI

1. LES RELATIONS ENTRE AGENTS	303
1.1. Introduction	303
1.2. Les stratégies des entreprises et l'espace	305
1.3. Quelques notions importantes	315
1.4. Établissements dominants et établissements dominés: une tentative de modélisation	319
1.5. Les situations de marché des établissements	324
1.6. Situations de marché et chaînes de mobilité	331
2. MOBILISATION DE LA FORCE DE TRAVAIL ET RELATIONS ENTRE ÉTABLISSEMENTS DANS LE BASSIN D'EMPLOI DE NEUCHÂTEL	333
2.1. Situation du marché et relations de marché	333
2.2. Stratégies de mobilisation de la main-d'oeuvre	334

	PAGE
2.3. Le bassin de recrutement des établissements	337
2.4. L'aire de recrutement	339
2.5. Les formes d'organisation du marché	341
2.6. Synthèse: une typologie des situations de marché	342
2.7. Situations de marché et postes de travail: deux typologies complémentaires	355
3. LA DIMENSION SPATIALE DU MARCHE DE L'EMPLOI	359
3.1. La délimitation de marchés locaux et de bassins de main-d'oeuvre	359
3.2. Du marché local au système local de l'emploi	366
<u>CONCLUSION GENERALE</u>	373
1. ECONOMIE DU TRAVAIL ET STRUCTURES LOCALES	373
2. STRUCTURES LOCALES ET CHAINES DE MOBILITE	374
3. STRUCTURES LOCALES ET ETABLISSEMENTS	379
4. DES PROMESSES ET DES QUESTIONS	381
<u>ANNEXES</u>	
Annexe 1: Le tableau postes/qualifications	385
Annexe 2: Le tableau situations de marché/qualifications	388
Annexe 3: Analyse des données	390
Annexe 4: Le fonctionnement du marché de l'emploi au niveau local: présentation de quelques études de cas	404
Annexe 5: Le bassin d'emploi de Neuchâtel, caracté- ristiques méthodologiques et description des échantillons et de l'espace d'application	410
BIBLIOGRAPHIE	419

TABLEAUX ET FIGURES

TABLEAUX:

<u>Partie II</u>	<u>PAGE</u>
1. Comptabilité des emplois dans les diverses études	92
2. Comptabilité des individus dans les diverses études	99
3. Comptabilité des flux dans les diverses études	104
4. Synthèse des résultats	112
5. Stabilité et mobilité selon le secteur d'activité (enquêtes)	203
6. Structure des départs	206
7. Recrutements en premier emploi	208
8. Flux selon le niveau de qualification	209
9. Répartition spatiale des changements d'emplois	212
10. Répartition spatiale des recrutements effectués en Suisse	213
11. Coefficients de corrélation existant entre les différents types de flux	217
12. Tableau de corrélation entre variables de flux et variables de stocks	219
13. Tableau de corrélation entre variables de stocks et la structure des flux	221
14. Structure de l'emploi selon le secteur d'activité	224
15. Coefficients de corrélation entre catégories	226
16. Répartition des catégories dans les établissements	228
17. Structure moyenne des qualifications des établissements de la région	230
18. Répartition des établissements selon la branche et l'intensité des changements d'emploi régionaux	234
19. Gestion empirique et gestion structurée	236
20. Politique d'emploi et rotation du personnel	253
21. Critères considérés pour établir la typologie des postes	264
22. Types d'établissements observés et escomptés selon la fonction remplie et la structure des qualifications	299

<u>Partie III</u>	PAGE
1. Critères considérés pour établir la typologie des situations de marché	346
2. Importance relative des situations de marché dans l'échantillon	351
3. Situations de marché et types de postes	356

Annexes

1. Forme du tableau postes/qualifications	385
2. Importance relative de chaque variable du tableau postes/qualifications (enquêtes)	387
3. Importance relative de chaque variable du tableau situations de marché/qualifications (enquêtes)	388
4. Caractéristiques des études locales citées	406
5. Caractéristiques de l'échantillon	417

FIGURES:Partie II

1. Relations existant entre emplois et individus	105
2. Relations existant entre emplois et individus dans la région	109
3. Mouvement des individus et des emplois	111
4. Schéma du fonctionnement du marché de l'emploi	215
5. Chaînes de mobilité des semi- et non-qualifiés-hommes	268
6. Chaînes de mobilité des semi- et non-qualifiés-femmes	270
7. Chaînes de mobilité des qualifiés	272
8. Chaînes de mobilité des cadres	273
9. Une structuration possible des données	277
10. Présentation structurée de la typologie finale des établissements	286

Annexes

1. Evolution de l'emploi par secteurs d'activité	415
--	-----

INTRODUCTION

INTRODUCTION

1. POTENTIEL REGIONAL ET MARCHE DE L'EMPLOI

Les pays industrialisés se trouvent actuellement dans une phase particulière de la transformation des activités, que l'on a coutume d'appeler redéploiement. Celui-ci se caractérise principalement par le fait que "les exigences de la division internationale du travail déterminent la structure des spécialisations et les dynamiques différentielles des branches industrielles" (Philippe 1980, p. 6). Plus généralement, le redéploiement implique, tant pour les systèmes régionaux que pour les systèmes nationaux, le captage, l'assimilation et la diffusion de technologies nouvelles, ainsi que la reconversion des activités existantes.

Toutes les régions ne présentent pas les mêmes atouts ou les mêmes handicaps pour s'adapter, car la structure de leurs activités est différente. Il en est de même de leur environnement et de tout ce qui forme leur potentiel. Et un des éléments essentiels du potentiel des régions est constitué par leur marché de l'emploi, qu'il s'agisse de sa composition ou des mécanismes qui président à son fonctionnement. En effet, la taille, la structure et les caractéristiques du marché de l'emploi sont des facteurs d'attraction ou de rejet, tant pour la main-d'oeuvre que pour les entreprises: main-d'oeuvre qualifiée, personnel technique et d'encadrement, savoir-faire de la main-d'oeuvre, mentalité industrielle, places d'apprentissage, possibilités d'avancement, niveau des salaires, conditions de travail, etc.

La crise qui a débuté en Suisse en 1974 a touché particulièrement certaines branches d'activité et certaines régions du pays, qui n'étaient d'ailleurs pas nécessairement les régions qu'on appelle périphériques. C'est en effet

surtout dans les régions qui étaient relativement spécialisées dans les industries du textile, de l'horlogerie et des machines que la chute de l'emploi a été la plus forte. Dans ce cas-là, elle n'avait plus seulement un caractère conjoncturel, mais accompagnait une modification profonde des produits et/ou de l'appareil de production. Les changements qui sont survenus ont influencé l'organisation spatiale des activités et désarticulé les structures régionales du marché de l'emploi.

Ces processus se sont notamment traduits:

- par l'existence de "time-lags" entre la disparition d'emplois et la création (occasionnelle) d'emplois nouveaux
- par la forte émigration (par rapport à ces régions) de travailleurs qualifiés, que l'immigration de travailleurs même moins qualifiés ne parvenait pas à compenser
- par la disparition d'emplois stables, de professions indispensables et de filières promotionnelles internes à certains établissements ou groupes d'établissements
- par des situations où des licenciements dans un établissement n'impliquaient pas nécessairement une amélioration de la situation dans les autres, mais les mettaient parfois en péril.

On ne parvient cependant à saisir les conséquences de ces événements que si l'on précise le contexte national dans lequel ils se sont déroulés:

- a) Entre 1973 et 1977 ¹⁾, l'emploi total en Suisse a diminué de 12,6% chez les hommes et de 10,5% chez les femmes, soit de plus de 300'000 emplois ²⁾. Malgré cela, le taux

1) Période durant laquelle la crise a été la plus forte.

2) Voir OFIANT 1980, chapitres 1 et 3 (3.1.).

de chômage est resté très faible (moins de 1% la plupart du temps). Cette capacité d'adaptation considérée comme idéale résulte essentiellement du départ d'étrangers, de la sortie d'activité de femmes, de retraites anticipées et d'une diminution du nombre de prises de premier emploi.

C'est ainsi que le nombre d'étrangers actifs au bénéfice d'un permis d'établissement ou de séjour a passé de 595'000 en 1973 à 493'000 en 1977. Cette diminution de 102'000 est le résultat de 135'000 entrées et de 237'000 départs. La comparaison avec la période 1969-1972 (257'000 entrées et 264'000 départs) laisse supposer que l'ajustement a surtout pu être réalisé à l'aide de la rotation habituelle des étrangers ¹⁾.

Il existe encore deux autres statuts dont peuvent bénéficier des étrangers: le permis de saisonnier (séjour annuel de 9 mois au maximum) qui se termine à la fin de chaque année et ne peut être renouvelé que si les entreprises parviennent à démontrer aux autorités leur besoin et le permis de frontalier où le travailleur étranger doit regagner son domicile tous les soirs. Ce type de permis concerne particulièrement quelques régions du pays: Bâle, Genève, Tessin et Jura. Le nombre des saisonniers, qui s'élevait à 194'000 fin 1973, avait diminué de 127'000 en 1977. Le nombre de frontaliers, qui avait atteint son maximum en 1974 seulement (111'000), a diminué entre 1973 et 1977 de 12'000. Au total, on compte que 241'000 emplois précédemment occupés par des étrangers ont été supprimés.

D'autres emplois ont encore disparu. Le faible chômage qui en a résulté s'explique par la sortie d'activité d'un grand nombre de femmes, qui ne voulaient pas entrer au

1) Contrairement à ce que l'on dit souvent, il semble donc que la Suisse n'ait pas "exporté" beaucoup de "chômeurs". En revanche, elle a bel et bien réussi à exporter son "chômage".

chômage ou qui refusaient une mobilité géographique "raisonnable" et perdaient de ce fait leur droit aux prestations. Par ailleurs, le nombre de nouvelles entrées en activité a diminué dans certaines catégories de la population: jeunes prolongeant leurs études ou choisissant des solutions alternatives à l'emploi et femmes mariées renonçant à travailler. Il faut préciser à ce propos que l'entrée au chômage était sujette à des conditions relativement restrictives pour ceux qui n'avaient encore jamais occupé durablement un emploi. Enfin, de nombreux travailleurs ont bénéficié de retraites anticipées. Il est difficile de quantifier précisément ces "modes d'ajustement". On sait simplement que le taux d'activité a passé de 48,4% en 1973 à 44,5% fin 1977. Cependant, le départ des étrangers a aussi influencé ce score (les saisonniers notamment ont par définition un taux d'activité de 100%).

- b) Depuis 1977, l'emploi a augmenté de nouveau et a permis à de nombreuses femmes de prendre ou de reprendre une activité professionnelle. En revanche, il n'en a pas été de même pour les étrangers. C'est ainsi que la politique d'immigration qui a été poursuivie en Suisse depuis le début des années septante se caractérise par un contingentement (cantonal) très strict des nouvelles entrées. Les travailleurs qui sont partis n'ont de ce fait pas pu être remplacés dans leur totalité. On n'a d'ailleurs pour ainsi dire pas tenu compte du nombre d'emplois perdus pour fixer ces contingents.
- c) Les petites régions que l'on considère en Suisse ne constituent pas des espaces fermés. Compte tenu de la proximité entre les régions, toute baisse d'emploi dans une région conduit davantage à des émigrations qu'à du chômage, du moins à moyen et à long terme. C'est bien ce qui s'est passé pour un grand nombre de travailleurs généralement qualifiés, qui sont parvenus assez facile-

ment à retrouver un emploi attractif dans d'autres régions moins touchées par la crise. Perdant leur main-d'oeuvre qualifiée, plusieurs régions ont vu diminuer en même temps leurs chances de parvenir à reconstituer leur appareil de production.

Ce n'est donc pas en termes de chômage que se pose le problème du marché de l'emploi au niveau régional en Suisse, mais en termes de potentiel. On ne peut de ce fait pas recourir aux indicateurs ni aux critères habituellement utilisés dans les analyses régionales. On se rapprocherait déjà plus de la réalité en examinant l'évolution du volume et de la structure de l'emploi. Mais, face au changement, c'est la capacité d'adaptation des systèmes régionaux qui devient centrale.

Système de production et système de l'emploi ¹⁾ sont intimement liés dans ce processus, les problèmes de l'un suffisant à occasionner les difficultés de l'autre. Les exemples de modification des structures régionales du marché de l'emploi, qui ont été mentionnés au début, montrent à ce propos que le problème n'est pas seulement celui du volume de main-d'oeuvre ou de la présence ou de l'absence de certaines qualifications, mais bien un problème de structure et de fonctionnement.

En conséquence, l'enjeu de la recherche dans le domaine du marché de l'emploi en Suisse se situe actuellement au niveau de l'élaboration de concepts et de méthodes d'analyse propres à ce contexte. Plus précisément, il s'agit de parvenir à identifier la structure et le fonctionnement du marché dans ce qu'ils ont de caractéristique, afin de pouvoir agir de manière préventive, c'est-à-dire en augmentant la capacité d'adaptation des systèmes régionaux.

1) Cette notion est plus vaste que celle de marché de l'emploi et permet d'intégrer d'autres aspects essentiels, en particulier le système de formation. Voir Partie III, chapitre 3.

2. PRESENTATION DE L'ETUDE

- a) Pour atteindre cet objectif, il est évidemment indispensable de disposer de certaines bases théoriques. A ce propos, il faut préciser d'emblée que la théorie de la polarisation, qu'on retrouve pourtant dans la problématique exposée dans la section précédente, n'a pas du tout été abordée ici. En effet, l'approche théorique qui a été effectuée ici a porté uniquement sur le domaine du marché de l'emploi, afin d'examiner dans quelle mesure les théories existantes pouvaient être appliquées au niveau régional ¹⁾ et aider à comprendre et à expliquer ce qui se passe dans la réalité. Il s'agissait donc de rechercher si d'autres approches spécifiques à ce domaine pouvaient apporter une perspective plus riche que la théorie de la polarisation, mais compatible avec elle. C'est dans cet esprit qu'a été réalisée la première partie. Après avoir présenté le modèle classique (chapitre 1), on a examiné quelques-unes des multiples critiques qui lui ont été faites (chapitre 2). On est ainsi arrivé à la conclusion que le modèle classique ne s'appliquait qu'à un cas tout à fait particulier. Les diverses critiques qui ont été retenues ont permis de présenter en même temps d'autres approches. Les réponses néo-classiques les plus récentes sont ainsi apparues comme intéressantes, en ce sens qu'elles permettent de mieux décrire la réalité. Mais les approches nouvelles ont finalement toutes été strictement ramenées au modèle concurrentiel et généralisées de manière à conserver au modèle son caractère universel. D'autres courants de pensée ont montré qu'il existait d'autres modes de fixation des salaires (institutionnels et par la politique de certaines gran-

1) Compte tenu de la taille des régions suisses, on peut pratiquement assimiler le niveau régional au niveau local (bassin de main-d'œuvre). Les deux termes ont été utilisés dans cet ouvrage.

des entreprises) et d'allocation (marchés internes et segments-chaines de mobilité) que ceux postulés dans le modèle concurrentiel, ce qui confirmait la nécessité d'une approche théorique différente. Ceci ne veut pas dire - même si certains auteurs l'ont écrit - que tous les éléments de ce modèle doivent être rejetés, mais que chaque apport nouveau doit être resitué dans son contexte et relativisé compte tenu de la diversité des problèmes rencontrés. Il suffit d'un tel changement dans l'état d'esprit des néo-classiques pour que les oppositions théoriques actuelles (où tout le monde a à la fois raison et tort, à quelques nuances près) se transforment en coopération (complémentarité). Ceci n'étant pas encore le cas, c'est à l'examen de théories alternatives, mettant en avant les marchés internes et la politique d'emploi des entreprises sur le plan micro-économique (chapitre 3) et l'existence de segments au niveau macro-économique (chapitre 4), qu'a été accordée la plus grande place dans cette partie. Des réserves importantes ont cependant aussi été faites au sujet de ces approches, dans la mesure où des confusions, des imprécisions ou des généralisations abusives ont été fréquentes. C'est finalement plus un esprit et quelques concepts qu'on a pu retenir: le rôle des entreprises sur le marché, leur politique d'emploi (formation, promotion et recrutement, inclusion et exclusion), les flux de main-d'oeuvre orientés qui en résultent, l'existence de chaînes de mobilité et leur incidence sur la structure du marché, la non-convergence des processus et l'interdépendance entre offre et demande d'emploi.

b) C'est dans la deuxième partie, la plus longue, que les implications de ces hypothèses sur plusieurs études locales ont été examinées. Les analyses de flux ont ainsi apporté des résultats fort importants. Afin de pouvoir les comparer, mais aussi de proposer un modèle de structuration de données statistiques, dont on pourrait disposer une fois (il s'agit en fait surtout d'un problème politique), un schéma pour une comptabilité locale de l'emploi a été proposé (chapitre 2). La proximité qui existe entre la notion de potentiel et celle de capacité fonctionnelle du marché du travail (D. Marx 1975a) explique la présentation de deux études réalisées en Allemagne (chapitre 3). Mais c'est surtout aux études qui ont porté directement ou indirectement sur le rôle de l'entreprise et l'existence de chaînes de mobilité qu'a été consacrée cette partie (chapitre 4). Les diverses approches examinées ont toutes contribué à préciser la démarche à suivre pour parvenir à appréhender simplement la structure et le fonctionnement du marché de l'emploi. On a en particulier distingué des types de postes de travail qui remplissent des fonctions différentes sur le marché (formation, insertion, stabilisation, etc.), des enchaînements de postes qui forment (en termes probabilistes) des chaînes de mobilité et des regroupements de postes relativement typiques au sein de certains établissements (typologie des établissements). L'instrument analytique consiste alors en la mise en relation d'établissements de types différents dans le système régional étudié.

Les résultats obtenus dans l'étude sur Neuchâtel vont tout à fait dans le même sens, mais poussent la réflexion plus loin sur le plan analytique et méthodologique, en montrant en particulier que la démarche à utiliser varie selon la nature de l'espace et la structure des localisations (chapitres 5 et 6).

- c) Lorsque l'espace joue un rôle important, c'est-à-dire que le tissu industriel est fortement dispersé et que certaines entreprises plus grandes parviennent à utiliser leur situation sur le marché à leur profit, le concept de chaînes de mobilité perd de sa pertinence. Il faut alors s'intéresser beaucoup plus à ce qui se passe à l'intérieur de la région, c'est-à-dire à la dimension spatiale des politiques d'emploi des entreprises et à la structure des localisations. C'est à cette problématique qu'est consacrée la troisième partie. Après une analyse plutôt théorique (chapitre 1), une application est tentée sur la base des résultats de l'étude sur Neuchâtel (chapitre 2). La comparaison des résultats des deux approches qui ont été menées (typologie des établissements et situations de marché) montre que, dans le cas précis, l'espace ne joue pas un rôle essentiel, même s'il permet de mieux comprendre certaines situations qui semblaient à première vue paradoxales. Fondamentalement, les deux approches ont montré leur complémentarité, mais l'accent à mettre sur l'une ou l'autre dépend du contexte de l'espace et des objectifs de l'étude.

Une réflexion relative aux dimensions locales et spatiales du marché de l'emploi, au problème des frontières que l'on veut toujours tracer et au concept de système local de l'emploi conclut cette partie (chapitre 3).

- d) La notion de structures locales du marché de l'emploi a constitué la ligne directrice de toute la démarche. C'est donc tout naturellement par un rappel de la manière dont ces structures se manifestent et dont elles devraient être analysées que se termine cet ouvrage.

PARTIE I.

A LA RECHERCHE D'UNE THEORIE,
OU LES CONTROVERSES STERILES DE FRERES ENNEMIS

CHAPITRE I: LE MODELE CLASSIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1.1. LA PLACE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE MODELE CONCURREN- TIEL

La notion de marché est à la base de la théorie économique traditionnelle. Une économie est analysée comme un système de marchés en relation les uns avec les autres. Toute modification de l'un de ces marchés influence ce qui se passe sur tous les autres.

On distingue fondamentalement deux types de marchés: le marché des produits et le marché des facteurs.

Sur le marché des produits, le consommateur retire une satisfaction optimale lorsque le taux marginal de substitution entre biens est égal au rapport de leur prix, sous la contrainte de son budget. Sur le marché des facteurs, le chemin d'expansion d'une firme correspond à la situation où le taux marginal de substitution entre facteurs est égal au rapport de leur productivité marginale en valeur. Le profit maximal est atteint si la productivité marginale de chaque facteur est égale à son prix. Le passage entre les deux types de marchés est effectué par la transformation des facteurs en produits, d'où résultent les courbes d'offre des biens.

Pour définir les courbes d'offre des facteurs, il faut encore tenir compte des mécanismes du marché des capitaux et de l'arbitrage que fait chaque individu entre le travail et les loisirs, compte tenu de l'utilité marginale de chacun des modes d'allocation de son temps. Chaque courbe d'offre ou de demande au niveau global est formée par l'addition des courbes individuelles. Toute modification sur l'un des marchés influence le niveau d'équilibre sur tous les autres. Les mécanismes du marché sont cependant tels qu'un nouvel

équilibre est atteint automatiquement.

Le facteur travail apparaît dans deux processus d'allocation:

- a) Le premier a trait à l'allocation du travail par rapport aux autres facteurs de production (fonction de production, qui implique une combinaison optimale entre les facteurs). C'est le marché des facteurs.
- b) Le second concerne le marché du travail proprement dit, c'est-à-dire celui où la demande de travail issue des entreprises est confrontée à l'offre de travail des individus.

C'est uniquement à l'examen de ce second type d'allocation qu'est consacrée cette étude.

1.2. LE FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE MODELE CLASSIQUE

Le mode de fonctionnement du marché du travail est strictement calqué sur celui du marché en général. La formulation classique de la théorie du marché du travail se trouve chez Adam Smith ¹⁾:

"The whole of the advantages and disadvantages of the different employments of labour and stock must, in the same neighborhood, be either perfectly equal or continually tending towards equality. If, in the same neighborhood, there was any employment evidently either more or less advantageous than the rest, so many people would crowd into it in the one case, and so many would desert it in the other, that its advantages would soon return to the level of the other employments. This at least would be the case in a society where things were left to follow their natural course, where there was perfect liberty, and where every man was perfectly free both to choose what occupation he thought proper, and to change it as often as he thought proper. Every man's interest would prompt him to seek the advantageous, and to shun the disadvantageous employment." (Smith 1776, p. 201)

1) Dans le chapitre "Of Wages and Profit in the Different Employment of Labour and Stock" de la "Richesse des Nations" (Wealth of Nations).

Cette conception, qui ne s'est guère modifiée depuis lors, contient l'essentiel du modèle de fonctionnement du marché du travail dans l'hypothèse de concurrence pure et parfaite. C'est un modèle entièrement déterministe, où les lois économiques sont extrêmement contraignantes.

En effet, lorsque les conditions de travail sont différentes entre entreprises ou qu'elles se modifient quelque part (à la suite de changements de l'offre ou de la demande de biens, ou d'évolutions différentes de la productivité ou de la production), la main-d'oeuvre quitte les occupations moins favorables et tente d'être embauchée là où les conditions sont meilleures, et ceci jusqu'à ce qu'un nouvel équilibre soit rétabli.

1.3. LES HYPOTHESES DU MODELE

Pour que le marché du travail fonctionne selon ce modèle, il faut que les conditions suivantes soient satisfaites:

a) Homogénéité du travail

Les biens apportés par les vendeurs sur le marché (le travail) sont considérés comme identiques (homogènes) par les acheteurs. Ceci signifie que les travailleurs sont parfaitement interchangeables (substituables). Il n'y a aucune discrimination en fonction de caractéristiques personnelles.

b) Atomicité des offres et des demandes

Les offreurs et les demandeurs sont très nombreux et de petite taille, de sorte qu'aucun d'entre eux ne peut, par son intervention, modifier le prix du marché.

c) Transparence du marché

Chaque agent est au courant de toutes les données du marché du travail. Ceci signifie que l'offreur de travail connaît tous les emplois possibles et les avantages

liés à chacun d'eux. A l'inverse, le demandeur de travail dispose d'informations sur chaque travailleur (réel ou potentiel) et sur les avantages (en termes de productivité marginale) qu'il est susceptible d'apporter.

d) Liberté d'action des agents

L'entreprise choisit librement les travailleurs qu'elle veut engager et le travailleur choisit librement l'entreprise dans laquelle il désire être embauché. Il n'y a donc aucun obstacle au bon fonctionnement des mécanismes de marché.

e) Comportement concurrentiel

Le salaire constitue la dimension centrale sur laquelle repose la rationalité commune à l'offre et à la demande. L'individu (offreur de travail) cherche à maximiser son utilité. Il est prêt à prendre un travail plus attractif lorsqu'il en existe un. Ceci signifie que les travailleurs sont parfaitement mobiles. La mobilité du travail constitue dans ce cas une condition pour un fonctionnement du marché du travail conforme au cadre concurrentiel. Mais elle devient aussi une conséquence des autres hypothèses, dans la mesure où leur réalisation implique nécessairement la mobilité de la main-d'oeuvre.

Les entreprises pour leur part doivent chercher à maximiser leur profit, c'est-à-dire qu'elles ne doivent employer des travailleurs qu'aussi longtemps que leur productivité marginale dépasse leur coût marginal.

Si toutes ces conditions sont satisfaites, le mécanisme des prix permet de tendre constamment vers un équilibre parfait tant pour les individus que pour l'ensemble de l'économie. Cet équilibre se traduit par un taux de salaire unique, autrement dit par le fait que la productivité de tout travailleur est similaire et que son utilisation à des fins productives est optimale. Chaque individu retire de son

travail un bénéfice maximal, compte tenu de sa courbe de préférence entre le travail et les loisirs. Il n'y a donc pas de chômage, puisque chacun travaille jusqu'au point où le revenu marginal de son travail est égal au taux marginal de substitution entre travail et loisir.

Pour certains travailleurs, le niveau des salaires peut être très faible pour compenser la désutilité de la plus petite quantité de travail. Ils n'entrent alors pas sur le marché.

A. Smith ne se faisait cependant guère d'illusions quant aux rapports de force entre entrepreneurs et ouvriers: "The master being fewer in number can combine much more easily... In all disputes, the masters can hold much longer." (Smith 1776, p. 169). Plusieurs "paradigmes" ¹⁾ contradictoires - et pas seulement le modèle de la concurrence pure et parfaite - peuvent de ce fait se référer aux écrits de A. Smith.

1) Ce terme a été défini par T.S. Kuhn (1962).

CHAPITRE 2: LE MODELE CONCURRENTIEL SOUS LE FEU DE LA CRITIQUE

2.1. INTRODUCTION

Compte tenu du caractère extrêmement restrictif des hypothèses nécessaires pour que le modèle concurrentiel fonctionne, il n'est pas surprenant que des critiques aussi nombreuses que variées lui aient été adressées. Ces critiques sont le plus souvent le fait de certaines écoles de pensée, dont les contributions méritent d'être signalées. En conséquence, ce chapitre a été organisé de manière à faire apparaître les limites du modèle concurrentiel à travers les critiques et concepts d'auteurs marquants de la littérature économique. Les principales hypothèses du modèle ont servi de fil directeur à la présentation. Deux aspects ne sont qu'effleurés ici, car leur importance a nécessité une analyse séparée: les marchés internes et les théories de la segmentation.

2.2. CRITIQUES A L'HYPOTHESE D'HOMOGENEITE DU TRAVAIL

2.2.1. Groupes et classes

Le caractère peu réaliste de cette première hypothèse a été mis en évidence depuis fort longtemps. J.S. Mill a d'abord reconnu l'existence de classes ("grades" ou niveaux) tellement différenciées que l'on pourrait parler de castes: "So complete, indeed, has hitherto been the separation, so strongly marked the line of demarcation between the different grades of labourers, as to be almost equivalent to a hereditary distinction of caste." (Mill 1848, p. 387).

J.E. Cairnes, constatant que les possibilités de concurrence entre travailleurs sont limitées "for practical reasons to a certain range of occupations", exprime explicitement l'existence de groupes non concurrents:

"We are thus compelled to recognize the non-competing groups as a feature of our Social Economy" (Cairnes 1874, p. 68).

Les principaux obstacles à la mobilité sont pour Cairnes comme pour Mill l'insuffisance de moyens financiers des classes non possédantes pour pouvoir acquérir une formation et accéder à une classe supérieure.

L'approche de la théorie des groupes non compétitifs a connu un regain d'intérêt dans les années 50, sous l'effet du courant institutionnel ¹⁾ conduit par C. Kerr et J.T. Dunlop, et plus récemment au travers de l'approche dualiste introduite par P. Doeringer et M. Piore ²⁾.

Enfin, il faut signaler que l'existence de classes est au centre même de l'analyse de K. Marx. L'intérêt principal de son approche consiste à mettre en évidence le rôle du système de production (en l'occurrence du système capitaliste) sur la création de divisions au sein de la population plutôt que d'en rechercher les causes au niveau de la seule force de travail.

La division constatée de la classe ouvrière est donc endogène au système de production.

Cette analyse est à la base des travaux des économistes radicaux relatifs à la segmentation du marché du travail ³⁾.

2.2.2. Les réponses néo-classiques

Au début du siècle, les marginalistes avaient déjà tenté de trouver une explication économique à l'existence de groupes non concurrents. Ils pensaient que le bas niveau des salaires de certains groupes d'individus, qui résulte de leur place dans le système de production (ils sont rémunérés à leur productivité marginale), a pour conséquence qu'ils ne disposent pas d'un "fonds de réserve" suffisant. Ceci les oblige à accepter des conditions d'emplois souvent diffi-

1) Voir chapitres 2 (2.5.3.) et 3 (3.1.1.).

2) Voir chapitre 4 (4.4.).

3) Voir chapitre 4 (4.3.).

ciles et empêche les parents d'investir suffisamment dans l'éducation des enfants (Marshall 1909).

Les marginalistes sont cependant tous convaincus que les progrès de la société tendent à atténuer les barrières entre groupes.

Plus récemment, les réponses des néo-classiques, qui intègrent leur interprétation particulière des faits sociaux, sont apparues sous trois formes:

- a) Le marché du travail est constitué d'une multitude de sous-marchés complémentaires ¹⁾, dont la différenciation est liée à la qualification, donc en général à la formation des travailleurs. Les déséquilibres qu'on peut observer sur le marché sont alors imputables au temps nécessaire pour changer de profession et acquérir la nouvelle formation. Le calcul individuel du taux de rendement de l'éducation garantit le retour à l'équilibre.
- b) La théorie du capital humain constitue un prolongement du premier point (Fisher 1906). Il est admis que les individus investissent eux-mêmes dans leur formation. Le choix de l'investissement est effectué sur la base de la comparaison entre les coûts d'acquisition de la formation et la rémunération future escomptée. Le calcul des coûts, donc le montant investi, est influencé par les caractéristiques de l'offreur et par ses capacités financières. Dans la mesure où la formation est censée accroître la productivité du travailleur, la rémunération offerte augmente en parallèle et explique l'existence d'une hiérarchie des salaires.

1) La complémentarité des catégories ne remplace que partiellement l'hypothèse de substituabilité des travailleurs, car celle-ci s'applique toujours à l'intérieur de chacun des sous-marchés.

G.S. Becker (1964) a élargi ce schéma en introduisant le cas où les coûts d'acquisition de la formation sont pris en charge par l'entreprise (formation spécifique ¹⁾).

L'intérêt de cette approche réside dans l'introduction d'une variable relative à la "qualité" du travail et dans le rapprochement entre la formation et l'emploi. Tout se passe cependant dans la stricte logique du marché, lequel garantit d'ailleurs le maintien de l'équilibre. Les hypothèses du schéma n'ont cependant pas encore pu être testées ²⁾, et ceci malgré de multiples tentatives dans ce sens ³⁾.

- c) L'existence de différences permanentes entre les niveaux de salaires, selon la race et le sexe notamment, a conduit au développement de la théorie de la discrimination (Becker 1957), dont l'objectif consistait à intégrer l'effet des facteurs sociaux sur les comportements économiques et à dépasser la seule vision en termes d'imperfections du marché (Arrow 1973, p. 4) ⁴⁾.

Il s'agit en l'occurrence d'expliquer des différences de salaires entre travailleurs ayant une même productivité et la concentration d'individus présentant des caractéristiques données sur certains postes de travail. Becker introduit ainsi la notion de "goût pour la discrimination". L'employeur qui accepte d'embaucher une femme ou un Noir supporte un coût supplémentaire du fait de sa préférence sociale pour les hommes ou les Blancs. Ceci le conduit à offrir des salaires plus faibles. Un raisonnement similaire est tenté pour les salariés blancs, qu'il faut payer davantage pour qu'ils travaillent avec des membres de ces minorités. L'introduction de ce "goût" dans la fonction d'utili-

1) Opposée à la formation générale.

2) Voir p.ex. la critique de J.C. Eicher (1979).

3) Une présentation en est faite par M. Riboud (1978).

4) D'autres approches ont tenté de poursuivre dans la voie ouverte par G.S. Becker pour remédier aux insuffisances de son modèle. Elles sont fort bien présentées par M. Reich (1981).

lité permet d'expliquer la correspondance étroite entre certains emplois et certains groupes d'individus. Mais aucune tentative n'est effectuée pour expliquer l'existence de ce "goût", qui reste donc entièrement exogène. Les règles de fonctionnement demeurent aussi dans ce cas celles du modèle concurrentiel. On reprochera enfin à cette approche de justifier économiquement certaines pratiques sociales.

2.3. CRITIQUES A L'HYPOTHESE DE TRANSPARENCE DU MARCHÉ

2.3.1. La reconnaissance empirique de la non-transparence

La transparence du marché est, comme toutes les autres hypothèses, indispensable au bon fonctionnement du marché du travail. La mobilité géographique et/ou professionnelle ne peut corriger un déséquilibre que si les individus sont informés sur les emplois disponibles et sur leurs caractéristiques. Toutes les études réalisées dans ce sens démontrent que les informations dont disposent les agents sont extrêmement fragmentaires.

Dans son étude sur le marché du travail de New Haven, L.G. Reynolds (1951, p. 84) a constaté que seul un quart des travailleurs pouvait nommer une entreprise dans laquelle ils iraient chercher, le cas échéant, un autre emploi, alors que 40% étaient capables de citer une entreprise dans laquelle ils n'iraient pas travailler.

Il est ensuite apparu que même pour ces individus, les sources d'informations étaient souvent informelles (amis ou parents dans plus de 50% des cas) et ne donnaient donc pas l'image de l'ensemble des possibilités existant au sein du marché du travail.

Les résultats de l'étude sur Augsburg ¹⁾ ont conduit à des observations similaires, puisque 55% des individus interrogés ne connaissaient pas de "meilleure" entreprise que la

1) Lutz et al. 1972 et 1973. Voir aussi le tableau de l'Annexe 4 (1).

leur et que seul un travailleur sur quatre pouvait nommer l'entreprise qui offrait les salaires les plus élevés. Et encore s'agissait-il dans 50% des cas de sa propre entreprise (Weitz 1971, pp. 22-28).

Ceci confirme que les individus ne sont que fort mal informés sur les aspects négatifs de leur emploi actuel et sur les éléments attractifs d'autres emplois. Ils n'ont d'ailleurs pas davantage l'impression d'être dans un marché du travail, puisqu'ils ne connaissent qu'un nombre très limité d'autres emplois (Reynolds 1951, p. 85) et qu'ils n'ont guère conscience des tendances générales de l'évolution de la structure des activités. Ils ne parviennent souvent pas à distinguer les branches dynamiques de celles qui sont confrontées à de grandes difficultés (Weitz 1971, pp. 23s).

Ces résultats s'expliquent aisément par l'absence d'un système d'information centralisé, qui seul parviendrait à réunir toutes les informations nécessaires. Les Offices du travail ou autres Agences pour l'emploi ne sont que partiellement utilisés par les entreprises, parce qu'elles préfèrent, si aucune candidature spontanée ne leur convient, recruter par la voie de la presse (Paris 1973, p. 174; Vincens 1974, pp. 48s) ou par le biais de leur personnel. Dans le cas d'un recrutement par voie d'annonce, le champ couvert est large, mais l'information fournie demeure incomplète et a souvent une connotation plus publicitaire qu'informative (Vincens 1974, p. 50). La transmission d'informations par l'intermédiaire des amis présente en revanche l'avantage de renseigner sur des éléments utiles aux travailleurs (nature du travail, climat, etc.) et de faciliter leur intégration (Gravenotter 1974, p. 13; Vincens 1974, pp. 50-51).

Il ne s'agit cependant en aucun cas d'une information parfaite. L'existence de marchés internes du travail ¹⁾ nuit également à la transparence du marché.

1) Voir chapitre 3.

En résumé, on observe qu'aucun des partenaires n'a véritablement la possibilité, ni d'ailleurs la volonté, de disposer d'une information parfaite.

2.3.2. Les réponses néo-classiques

Pour les économistes néo-classiques, l'imperfection de l'information a été traitée en termes de coûts. Ceci signifie que le marché doit être divisé en sous-marchés au sein desquels les coûts de l'information sont faibles et les mécanismes du marché peuvent fonctionner.

Plus récemment, le caractère imparfait de l'information et l'incertitude qui en résulte pour la connaissance des emplois et des salaires, ont été repris dans la théorie du "Job Search", laquelle s'inscrit dans l'ensemble des travaux sur la "New Microeconomics" (Phelps 1970). Cette théorie part du fait que toute recherche d'informations représente un coût, que les échangistes intègrent dans leur calcul économique. Les individus vont donc souvent investir dans une activité de recherche plutôt que d'accepter le premier emploi offert. La décision d'embauche survient lorsque le coût marginal d'une recherche supplémentaire correspond au gain marginal de l'emploi obtenu. De son côté, la firme peut aussi attendre avant de repourvoir un emploi vacant. On admet qu'elle sélectionne la main-d'oeuvre jusqu'à ce que la productivité marginale du travailleur qui se présente est égale au coût représenté par la vacance de l'emploi. Dans ces cas, on assiste à une utilisation rationnelle du temps. On explique de la sorte l'existence simultanée d'emplois vacants et de chômeurs volontaires: c'est le caractère frictionnel du chômage.

Cette approche contient dans son esprit plusieurs éléments importants: non-homogénéité de l'offre de travail, rôle de l'environnement social et familial sur le comportement des individus, interdépendance des stratégies des offreurs et des demandeurs, reconnaissance que le marché du travail

est composé d'un ensemble de flux variant selon la conjoncture et le pouvoir contractuel des partenaires et constatation du caractère aléatoire des rencontres, vu l'opacité de l'information et l'existence induite de barrières sur le marché. Mais, au lieu de rester à ce niveau, plusieurs auteurs ont cherché à en faire un modèle universel. Or, on a pu montrer que les chômeurs qui peuvent être considérés comme "chômeurs volontaires" sont peu nombreux ¹⁾ et que tout changement d'emploi n'implique de loin pas toujours le passage par le chômage.

D'une manière générale, on a dû constater que le "Job Search" est finalement devenu un simple "satellite" du modèle concurrentiel, dans lequel le salaire reste en fin de compte l'unique base de référence.

2.4. CRITIQUES A L'HYPOTHESE DU COMPORTEMENT CONCURRENTIEL DES AGENTS

2.4.1. Le salaire: une variable parmi d'autres

Le débat relatif au rôle du salaire est très nourri, car il s'agit du point central du modèle concurrentiel. Dans un premier temps, les auteurs ont examiné si les salaires jouent un rôle déterminant pour tout ou partie du marché du travail, ou si d'autres éléments sont priorisés et influencent significativement les comportements des agents.

De nombreuses études ²⁾ ont ainsi montré que le comportement des travailleurs sur le marché résulte de motivations diverses (facteurs répulsifs ou attractifs: rémunération, conditions de travail, insécurité de l'emploi, inadaptation de la formation, ambitions intellectuelles), mais qu'il est aussi influencé par une propension à ne pas changer d'emploi. A ce propos, on peut citer certaines contraintes extérieures (notamment la charge d'une famille, les dettes liées à la

1) En Allemagne, Windolf et Weirich (1980) ont évalué leur nombre à 6 - 10% du total des chômeurs.

2) P.ex. Reynolds 1951; Ingham 1970; Weltz 1971; Destefanis/Vasseur 1974.

construction d'une maison, etc.), l'impression d'impuissance, les possibilités de changement au sein de l'entreprise, et la crainte de l'inconnu et l'attachement à l'employeur. Il faut aussi tenir compte de mécanismes psycho-sociologiques, tels que l'image d'une profession ¹⁾. Enfin, il faut que le changement soit possible (acquisition de compétences nouvelles). De surcroît, ces divers facteurs n'exercent pas la même influence sur tous les individus: "Les uns tiennent compte des salaires en monnaie, d'autres des avantages en nature, des conditions de travail, du prestige ou de la considération sociale, les uns s'intéressent uniquement aux gains immédiats, d'autres songent à la retraite." (Marchall/Le-caillon 1958, p. 34). Il est donc impossible d'appréhender les comportements des individus à l'aide d'une seule variable ²⁾.

2.4.2. Les réponses néo-classiques

Les économistes néo-classiques ont évidemment tenté d'intégrer tous ces éléments dans leur problématique, en les transformant en un rapport coût/bénéfice. Dans cette conception, un changement d'emploi survient lorsque la somme des avantages dépasse celle des inconvénients. L'individu demeure à la base des comportements sur le marché du travail. Les critères considérés sont simplement beaucoup plus nombreux que dans le modèle concurrentiel, mais demeurent dans le cadre d'une certaine rationalité, qui est simplement liée à des échelles de préférence différentes.

On parvient ainsi à fournir une explication du comportement des individus, mais pas à intégrer dans le raisonnement les causes de ces représentations subjectives. Il faudrait pour cela faire appel à des facteurs socio-économiques globaux, souvent différents de la somme des comportements individuels. D'ailleurs, même si tous les facteurs pouvaient être traduits en termes de coûts (ce qui est loin d'être évident), cela ne

1) C'est le cas p.ex. pour les professions d'employés par rapport à celles d'ouvriers, dont le prestige est supérieur malgré des salaires souvent inférieurs.

2) Il est également intéressant de se référer au concept de "World Views" et aux conséquences qu'en tire Ch. Sabel (1982).

signifierait pas encore que le modèle concurrentiel aurait gardé sa validité. Il servirait simplement à formaliser une partie de l'analyse. Son pouvoir explicatif en revanche demeurerait très faible, car une analyse socio-économique préalable aurait dans tous les cas été nécessaire. Ceci montre la nécessité d'inverser la démarche: le modèle n'existe pas a priori, mais permet a posteriori de formaliser certains résultats et de mieux comprendre certains processus.

2.4.3. La découverte de l'entreprise comme agent

Les développements précédents montrent que les causes de la mobilité des travailleurs ont le plus souvent été recherchées du côté de l'offre de travail.

Du côté de la demande de travail, les premiers travaux dignes d'attention datent de 1946. Des auteurs américains, parmi lesquels Lester et Reder (Lester 1946a et b; Reder 1955 et 1959) ont montré l'absence quasi générale d'un prix unique pour un même type de travail. C'est la théorie "du marché naturel": des salaires différenciés existent même sans coalitions. Ces différences sont encore renforcées par la prise en considération des prestations non salariales. Il apparaît ainsi que les entreprises ont des comportements salariaux différents; certaines pratiquent de hauts salaires, alors que dans d'autres les rémunérations sont plus faibles.

Ces travaux ont été les premiers qui ont pris en considération les politiques d'emploi des entreprises. Il apparaît ainsi déjà que "l'entreprise est une organisation qui doit assurer sa survie, qui adopte des attitudes spécifiques face à ses rivaux, qui traverse des phases conjoncturelles différentes et dont les objectifs ne sont plus seulement la maximisation du profit." (Gambier 1978a, p. 346).

Mais ce n'est que lorsqu'on a vraiment pris conscience du pouvoir économique des grandes firmes et de leur capacité d'utiliser l'espace à leur profit ¹⁾ que des progrès notables ont été réalisés dans ce domaine.

1) Voir Partie III, chapitre 1.

2.5. OBSTACLES A LA MOBILITE ET SEGMENTATION

2.5.1. La nature des critiques

Dans l'exposé des hypothèses, la mobilité des facteurs a été présentée d'une part comme une condition pour un bon fonctionnement du marché du travail selon le modèle concurrentiel. D'autre part, la mobilité est aussi apparue comme une conséquence découlant des autres hypothèses. Cette deuxième conception a eu de très fortes répercussions politiques. En effet, l'augmentation de la mobilité géographique ou professionnelle a été proposée dans pratiquement tous les pays occidentaux, durant une certaine période tout au moins, comme la solution à l'existence de déséquilibres sur le marché du travail. Les critiques faites à cette conception sont à la base de plusieurs analyses locales ¹⁾ et d'une importante réflexion relative à une réorientation de la politique régionale dans le sens de la valorisation et de la dynamisation de potentiels régionaux de développement ²⁾. Elles ont aussi conduit certains auteurs marxistes à un "plaidoyer pour l'immobilité collective" (p.ex. de Gaudemar 1975 et 1976).

La première conception de l'hypothèse de mobilité parfaite a surtout eu des incidences théoriques: mobilité forcée pour les marxistes, règles institutionnelles d'allocation et de rémunération pour les "institutionnalistes", barrières à l'entrée et segmentation pour les "segmentaristes". Les néo-classiques enfin ont proposé la constitution de sous-marchés (géographiques et catégoriels notamment), au sein desquels les mécanismes de marché continuent de fonctionner.

2.5.2. La problématique marxiste: la mobilité forcée

Le déterminisme économique sous-jacent à la problématique marxiste - dépendance totale de la main-d'oeuvre par rapport au système de production - a donné lieu au concept de "mobilité forcée". La mobilité du travail est alors soumise aux contraintes et au rythme de l'accumulation du capital, dont les

1) Voir Partie II, chapitres 3 et 4 et Annexe 4.

2) Hédé/Maillat 1983, (Partie I, chapitre 10 et Annexe 5).

fluctuations conduisent à un processus d'absorption et de re-foulement de la main-d'oeuvre par les entreprises. Ceci signifie que les individus sont soumis à une logique (celle du système capitaliste) qui n'est pas socialement maîtrisée (Aglietta 1978).

2.5.3. Le courant institutionnaliste

Le courant institutionnaliste est apparu aux U.S.A. à la fin des années quarante. Il coïncide avec une période où les négociations collectives de travail ont été institutionnalisées et réglementées (notamment par le "Wagner Act" de 1935 et par le "Taft-Hartley Act" de 1947). C'est aussi une période où l'on a assisté au développement de syndicats nationaux de branche, pour répondre à la concentration des entreprises et à l'éclatement spatial de leurs activités. Le courant institutionnaliste est d'ailleurs issu de travaux dans le domaine des relations industrielles plutôt que d'analyses économiques ¹⁾. A.M. Ross (1948) a ainsi signalé que certaines institutions entravent le libre fonctionnement du marché du travail et le remplacent par des règles définissant l'allocation des travailleurs et le niveau des salaires. C. Kerr, observant la situation dans la baie de San Francisco, a montré que les mécanismes de marché ne fonctionnaient guère que dans ce qu'il appelle le "structureless market", c'est-à-dire celui des travailleurs non-qualifiés, pour lesquels les différences de salaires expliquent la mobilité ("The only nexus is cash", Kerr 1954, p. 24). Mais pour Kerr, le marché est très fortement structuré, essentiellement sous l'effet de règles institutionnelles. Ces règles créent des marchés internes, pour lesquels le marché externe ne constitue qu'un lieu où puiser et rejeter de la main-d'oeuvre. Les marchés sont structurés, en ce sens que les travailleurs appartenant à un marché interne ont plus de droits et de possibilités que les autres. Ils occupent donc une sorte de

1) La théorie keynésienne, supposant les salaires rigides à court terme - et notamment à la baisse - reconnaissait bien le rôle des syndicats, mais elle n'a pas eu sur ce plan une grande influence sur l'analyse du fonctionnement du marché du travail.

"territoire" protégé et contrôlé ¹⁾.

Les marchés internes présentent deux formes fondamentalement différentes, dont l'importance relative varie selon le lieu et dans le temps:

- "Craft Labor Markets" ou "Guild system": Ce premier groupe comprend les travailleurs qui sont membres des syndicats locaux ("craft unions") et qui occupent un emploi contrôlé par eux ²⁾.
- "Plant Labor Markets" ou "Manorial system": Cette catégorie comprend les marchés internes aux entreprises, constitués par un ensemble de règles qui régissent l'allocation et la rémunération de travailleurs non liés à un syndicat local au sein de l'entreprise.

L'allocation des travailleurs aux postes montre le caractère interne de ces deux types de marchés:

- Dans le "Craft Labor Market", l'accès ne s'effectue que par l'entrée au syndicat. Celle-ci est réglementée et consiste notamment en l'acquisition d'une qualification. Une fois entré, le travailleur peut se déplacer facilement au sein du marché, car les conditions de travail, les salaires et les qualifications requises sont pratiquement uniformes et les informations sur les places vacantes excellentes. La mobilité entre entreprises est donc horizontale. La sécurité de l'emploi résulte du contingentement du nombre de travailleurs qui peuvent acquérir une qualification.
- Dans les marchés internes aux entreprises en revanche, l'allocation des individus aux postes se fait, à l'except-

1) Le concept de "Job Territory" explique celui de balkanisation du marché (Kerr 1954, p. 25).

2) Dans cette étude faite à cette époque dans la baie de San Francisco sur 350'000 contrats de travail, il est apparu que plus de 50% des travailleurs étaient soumis aux règles de ce marché.

tion du premier emploi, uniquement par promotions internes basées sur l'ancienneté. La mobilité est donc verticale. Le rôle du marché est alors presque nul. La relation travailleur/entreprise subsiste souvent même lorsque le travailleur a été licencié ¹⁾.

La stabilité des travailleurs peut s'expliquer par les perspectives de promotions, le système de retraite, l'obligation de quitter son emploi avant d'en trouver un autre et par la forte probabilité de devoir entrer au bas de l'échelle dans le marché interne d'une autre entreprise. L'accès au marché interne est restreint, la sélection étant effectuée par l'entreprise elle-même. La seule véritable concurrence entre travailleurs se déroule donc au niveau de l'entrée dans les marchés internes, alors qu'elle disparaît pour ainsi dire ensuite.

Le mode de fixation des salaires diffère dans les deux cas de celui du modèle concurrentiel:

- Dans le marché des ouvriers professionnels, le taux de salaire est fixé au cours de négociations collectives. Il détermine le niveau de la demande de travail. Pour éviter des déséquilibres, les syndicats contrôlent l'offre de travail en limitant l'accès au marché. Ce n'est qu'en cas de forte baisse de l'activité qu'un problème peut apparaître.
- Dans les marchés internes aux entreprises, les procédés sont très différents. La marge de manœuvre que conservent les firmes conduit les syndicats à mettre l'accent sur la sécurité de l'emploi, en rendant les licenciements coûteux. Par ailleurs, la notion de taux de salaires perd de sa clareté, dans la mesure où l'existence de promotions internes conduit les travailleurs à accepter de bas salaires d'embauche. Le niveau du salaire dépend alors pour les individus de l'évaluation des postes de travail et de la rapidité de leur avancement.

1) Ce cas est toujours très fréquent aux Etats-Unis.

Le mode de fonctionnement du marché du travail diffère donc fortement de celui du modèle concurrentiel, puisque les fonctions d'allocation et de fixation des salaires sont de nature le plus souvent institutionnelle.

L'accent qui a été mis de la sorte sur les marchés internes a eu de très fortes répercussions. La plupart des auteurs ont cependant glissé de la conception large de Kerr (barrières à l'entrée) vers une limitation de la perspective à la seule prise en considération des marchés internes aux entreprises (Gitelmann 1966; Doeringer 1967; Robinson 1970; Mackay et al. 1971) ¹⁾.

2.5.4. Le "Job Competition Model" de Thurow et le concept de la "Labor Queue"

La constatation que les salaires sont rigides à court terme et que des déséquilibres existent a conduit Thurow à raisonner par rapport au volume de l'offre et de la demande plus que par rapport aux salaires. Il appelle de ce fait son modèle "Job competition", qu'il oppose au modèle traditionnel du "Wage competition" (Thurow 1975, p. 87).

Le point de départ de la réflexion réside dans l'observation que la qualification "cognitive" (ou générale) des travailleurs ne suffit pas pour occuper un emploi, mais qu'elle doit être complétée le plus souvent par une formation sur le tas. Or, la mise au courant de tous les individus ne représente pas un coût similaire. Ceux qui peuvent être formés rapidement (les bons travailleurs) se retrouvent en tête de la "labor queue" et obtiennent de "bons emplois", alors que ceux pour lesquels les coûts sont élevés doivent se contenter des "mauvais emplois" (Thurow 1975, p. 87).

Les salaires ne dépendent plus dans cette problématique de la productivité marginale du travailleur (capital humain),

1) Ce point est repris au chapitre 3.

mais de celle de l'emploi auquel le travailleur parvient à accéder.

Les entrepreneurs ont pour leur part intérêt, vu leurs investissements en formation, à stabiliser la main-d'oeuvre et à constituer dans l'entreprise un marché interne (chaînes de mobilité et structure rigide des salaires). On accède à celui-ci par des emplois d'entrée. En conséquence, les déséquilibres sur le marché du travail ne modifient pas à court terme le niveau des salaires, mais influencent les critères d'embauche (sélectivité).

Dans cette perspective, le marché du travail apparaît comme structuré, en ce sens qu'il existe des barrières à l'entrée, et par conséquent des sous-marchés clairement séparés.

Ce modèle a pu être partiellement récupéré dans le "paradigme" ¹⁾ néo-classique, parce que l'individu demeure au centre de la réflexion. Le critère initial de sélection des entreprises (productivité individuelle) est simplement remplacé par celui du coût de la formation nécessaire pour atteindre le niveau de productivité exigé par le poste. Les néo-classiques ont donc tenté de donner à cette approche un caractère universel. Or, il est évident qu'il ne s'agit que d'une théorie très limitée, qui peut s'appliquer au mieux à l'entrée dans les marchés internes. Les autres mécanismes, et surtout la grande diversité de situations que l'on rencontre en réalité, ne sont pas pris en compte dans ce schéma. Celui-ci a cependant eu un grand succès, particulièrement dans le cadre de pseudo-analyses de la segmentation, mais qui ne sont rien d'autre qu'une forme nouvelle d'analyses néo-classiques basées sur la seule notion de barrières à l'entrée.

Il convient maintenant de présenter, très brièvement les principales conceptions rencontrées sous le nom de théories de la segmentation.

1) Cette notion a été introduite et discutée par T.S. Kuhn (1962).

2.5.5. Les théories de la segmentation ¹⁾

Actuellement, l'opposition la plus forte par rapport aux approches néo-classiques est regroupée sous l'étiquette de théories de la segmentation. On comprend cependant sous ce terme des approches fort différentes, dont le principal point commun consiste à dire qu'il n'existe pas un seul marché du travail, mais plusieurs sous-marchés, ou segments, au sein desquels les travailleurs changent d'emploi. Cette segmentation résulte de l'interaction entre des forces et des intérêts économiques et politiques sur le marché du travail, donc de processus endogènes à son fonctionnement.

La diversité des approches est cependant grande. Elle a donné lieu à des applications empiriques aussi nombreuses que variées. Fondamentalement, on peut néanmoins distinguer deux grands courants de pensée:

- Les économistes radicaux, s'appuyant sur la critique marxiste de l'économie politique, ont tenté d'identifier, de décrire et d'expliquer la segmentation dans le cadre de la logique du système capitaliste et des rapports de production qui le caractérisent. Ils introduisent une perspective historique.
- Les néo-institutionnalistes, économistes ou spécialistes des relations industrielles, se sont appuyés sur les analyses institutionnalistes de Kerr, Ross et Dunlop des années cinquante et soixante et sur celles, plus anciennes, de Veblen, Commons et surtout Perlman qui concernaient le mouvement ouvrier aux Etats-Unis et l'émergence des syndicats. Le concept qu'ils ont proposé est celui du "Dual labor Market". Les obstacles à la mobilité sont dus à l'existence de marchés internes du travail et aux processus de qualification et de promotion qui leur sont associés. L'explication de la segmentation repose essentiellement sur des variables micro-économiques.

1) Le chapitre 4 est entièrement consacré à ce groupe de théories.

2.6. CONCLUSIONS

2.6.1. Conclusion générale

A l'issue de ce chapitre, une conclusion s'impose à l'évidence: le modèle concurrentiel apparaît comme beaucoup trop étroit par rapport à la complexité de la réalité et le mode de fonctionnement du marché du travail ne peut être assimilé aux principes qui régissent le marché des produits. Les fonctions d'allocation, de régulation, de rémunération et d'information ne correspondent donc en général pas pour le marché du travail à celles qui sont postulées dans le modèle de concurrence pure et parfaite.

Cette constatation a conduit à deux types de démarches:

- Si le marché ne fonctionne pas comme prévu, c'est qu'il existe des obstacles qui induisent des dysfonctionnements ou des discontinuités. Les principes fondamentaux du modèle ne sont cependant pas remis en cause.
- Si les fonctions du marché ne sont pas conformes au modèle néo-classique, c'est que le marché du travail ne s'apparente pas à un marché des produits. La présence d'agents ou de groupes d'agents élargit en effet le champ de l'analyse bien au-delà du réductionnisme économique postulé par le modèle concurrentiel (y compris le modèle néo-classique). Ceci explique l'intérêt croissant des sociologues pour l'analyse du marché du travail.

2.6.2. Les grandes lignes du "renouveau" néo-classique

Les réponses des néo-classiques "modernes" aux critiques formulées au modèle concurrentiel ont deux caractéristiques fondamentales:

- Elles sont "néo"-classiques, car elles visent à rendre au modèle de base sa validité, mais dans le cadre de contraintes de plus en plus nombreuses.
- Elles sont toutes partielles, en ce sens qu'elles parviennent à apporter des réponses souvent assez satisfaisantes

ou en tout cas plausibles aux critiques formulées, mais en prenant les objections une à une. Le modèle général auquel on aboutit repose sur le principe de l'addition de nombreuses théories partielles, dont la validité est le plus souvent déjà limitée à un petit nombre de cas. La somme de ces théories donne bien une théorie unique, mais qui constitue un cas particulier et non un modèle universel.

Considérées isolément, ces approches ont cependant toutes un sens, qui peut enrichir l'analyse, mais à condition de ne pas les appliquer indifféremment dans toutes les situations. Parmi les axes de recherche qui ont été mentionnés dans ce chapitre, on retiendra les éléments suivants:

- Existence d'une multitude de sous-marchés qui résultent de l'existence de coûts divers (formation, information, mobilité, transactions, etc.).
- Explication des différences de salaires par les théories de la discrimination et du capital humain. Cette dernière théorie sert aussi à expliquer le retour à l'équilibre.
- Intégration des imperfections diverses dans le raisonnement (information imparfaite, rentes de situation, etc.), en démontrant la tendance à leur suppression et/ou en réclamant la réduction de ces imperfections pour améliorer le fonctionnement du marché du travail.
- Développement de théories de la recherche d'emploi ("Job Search and Labor Turnover Theory"), en vue de rendre compte de la coexistence d'emplois vacants et de chômeurs volontaires dans un même espace.

On remarquera pour terminer que les modèles néo-classiques n'incorporent aucune perspective historique ni institutionnelle.

2.6.3. "Institutionnalistes" et "segmentaristes"

Par rapport notamment aux hypothèses d'atomicité des agents et de fixation des salaires par le marché s'est développé un important courant institutionnel, dont l'objectif premier a consisté à démontrer que les mécanismes de marché ne s'appliquent qu'à une partie des agents (à cause du rôle des syndicats et de l'Etat). Il a débouché en premier sur la prise en considération des marchés internes du travail et sur la reconnaissance de principes d'allocation et de fixation des salaires très différents de ceux du marché. Ce point est repris au chapitre 3.

Quittant la problématique micro-économique pour une approche macro-économique, les "néo-institutionnalistes" ont proposé le concept du double marché du travail ("Dual Labor Market Theory").

Enfin, sur la base des apports de la critique marxiste de l'économie politique se sont développées les approches des radicaux. Celles-ci tentent de donner à l'analyse une perspective historique et de comprendre le fonctionnement du marché du travail dans le cadre des rapports de production mis en place par le système capitaliste. Ces théories sont souvent assimilées à celles du double marché du travail, mais leur intérêt a consisté à mettre l'accent sur des phénomènes globaux et à tenter, dans le cadre de la logique du système de production, d'expliquer la persistance de la pauvreté et le bas niveau des salaires de certaines catégories de travailleurs. Les théories de la segmentation sont discutées au chapitre 4.

2.6.4. Marché du travail et marché de l'emploi

Ainsi qu'on a pu le constater tout au long de ce chapitre, on rencontre le plus souvent dans la littérature le terme de marché du travail. C'est récemment que la notion de marché de l'emploi s'est répandue. Certains auteurs (p.ex. Barrère 1979) considèrent les deux approches comme fondamentalement

différentes par leurs bases théoriques. Le marché du travail ferait ainsi référence au modèle néo-classique, où la régulation entre offre et demande se réalise sur un marché par le biais du mécanisme des prix et où le travail est une marchandise. Raisonner en termes d'emploi procéderait en revanche d'une démarche inverse, où les entrepreneurs proposent des emplois qu'ils ont défini, dans leur contenu et dans leur nombre, au vu de leurs besoins et d'un niveau de salaires fixé par ailleurs. Les salariés sont alors placés dans une position d'infériorité.

D'autres auteurs voient entre les deux approches des perspectives certes différentes, mais complémentaires. "Travail et emploi sont indissociables, séparés, aucun n'est satisfaisant." (Germe/Michon 1975, p. 1752).

La complémentarité des deux approches est en effet évidente dans une perspective très large, parce que l'emploi rend compte de la manière dont se concrétise la demande de travail sur le marché.

D'une manière générale, la notion de marché du travail apparaît comme plus large que celle de marché de l'emploi. Elle convient autant aux systèmes de marché des modèles de type walrasien qu'aux analyses marxistes de l'exploitation des travailleurs. Son utilisation est également indispensable si l'on s'intéresse aux effets du progrès technique et/ou technologique sur l'emploi, à la productivité ou à l'organisation du travail.

Cependant, le concept de marché de l'emploi convient mieux à l'approche qui est effectuée ici. En effet, celle-ci est axée sur les processus d'allocation des travailleurs aux emplois, et non sur la manière dont sont constitués les emplois ni à celle dont sont fixés les salaires. Les concepts utilisés par les auteurs sont cependant repris dans les chapitres suivants dans leur forme originale.

CHAPITRE 3: MARCHES INTERNES ET EXTERNES. FORMES PARTICULIERES D'EMPLOI ET STRATEGIES D'ENTREPRISES

3.1. ORIGINE ET DEFINITION DU CONCEPT DE MARCHÉ INTERNE

3.1.1. Définition

Le terme de marché interne du travail a été utilisé à de nombreuses reprises dans la littérature. Les définitions qu'on y rencontre concordent sur le fait qu'il s'agit d'un marché qui est séparé de l'extérieur (marché externe) par des "portes d'entrée" et dans lequel l'allocation du travail entre les postes et les rémunérations des salaires sont organisées par un ensemble de règles et de procédures plus ou moins institutionnalisées. Elles divergent cependant quant au champ couvert par le concept. On parle ainsi de marché interne à un établissement, à une entreprise, à un groupe d'entreprises, à des ordres professionnels (avocats p.ex.) ou à des professions très organisées (p.ex. dockers). On a vu que pour Kerr (1954) les marchés étaient internes dans la plupart des entreprises et dans les "Craft Unions". Pour Doeringer et Piore (1971), la définition est au moins aussi large puisqu'elle englobe toute unité administrative où des règles institutionnelles déterminent l'allocation et la rémunération des travailleurs. Robinson (1970), en revanche, limite son approche aux seules entreprises. Telle est aussi la vision de Lutz et Sengenberger (1974), alors que Biehler et Brandes (1981) reviennent à la conception de Kerr. Ces différences s'expliquent en bonne partie par les objectifs des diverses approches. Les institutionnalistes et les néo-institutionnalistes ont eu pour premier but sur le plan théorique de montrer que le marché du travail ne fonctionne que très partiellement selon les principes du modèle concurrentiel (marché externe) et que

d'autres principes régissent la grande majorité des flux. Les auteurs qui ont privilégié les définitions étroites se sont pour leur part davantage intéressés aux entreprises, à leur politique d'emploi et à leur manière de faire face aux fluctuations conjoncturelles.

3.1.2. Origine du concept

L'essor de la notion de marché interne est lié à l'évolution économique de l'après-guerre. On s'est ainsi aperçu, même parmi les économistes néo-classiques, de la quasi-fixité des charges salariales (Oi 1962), dont les causes devaient en partie être recherchées dans des contraintes légales (p.ex. Okun 1962) ou dans l'existence de qualifications spécifiques dans lesquelles les entreprises ont investi (Becker 1964).

Des interprétations plus récentes décrivent la période allant de 1945 à 1974 comme étant caractérisée par une forte croissance de l'économie, par un processus de concentration du capital et donc par la constitution de grands groupes industriels et financiers. Durant cette phase, on a aussi assisté à une forte division du travail, rendue possible par la standardisation des produits et l'augmentation des échelles de production. Les qualifications exigées de la part des travailleurs se sont alors éloignées des formations professionnelles de base, soit pour faire place à des situations totalement non-qualifiées, soit pour introduire des formations spécifiques à une entreprise, voire à un procédé de production. Le processus d'internalisation de la formation a encore été accru par la pénurie de travailleurs qualifiés (Lutz 1979a) et par l'arrivée sur le marché d'étrangers souvent peu qualifiés ¹⁾.

1) L'interprétation radicale de D. Gordon, R. Edwards et M. Reich (1982) porte sur une période plus longue et met l'accent sur la nécessité qu'ont ressentie les entreprises face aux résistances ouvrières et à un pouvoir syndical accru, d'un contrôle plus efficace du processus de production. Voir aussi le chapitre 4 (4.3.).

Ce sont donc les entreprises qui ont supporté de plus en plus les coûts de la formation. Les investissements qu'elles ont réalisés dans ce sens les ont conduites à se protéger de la concurrence. Elles ont pu utiliser dans ce but plusieurs moyens:

- politique de rémunération (faibles salaires d'entrée et progression à l'ancienneté)
- bonnes perspectives de promotion, prestations sociales élevées, etc.
- politique d'allocation tenant compte de la durée potentielle de l'emploi à l'embauche, limitant les points d'entrée et/ou favorisant les promotions à l'ancienneté
- minimisation du coût des changements d'emploi internes à l'entreprise (grandes entreprises)
- offre d'une grande sécurité de l'emploi.

Elles ne peuvent cependant constituer un vrai marché interne que si leur activité est stable et leur mode de production très capitalistique (Sengenberger 1975).

La formation interne est le plus souvent conférée sur le tas, car c'est là que son coût est toujours le plus faible. Dans ce cas, sa spécificité est généralement élevée, ce qui signifie que les qualifications ne sont pas négociables sur le marché. Tout changement d'emploi implique alors la perte d'avantages souvent importants (p.ex. Kerr 1954; Becker 1964; Lutz/Sengenberger 1974; Sengenberger 1975).

L'intérêt que représente pour l'entreprise un marché interne consiste aussi dans une facilité plus grande des embauches et dans une réduction de leur coût, ainsi que dans une plus grande facilité d'adaptation.

En satisfaisant en même temps aux intérêts des travailleurs et des syndicats, les marchés internes ont aussi pour fonction d'améliorer la "cohésion sociale de l'entreprise" (Gambier/Vernières 1982, p. 95)¹⁾.

1) Voir aussi Vincens 1974, pp. 66s et Robinson 1974, pp. 121s.

Il faut cependant ajouter que l'intérêt pour une entreprise de disposer d'un marché interne diffère considérablement selon la technologie employée, l'organisation de sa production, la nature de son activité, la stabilité de ses marchés, le degré de spécificité des qualifications de son personnel, sa taille, sa localisation et plus généralement selon la nature du marché local (existence d'une concurrence, dynamisme des autres entreprises, disponibilités en main-d'oeuvre, etc.).

Lorsque l'on néglige de prendre en considération - ainsi que de nombreux auteurs l'on fait - le contexte dans lequel un marché interne a été constitué, on aboutit à une vision statique des choses. On s'intéresse alors plus à des particularités internes de l'organisation qu'aux comportements des entreprises qui permettent de comprendre la fonction des marchés internes¹⁾.

D'autres auteurs ont évité ce piège. La reconnaissance de l'existence de marchés internes les a conduit à mettre l'accent sur les politiques d'emploi des entreprises et sur leur relative indépendance par rapport aux activités de production. Le champ d'analyse qu'ils ont ainsi ouvert est de nature micro-économique, mais les répercussions des politiques d'emploi des firmes au niveau du marché de l'emploi dans son ensemble sont souvent considérables.

Il faut encore signaler que, durant toute la phase d'expansion, la place qui avait été accordée aux syndicats dans l'analyse était restée très limitée. Ce n'est que récemment que certains auteurs ont été amenés à leur attribuer un rôle beaucoup plus actif dans la structuration du marché de l'emploi. Cet élargissement des perspectives est une conséquence des critiques de Rubery (1978) et Bruno (1979) aux approches des "dualistes" et des radicaux, mais aussi de l'apparition d'un contexte institutionnel nouveau et d'une modification des stratégies syndicales (p.ex. Germe/Michon 1979/1980; Michon 1981; Sengenberger/Köhler 1982a et b).

1) Critiquant les analyses privilégiant des variables micro-économiques, B. Lutz (1982) relève qu'on oublie de la sorte que l'attachement bilatéral entre entreprises et travailleurs, observé dans la longue période d'expansion de l'après-guerre, était exceptionnel dans l'histoire du capitalisme.

3.1.3. Les marchés internes: un concept très vaste

Si l'on se réfère aux définitions très strictes données par les premiers auteurs qui ont traité des marchés internes, on se rend vite compte que le nombre d'entreprises qui satisfait aux descriptions proposées est extrêmement limité. D'un autre côté, rares sont les entreprises qui ne connaissent aucune forme de marché interne, c'est-à-dire où l'accès à certains emplois (de l'extérieur ou de l'intérieur) n'est pas lié à des règles relativement stables.

Par ailleurs, toutes les entreprises disposant d'un marché interne ne présentent pas des caractéristiques et une organisation comparables. Des marchés internes assez purs, mais de type souvent différent, ont ainsi été observés:

- dans l'administration publique, les banques et les assurances pour les travailleurs qualifiés
- dans la police, l'armée et la poste pour des travailleurs non-qualifiés par rapport au nouvel emploi, mais qui peuvent accéder aux postes les plus élevés
- dans certaines grandes entreprises industrielles pour des travailleurs non-qualifiés acquérant une formation spécifique, mais dont les perspectives promotionnelles sont limitées au niveau contremaître ou chef d'atelier (chimie, aciérie, etc.)¹⁾.

Si l'on se limite à prendre en considération l'existence de règles durables et d'une organisation interne des emplois et des flux, ces divers types de marchés internes ne doivent pas être distingués.

En revanche, une approche dynamique des flux internes et externes observés sur le marché de l'emploi et des mutations structurelles consécutives à des fluctuations con-

1) P.ex. Drexel/Nuber 1979 et Drexel 1982.

joncturelles, au progrès technique ou à l'introduction d'une technologie nouvelle réclame une analyse détaillée des points d'entrée dans les marchés internes, ainsi que des éventuels points de rupture de filières promotionnelles internes. Dans cette perspective, des marchés internes pour ouvriers ayant acquis des qualifications spécifiques ne sont absolument pas comparables à ceux qui sont organisés pour des employés qualifiés.

Enfin, il existe des entreprises dans lesquelles coexistent un marché interne pour les ouvriers et un autre pour les employés, les points de contact entre eux étant selon les cas nuls, faibles ou fréquents.

Il est évident que cette diversité de situations ne peut que difficilement faire l'objet d'une formalisation théorique. De ce fait, tant que les concepts proposés visent simplement à montrer l'existence de marchés internes ou à placer le champ de l'analyse sur les entreprises et leur politique d'emploi, ces objections se révèlent peu fondées. Mais il n'en va pas de même si on prétend par là proposer un schéma représentatif de la réalité.

Des conséquences de la diversité des formes de marchés internes sont aussi perceptibles au niveau de la relation entre marchés internes et marchés externes, relation qui soulève d'ailleurs quelques problèmes théoriques.

3.1.4. Marchés internes et marchés externes

Ce qui ne fait pas partie du marché interne est appelé marché externe. Celui-ci a été subdivisé en Allemagne entre les sous-marchés des travailleurs qualifiés ("Berufsfachliche Teilarbeitsmärkte"), dont la formation est reconnue et transférable, et les sous-marchés des non-qualifiés ("Jedermanns-Teilarbeitsmärkte") (Lutz/Sengenberger 1974; Sengenberger 1975). Les relations entre les marchés internes et les mar-

chés externes surviennent aux points de contact (ou "ports d'entrée"). Selon la forme et la nature du marché interne, les points de contact sont différents. Entre les extrêmes que sont des marchés internes entièrement fermés (un seul point d'entrée) ou des structures entièrement ouvertes existent une multitude de situations intermédiaires que l'on est susceptible de rencontrer dans la réalité ¹⁾. La signification du marché externe varie dans chacune des situations. Dans le cas de marchés internes fermés, le marché externe apparaît comme un résidu qui comprend les "exclus". Lorsque les marchés internes sont partiellement ouverts, on voit réapparaître sur le "marché externe" des formes d'échanges entre entreprises de travailleurs souvent très qualifiés, qui peuvent même grâce à l'expérience accumulée améliorer leur situation lors d'un passage par le marché de l'emploi. Dans ce cas, qui est indiscutablement le plus probable en réalité, le concept de marché externe n'a plus une signification globale, mais prend un sens différent pour chaque entreprise selon le type de main-d'oeuvre dont elle a besoin et le degré de contrôle qu'elle a sur son marché interne. Les notions de marchés internes et de marchés externes sont donc des notions micro-économiques qu'il ne faudrait en aucun cas généraliser.

Dans l'entreprise elle-même, il arrive que tout le personnel ne fasse pas partie du marché interne, mais qu'il existe une barrière entre un noyau stable ("Stammebelegschaft") et un volant de mobilité ("Randbelegschaft"). Les combinaisons entre ces deux sphères peuvent prendre trois formes typiques:

- a) Combinaison d'un noyau stable, composé de travailleurs au bénéfice d'une grande ancienneté et disposant de qualifications spécifiques à l'entreprise, et d'un volant

1) Voir p.ex. les schémas présentés par D. Gambier et M. Vernières (1982, pp. 98-100). On les trouve aussi chez Gambier 1978a.

de mobilité, composé de travailleurs sans qualifications spécifiques. Il n'y a guère de possibilités de passage de l'un à l'autre.

- b) Combinaison d'un noyau stable et d'un volant de mobilité, mais où les membres du noyau stable sont recrutés au sein du volant de mobilité. Des possibilités de passage de l'un à l'autre existent donc.
- c) Le noyau stable s'étend à l'ensemble du personnel de l'entreprise. C'est le cas type d'un marché interne complet ¹⁾.

Le genre de combinaison entre noyau stable et volant de mobilité n'est d'ailleurs pas nécessairement le même pour toutes les catégories de main-d'oeuvre ou pour tous les départements d'une entreprise.

L'entreprise devient dans cette conception un lieu de segmentation entre marché interne et marché externe. Lutz et Sengenberger parlent à ce propos de "betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation" (Lutz/Sengenberger 1980; Sengenberger 1981; Lutz 1982).

Cette diversité de situations est apparue à l'évidence durant et après la crise. On s'est alors rappelé que les firmes avaient d'une manière générale besoin de flexibilité. Les comportements des entreprises depuis la crise s'expliquent ainsi très largement par la tentative de retrouver la flexibilité perdue durant la phase de croissance. Cet aspect fait l'objet de la section suivante.

1) M. Destefanis et L. Foucher (1981) démontrent empiriquement que les établissements présentent des structures diverses du point de vue des taux de rotation calculés pour 21 fonctions. Ils ont ainsi identifié des établissements stabilisants, mobilisants et neutres (le taux de rotation est à peu près semblable pour toutes les fonctions dans ces trois premiers types, c'est-à-dire respectivement faible, fort et moyen) et des établissements où coexistent un noyau stable et un volant de mobilité.

Mais avant de passer à son examen, on peut encore rapidement remettre en cause l'opportunité d'analyser en termes de marché le fonctionnement interne des entreprises. Il n'y a en effet pas véritablement confrontation entre une offre et une demande internes, puisque le contrat est conclu lors de l'entrée dans l'entreprise ¹⁾.

3.2. LES FORMES PARTICULIERES D'EMPLOI ET LA RECHERCHE DE LA FLEXIBILITE

3.2.1. Définition

La notion de formes particulières d'emploi (FPE) ²⁾ qui est apparue récemment en France, est destinée à rendre compte de la gestion de la flexibilité. Les FPE sont définies par un statut qui ne correspond pas à un contrat de travail normal, autrement dit qui est l'exact opposé de l'emploi typique décrit par Puel (1980): durée indéterminée, unicité de l'employeur, activité à plein temps, travail dans l'entreprise de l'employeur, etc. Il s'agit de formes d'emploi précaires (c'est-à-dire dont l'avenir est incertain) et/ou extériorisées, c'est-à-dire qu'elles permettent de "libérer l'unité de production des obligations liées au statut d'employeur" (J. Freyssinet 1979, p. 141). Il ne faut pas confondre ces deux notions avec le concept d'instabilité de la main-d'oeuvre, qui a trait aux changements d'emploi, ni avec celui de l'instabilité des emplois, qui se rapporte aux processus de création et de suppression d'emplois (Michon 1981, p. 93; Germe 1981, pp. 58s).

Il semble que les diverses formes de gestion de la flexibilité peuvent être le mieux appréhendées par la notion d'extériorisation, qui permet la précarisation. Il faut dans ce cas distinguer l'extériorisation physique, c'est-à-dire que le travail est effectué hors de l'unité de pro-

1) Voir p.ex. Mallet 1978 (pp. 81-84).

2) Développée notamment par Germe/Michon 1979/1980.

duction, et l'extériorisation juridique, où l'unité de production qui utilise la force de travail n'est pas l'employeur, une relation à trois remplaçant le schéma traditionnel employeur-employé (J. Freyssinet 1979, p. 141).

Ces deux formes d'extériorisation peuvent exister indépendamment l'une de l'autre (travail à domicile lorsque l'extériorisation n'est que physique; travail intérimaire ou en régie lorsqu'elle n'est que juridique) ou simultanément (sous-traitance).

Les fonctions remplies par les FPE sont au moins de trois types: le besoin de flexibilité quantitative, le besoin de flexibilité qualitative et l'adaptation à des problèmes spécifiques (absentéisme, départs, rotation, etc.).

3.2.2. La recherche de la flexibilité comme cas général

Les FPE se sont fortement répandues depuis la crise, en raison d'une incertitude économique croissante, mais surtout parce que les entreprises avaient en bonne partie accepté, pour se protéger de la concurrence, le blocage du mécanisme classique de l'armée industrielle de réserve (Lutz 1982). Autrement dit, ces entreprises avaient perdu une grande partie de leur flexibilité.

La capacité d'adaptation aux fluctuations conjoncturelles que l'on avait attribuée aux grandes entreprises durant la phase d'expansion a été fortement mise à contribution dans les années 1974/1975 (mesures d'adaptation du volume de travail ou du volume de la main-d'oeuvre (Mendins/Sengenberger 1976; Schultz-Wild 1978 et 1979). Elle s'est traduite par une disjonction entre les courbes de production et celles des effectifs, mais des conséquences très importantes sur d'autres entreprises (sous-traitants p.ex.) et sur l'organisation spatiale des activités (fermeture d'établissements secondaires p.ex.) ont aussi été enregistrées. Plus généralement, lorsque de grandes entreprises ne parviennent plus, comme ce fut le cas au cours de la dernière crise, à s'adapter de manière

interne, des répercussions profondes sont à attendre au niveau de la structure du marché du travail:

- parce que les effectifs concernés sont souvent importants
- parce que certaines catégories de travailleurs sont plus touchées que d'autres (celles pour lesquelles les coûts des licenciements ou des incitations au départ, les pertes d'investissements en capital humain ou les obstacles réglementaires sont les plus faibles)
- parce que certaines branches ou entreprises sont plus sensibles à la conjoncture ou plus touchées par les mutations structurelles
- parce que certaines fluctuations sont transférées sur des receveurs d'ordre ou sur des établissements secondaires (Mendins/Sengenberger 1976; Broudic/Espinasse 1980; Gambier/Vernières 1982).

Certaines lacunes sont aussi apparues dans les premières formalisations du concept de marchés internes à propos de la définition du noyau stable et de la justification de son existence par la notion d'investissement en capital humain. Il est en effet arrivé assez souvent, lors de restructurations profondes, que des qualifications spécifiques qui étaient rentables deviennent une source de blocage pour l'entreprise, compte tenu des technologies nouvelles et de l'orientation de l'appareil de production vers des activités plus spécialisées. La capacité d'adaptation des structures et la polyvalence des qualifications sont alors devenues essentielles.

Le recours aux FPE s'est inscrit dans ce processus, en ce sens qu'il a permis d'éviter à la fois du personnel en sur-nombre et des pénuries temporaires (absentéisme, vacances, commandes supplémentaires, etc.). On a aussi observé que certaines entreprises parvenaient à réduire leur délai de production et à décrocher des contrats grâce à l'engagement massif de travailleurs temporaires (intérim ou travail en

régie). Si elles ne sont pas mises en relation avec les contraintes institutionnelles et légales qui s'opposent au comportement classique du "hire and fire", ces raisons économiques ne suffisent pas à elles seules à expliquer le développement des FPE. La période d'expansion avait en effet été mise à profit par les syndicats pour cloisonner les marchés internes par rapport à l'extérieur (protéger les avantages acquis) et pour garantir la sécurité des travailleurs en place contre les licenciements ¹⁾.

Les solutions adoptées varient cependant selon les cas (pays, branches, etc.). Les contraintes légales ont aussi été étendues durant la phase d'expansion ou au début de la période de crise, afin de préserver le niveau de vie atteint. En France par exemple, la loi sur les licenciements de 1975 a eu pour conséquence une augmentation très rapide du travail temporaire, et plus tard la création de formes de contrats nouvelles (contrats à durée limitée, pactes pour l'emploi, etc.).

Les relations entre patronat et syndicat se sont évidemment durcies autour du thème de la flexibilité, dont les entreprises ont besoin et dont les syndicats ne veulent pas.

L'évolution actuelle peut donc être interprétée comme des réponses aux rigidités introduites au cours des décennies précédentes. Elle ne signifie cependant nullement que l'optimum pour les entreprises se trouve dans une précarisation complète des emplois, mais qu'en période d'incertitude le noyau stable doit être complété par un volant de mobilité, afin de garantir à la fois la stabilité voulue et la flexibilité nécessaire.

Ces deux aspects, qui ont été présentés ici sous les termes de marchés internes et de FPE, sont donc complémentaires et forment ensemble la stratégie d'emploi des entreprises.

1) Les comparaisons réalisées dans l'industrie automobile entre l'Allemagne et les Etats-Unis (Sengenberger/Koehler 1982a et b) le montrent de manière évidente.

3.3. LES STRATEGIES D'EMPLOI DES ENTREPRISES: UNE CONCLUSION MICRO-ECONOMIQUE

Au termes de ces développements, on voit apparaître l'entreprise comme un agent susceptible de définir le contenu des emplois et de mettre en oeuvre une politique de gestion du personnel différente selon le contexte économique et selon celui du marché de l'emploi (Pommier-Peneff 1975). L'entreprise est donc l'agent prédominant sur le marché. Il n'est cependant pas l'agent exclusif, puisqu'il subit l'influence d'un certain nombre de contraintes économiques, sociales, démographiques, institutionnelles et techniques. Et c'est sous la pression de la concurrence et des autres contraintes qu'une firme prend ses décisions par rapport aux formes d'utilisation (ou de non-utilisation) de la force de travail et qu'est concrètement mis en place en termes d'organisation technique et hiérarchique le processus de production.

Une certaine "élasticité" est requise, car les entreprises cherchent à éviter que les changements survenus au niveau de variables externes n'interfèrent directement sur le processus de production. Cela revient à tenter de neutraliser leurs effets au niveau de leurs causes ou à l'aide d'une modification de l'organisation interne des entreprises.

C'est donc sur les comportements des entreprises que doit porter l'analyse si l'on veut comprendre les processus en oeuvre et donner à l'approche une dimension explicative, qui "permet de mettre en évidence les transformations dans les rapports de l'entreprise à son environnement industriel et régional" (Alaluf 1980, p. 54). C'est d'ailleurs l'apparition de problèmes de main-d'oeuvre qui a révélé l'existence de stratégies d'emploi (Altmann/Bechtle/Lutz 1978; Bechtle 1980).

Ceci conduit à rejeter les théories générales et à leur préférer des analyses ponctuelles, puisque les variables en jeu sont multiples.

On ne poursuivra pas davantage l'examen de cette problématique ici, dans la mesure où les résultats auxquels elle a conduit ne sont plus généraux et ne peuvent être interprétés que dans des contextes locaux spécifiques ¹⁾. Il faut cependant préciser que l'on oublie souvent dans ces approches d'identifier les établissements qui ont vraiment une politique d'emploi (les grandes entreprises) et qu'on en fait facilement un critère universellement valable.

Avant de passer aux théories de la segmentation, il est important de rappeler que la notion de marché interne est de nature micro-économique au départ et qu'elle implique une partition horizontale entre marchés internes et marchés externes. Avec les théories de la segmentation, on entre en revanche dans un domaine macro-économique, où la partition est verticale et s'apparente plus à une stratification.

1) Ces aspects sont repris dans la Partie III, chapitre 1.

CHAPITRE 4: LA THEORIE DE LA SEGMENTATION

4.1. INTRODUCTION: SEGMENTATION ET DUALISME

Le terme de segmentation vise à s'opposer à l'unicité du modèle classique du marché du travail. Mais au-delà de cette définition générale apparaissent une multitude de points de vue différents. Dans sa définition la plus large, la segmentation est même un concept compatible avec le modèle néo-classique: une segmentation constitue une discontinuité quelconque, c'est-à-dire que les catégories de travailleurs et d'emplois ne sont pas homogènes ou substituables, mais qu'ils sont réunis en un certain nombre de groupes. Ceux-ci résultent de l'hétérogénéité des individus ou des emplois et/ou de l'existence de règles formelles ou informelles. C'est uniquement au sein de ces groupes que le terme de marché du travail a un sens. On peut alors imaginer des marchés professionnels, des marchés internes aux entreprises, des marchés régionaux, etc. On devrait parler dans ces cas-là d'une "pre-market segmentation" (Ryan 1981, p. 7) ou d'une "pre-entry discrimination" (Loveridge/Mok 1979, p. 82), en ce sens que seules les caractéristiques des individus influencent leur allocation à certains emplois. La segmentation est donc unilatérale.

Dans la version la plus précise de la théorie, la segmentation est définie comme étant fonctionnelle (un segment a besoin d'au moins un autre pour exister), bilatérale ¹⁾ (certains groupes d'individus, quelles que soient leurs caractéristiques, ne peuvent avoir accès qu'à des emplois précaires), endogène (la segmentation est produite par le fonctionnement du marché du travail, et plus généralement du système de production) et dynamique (il s'agit d'un processus d'inclusion et d'exclusion permanent, dont la forme varie selon la conjoncture, les mutations technologiques et structurelles).

1) P. Ryan (1981, p. 7) parle de "In-market segmentation".

la tension sur le marché du travail, etc.). Ces théories signalent donc la nécessité de faire référence à l'ensemble des relations sociales et des rapports de force pour comprendre l'origine et la nature de la segmentation.

La plupart des approches ont vu le problème en termes dualistes, que ce soit au niveau du marché du travail (primaire/secondaire, interne/externe, etc.) ou de l'économie (centre/périphérie, secteur moderne/traditionnel, etc.). Les explications produites s'appuyant pour leur part sur des variables économiques (technologie, concentration du capital, etc.), institutionnelles (marchés internes, syndicats, etc.) ou sociales (rapports de forces, lutte de classes, etc.). L'hétérogénéité de l'ensemble des travaux regroupés sous le nom de théories de la segmentation est à l'origine de bien des confusions conceptuelles. Elle explique en bonne partie la diversité et les limites évidentes de la recherche empirique dans le domaine.

Ce chapitre est consacré à une discussion relativement complète des principales approches rencontrées, des problèmes qu'elles soulèvent et des enseignements qu'il est possible d'en tirer pour une analyse locale de la structure et du fonctionnement du marché de l'emploi.

4.2. ORIGINE DES THEORIES DE LA SEGMENTATION

On distinguera ici au moins trois origines différentes, mais complémentaires, des théories de la segmentation.

4.2.1. La lutte contre la pauvreté

Au début des années soixante, le gouvernement américain avait lancé un programme de lutte contre la pauvreté, la discrimination et le chômage sur la base de mesures d'intégration ou de réintégration, de formation ou de recyclage,...., bref de mesures destinées à faciliter l'accès des pauvres, et no-

tamment des minorités ethniques, au marché de l'emploi. Ces mesures touchaient exclusivement l'offre de main-d'oeuvre et s'appuyaient plus au moins directement sur le modèle néo-classique (capital humain). Mais, malgré cette aide, la pauvreté n'a pas diminué et a donc infirmé l'hypothèse de convergence du modèle concurrentiel.

Durant cette période, plusieurs études avaient été menées indépendamment dans des ghettos noirs, afin d'étudier de manière qualitative leur marché du travail "local" (Boston, Chicago, Detroit et Harlem - citées par Gordon 1972, pp. 44-45). Elles ont montré que, malgré la persistance de pénuries de main-d'oeuvre, le chômage demeurait extrêmement élevé parmi les habitants des ghettos de la seconde génération, dont le niveau de formation était supérieur à celui de leurs parents. Ces derniers avaient, de ce fait, des exigences plus élevées en matière d'emploi. Or, c'est le manque d'emplois de bonne qualité et les difficultés que ces travailleurs avaient pour accéder à de tels emplois qui sont apparus comme responsables de la persistance de la pauvreté. Il ne restait donc pour ceux-ci comme alternative au chômage que la possibilité d'accomplir des tâches mal rémunérées, peu attractives et où le taux de rotation était très élevé.

4.2.2. Une économie duale

La dualisation de l'économie américaine avait été mise en évidence au cours des années soixante. J.K. Galbraith (1967) voyait se développer la concentration du capital et le contrôle de l'économie par un petit nombre de très grandes entreprises. R.T. Averitt (1968) reconnaissait l'existence, à côté de ce secteur oligopolistique, d'une économie secondaire composée de petites et de moyennes entreprises en concurrence les unes avec les autres. Le partage entre une économie primaire et stable et une économie périphérique était considéré comme fonctionnel, c'est-à-dire que la possibilité

de rejeter l'instabilité sur la périphérie permettait la stabilité du centre (Viectorisz/Harrison 1973, pp. 366 et 375 ¹⁾).

Les deux économies se caractérisent par des modes de production très différents, qui ont de ce fait des conséquences sur leur structure de l'emploi, leur organisation interne, le niveau des salaires versés, la présence syndicale, etc. Il était dès lors facile de tirer un parallèle entre la dualisation de l'économie et celle du marché du travail (Berger/Piore 1980, pp. 66s).

4.2.3. Marchés internes et marchés externes

La distinction entre marchés internes et marchés externes, dont le caractère micro-économique a été signalé dans le chapitre précédent, a aussi conduit à une vision duale du marché du travail. Dans le cas de Doeringer et Piore (1971, pp. 1-2), les marchés internes sont définis comme des unités administratives au sein desquelles des travailleurs suivent un certain nombre de règles, alors que le mécanisme des prix continue de fonctionner dans le marché externe. La liaison entre les deux types de marché se faisant par des "ports d'entrée", on est bien en présence d'une structure duale, où l'on parvient à entrer dans le marché interne ou dont on demeure exclu. Il existe donc des barrières à l'entrée, qui peuvent expliquer la discrimination. A ce niveau, on demeure en présence de critères généraux qui peuvent avoir une dimension globale. En revanche, lorsque le marché interne est divisé en sous-marchés internes aux entreprises et en sous-marchés professionnels (Kerr 1954; Doeringer/Piore 1971; Lutz/Sengenberger 1974 et Sengenberger 1975; Biehler/Brandes 1981), on n'est plus en présence d'une segmentation globale, mais de nombreux sous-marchés en bonne partie distincts. Pour que l'on puisse alors parler de segmentation, il faut

1) La relation centre/périphérie observée au niveau de l'économie a aussi reçu une dimension spatiale, pour caractériser la dépendance du Tiers-Monde par rapport aux pays industrialisés (Friedmann 1972) ou plus récemment pour définir la division intra-nationale du travail.

que ces sous-marchés puissent être additionnés en un tout. Ceci suppose que les "marchés internes" soient parfaitement fermés ¹⁾, c'est-à-dire que les seuls échanges de main-d'oeuvre aient lieu avec le marché externe ou au sein de ce dernier. L'irréalisme de cette conception montre bien que l'on ne peut pas, dans ce cas, parler de segmentation, mais que l'on doit rester au niveau micro-économique. Il n'en demeure pas moins que les approches des institutionnalistes ont joué un grand rôle pour Doeringer et Piore et ont été à la base des explications proposées à l'existence de cette structure duale (technologie, spécificité des qualifications institutionnalisation-coutume).

4.3. LA SEGMENTATION COMME CARACTERISTIQUE ENDOGENE AU SYSTEME

4.3.1. L'approche radicale

L'approche radicale, qui est le mieux présentée dans les écrits de R. Edwards, D.M. Gordon et M. Reich (Gordon 1972; Reich/Gordon/Edwards 1973; Gordon 1977a et b; Edwards 1979; Gordon/Edwards/Reich 1982), trouve son origine dans le matérialisme dialectique et dans la critique marxiste de l'économie politique. La segmentation est considérée dans ces travaux comme une réponse de la part du capitalisme monopolistique aux menaces qui pesaient sur lui. Celles-ci résultaient de tensions croissantes au sein du monde ouvrier consécutives à la prolétarianisation et à l'homogénéisation de la force de travail ²⁾. Les nombreux conflits de travail de l'entre-deux-guerres et des résistances internes croissantes menaçaient les nouveaux objectifs du capitalisme monopoliste, en particulier la recherche d'une stabilité de longue durée au travers du contrôle du marché des produits et des facteurs. Une division de la main-d'oeuvre était dès lors nécessaire. Cette

1) Si tel n'est pas le cas, on peut entrer dans une entreprise à divers niveaux, ce qui postule l'existence d'autres formes d'échanges de travailleurs entre entreprises. Voir aussi 3.1.4.

2) Gordon et al. 1982, pp. 13-17.

division semblait résulter à la fois d'efforts délibérés et de forces liées à la dynamique du système. Les efforts délibérés ont trait à une modification du mode de gestion de la main-d'oeuvre, autrement dit des structures et relations internes à l'entreprise (organisation de la production, gestion du personnel, hiérarchisation du contrôle ¹⁾, constitution de marchés internes avec formation sur le tas et filières promotionnelles, etc.). Cette modification aurait permis d'augmenter la rentabilité des entreprises tout en satisfaisant aux aspirations des ouvriers et des syndicats.

Les forces systématiques ont pour leur part trait à la dualisation de l'économie et à ses conséquences sur la stabilité des emplois et les conditions de travail qui leur sont associées dans chacun des secteurs. La segmentation est donc fonctionnelle, parce qu'elle facilite le fonctionnement du système capitaliste.

Cette analyse a l'avantage d'offrir une perspective historique et d'expliquer pourquoi les prédictions de K. Marx ne se sont pas réalisées.

Il n'est pas opportun de discuter l'approche radicale en détails ici, car une étude approfondie de l'histoire économique américaine s'imposerait. On retiendra cependant de cette analyse le fait que la segmentation constitue une phase particulière du développement du système capitaliste ²⁾, une tentative d'explication globale des processus en oeuvre et surtout une perspective historico-institutionnelle, dont la pertinence ne fait cependant pas l'unanimité parmi les historiens du travail aux Etats-Unis ³⁾.

1) R. Edwards (1979) développe la thèse d'un contrôle bureaucratique.

2) Son déclin aurait d'ailleurs commencé dans les années 70 (Gordon et al. 1982).

3) Voir p.ex. la critique de D. Brody in *Journal of Interdisciplinary History*, 1983 (à paraître).

4.3.2. Un processus cumulatif

Tenant d'expliquer les causes de la segmentation plutôt que d'en décrire simplement l'existence ou de retenir la théorie de la discrimination, T. Vietorisz et B. Harrison (1973) ont proposé un modèle comparable à celui que G. Myrdal (1957) avait élaboré pour comprendre le phénomène du sous-développement ¹⁾. Ils ont montré, à l'aide d'une série de relations entre variables, comment des disparités initiales s'amplifient plutôt qu'elles ne se compensent. La segmentation résulte donc du fonctionnement du système économique, et plus précisément de l'intensité capitaliste de la production. Celle-ci influence le niveau des salaires par l'intermédiaire de la productivité. Le haut niveau des salaires incite les entreprises à investir dans des équipements à haute intensité de capital, afin de réduire la part du facteur travail. Elles recourent alors à des travailleurs de plus en plus qualifiés. Ces deux opérations vont encore accroître la productivité et élever les salaires. Un haut niveau des salaires signifie aussi une qualification élevée, donc un salaire minimum croissant pour que les individus acceptent d'offrir leurs services. Cet élément contribue également à la hausse des salaires.

L'inverse se produit dans le reste de l'économie, ce qui accroît la distance entre les deux segments. Pour que la démonstration soit complète, il faut encore que ces différences aient des conséquences sur la mobilité des travailleurs: "Segmentation implies internal cohesion within the segments as much as divergence between them" (Vietorisz/Harrison 1973, p. 372). La justification retenue repose sur les barrières à la mobilité entre segments, qui résultent des diverses qualifications qui sont requises. Plus ces différences sont grandes, moins il y aura de flux entre segments. En revanche, au sein de chaque segment, on devrait assister

1) Leur étude de cas a porté sur le ghetto de Harlem.

à une égalisation des salaires, la mobilité étant élevée. L'intérêt de cette analyse réside dans le fait qu'elle rejette fondamentalement l'hypothèse de convergence et met en évidence des processus cumulatifs. Elle ne fournit en revanche aucun moyen d'appréhender empiriquement la segmentation, n'explique pas l'origine du processus et suppose fondamentalement l'existence d'une dualisation évidente. Elle laisse aussi de côté les rapports de force sur le marché. Enfin, l'argumentation quant à l'égalisation des salaires au sein de chaque segment n'est guère convaincante.

4.3.3. Dualisation de l'économie et dualisation du marché du travail

Le passage entre une économie duale (économie primaire/secondaire, centre/périphérie, secteur oligopolistique-monopolistique/concurrentiel, etc.) et la dualisation du marché du travail a certes un sens, mais celui-ci est loin d'être absolu. Freiburghaus/Schmid (1975, pp. 438 - 439) ¹⁾ ont ainsi subdivisé les secteurs primaire et secondaire de l'économie selon les fonctions d'exécution et de direction. Ils ont montré que les fonctions de direction du secteur secondaire de l'économie doivent être affectées aux segments primaires supérieur et inférieur et qu'une partie du segment secondaire se trouve dans le volant de mobilité du secteur primaire. Plore signalait d'ailleurs déjà en 1970 que la plupart des firmes du "centre" disposent d'un "volant de mobilité" d'une certaine importance et que les firmes de la "périphérie" offrent généralement quelques emplois de type primaire (Plore 1970).

R. Hodson (1978) pense pour sa part que les structures économiques sont premières, alors que la segmentation du marché du travail s'applique aux emplois au sein des deux secteurs ("monopoly" et "competitive"). Sur la base d'une analyse empirique, l'auteur affirme que: "The division of the labor

1) Voir aussi Freiburghaus 1976, p. 75.

force by fractions of capital has a moderately high correlation with the division into primary and secondary labor markets but the constructs are by no means identical."

(Hodson 1978, p. 479).

4.4. DUALISME ET CHAINES DE MOBILITE

4.4.1. L'analyse dualiste et la typologie des segments de Doeringer et Piore

La conception initiale du double marché du travail, où le segment primaire offre de bons emplois et le segment secondaire de mauvais et où le segment primaire est constitué d'une série de marchés internes (Doeringer/Piore 1971, p. 167), a rapidement montré ses limites, puisque certaines situations ne pouvaient être appréhendées par le schéma. Il s'agit notamment du marché des travailleurs très qualifiés (qualification générale), dont la fluidité est assez élevée. La mobilité qu'on y observe peut être due aux salaires ou à d'autres éléments qu'elle permet d'améliorer. Le segment primaire - qui offre des conditions d'emplois favorables, des salaires élevés, de bonnes perspectives promotionnelles, un climat et des relations de travail respectueuses des individus et surtout une grande sécurité de l'emploi - a de ce fait été subdivisé, afin d'intégrer les situations qui ne correspondent pas au schéma des marchés internes. Il comprend désormais deux catégories:

- Un segment primaire supérieur, qui concerne surtout les professions libérales et dirigeantes et les activités les plus lucratives et à statut social le plus élevé. Il offre les meilleures perspectives promotionnelles. La mobilité assez élevée implique presque toujours une amélioration de la situation ("upper tier jobs").
- Un segment primaire inférieur, qui comprend le reste du secteur primaire ("lower tier jobs"), où la mobilité se

déroule surtout à l'intérieur des entreprises (marchés internes) ¹⁾.

Dans le segment secondaire, les emplois sont mal rémunérés, les conditions de travail difficiles et les perspectives promotionnelles limitées. Les relations de travail sont très personnalisées et peuvent conduire à du favoritisme. La sécurité des emplois apparaît comme réduite. Une forte mobilité résulte de telles conditions, mais celle-ci ne permet guère aux travailleurs concernés d'améliorer leur situation.

Les définitions présentées ici reposent sur les caractéristiques des emplois. Ces dernières ne peuvent cependant être examinées indépendamment des attributs des individus qui les occupent. On peut de ce fait, pour chacun des segments, proposer une série de variables caractéristiques: la catégorie sociale, la formation, la famille, le style de vie et la nature des relations sociales entretenues (Piore 1972) ²⁾.

L'intérêt d'une approche simultanée des caractéristiques des emplois et de celles des individus est évidente, puisqu'elle porte en fait sur le résultat des processus d'allocation des individus aux postes de travail. Elle constitue en conséquence la meilleure réponse aux analyses néo-classiques, qui ne peuvent prendre en compte que l'un des deux aspects à la fois. L'approche de type sociologique qui est proposée pose cependant des problèmes analytiques considérables, que discute par exemple A. Azouvi (1981, pp. 16s). Ce débat ne sera pas repris ici.

1) Plusieurs auteurs radicaux (p.ex. Edwards 1979; Gordon et al. 1982) retiennent une typologie comparable, qu'ils appellent "independent primary" et "subordinate primary" respectivement. On trouve chez R. Edwards (1979, chapitre 9) une description détaillée de chaque segment et une synthèse des principales recherches empiriques qui soutiennent une telle hypothèse.

2) Pour R. Edwards (1979, chapitre 9), la caractéristique principale des individus concerne la qualification générale dans le "independent primary", spécifique dans le "subordinate primary" et nulle dans le "secondary sector". Sur le plan empirique, ce sont pourtant les emplois qui sont affectés aux divers segments.

M. Fiore était conscient de ces difficultés, puisqu'il a proposé de dépasser le caractère intuitif de son approche initiale en définissant les segments plutôt par rapport à la nature des comportements de mobilité (Fiore 1972).

4.4.2. Le concept de chaînes de mobilité

Les comportements de mobilité se différencient plus par leur nature que par leur intensité. En effet, la principale différence entre les segments primaire et secondaire consiste en l'existence ou en l'absence de possibilités d'un avancement professionnel lors de changements de poste ou d'emploi. C'est ainsi que la mobilité promotionnelle résulte, pour le segment primaire inférieur, de l'acquisition automatique - c'est-à-dire par l'exercice même du travail - de connaissances et/ou d'un savoir-faire spécifiques. Celle-ci facilite, en réduisant leur coût, les changements d'emploi promotionnels.

Pour le segment primaire supérieur, la formation, de nature générale, n'est pas liée aussi précisément à un processus de production. Elle facilite ainsi la mobilité entre emplois.

Dans le segment secondaire, la mobilité n'apporte aucune amélioration de la situation, dans la mesure où elle n'est pas liée à un processus d'acquisition de qualifications.

Le concept proposé pour cerner la segmentation à partir de ce point de vue est celui de "chaînes de mobilité". Il est issu de la constatation que la mobilité des travailleurs n'est pas aléatoire, mais suit des chemins plus ou moins déterminés. Ceci provient du fait que la plupart des emplois (en tout cas ceux du segment primaire) ne sont accessibles qu'à partir d'un nombre limité d'autres emplois. De ce fait, les travailleurs occupent différents emplois au cours de leur carrière dans un ordre déterminé par les exigences des entreprises (sélectivité du recrutement) ou par les règles de la promotion interne.

C'est donc sur l'enchaînement entre les divers emplois que doit porter l'analyse (les emplois passés et ceux auxquels l'emploi actuel permet d'accéder). En effet, deux emplois présentant des caractéristiques similaires (en termes de contenu et de salaires, de conditions de travail, etc.) peuvent être intégrés dans des chaînes de mobilité différentes.

La spécificité de chaque segment résulte, dans cette perspective, de la nature des chaînes de mobilité: elles sont de forme ascendante entre établissements dans le segment primaire supérieur, ascendante au sein de filières promotionnelles dans le segment primaire inférieur et horizontale dans le segment secondaire.

Il faut préciser ici que, pour Piore, chaque position d'une chaîne de mobilité ("station") peut représenter un poste ou un établissement, mais aussi diverses caractéristiques économiques et sociales (école, milieu familial) qui influencent la position d'entrée sur le marché, donc les emplois ultérieurs auxquels il est possible d'accéder.

Cette conception des chaînes de mobilité apparaît comme très prometteuse, en ce sens qu'elle met l'accent sur des processus qui sont liés au marché du travail et non sur des catégorisations a priori.

On ne peut donc parler de segmentation que si des chaînes de mobilité relativement stables existent et qu'elles exercent un effet de catégorisation, c'est-à-dire de partition quasi-permanente des travailleurs et des emplois entre groupes dissociés, mais complémentaires.

Le concept de chaînes de mobilité a eu un impact considérable pour la recherche empirique locale en Europe ¹⁾. En revanche, elle n'a pas eu un grand succès aux Etats-Unis et même M. Piore ne s'y réfère plus guère dans ses derniers travaux (p.ex. in Berger/Piore 1980). Ceci s'explique par le fait

1) Voir partie II, chapitres 4 à 6.

que les principaux auteurs se sont consacrés récemment à la recherche de l'explication de la segmentation et à une ré-interprétation historico-institutionnelle de la structure socio-économique actuelle (notamment Bruno 1979; Loveridge/Mok 1979; Berger/Piore 1980; Sabel 1982; Gordon et al. 1982). La recherche empirique pour sa part s'est davantage orientée sur la définition des segments par leurs caractéristiques apparentes ¹⁾ et sur l'étude de l'intensité et des causes présumées de la mobilité entre les segments ainsi définis. Les données statistiques existantes ne permettent en effet pas d'aller plus loin.

4.5. LES LIMITES DE LA RECHERCHE EMPIRIQUE

4.5.1. Des conceptions multiples

La relation étroite établie entre l'économie et le marché du travail, les variables utilisées relatives aux emplois, aux individus et aux flux ainsi que le côté élémentaire de la définition initiale (bons et mauvais emplois) sont à l'origine de grandes confusions parmi les auteurs. Les études empiriques qui ont été réalisées dans ce sens le confirment. On a ainsi privilégié parfois les branches d'activité (p.ex. Alexander 1974; Oster 1979; Tolbert et al. 1980), les professions (Ostermann 1975; Rosenberg 1975; Fabricant Lowell 1978), les établissements (Biehler/Brandes 1981) ou les individus (Wachtel/Betsey 1975), parfois aussi des combinaisons d'éléments (p.ex. branches, taille et taux d'ouverture - Stoeckel 1978). Les critères utilisés peuvent être simples (le revenu - Rosenberg 1975; Wachtel/Betsey; Fabricant Lowell 1978 - le taux de rotation - Alexander 1974 - l'intensité des échanges - Stoeckel 1978 - l'importance des flux internes ou externes - Biehler/Brandes 1981 - les perspectives promotionnelles - Osterman 1980) ou complexes. Ils dépendent dans ce cas aussi de la méthode utilisée. Elle est par exemple uniquement qualitative chez P. Ostermann (1975), où elle repose sur une évaluation personnelle. De nombreux

1) Ces travaux sont bien présentés par Edwards 1979. Ils sont également discutés rapidement dans la prochaine section.

suteurs ont cependant recouru à des méthodes multivariées, où les variables considérées sont par définition nombreuses. On retiendra :

- la segmentation chez Wachtel/Betsey 1975 et Freedman 1976
- l'analyse factorielle chez Oster 1979 et Tolbert et al. 1980.

Dans les autres cas, des méthodes statistiques plus simples (distribution de fréquences, seuils a priori, etc.) ont été utilisées.

La diversité de ces approches s'explique en bonne partie par l'hétérogénéité des bases théoriques sur lesquelles elles se sont appuyées, et qui a été signalée ci-dessus. Elle laisse aussi supposer que la frontière n'est pas toujours parfaitement nette entre les deux segments. Pour que tel soit le cas, il faudrait que, par rapport au critère retenu - p.ex. le revenu - une courbe clairement bimodale existe et permette d'identifier sans ambiguïtés deux segments (Ryan 1981, p. 7).

Il convient néanmoins de s'attarder quelque peu sur certains travaux empiriques. Ceux-ci peuvent être subdivisés en deux grandes catégories: certaines études visaient à démontrer l'existence de phénomènes de segmentation et à en décrire la nature (4.5.2.), alors que d'autres travaux avaient pour but premier de proposer des catégorisations nouvelles (4.5.3.).

4.5.2. L'existence de phénomènes de segmentation

Les premières applications empiriques ont examiné trois hypothèses principales relatives à la dualisation du marché du travail. Il s'agissait de tester l'existence de deux segments distincts, de comportements différents au sein de chacun des segments et de restrictions à la mobilité entre segments. On n'entrera pas ici dans le détail de ces analyses, dont plusieurs auteurs rendent soigneusement compte (p.ex. Rosenberg 1979 et Ryan 1981). On signalera cependant que l'hypothèse de segmentation n'était pas soutenue dans tous les cas, qu'il s'agissait le plus souvent d'analyses transversales portant sur une seule année et que les données traitées concernaient surtout les hommes.

Le fait de ne pas considérer les femmes devrait avoir conduit à sous-estimer la taille du segment secondaire et la clareté de la segmentation, et à sur-estimer la mobilité entre segments. Les biais liés à l'utilisation de méthodes transversales sont aussi évidents, parce que les données ne permettent pas de tester les changements qui peuvent survenir au cours de la vie active des individus. La valeur du rendement de l'éducation (théorie du capital humain) est par exemple sous-estimé et peut conduire à accepter trop facilement l'hypothèse de segmentation. En revanche, rechercher des barrières absolues plutôt que relatives (p.ex. Cain 1976) ou ne considérer que les différences raciales dans la mobilité entre catégories professionnelles (p.ex. Leigh 1976) peut conduire à rejeter cette même hypothèse trop rapidement.

Certains auteurs ont tenté de remédier au biais inhérent aux analyses transversales en utilisant des données longitudinales (p.ex. Buchele 1976; Rumberger/Carnoy 1980; Rosenberg 1980 et 1981). Ces analyses ont permis de préciser l'hypothèse de segmentation, mais sans pour autant la confirmer de manière absolue. En effet, la limite entre segments n'est jamais très nette, les barrières ne sont pas absolues et l'accent mis sur la mobilité semble avoir été exagéré, parce que les comportements de mobilité semblent plus liés à l'âge qu'à la profession ou à la race (Flanagan 1978; Osterman 1980). Par ailleurs, les périodes sont courtes (5 à 10 ans) et très spéciales (entre 1960 et 1975). Les données traitées sont souvent partielles et leur agrégation repose généralement sur la race, le sexe et/ou la catégorie professionnelle. Ensuite, la forme des segments est définie a priori. De ce fait, même si le modèle testé était confirmé, ce qui n'est donc pas toujours le cas, cela ne signifierait pas encore que la forme de la segmentation ainsi identifiée soit la seule possible. On peut aussi s'interroger quant à la possibilité de s'appuyer sur des techniques économétriques pour trancher le débat relatif à l'existence de la segmentation. La réalité est en effet toujours plus complexe que

les modèles testés et change au cours du temps. Enfin, les problèmes des rapports de causalité et de la temporalité dans laquelle s'inscrivent les événements ne doivent pas être sous-estimés.

Les analyses menées par D. Gordon et al. (1982, pp. 165-227) sont plus satisfaisantes sur le plan de la période couverte ¹⁾. Divisant les branches industrielles entre centre et périphérie ²⁾, ils montrent que l'écart entre ces deux groupes s'est accru dans le temps ³⁾, que ce soit en matière de salaires, de valeur ajoutée, de proportion de personnel affecté à la production et d'instabilité de l'emploi (mesurée par la fréquence des licenciements).

Ces diverses analyses ont incontestablement le mérite de couvrir une période suffisamment longue pour être significative. L'insuffisance des données a cependant nécessité des simplifications et des hypothèses non négligeables. C'est ainsi que les affectations de branches entières au centre ou à la périphérie cachent souvent de grandes différences entre entreprises, voire entre établissements ou lignes de production d'une entreprise. La stabilité du découpage constitue un autre problème, qui est discuté ci-dessous. Une critique similaire concerne les affectations des catégories professionnelles. Enfin, on relèvera que les indicateurs au travers desquels la segmentation est mesurée sont très globaux et n'ont que des relations indirectes avec le fonctionnement du marché du travail.

4.5.3. Segmentation et catégories statistiques

Lorsque la délimitation de segments est liée à un objectif de recherche précis, elle prend un sens par rapport à celui-ci. Mais la délimitation de segments a parfois constitué un

1) Selon les données disponibles, cette période va de 1947 ou 1958 à 1979.

2) D'après Oster 1979.

3) Une analyse plus fine montre cependant que tel n'a pas été le cas durant chacune des phases des cycles conjoncturels ni pour toute la période étudiée.

but en soi, c'est-à-dire qu'on voulait proposer des regroupements statistiques nouveaux. Dans ces cas-là, on se trouve immédiatement confronté à deux types de difficultés:

- Les critères utilisés sont le plus souvent partiels et présentent de grandes lacunes. Ch. Jencks (1972, pp. 224-226) signale ainsi que les catégories professionnelles ne sont pas homogènes, puisque même au niveau de désagrégation le plus fin atteignable aux Etats-Unis (435 positions), deux tiers des écarts de salaires surviennent à l'intérieur même des catégories. F. Eymard-Duvernay (1980) apporte pour sa part une démonstration empirique de la médiocrité d'une approche basée sur le seul secteur d'activité. Il a utilisé dans ce but un indice de stabilité des effectifs. Les approches plus complexes qui ont été mentionnées ci-dessus vont aussi dans le même sens. D'une manière générale, on constate que plus le niveau d'analyse est fin, meilleure est la classification. Mais ce n'est qu'en prenant en considération les couples individu/emploi qu'une approche empirique fiable pourrait être réalisée.
- Pour qu'un découpage ait un sens, il faut qu'il soit stable. Or, tout changement dans la conjoncture entraîne la transformation d'emplois primaires en emplois secondaires, ou inversement (p.ex. Rosenberg 1980 et 1981). Il faut connaître ces transformations pour comprendre les processus en œuvre. De ce fait, les découpages statiques qui ont le plus souvent été proposés perdent de leur intérêt. Toute application empirique devient d'ailleurs difficile dans un tel contexte.

4.5.4. Segmentation et dualité: des synonymes?

Plus que par sa pertinence théorique, c'est grâce à son caractère souple et relatif que la notion de dualité a connu un grand succès. En effet, cette notion est applicable à n'importe quelle situation où un objet d'analyse veut être séparé du reste. Les multiples conceptions rencontrées le

confirment. Il est d'ailleurs apparu que l'on ne peut pas identifier simultanément et indépendamment l'existence des deux segments. Les bons emplois ne sont bons que parce qu'il existe de très mauvais emplois, mais ils ne constituent pas une catégorie homogène. On ne peut donc définir un segment primaire sur la seule base de la qualité ou de la stabilité des emplois, mais par rapport à un groupe d'emplois bien définis. Réciproquement, on peut identifier comme primaires des emplois insérés dans un marché interne (dont la définition peut varier), mais c'est alors le segment secondaire qui apparaît comme un résidu.

Toutes les tentatives effectuées pour caractériser les deux segments à la fois ont abouti à définir des cas idéaux, mais à laisser dans l'ombre la plus grande partie de la réalité. F.C. Valkenburg et A.M.C. Vissers (1978 et 1980) ont par exemple examiné plusieurs indicateurs de segmentation. Lorsqu'ils sont cumulés, comme c'est le cas dans la théorie (p.ex. grandes entreprises de secteurs à haute intensité de capital, occupant des travailleurs stables et responsables dans leur marché interne pour le segment primaire, et à l'inverse pour le segment secondaire), leur représentativité devient vite négligeable par rapport à l'ensemble de la population (11,5% dans le cas mentionné) et laisse supposer l'existence de formes de segmentation beaucoup plus complexes. Pour leur part, M. Freedman (1976) et F. Stoeckel (1978) ont obtenu la confirmation de la multiplicité des segments.

M. Fiore et S. Berger écrivent pour leur part que "...the significance of dualism is not that a society is divided into two autonomous and discontinuous segments but that a society is divided segmentally and not continuously." (Berger/Pioxe 1980, p. 2). C'est donc l'existence de discontinuités qui est centrale pour l'analyse, plus que la définition et la délimitation précise de n segments. En d'autres termes, la segmentation apparaît surtout par une forte dispersion autour de la moyenne, qui empêche de considérer les

emplois et les individus comme homogènes, et par l'existence d'un certain nombre de discontinuités observables au niveau des flux de main-d'oeuvre.

4.6. LA SEGMENTATION: THEORIE OU CONCEPT?

4.6.1. Segmentation et théorie économique

Les ambiguïtés et les imprécisions qui ont caractérisé la plupart des approches "segmentaristes" leur ont enlevé beaucoup de crédit et ont facilité les réponses des néo-classiques (notamment Wachter 1974 et Cain 1976). On ne peut d'ailleurs que relever avec M.L. Wachter et G.C. Cain la multiplicité et l'incohérence de nombreux concepts et le fait que tous ne sont pas incompatibles avec le modèle néo-classique. Cependant, tant que le débat reste au niveau actuel, c'est-à-dire que l'on s'efforce de montrer à coup d'analyses économétriques ou de tests empiriques que l'une des approches est bonne et l'autre mauvaise, on ne progressera pas beaucoup dans le domaine. D. Freiburghaus (1979) a fort bien souligné que, malgré la complémentarité des perspectives, il s'agissait souvent d'un dialogue de sourd entre frères ennemis. Ce qui est certain, c'est qu'aucune des deux théories n'est parfaite. Montrer que les approches des segmentaristes sont insuffisantes ne suffit en aucun cas à conférer au modèle néo-classique la "toute-puissance". Même s'il est actuellement le seul à pouvoir se vanter d'une cohérence par le biais du système des marchés entre l'ensemble des variables économiques et de possibilités universelles d'applications, cela ne signifie de loin pas qu'il s'agit d'une approche correcte. D. Robinson écrivait ainsi que "...la recherche d'une théorie unique...est condamnée à aboutir à de telles généralisations, que son utilité serait nulle pour la formation de politiques." (Robinson 1974, p.94). L'universalité rend en effet les explications et les structurations théoriques tellement incertaines que le champ d'application en devient presque négligeable.

Ce désir de tendre à l'universalité a aussi pu être observé chez de nombreux segmentaristes, qui ont omis de tenir compte du contexte dans lequel le modèle qu'ils préconisent a été élaboré et de s'interroger sur les possibilités de son application véritable. Les interprétations superficielles de nombreuses situations sur lesquelles on a calqué le modèle dual sont à l'origine d'un appauvrissement de concepts pourtant très riches au départ. C'est ainsi que l'approche duale a été conçue dans un esprit d'opposition à la conception unitaire du modèle néo-classique et à partir de l'observation de la persistance de la pauvreté dans certaines catégories de la population. Elle ne permet en revanche pas de procéder, sous sa forme originale, à une analyse globale du fonctionnement du marché de l'emploi.

4.6.2. Quelques concepts à retenir

D'une manière générale, il semble qu'on puisse parler de segmentation dès que les individus et/ou les emplois ne sont plus homogènes (substituables), mais qu'ils sont réunis en un certain nombre de groupes ou de segments au sein desquels des échanges ont lieu. Ces propriétés doivent être durables, c'est-à-dire que les processus qui régissent la partition du marché et le fonctionnement de chaque sous-marché doivent être stables et contraignants. Chaque individu ne peut donc accéder à chaque type d'emploi. Les causes de cette segmentation peuvent avoir trait aux caractéristiques des individus, à des règles collectives formelles ou informelles et à des coûts (au sens large) à surmonter.

La segmentation n'est en outre jamais parfaite, car cela signifierait une hétérogénéité complète des parties et une allocation déterministe des individus aux emplois. Elle s'oppose néanmoins à une flexibilité parfaite, c'est-à-dire que tous les individus et tous les emplois sont substituables. Il ne s'agit cependant pas de poser le problème en termes d'alternative segmentation/flexibilité, mais

d'examiner la manière dont la flexibilité est utilisée par les entreprises en vue de résoudre leurs problèmes de main-d'oeuvre, et ceci en termes dynamiques: "Segmentation ist das strukturelle Ergebnis der Lösung betrieblicher Arbeitskräfteprobleme unter Berücksichtigung verschiedener betrieblicher Interessen und Bedingungen. Sie bedeutet nicht schlechthin die Reduzierung von Flexibilität oder gar Erstarrung, sondern eine interessengeleitete Umschichtung von Flexibilität, d.h. einerseits deren Reduzierung, andererseits aber deren Erhöhung in einer Weise, die einzelwirtschaftlichen Rentabilitätsinteressen förderlich ist." (Sengenberger 1979a, p.7).

La définition de W. Sengenberger résume fort bien plusieurs observations empiriques, qui ont montré à l'évidence qu'un modèle simple et unique ne permet pas d'appréhender correctement la réalité. En l'état actuel des recherches, la notion de segmentation apparaît donc de plus en plus comme un concept qui aide à comprendre la réalité, mais dont la portée reste limitée.

Il faut aussi éviter de procéder à des analyses indépendantes pour chacun des segments et de retomber dans les insuffisances du modèle néo-classique. La segmentation n'a en effet de sens que si les divers segments sont vus comme un tout, c'est-à-dire qu'ils remplissent dans le système économique des fonctions complémentaires.

PARTIE II

ANALYSES LOCALES ET SEGMENTATION MÉTHODES ET PRINCIPAUX RÉSULTATS DE PLUSIEURS ÉTUDES DE CAS

I. INTRODUCTION

1.1. LES LIMITES DES APPROCHES GLOBALES

Les études locales sont issues de la constatation que les approches globales, au-delà de la dimension quantitative qu'elles apportent, se heurtent rapidement à certaines limites lorsque l'on souhaite comprendre en détail ce qui se passe dans la réalité, afin de pouvoir orienter correctement les politiques des autorités.

Leur origine est cependant récente et résulte assez directement de l'apparition de problèmes nouveaux, tels que la décentralisation en France et l'accentuation des disparités interrégionales en Allemagne, ou plus généralement les conséquences de la phase actuelle du redéploiement des activités. Les économistes se sont en effet beaucoup trop longtemps arrêtés à la considération de seuls bilans, c'est-à-dire qu'ils ont négligé entièrement de considérer les processus en oeuvre. Il est ainsi assez symptomatique de voir qu'il a fallu attendre presque jusqu'à maintenant pour voir publiés les résultats d'une étude globale relative aux créations et aux disparitions d'emplois dans toute une économie (en l'occurrence les U.S.A. - Birch 1979 et 1981).

Et ces résultats se sont révélés surprenants par rapport aux idées les plus répandues ¹⁾:

- 66% des créations d'emploi surviennent dans des entreprises de moins de 20 salariés et 77% dans des entreprises de moins de 50 salariés.
- Ce qui différencie les régions dynamiques des autres n'est pas le nombre des suppressions d'emplois, mais celui des créations.

1) Peu d'éléments sur la méthodologie employée et sur la base de données utilisées sont livrés au lecteur. Une certaine prudence s'impose donc, d'autant plus que quelques travaux récents donnent des résultats contradictoires.

- La croissance ou le déclin ne sont pas des caractéristiques permanentes de certaines entreprises, le déclin annonçant souvent une expansion future et inversement.
- Les créations d'emplois résultent dans 50% des cas de la naissance de nouvelles entreprises et dans les 50% restants de l'expansion des firmes existantes. La mobilité des activités pour sa part semble constituer un processus négligeable ¹⁾.

De tels résultats modifient évidemment profondément l'approche des problèmes. On constate d'abord que les seuls bilans ne suffisent pas. Ensuite il apparaît que les raisonnements qui se limitent aux seules grandes entreprises et/ou qui sont orientés sur la conservation de l'acquis plus que sur la recherche de la nouveauté se révèlent inappropriés. Par ailleurs, on voit que l'importance des créations et des suppressions d'emplois est très élevée: environ 8% des postes disparaissent et 11% apparaissent chaque année (moyennes approximatives de la période 1969-1976). Déjà pour cette seule raison, les flux sur le marché de l'emploi vont être considérables, dans la mesure où il est improbable que la mobilité naturelle permette à elle seule de faire face à ces modifications structurelles. La manière dont les ajustements s'opèrent devient alors un objet d'étude privilégié. Ces phénomènes ont déjà été reconnus au début des années septante dans le cadre de quelques études locales (Lutz et al. 1972 et 1973; Destefanis/Vasseur 1974), mais ils n'ont pas eu un retentissement similaire. D'autres exemples peuvent être donnés qui montrent les insuffisances des approches globales. On mentionnera par exemple la constatation du fait qu'une offre d'emplois supplémentaire n'implique pas toujours une diminution du chômage (p.ex. Thélot 1975a) et la mise en évidence

1) On peut formuler quelques doutes au sujet de ce résultat, car on a de la peine à s'imaginer que l'on ait pu différencier les transferts d'activité dans les multiples formes qu'ils revêtent pour les 5,6 millions d'établissements considérés.

des causes des bilans migratoires défavorables des régions périphériques, lesquels résultent non d'un excès d'émigration, mais d'une immigration insuffisante (p.ex. Pella-ton 1980). Des approches fines des processus en oeuvre apparaissent donc comme indispensables.

1.2. L'ENJEU DES ANALYSES LOCALES

Plusieurs raisons permettent d'expliquer l'essor d'analyses locales relatives au marché de l'emploi:

- Le bassin d'emploi (quelle que soit sa définition exacte) constitue un espace significatif autant pour les travailleurs que pour les entreprises par rapport au problème de l'emploi.
- Le bassin d'emploi constitue un lieu d'observation privilégié des processus en oeuvre.
- L'inadéquation des données statistiques disponibles par rapport aux besoins réclame de nouveaux modes de prélèvement d'informations (enquêtes). Celles-ci ne peuvent être réalisées de manière satisfaisante que dans des espaces restreints.
- C'est au niveau local que le besoin de mieux comprendre la réalité et de disposer de concepts et de critères pertinents s'est fait le plus sentir.
- La prise de conscience de l'aggravation des disparités interrégionales et plusieurs mouvements de régionalisation ("Vivre au Pays") ont contribué à placer, particulièrement au début des années 70, le fait régional au centre des débats.

C'est du contexte de haute conjoncture que les premières études sont issues, mais c'est durant la période actuelle de transformation de la structure des activités qu'elles prennent tout leur sens. Malheureusement, on observe actuellement un revirement de perspectives, l'ampleur du chômage national rejetant au second plan les problèmes régionaux.

Or, il est probable - et les résultats de l'étude de Birch confirment cette hypothèse - que les petites entreprises seront aussi à l'avenir à la base de la croissance du nombre des emplois. La théorie traditionnelle de la localisation pourrait bien dans ce contexte se montrer dépassée, parce que les régions moyennes auraient beaucoup plus de chances de développement que précédemment. Et peut-être est-ce à partir d'une dynamisation des potentiels régionaux que l'on peut attendre les stimuli d'un nouvel essor économique.

1.3. CONTENU DE LA DEUXIEME PARTIE

Les travaux auxquels il est fait référence dans cette partie sont tous basés plus ou moins strictement sur les apports de la théorie ¹⁾ de la segmentation. Ils tournent tous plus ou moins étroitement autour de quelques thèmes: structure des flux de main-d'oeuvre, sous-marchés, chaînes de mobilité, caractère structurant de l'offre d'emploi et position de l'entreprise sur le marché de l'emploi. Au-delà de cette concordance très générale apparaissent des méthodologies fort diverses, qui rendent leur examen fructueux pour la poursuite des efforts importants qui ont déjà été réalisés, mais dont le caractère encore imparfait n'échappe à personne. Ces études sont présentées dans les trois premiers chapitres. Elles sont suivies par une synthèse des résultats de la recherche empirique réalisée dans la région de Neuchâtel:

- a) D'abord un schéma pour une comptabilité locale de l'emploi est proposé, afin de structurer de manière similaire les résultats quantitatifs des principales études dans le domaine et de relier en un système cohérent des données relatives aux emplois, aux individus et aux flux. Ce sché-

1) On l'appellera ainsi par souci de simplification.

ma constitue aussi un point de départ pour améliorer la collecte d'informations statistiques (chapitre 2).

- b) Le chapitre suivant porte sur deux études qui ont été réalisées en Allemagne autour de la notion de région fonctionnelle et qui ont une problématique orientée sur l'action (chapitre 3).
- c) L'accent principal de cette partie est placé sur le concept de chaînes de mobilité et sur la position des entreprises au sein de la structure régionale du marché de l'emploi. Les études présentées au chapitre 4 constituent des tentatives de structurer des informations complexes relatives aux flux de main-d'oeuvre de manière simple et utile pour la compréhension des processus en oeuvre sur le marché de l'emploi.
- d) C'est dans cette perspective que l'étude de cas sur Neuchâtel a été réalisée. Sa présentation est divisée en deux chapitres. Le premier (chapitre 5) est consacré à la démonstration du caractère structuré du marché de l'emploi. Le second (chapitre 6) propose une approche méthodologique du fonctionnement du marché de l'emploi et constitue en fait une synthèse personnelle des apports des autres travaux et des résultats de l'étude sur Neuchâtel.

Toute cette partie est consacrée à des approches régionales, c'est-à-dire que l'espace défini est étudié comme un espace homogène. Ce n'est que dans la dernière partie de cette étude que la dimension spatiale a véritablement été introduite.

CHAPITRE 2: ANALYSES LOCALES ET SEGMENTATION: UN SCHEMA DE COMPTABILITE LOCALE POUR STRUCTURER LES DONNEES QUANTITATIVES

2.1. INTRODUCTION

Les travaux à partir desquels a été préparée cette section sont tous basés sur une analyse des flux de main-d'oeuvre ¹⁾. Dans le but de comparer ces études, une partie de leurs résultats ont été présentés sous la forme d'un schéma comptable ²⁾. Il s'agit en fait d'une manière de répertorier simplement les principaux mouvements survenus au sein d'un bassin d'emploi donné durant une certaine période et de disposer immédiatement d'agrégats interprétables. Pour cela, une période annuelle semble constituer une durée raisonnable. En effet, on pourrait de la sorte se rattacher à des sources statistiques officielles et obtenir des bases de comparaison fiables dans le temps, afin de mesurer l'ampleur des changements intervenus dans un bassin d'emploi donné. Par ailleurs, une période trop longue nuirait à l'utilité de l'analyse pour la politique régionale.

Trois comptabilités ont été établies: celle des emplois, celle des individus et celle des mouvements qui relie les deux premières. Cependant, dans la mesure où aucune des études présentées n'a été conçue en fonction d'un tel schéma, les possibilités de véritables comparaisons demeurent limitées. Les contextes très différents dans lesquels elles ont été réalisées les réduisent encore. L'objet de ce chapitre consiste de ce fait plutôt à montrer une possibilité d'application, à confirmer certains ordres de grandeur et à indiquer certaines variables où les différences de la structure et du fonctionnement du marché de l'emploi apparaissent le mieux.

1) Ils sont présentés dans l'Annexe 4.

2) Une première version de ce schéma a été présentée par L. Mallet (1980).

2.2. LES EMPLOIS

2.2.1. La comptabilité des emplois

Supports de la mise en oeuvre de la force de travail, les emplois voient leur nombre varier par des créations et des suppressions et leur structure se modifier par la transformation des emplois existants.

Dans une analyse très fine, l'ensemble des emplois d'une zone pourrait être considéré comme une population soumise à des événements de type démographique. Certains ont une existence longue, d'autres courte; d'autres encore ont une existence périodique ou limitée au départ; certaines, enfin, sont déplacés dans l'espace.

Une telle analyse n'est évidemment pas envisageable à une grande échelle, vu la nature des informations nécessaires, mais aussi vu le caractère modifiable d'un poste de travail. Pour parvenir, malgré tout, à utiliser au mieux des informations accessibles, certaines hypothèses simplificatrices sont nécessaires:

- on ne compte pas les emplois vacants (imprécision du concept et difficulté de compter leur nombre)
- un emploi supprimé pendant une période et recréé ensuite est considéré comme une création simple
- on suppose le contenu des emplois stables
- les déplacements d'emplois sont considérés comme de simples suppressions.

C'est sur la base de ces hypothèses qu'ont été étudiées les emplois.

Soit une période allant de t_0 à t_1 .

Connaissant les données suivantes:

E_0 : emplois existants en t_0

E_1 : emplois existante en t_1 ,

on peut calculer $E_1 - E_0 = \Delta E$, qui représente le bilan de la période.

On peut encore connaître:

C_{01} : créations d'emplois entre t_0 et t_1 et

D_{01} : disparitions d'emplois entre t_0 et t_1

Les relations entre ces deux variables sont les suivantes:

$$E_1 - E_0 = C_{01} - D_{01} \text{ ou}$$

$$E_1 + D_{01} = E_0 + C_{01} = E_t,$$

où E_t = nombre d'emplois ayant existé en cours de période.

Le solde ΔE est relativement facile à obtenir. En revanche, les flux de créations et de disparitions sont plus difficiles à estimer. Il faut en effet établir le niveau auquel va être effectuée l'observation. Dans une version très agrégée, les mesures peuvent être réalisées au niveau de la branche ou de la région. Plus le niveau de l'observation sera fin, plus nombreux seront les flux répertoriés. On peut ainsi étudier les créations et les suppressions au niveau de l'établissement, des départements ou des services de l'entreprise, voire au niveau de poste lui-même, si l'on connaît le motif de l'embauche.

Les procédures utilisées dans les études retenues sont assez différentes.

- Dans l'étude sur Augsburg ¹⁾, les informations relatives aux recrutements et aux départs de travailleurs ont été agrégées selon 130 unités statistiques significatives constituées sur la base de critères relatifs à la main-d'oeuvre (profession exercée, sexe) ou aux entreprises (nature de l'activité, taille, localisation, type juridique). Le bilan de ces flux pouvait être positif (créations) ou négatif (suppressions). Le raisonnement a donc été conduit au niveau du groupe d'emplois.

1) Annexe 4 (1).

- Dans l'étude sur Annecy 1), les créations d'emplois ont pu être calculées au niveau du poste de travail lui-même. En effet, elles correspondent au nombre des réponses donnant la création du poste comme motif de recrutement. Connaissant la variation totale de l'emploi durant la période (ΔE), il est alors aisé d'en déduire le nombre des disparitions.
- Dans l'étude sur Neuchâtel 2), les créations et les suppressions d'emplois ont été calculées au niveau des établissements. Elles sont obtenues en sommant séparément les variations positives (créations) et négatives (suppressions) du nombre des emplois offerts par chaque établissement en début et en fin de période.

Cette méthode présente plusieurs avantages:

- Elle est plus précise que l'observation au niveau de la branche.
- Elle convient assez bien pour apprécier les flux sur le marché de l'emploi.
- Elle peut s'appliquer à des informations statistiques existantes (p. ex. statistique de l'industrie en Suisse).
- Elle incorpore la notion d'établissement.
- Elle est d'autant plus précise que le nombre d'établissements est élevé et que leur taille est petite.

Aucune de ces méthodes ne considère les mouvements internes aux entreprises, lesquels peuvent être très nombreux lorsqu'existe un marché interne. Les événements survenus en cours de période sont également ignorés.

En admettant que C_{01} et D_{01} reflètent correctement les variations du nombre des emplois, on peut calculer les emplois "pérennes" (E_p), c'est-à-dire les emplois existant en t_0 et en t_1 .

1) Annexe 4 (2).

2) Annexe 5.

En effet, $E_p = a \cdot E_0 = E_1 - C_{01} = E_0 - D_{01}$

Les emplois "pérennes" sont ceux qui existent en fin de période moins ceux qui ont été créés en cours de période (ou ceux qui existent en début de période, mais à l'exception de ceux qui ont été supprimés entre t_0 et t_1). Le coefficient "a" permet d'apprécier le degré de stabilité des emplois dans les établissements.

2.2.2. Application: exemple issu de l'étude de cas de Neuchâtel (enquêtes)

Les calculs effectués dans l'étude sur Neuchâtel ont été retenus à titre d'exemple. Les données suivantes ont été recueillies pour l'échantillon des 81 établissements (entreprises) enquêtés dans l'étude sur Neuchâtel:

- Emplois:

$E_0 = 20'109$ emplois

$E_1 = 20'236$ emplois

$\Delta E = + 127$

- Créations et suppressions

Dans 28 établissements, occupant au 1.1.79 30,9% de l'emploi, le nombre d'emplois a diminué par la suppression de 345 postes. Dans 9 établissements (4,2% de l'emploi), l'emploi est resté stable ¹⁾. Dans 44 établissements, l'emploi a augmenté (la proportion de l'emploi de ce groupe passant de 64,6% à 66,8% par la création de 472 postes).

Donc: $C_{01} = 472$

$D_{01} = 345$

- Emplois "pérennes"

Les emplois "pérennes" valent quant à eux:

$E_p = E_1 - C_{01} = a \cdot E_0 = 20'236 - 472 = 19'764$, avec $a = 0,983$

1) La notion de stabilité pourrait être transformée en un intervalle (de $\pm x\%$).

- Total des emplois

Enfin, ont existé en cours de période:

$$E_t = E_1 + D_{01} = 20'236 + 345 = 20'581 \text{ emplois.}$$

2.2.3. Comparaisons des résultats des diverses études

Bien que les méthodes utilisées divergent partiellement, il a semblé utile de comparer les résultats obtenus dans les diverses études (tableau 1).

Tableau 1: Comptabilité des emplois dans les diverses études

Etude Comp- tabilité	Augsburg	Annecy	Neuchâtel		
			Enquêtes	Question- naires	Total
E_0	175'000 ²⁾	34'846	20'109	2'071	22'180
E_1	177'100	37'779	20'236	2'119	22'355
ΔE	+ 2'100 ³⁾	2'933	+ 127	+ 48	+ 175
(% E_0)	(+1,2%)	(+8,4%)	(+0,6%)	(+2,3%)	(+0,8%)
C_{01}	4'900	5'104 ⁴⁾	472	105	577
(% E_0)	(2,8%)	(14,6%)	(2,3%)	(5,1%)	(2,6%)
D_{01}	2'800	2'171	345	57	402
(% E_0)	(1,6%)	(6,2%)	(1,7%)	(2,8%)	(1,8%)
$C_{01} + D_{01}$	7'700	7'275	817	162	979
E_p	172'209	32'672	19'764	2'014	21'778
a	98,4%	93,8%	98,3%	97,2%	98,2%
E_t	179'900	39'950	20'581	2'176	22'757

- 1) Cette étude porte sur 17 mois, contre 12 pour les deux autres.
- 2) Le total de l'emploi n'est pas connu, dans la mesure où l'enquête a porté sur les seuls flux de main-d'oeuvre. Les auteurs se basent sur une estimation comprise entre 170'000 et 180'000. Nous avons retenu 175'000 par souci de simplification. Par ailleurs, les chiffres ont été calculés pour l'ensemble de la population, sur la base d'un échantillon représentatif. Ils ont de ce fait été arrondis.
- 3) Ce résultat différera considérablement lorsque l'on prendra en considération les flux de main-d'oeuvre. Ces imprécisions proviennent du principe même d'une enquête auprès des individus plutôt que des entreprises.
- 4) 40,6% des embauches sont consécutives à la création de postes.

Les résultats ne sont pas tous comparables en raison de définitions et de périodes différentes. L'intérêt de cette étape est cependant réel:

- Elle confirme qu'une analyse au niveau des postes révèle un nombre de mouvements beaucoup plus élevé que le seul bilan ne le laisse supposer, et ceci quelle que soit la situation conjoncturelle. La forte croissance de l'emploi influence cependant fortement le résultat de l'étude d'Annecy ¹⁾.
- Les résultats obtenus dans les études sur Augsburg et sur Neuchâtel semblent donner des ordres de grandeurs à peu près comparables, bien qu'avec des méthodes et dans des contextes différents. Elles indiquent approximativement l'ampleur des mouvements en situation économique relativement stable.
- Les mouvements des emplois sont dans tous les cas importants et méritent d'être pris en considération pour l'analyse.
- Les comportements de toutes les populations d'établissements ne sont pas les mêmes durant une période donnée, ainsi qu'en témoignent les mouvements des emplois dans les enquêtes (grands établissements) et dans les questionnaires (petits établissements) relatifs à l'étude sur Neuchâtel. Des subdivisions peuvent donc être particulièrement intéressantes (p.ex. selon l'activité économique, la localisation ou toute autre caractéristique pertinente par rapport au problème à étudier).

En fait, il ne s'agit là que d'un premier élément dans la comparaison des résultats visée dans ce chapitre.

1) Dans l'étude sur Compiègne, C_{01} valait 4,3% de E_0 et D_{01} 3,8%, pour une variation totale de l'emploi de +0,5%.

2.3. LES INDIVIDUS

2.3.1. La comptabilité des individus

Les individus peuvent occuper un emploi, être au chômage ou être inactifs (c'est-à-dire ne pas faire partie des deux catégories précédentes).

Dans un espace fermé, les deux derniers groupes sont déterminés par le volume et la structure des emplois offerts sur le marché.

Ces trois groupes, en apparence clairement différenciés, cachent cependant des interrelations souvent étroites. Relevons par exemple les inactifs effectuant du travail au noir, les chômeurs déguisés (inactifs touchant une indemnité de chômage, mais sans avoir l'intention de travailler), les personnes ayant perdu leur emploi et refusant de s'inscrire au chômage, les personnes au chômage depuis longtemps et ne touchant plus d'indemnités, etc... Ces interrelations varient selon la conjoncture et présentent certainement des particularités locales. Seules des approches spécifiques permettent de les évaluer.

La comptabilité des individus, même sous sa forme la plus simple, exige beaucoup d'informations statistiques: entrées et sorties de l'activité, entrées et sorties du chômage, entrées et sorties de l'inactivité, ainsi que flux d'entrée et de sortie du bassin d'emploi.

Soit:

I_0 : nombre d'individus actifs en t_0 ($I_0 = E_0$)

I_1 : nombre d'individus actifs en t_1 ($I_1 = E_1$)

$I_1 - I_0$ = Variation de la population active occupée ¹⁾.

1) On ajouterait dans une version complète pouvant s'appuyer sur des statistiques officielles:

U_0 = chômeurs en t_0

U_1 = chômeurs en t_1

$U_1 - U_0$ = variation du nombre de chômeurs

Y_0 = inactifs en t_0

Y_1 = inactifs en t_1

$Y_0 - Y_1$ = variation du nombre d'inactifs.

On peut aussi connaître les individus actifs durant la période (actifs "pérennes", ou I_p):

$$I_p = I_0 - S_{01} = I_1 - A_{01} = e \cdot I_0$$

où S_{01} = sorties d'activité d'individus actifs en t_0 , et

A_{01} = entrées en activité d'individus inactifs ou chômeurs en t_0 .

Enfin, $e \cdot I_0$ peut être comparé à $a \cdot E_0$:

Si "e" = "a", cela signifie que les mouvements d'individus sont inexistantes. Ils résultent uniquement des créations et des suppressions de postes.

En général, "a" est supérieur à "e", car

$$S_{01} \geq D_{01}, \text{ et } A_{01} \geq C_{01}$$

Les relations entre les trois groupes d'individus (au sens défini ci-dessus - actifs, inactifs et chômeurs) constituent en effet des composantes importantes du fonctionnement du marché de l'emploi. Plus le ratio calculé ($\frac{a}{b}$) est grand, plus les mouvements d'actifs "pérennes" sont importants.

Les accès à l'emploi et les sorties d'activité peuvent être analysés plus en détail:

$$A_{01} = R_{IA} + R_{CA} + R_{HA} + R_{HI} + R_{HC} + R_{HE}$$

où A_{01} = accès à l'emploi

R_{IA} = recrutements d'individus inactifs ou de chômeurs en t_0 et actifs en t_1

R_{CA} = recrutements d'individus au chômage en t_0 et actifs en t_1

R_{HA} = recrutements hors région d'actifs

R_{HI} = recrutements hors région d'inactifs

R_{HC} = recrutements hors région de chômeurs

R_{HE} = recrutements hors du champ de l'échantillon dans la région.

- $S_{O1} = S_{AI} + S_{AC} + S_{AH} + S_{IH} + S_{CH} + S_{HE}$
- où S_{O1} = sorties du système régional de l'emploi
- S_{AI} = sorties d'activité (dans la région)
- S_{AC} = sorties d'activité vers le chômage (dans la région)
- S_{AH} = sorties de la région vers un autre emploi
- S_{IH} = sorties de la région vers l'inactivité
- S_{CH} = sorties de la région vers le chômage
- S_{HE} = sorties hors du champ de l'échantillon dans la région.

Enfin, on peut connaître le total des individus salariés au cours de la période:

$$I_T = I_1 + S_{O1} = I_0 + A_{O1}$$

Toutes les études ne se prêtent pas de la même manière à l'application de ce schéma:

- Les informations disponibles dans l'étude sur Neuchâtel sont incomplètes du côté des individus. Les calculs n'ont pu être effectués que pour le seul échantillon des enquêtes, mais sous l'hypothèse simplificatrice que l'échantillon recouvre l'ensemble de l'emploi.
- Tous les flux identifiés dans l'étude sur Augsburg n'ont pas pu être affectés de manière satisfaisante.
- Aucune étude n'a pu prendre en compte la provenance de la sphère du chômage.

Il est néanmoins intéressant, une fois ces limites reconnues, d'effectuer une application. L'exemple détaillé présenté se réfère à l'étude sur Neuchâtel (enquêtes).

2.3.2. Application: Exemple issu de l'étude de cas de Neuchâtel

Compte tenu de l'information recueillie, il n'a pas été possible de répondre à toutes les exigences du schéma. Si A_{O1} et S_{O1} sont connus, leur ventilation ne l'est que très partiellement. Ces lacunes n'auraient pu être complétées qu'à l'aide d'un questionnaire d'entrée/sortie pour chaque emploi qui subit une mutation. De plus, si la représentativité de l'échan-

tillon est satisfaisante sur le plan de l'emploi, elle ne l'est probablement pas pour les individus. Aucune information ne pourra donc être donnée concernant l'inactivité ou le chômage:

- Actifs

$$I_0 = 20'109$$

$$I_1 = 20'236$$

$$\Delta I = +127$$

- Sorties d'activité ou du bassin d'emploi

$$S_{01} = \underbrace{S_{AI} + S_{AC} + S_{IH} \text{ 1)}}_{\text{sorties d'activité}} + \underbrace{S_{CH} + S_{AH}}_{\text{changements d'emploi hors du bassin}}$$

$$1'624 = 1'099 + 525$$

- Entrées en activité ou dans le bassin d'emploi 2)

$$A_{01} = I_1 - I_0 + S_{01} = 127 + 1'624 = 1'751, \text{ ou}$$

$$A_{01} = \underbrace{R_{IA} + R_{CA}}_{\text{prises d'emploi}} + \underbrace{R_{AH} + R_{IH} + R_{CH}}_{\text{recrutements hors région}}$$

$$1'751 = 613 + 1'138$$

- Total des salariés occupés

Au total, durant la période, ont été occupés:

$$I_T = I_1 + S_{01} = I_0 + A_{01} = 21'860 \text{ individus}$$

- Actifs "pérennes"

Durant la même période, le nombre d'actifs "pérennes" dans la région s'est élevé à:

$$I_p = I_0 - S_{01} = I_1 - A_{01} = 18'485$$

$$\text{Si } I_p = e \cdot I_0, \quad e = 0,919 \text{ (ou } 91,9\%)$$

1) Les départs vers l'étranger sont assimilés à des sorties d'activité.

2) Parmi les accès à l'emploi, 472 concernaient des qualifiés (CFC).

2.3.3. Comparaison des résultats des diverses études

Les coefficients de pérennité des individus dans l'activité sont très proches les uns des autres et tendraient à suggérer l'hypothèse selon laquelle les comportements d'entrée ou de sortie du marché de l'emploi dans une région dépendraient surtout de facteurs sociologiques ou démographiques. La décomposition des flux selon leur nature révèle cependant les profondes différences qui existent réellement et pour l'explication desquelles la délimitation même du bassin d'emploi ne joue pas le moindre rôle (tableau 2).

2.4. FLUX DE MAIN-D'OEUVRE

2.4.1. Recrutements et départs

a) Les recrutements

Les recrutements entre t_0 et t_1 équivalent aux recrutements en remplacement d'un départ (R_{RD}), auxquels s'ajoutent les créations d'emplois nouveaux (C_{O1})¹⁾.

$$- R_{O1} = R_{RD} + C_{O1}$$

Les recrutements peuvent encore être décomposés de deux autres manières.

$$- R_{O1} = A_{O1} + R_p$$

où A_{O1} = accès à l'emploi dans le système régional

R_p = recrutements d'actifs "pérennes"²⁾

$$- R_{O1} = R_{LT} + R_{HT} + R_E$$

où R_{LT} = recrutements dans la région

R_{HT} = recrutements en Suisse (sauf région)

R_E = recrutements à l'étranger

1) R_{RD} est équivalent à S_{PR} , ou départs remplacés.

2) $R_p = S_p$, sorties d'actifs "pérennes" reprenant un autre emploi dans la région.

Tableau 2: Comptabilité des individus dans les diverses études

Etude Comptabilité	Symb.	Augsburg	Annecy	Neuchâtel		
				Enquêtes	Questionnaires	Total
Actifs en t_0	I_0	175'000	34'846	20'109	2'071	22'180
Actifs en t_1	I_1	177'100	37'779	20'236	2'119	22'355
Δ Actifs	ΔI	+2'100	+2'933	+127	+48	+175
Accès (% recrutements)	A_{01}	16'900 -	5'839 ¹⁾ (46,7)	1'751 (53,5)	-	-
Sorties (% départs)	S_{01}	15'030 ²⁾ -	2'875 (30,0)	1'624 (51,6)	-	-
Actifs pérennes	I_P	159'970	31'940	18'485	-	-
Coeff. de pérennité	e	91,4	91,7	91,9	-	-
Total actifs	I_t	191'835	40'654	21'860	-	-
Accès (% A_{01})						
Actifs hors région (%)	R_{AR}	6'775 (40,1)	1'970 (33,7)	1'138 (65,0)	208	1'346
Inact./chômeurs hors rég. (%)	$R_{IR/C}$	8'585 ³⁾ (50,8)				
Inactifs chômeurs région (%)	$R_{IA/C}$	-	2'939 (50,3)	613 (35,0)	-	-
Hors échantillon (%)	R_{HE}	-	930 (16,0)	- 4)	-	-
Autres 5) (%)	R_X	1'540 (9,1)	-	-	-	-
Sorties (% S_{01})						
Actifs hors région (%)	S_{AR}	5'245	950 (33,0)	525	-	-
Inact./chômeurs hors rég. (%)	$S_{IR/C}$	8'295				
Inactifs/chômeurs région (%)	$S_{AI/C}$	-	1'455 (50,6)	1'099	-	-
Hors échantillon (%)	S_{HE}	-	470 (16,3)	- 4)	-	-
Autres 5) (%)	S_X	1'490	-	-	-	-

- 1) Diverses estimations empêchent les résultats de coïncider parfaitement. $A_{01} - S_{01}$ est plus grand que ΔI (+31).
- 2) Ce chiffre est obtenu en réaffectant proportionnellement 3'000 à 4'000 cas spéciaux. Le résultat obtenu ne coïncide de ce fait pas parfaitement avec ΔI .
- 3) Ce poste comprend les flux avec l'étranger et les entrées dans le bassin d'emploi sans changement du lieu de domicile.
- 4) Ce poste ne devrait pas être nul, puisque l'échantillon n'est pas exhaustif. On a cependant dû admettre cette hypothèse ici. Les postes A_{01} et S_{01} devraient donc être augmentés de R_{HE} resp. S_{HE} .
- 5) Il s'agit de flux qui n'ont pas pu être affectés à un type.

Les divers flux de recrutements peuvent encore être subdivisés selon qu'ils concernent des actifs ou des inactifs 1):

$$- R_{LT} = R_{LA} + R_{LI}$$

où R_{LA} = recrutements d'actifs dans la région = R_p

R_{LI} = recrutements d'inactifs dans la région

$$- R_{HT} = R_{HA} + R_{HI}$$

où R_{HA} = recrutements d'actifs hors région

R_{HI} = recrutements d'inactifs 2) hors région

Enfin, les recrutements totaux d'inactifs, R_{TI} , valent:

$$R_{TI} = R_{LI} + R_{HI}$$

b) Les départs

Les départs entre t_0 et t_1 peuvent être étudiés de plusieurs manières (Q_{01}):

$$- Q_{01} = S_{DR} + D_{01}$$

où S_{DR} = départs remplacés

D_{01} = suppressions de postes

$$- Q_{01} = S_{01} + S_p$$

où S_{01} = sorties du système régional de l'emploi (sorties d'activité et/ou de la région) et

S_p = S_{LA} , sorties vers un autre emploi dans la région

S_{01} peut ensuite être ventilé:

$$S_{01} = \underbrace{S_{AI} + S_{AC} + S_{HI} + S_{HC}}_{\text{sorties d'activité dans et hors du bassin}} + \underbrace{S_{RA}}_{\text{changements d'emplois hors du bassin}}$$

1) Les flux avec l'étranger n'ont pas été subdivisés, car pour le marché de l'emploi national, il s'agit d'une entrée en activité.

2) Par inactifs, il faut aussi entendre ici les chômeurs.

On sait aussi que:

$$S_{RA} = S_{HA} + S_{EA}$$

où S_{HA} = sorties d'actifs vers le reste de la Suisse

S_{EA} = sorties d'actifs vers l'étranger

On définira encore S_{IT} , qui comprend les sorties d'activité dans et hors du bassin:

$$S_{IT} = S_{AC} + S_{AI} + S_{HI} + S_{HC}, \text{ donc}$$

$$S_{O1} = S_{HA} + S_{EA} + S_{IT}$$

On peut alors calculer la rotation pure (r_p) par la formule:

$$r_p = \frac{Q_{O1} - S_{IT}}{\frac{E_0 - E_1}{2}}$$

2.4.2. Application: Exemple issu de l'étude de cas de Neuchâtel (enquêtes)

Au total, on a dénombré dans les 81 établissements enquêtés:

- 3'273 recrutements

- 3'146 départs,

soit un accroissement de 127 emplois.

a) Les 3'273 recrutements peuvent être décomposés:

- Recrutements en remplacement d'un départ:

$$R_{RD} = R_{O1} - C_{O1}$$

$$R_{RD} = 3'273 - 472 = 2'801$$

- Recrutements d'actifs "pérennes" dans la région:

$$R_p = R_{O1} - A_{O1}$$

$$R_p = 3'273 - 1'751 = 1'522$$

- Recrutements selon la provenance:

$$R_{O1} = R_{LT} + R_{HT} + R_E$$

$$R_{O1} = 2'135 + 803 + 335 = 3'273$$

sur 2'135 recrutements locaux, R_{LI} ($R_{LI} = R_{LT} - R_p$) concernant la prise d'un premier emploi dans la région ¹⁾:

$$R_{LI} = R_{LT} - R_p$$

$$R_{LI} = 2'135 - 1'522 = 613$$

Dans la région, on a donc eu:

- 613 (19%) recrutements en premier emploi de résidents,
- 1'522 (47%) recrutements de travailleurs changeant d'emploi dans la région,
- 803 (24%) recrutements en Suisse hors de la région,
- 335 (10%) recrutements hors des frontières, dont 121 emplois saisonniers (nouveaux).

b) Les 3'146 départs peuvent être ventilés de différentes manières:

- Départs remplacés:

$$S_{DR} = Q_{01} - D_{01}$$

$$S_{DR} = 3'146 - 345 = 2'801$$

- Sorties d'actifs "pérennes" restant dans la région:

$$S_p = Q_{01} - S_{01}$$

$$S_p = 3'146 - 1'624 = 1'522 \quad 2)$$

- Sorties selon l'espace:

$$Q_{01} = S_{LA} + S_{01} = S_p + S_{IT} + S_{HA} + S_{EA}$$

$$Q_{01} = 1'522 + 1'624 = 1'572 + 750 + 525 + 349$$

$$(48\%) \quad (52\%) \quad (48\%) \quad (24\%) \quad (16\%) \quad (12\%)$$

1) Dans l'hypothèse où l'échantillon considéré recouvre toute la région.

2) Donc $S_p = R_p = S_{LA}$.

2.4.3. Comparaison des résultats des diverses études

C'est l'étude sur Augsburg qui contient les informations les plus détaillées relatives aux flux de main-d'oeuvre. Dans les autres cas, seules des données incomplètes sont disponibles. Des difficultés ont surgi dans le comptage des flux interrégionaux et dans celui des changements de situation notamment.

Le but de cette comparaison n'est pas de mettre en regard l'une de l'autre des études peu comparables au vu du contexte (temporel, géographique et institutionnel) dans lequel elles ont été réalisées et des objectifs poursuivis.

Elle permet cependant de se rendre compte de l'importance relative des divers flux et de l'intérêt de connaître leur structure et leur évolution dans le temps (tableau 3).

2.5. SYNTHESE

2.5.1. Stabilité des individus et des emplois

Connaissant I_N , le nombre d'individus qui occupaient en t_1 leur emploi depuis moins d'un an, il est possible de calculer I_S , le nombre d'individus "pérennes" et stables (n'ayant pas changé d'emploi en cours de période) ¹⁾:

$$I_S = I_1 - I_N = b \cdot I_0$$

Les comparaisons entre "b" et "a" d'une part, entre "b" et "e" d'autre part, sont intéressantes.

En effet, si $a = b$, cela signifie qu'aucun emploi "pérenne" n'a changé de titulaire.

En général, $a > b$ car la mobilité existe sur les emplois "pérennes".

Le rapport entre "a" et "b" peut constituer un indicateur de la mobilité sur les postes "pérennes". Plus il sera grand, plus forte sera cette mobilité. La mobilité sur les emplois

1) La réciproque est vraie si I_S est connu (nombre d'individus ayant plus d'un an d'ancienneté auprès de leur employeur en t_1).

Tableau 3: Comptabilité des flux dans les diverses études

Flux	Etude	Symb.	Augsburg	Annecy ¹⁾	Neuchâtel		
					Enquêtes	Questionnaires	Total
Recrutements:							
- Total		R ₀₁	37'950	12'509	3'273	582	3'855
- Remplac. de départa		R _{RD}	33'050	7'405	2'801	477	3'278
- Régionaux (%)		R _{LR} (%R ₀₁)	-	-	2'135 (65,2)	374 (64,3)	2'509 (65,1)
- Actifs pérennes (%)		R _{0(RLN)} (%R ₀₁)	21'115 (55,6)	7'600 (60,8)	1'522 (46,5)	-	-
- Inactifs région (%)		R _{LI} (%R ₀₁)	-	-	513 ²⁾ (18,7)	-	-
- Inactifs - total (%)		R _{IT} (%R ₀₁)	5'910 (15,6)	2'939 (23,5)	-	-	-
- Actifs hors région (%)		R _{HA} (%R ₀₁)	6'745 (17,8)	1'970 ³⁾ (15,7)	-	-	-
- Total hors région (%)		R _{HT} (%R ₀₁)	-	-	803 (24,5)	-	-
- Etrangers (%)		R _G (%R ₀₁)	2'640 (7,0)	- ³⁾	335 (10,2)	-	-
- Autres (%)		R _X (%R ₀₁)	1'540 (4,1)	-	-	-	-
Départs							
- Actifs région (%)		S _{LA} (%Q ₀₁)	20'890 (58,2)	7'170 (74,9)	1'522 (48,4)	271 (50,7)	1'793 (48,5)
- Inactifs région (%)		S _{LI} (%Q ₀₁)	-	-	-	-	-
- Inactifs total (%)		S _{IT} (%Q ₀₁)	5'245 (14,6)	1'455 (15,2)	750 (23,8)	-	-
- Actifs hors région (%)		S _{HA} (%Q ₀₁)	5'235 (14,6)	950 (9,9)	525 (16,7)	-	-
- Actifs total (nation) (%)		S _A (%Q ₀₁)	26'125 (72,8)	8'120 (84,8)	2'047 (65,1)	-	-
- Etrangers (%)		S _{GA} (%Q ₀₁)	3'050 (8,5)	-	349 (11,2)	-	-
- Autres (%)		S _X (%Q ₀₁)	1'490 (4,1)	-	-	-	-
Rotation pure (%)		r _p (%)	17,4	22,4	11,9	-	-

1) Période de 17 mois.

2) Dans l'hypothèse où l'échantillon considéré couvre toute la région.

3) La ventilation entre Français et étrangers n'a pas été effectuée.

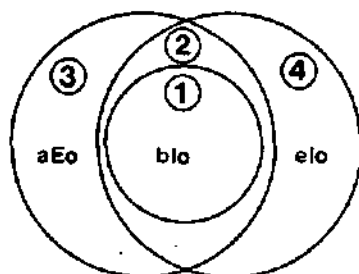
"pérennes" n'a cependant lieu que sur une fraction de ceux-ci, plus précisément sur E_{PM} emplois "pérennes", mobiles, où:

$$E_{PM} = E_p - I_S$$

La comparaison de "b" et "e" est aussi intéressante. En effet, si $e = b$, cela signifie que les actifs "pérennes" ne changent pas d'emploi. En général, $e > b$, donc une partie des actifs "pérennes" change d'emploi en cours de période. Le facteur de mobilité des actifs "pérennes" par rapport aux actifs stables est égal à $\frac{e}{b}$. Plus ce rapport est grand, plus forte est la mobilité des actifs "pérennes".

Les trois variables $a \cdot E_0$, $b \cdot I_0$ et $e \cdot I_0$ sont représentées graphiquement ci-dessous, de manière à révéler clairement les intersections et les différences entre les trois agrégats (figure 1).

Figure 1: Relations existant entre emplois et individus



Quatre parties différentes peuvent être identifiées dans ce schéma:

- Les parties 1 et 2 forment l'intersection des deux sous-ensembles $a \cdot E_0$ et $e \cdot I_0$: elles concernent les actifs "pérennes" stables (1) ou mobiles (2) sur des emplois "pérennes".
- La partie 3 concerne les actifs non "pérennes" sur des emplois "pérennes".

- La partie 4 concerne les emplois non "pérennes" occupés par des actifs "pérennes".

Chacun des sous-ensembles $a \cdot E_0$ et $e \cdot I_0$ peut être décomposé en trois sous-groupes, dont deux leur sont communs. Pour $a \cdot E_0$, il s'agit des groupes suivants:

- Emplois stables occupés par des actifs stables ($b \cdot I_0$) (1).
- Emplois stables occupés par des actifs "pérennes" instables (2).
- Emplois stables occupés par des actifs non "pérennes" (3).

Pour $e \cdot I_0$, nous pouvons également différencier trois groupes:

- Actifs "pérennes" stables occupés dans des emplois stables ($b \cdot I_0$) (1).
- Actifs "pérennes" instables occupés dans des emplois stables (2).
- Actifs "pérennes" occupés dans des emplois créés ou supprimés durant la période (4).

Pour parvenir à ces désagréations, il faut disposer, pour chaque mouvement, de données permettant de dire la cause d'un recrutement ou d'un départ (remplacement, création ou suppression de postes) et le type de personne dont il s'agit (entrée ou sortie de l'activité, changement d'emploi intra- ou inter-régional).

2.5.2. Mouvements des travailleurs et des emplois

On peut comparer les emplois et les individus qui ont connu un mouvement entre t_0 et t_1 .

Parmi I_T individus actifs à un moment ou à un autre de la période, I_S n'ont pas changé d'emploi, alors que I_M occupent un emploi différent. De ce fait:

$$I_M = I_T - I_S$$

où I_M = nombre d'individus ayant connu au moins un mouvement, qu'il s'agisse d'un changement de situation (passage

actif-inactif et inversément) ou d'un changement d'emploi.

- I_T = total des individus occupés dans la région entre t_0 et t_1
- I_S = individus "pérennes" stables.

Le total I_M peut aussi s'écrire:

$$I_M = A_{01} + S_{01} + I_{PM}$$

où A_{01} = accès à l'emploi dans le système régional

S_{01} = sorties du système régional de l'emploi, et

I_{PM} = individus "pérennes" mobiles. Ce nombre correspond aussi à R_p et à S_p (flux de main-d'oeuvre entre postes au sein de la région).

Ces I_M individus ont été occupés sur un nombre d'emploi déterminé (E_M): emplois "pérennes" sur lesquels ont eu lieu des mouvements de main-d'oeuvre (E_{PM}), créations (C_{01}) et disparitions (D_{01}) d'emplois:

- $E_{PM} = E_p - E_S$ et
- $E_M = E_{PM} + C_{01} + D_{01}$

où E_M = Emplois "mobiles"

E_{PM} = Emplois "pérennes" mobiles

C_{01} = Créations d'emplois

D_{01} = Disparitions d'emplois

Le total des mouvements répertoriés dans la région est égal à la somme des recrutements et des départs, soit:

$$M_{01} = R_{01} + Q_{01}$$

où M_{01} = total des flux

R_{01} = recrutements

Q_{01} = départs

On peut alors calculer les mouvements par individu "mobile" (M_{IM}):

$$M_{IM} = M_{01}/I_M$$

et les mouvements par emploi "mobile" (M_{EM}):

$$M_{EM} = M_{01}/E_M$$

2.5.3. Application: Exemple issu de l'étude de cas de Neuchâtel
(enquêtes)

Sur les 20'236 individus actifs en t_1 , environ 2'564 avaient moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupait alors. On peut à partir de là calculer les actifs "pérennes" stables (I_S):

$$I_S = 20'236 - 2'564 = 17'672$$

Ce chiffre correspond à E_S emplois "pérennes" stables (sans changement d'occupant).

Comme $I_S = b \cdot I_0$, on en déduit que le coefficient de stabilité dans l'emploi des individus vaut 0,879 (ou 87,9%).

On obtient donc $a = 0,983$, $b = 0,879$ et $\frac{a}{b} = 1,12$, facteur de mobilité sur les postes "pérennes".

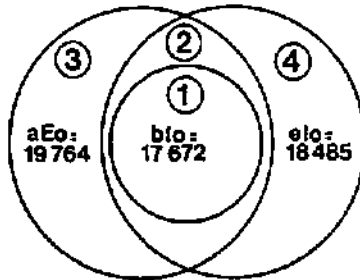
Cette mobilité concerne en outre $E_p - I_S$ emplois "pérennes", soit:

$$\begin{array}{rcccl} 19'764 & - & 17'672 & = & 2'092 \\ \text{emplois} & & \text{actifs} & & \text{emplois} \\ \text{"pérennes"} & & \text{"pérennes"} & & \text{"pérennes"} \\ & & \text{stables} & & \text{mobiles} \end{array}$$

Le facteur de mobilité des actifs "pérennes" ($\frac{a}{b}$) s'élève à 1,37. Ce ratio permet ainsi d'éliminer la mobilité de participation à l'activité et de pouvoir apprécier l'intensité de la seule mobilité entre postes.

Quant au schéma comparant $a \cdot E_0$, $b \cdot I_0$ et $e \cdot I_0$, il ne peut être reconstitué que partiellement, en raison d'un manque d'information (figure 2).

Figure 2: Relations existant entre emplois et individus dans la région



Ne connaissant pas la fraction d'actifs "pérennes" stables ayant changé d'emploi ("pérennes"), les classes 2, 3 et 4 ne peuvent être quantifiées. On sait seulement que $(2) + (3) = 2'092$ et que $(2) + (4) = 813$.

Les données synthétiques relatives aux mouvements des emplois et des individus conduisent aux résultats suivants:

- Individus mobiles (I_M):

$$\begin{aligned}
 I_M &= I_T - I_S \\
 I_M &= 21'860 - 17'762 = 4'188, \text{ ou} \\
 I_M &= A_{O1} + S_{O1} + I_{PM} \\
 I_M &= 1'751 + 1'624 + 813 = 4'188
 \end{aligned}$$

- Emplois mobiles (E_M):

Les mouvements ont eu lieu sur E_M emplois "mobiles". Pour ce calcul, il faut d'abord connaître E_{PM} (emplois "pérennes mobiles"):

$$\begin{aligned}
 E_{PM} &= E_P - I_S \\
 E_{PM} &= 19'764 - 17'672 = 2'092
 \end{aligned}$$

Alors:

$$\begin{aligned}
 E_M &= E_{PM} + C_{O1} + D_{O1} \\
 E_M &= 2'092 + 472 + 345 = 2'909
 \end{aligned}$$

- Total des mouvements (M_{O1}):

$$\begin{aligned} M_{O1} &= R_{O1} + Q_{O1} \\ M_{O1} &= 3'273 + 3'146 = 6'419 \end{aligned}$$

On connaît alors:

- Les mouvements par individu "mobile" (M_{IM}):

$$\begin{aligned} M_{IM} &= M_{O1} / I_M \\ M_{IM} &= 6'419 / 4'188 = 1,53 \end{aligned}$$

- Les mouvements par emploi "mobile" (M_{EM}):

$$\begin{aligned} M_{EM} &= M_{O1} / E_M \\ M_{EM} &= 6'419 / 2'909 = 2,21 \end{aligned}$$

A l'exception des coefficients, les résultats obtenus ont été présentés sous forme graphique dans la figure 3.

2.5.4. Comparaison des résultats

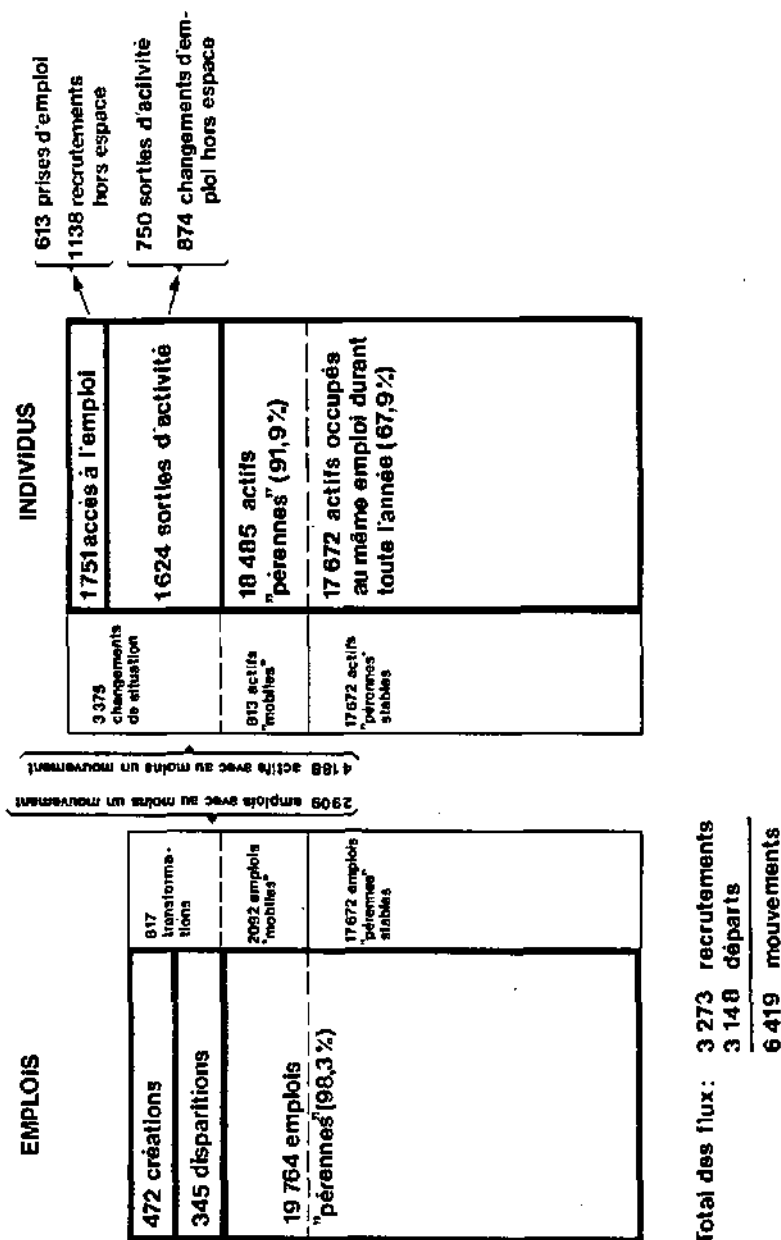
Des informations fiables relatives à la stabilité de la main-d'oeuvre ne pouvaient être récoltées que par enquête auprès des établissements. Tel ne fut pas le cas dans l'étude sur Augsburg, puisque les informations prélevées concernaient uniquement les flux de main-d'oeuvre. Une estimation de la proportion des actifs impliqués dans un changement d'emploi a cependant été effectuée, de laquelle a été déduit le coefficient de stabilité (tableau 4).

Les trois ratios calculés entre les trois coefficients de stabilité (emplois "pérennes", actifs "pérennes", actifs stables) révèlent des modes de fonctionnement assez différents entre les bassins (en termes relatifs):

- forte mobilité des actifs dans le cas d'Augsburg
- forte mobilité des emplois dans le cas d'Annecy
- nombreux changements de situation à Neuchâtel.

Le calcul des ratios "Mouvements par actif mobile" et "Mouvements par emploi mobile" montre que la mobilité ne concerne qu'un petit nombre d'emploi et un petit nombre

Mouvement des individus et des emplois



d'individus. Dans tous les cas où des calculs complets ont pu être effectués, les mouvements sur les emplois "mobiles" ont dépassé ceux des individus "mobiles". Les différences ne sont cependant pas aussi grandes dans le cas d'Annecy que dans ceux de Neuchâtel et d'Augsburg. Elles montrent la spécificité de chaque bassin.

D'une manière générale, on peut affirmer qu'il existe un petit nombre d'actifs très mobiles, mais que leur mobilité se réalise sur un nombre encore plus limité d'emplois.

L'explication du fonctionnement du marché de l'emploi doit donc être recherchée, en partie tout au moins, du côté des emplois offerts, autrement dit des entreprises.

Tableau 4: Synthèse des résultats

Etude Comptabilité	Augsburg	Annecy	Neuchâtel		
			Enquêtes	Questionnaires	Total
Actifs stables I_g	143'000*	29'391	17'672	1'770	19'442
Coeff. de stabilité b	81,7 *	84,3	87,9	85,5	87,7
$\frac{e}{b}$	1,12*	1,09	1,05	-	-
$\frac{s}{b}$	1,20*	1,11	1,12	1,14	1,12
$\frac{s}{e}$	1,08	1,02	1,07	-	-
Actifs mobiles: I_M (% I_g)	48'900* (27,9)	11'263 (27,7)	4'188 (19,2)	-	-
Actifs "pérennes" mob.: I_{PM} (% I_P)	17'000 ¹⁾ (9,7)	2'549 (8,0)	813 (4,4)	-	-
Emplois "pérennes" mob.: E_{PM} (% E_P)	29'200* (17,0)	3'281 (10,0)	2'092 (10,6)	244 (12,1)	2'336 (10,7)
Emplois mobiles: E_M (% E_P)	36'900* (20,5)	10'556 (26,4)	2'909 (14,1)	406 (18,7)	3'315 (14,6)
Total flux: M_{01}	73'850	22,085	6'419	1'116	7'534
Mouvements par actif mobile: M_{IM}	1,3*	2,0	1,5	-	-
Mouvements par emploi mobile: M_{EM}	2,0*	2,1	2,2	2,7	2,3

1) Il s'agit d'estimations assez grossières, dans la mesure où les enquêtes n'ont pas été menées dans les entreprises.

* Résultats calculés à partir de l'estimation de 1). Les résultats n'ayant pas été présentés sous forme comptable, de grandes différences apparaissent selon les modes de calculs.

2.6. MOBILITE "DIRECTRICE" ET MOBILITE "INDUITE": DEUX CONCEPTS POUR UNE EXTENSION DU SCHEMA

2.6.1. Présentation du modèle

La mobilité résulte à la fois de changements volontaires d'individus ou de modifications du comportement des entreprises. Pour apprécier l'importance respective de ces deux causes, il faut d'abord distinguer deux formes de mobilité (Vincens 1975 et 1979):

- "La mobilité directrice", consécutive à des "vacances autonomes d'emplois" (A) comprend les créations d'emplois (C_{01}) et les remplacements d'individus cessant leur activité professionnelle (S): $A = C_{01} + S$
- "La mobilité induite" consiste dans le remplacement d'actifs "pérennes" stables.

La mobilité induite est reliée de manière simple à la mobilité directrice, si l'on admet que la proportion d'actifs occupés changeant d'emploi est constante durant la période. Si cette proportion est c et si M représente le nombre de changements d'emploi effectués par des actifs "pérennes" dont l'emploi n'est pas supprimé et qui doivent donc être remplacés, on obtient la relation:

$$M = c \cdot A + c^2 \cdot A + c^3 \cdot A + \dots + c^n \cdot A = \frac{c}{1-c} \cdot A \quad 1)$$

On constate ainsi que la mobilité d'un actif rend possible la mobilité d'un autre actif (à condition bien sûr que le poste ne soit pas supprimé).

Une fois déclenchée par une cause "autonome", la succession des mouvements ne prend fin que lorsqu'un poste est supprimé ou qu'est embauché un individu n'occupant aucun emploi (chômeur, inactif ou jeune diplômé).

1) Il s'agit donc d'une forme de multiplicateur dans lequel la dimension temporelle, absente du schéma, pourrait être introduite au travers de la durée de vacance des emplois.

Reste à considérer une dernière catégorie de flux: les individus licenciés durant la période (à la suite d'une suppression de postes - licenciement économique) qui ont retrouvé un emploi avant la fin de celle-ci (Le_1).

Les occupants d'autres emplois supprimés en cours de période peuvent ne pas reprendre d'emploi volontairement, ne pas retrouver d'emploi (chômeurs) ou être sortis volontairement d'activité, ce dont ont profité des entreprises pour supprimer les postes concernés (Le_2).

La somme de ces deux groupes d'individus correspond au total des postes supprimés:

$$D_{o1} = Le_1 + Le_2$$

Le total des changements d'emploi (N) accomplis par des actifs "pérennes" (I_p) devient alors:

$$N = M + Le_1$$

On définit aussi le taux de mobilité des actifs "pérennes":

$$tm_{ap} = \frac{N}{I_p}$$

Le nombre d'embauches observées en cours de période équivaut alors à la somme des vacances autonomes d'emplois (suite à une création d'emploi ou à une sortie d'activité remplacée) et des postes vacants par suite de changements d'emploi d'actifs "pérennes":

$$R_{o1} = A + N = C_{o1} + S + M + Le_1$$

Par ailleurs, on sait que:

$$C_{o1} = \Delta E + Le_1 + Le_2$$

De ce fait,

$$A = \Delta E + Le_1 + Le_2 + S \text{ et}$$

$$N = M + Le_1 = \frac{c}{1-c} (\Delta E + Le_1 + Le_2 + S) + Le_1$$

$$\text{donc } N = \frac{c}{1-c} (\Delta E + Le_2 + S) + Le_1 \left(1 + \frac{c}{1-c}\right)^1$$

1) Le multiplicateur de Le_1 a la même forme que le multiplicateur keynésien.

On peut en premier lieu constater l'importance que peuvent avoir des licenciements économiques sur la mobilité des travailleurs. Cette réflexion est particulièrement importante en période de mutations structurelles. En effet, des évolutions divergentes de l'emploi dans les secteurs provoquent nettement plus de flux sur le marché de l'emploi que le simple passage d'un secteur à un autre. L'importance plus grande du multiplicateur pour les licenciements économiques ($\Delta E + Le_2 + S$) s'explique de la manière suivante: pour compenser Le_1 licenciements, il faut au moins Le_1 créations de compensation, qui induisent ensuite $(\frac{c}{1-c} \cdot Le_1)$ flux. Toute suppression d'emploi nécessite donc un fonctionnement parfait du marché de l'emploi: création d'emplois et continuité de l'échelle des qualifications notamment.

Ce schéma a l'avantage de mettre en évidence des processus multiples et le rôle des divers agents:

- Les créations et suppressions varient d'abord selon la conjoncture et la croissance économique.
- La concurrence entre entreprises influence le nombre d'emplois vacants (problèmes de recrutement) et l'intensité de la mobilité.
- Il faut ensuite tenir compte du mode de gestion de la main-d'oeuvre (on licencie immédiatement en période de crise - mode de gestion empirique - ou on cherche au maximum à maintenir le "capital humain" dans l'entreprise - mode de gestion orienté sur les ressources humaines). Celui-ci influence également le coefficient c .
- La démographie et l'environnement socio-culturel (âge de la retraite, attitude face à l'activité) influencent S .
- Le comportement des salariés est représenté par le coefficient c .

Par une analyse diachronique, on pourrait de la sorte connaître les variables dont la valeur s'est modifiée le plus fortement. Ceci permettrait de rechercher la véritable explication de la mobilité, et surtout d'observer les modifications de ces facteurs explicatifs dans le temps.

L'application de cette réflexion au niveau régional est également prometteuse. Une analyse comparative interrégionale permettrait ainsi de prendre en considération de manière relativement simple la structure de l'emploi. En effet, dans un sous-espace dans lequel les entreprises disposeraient toutes d'un marché interne développé, la mobilité "induite" serait nulle, les recrutements s'opérant en premier emploi et les changements d'emploi étant internes.

A l'inverse, lorsque les entreprises sont petites ou ne pratiquent pas, pour une raison ou pour une autre, la promotion interne, la mobilité "induite" serait beaucoup plus élevée que la mobilité "directrice". L'absence de recrutement de débutants conduirait à allonger le processus.

2.6.2. Tentative d'application: Exemple issu de l'étude de cas de Neuchâtel (enquêtes)

Les données collectées lors des enquêtes ne comprenaient pas la distinction entre Le_1 et Le_2 . Ceci rend l'application du schéma difficile. Par ailleurs, l'espace dans lequel les flux doivent être considérés peut varier: un changement d'emploi dans une autre région ou à l'étranger doit-il être considéré comme un changement d'emploi ou comme une sortie d'activité ?

Les options prises influencent significativement les résultats, puisque l'on considère soit l'ensemble des flux qui sont induits, soit les seuls flux locaux.

Deux exemples d'application sont présentés ici à titre d'illustration sur la base des données de l'étude sur Neuchâtel.

Quelques précisions doivent aussi être faites:

- Les " Le_1 " font partie des changements "volontaires", lorsque l'individu reprend un emploi.
- Les " Le_2 " font partie des cessations d'activité, lorsque l'individu ne reprend pas d'emploi (S'). S' vaut $S + Le_2$.

La variable A est donc à définir comme suit:

$$A = \Delta E + S + Le_1 + Le_2 = \Delta E + S' + Le_1$$

Trois valeurs de S' peuvent être calculées: (S'_1):

- a) Sorties d'activité au sens strict: $S'_1 = 750$
- b) Sorties d'activité plus départs
vers l'étranger : $S'_2 = 1'099$
- c) Sorties d'activité plus change-
ments d'emploi hors du bassin : $S'_3 = 1'624$ ¹⁾

Les valeurs respectives de A_i sont donc:

$$A_1 = 877 + Le_1$$

$$A_2 = 1'226 + Le_1$$

$$A_3 = 1'757 + Le_1$$

Le_1 n'est pas connu. Deux hypothèses sont testées ici:

- a) $Le_1 = 0$, ce qui caractérise une période de stabilité économique.
 - b) $Le_1 = 150$, ce qui caractérise une période de mutations structurelles moyennes.
- a) $Le_1 = 0$

Dans ce cas, $N_i = M_i$ $N = R_{01} - A_i$ et $c = \frac{N_i}{A + N_i}$

Donc $N_1 = 2'396$ $c_1 = 0,732$

$N_2 = 2'047$ $c_2 = 0,625$

$N_3 = 1'516$ $c_3 = 0,463$

1) Ce chiffre correspond à celui de la variable S_1 définie précédemment: (2.3.1.).

Les multiplicateurs respectifs $(\frac{c_i}{1-c_i})$ valent:

$$k_1 = 2,73$$

$$k_2 = 1,67$$

$$k_3 = 0,86$$

Ceci signifie qu'à toute vacance autonome font suite 2,73 flux si l'on omet toute barrière géographique, mais seulement 0,86 flux locaux. Ce résultat exprime clairement l'interdépendance entre les systèmes régionaux et les effets d'induction de la mobilité sur l'extérieur. Il reste cependant à étudier la nature de ces flux, et notamment les catégories de main-d'oeuvre concernées. Des phénomènes de substitution peuvent en effet apparaître et conduire à une modification qualitative de la structure de la main-d'oeuvre.

b) $Le_1 = 150$

Dans ce cas, les valeurs de A_i deviennent:

$$A_1 = 1'027$$

$$A_2 = 1'376$$

$$A_3 = 1'907$$

Les N_i et les M_i ($N_i = Le_1$) valent alors:

$$N_1 = 2'246 \qquad M_1 = 2'096$$

$$N_2 = 1'897 \qquad M_2 = 1'747$$

$$N_3 = 1'366 \qquad M_3 = 1'216$$

Les coefficients c_i et les multiplicateurs k_i sont alors:

$$c_1 = 0,719 \qquad k_1 = 2,56$$

$$c_2 = 0,559 \qquad k_2 = 1,27$$

$$c_3 = 0,389 \qquad k_3 = 0,64$$

Ces valeurs sont significativement plus faibles que dans le cas précédent. La différence est représentée par les flux induits par les 150 licenciements (Fl_1), soit respectivement:

$$Fl_1 = 534$$

$$Fl_2 = 341$$

$$Fl_3 = 246$$

Il est facile de calculer également les flux induits par toute création d'emploi ou par toute vacance autonome.

Ces divers résultats ne sont que difficilement utilisables tels quels, car ils ne prennent, à l'instar de ceux de l'ensemble de la comptabilité locale de l'emploi, tout leur sens que dans une vision comparative diachronique ou interrégionale.

Le modèle gagnerait naturellement à être affiné en tenant compte des niveaux de qualification et des motifs précis des départs, afin de calculer les multiplicateurs spécifiques à chaque type d'emploi. Les informations requises ne sont cependant pas disponibles et ne justifient pas de tels développements.

L'objet de cette section était d'apporter une réflexion supplémentaire à l'analyse des flux effectuée sous la forme comptable et de montrer de manière différente l'impact des mutations structurelles sur la mobilité des travailleurs. On obtient ainsi une image claire de la dynamique globale de l'allocation de la main-d'oeuvre.

2.7. CONCLUSION

2.7.1. Résumé des principaux résultats

L'objet premier de ce chapitre consistait en la présentation d'un schéma d'analyse cohérent réunissant les données relatives aux emplois, aux individus et aux mouvements. Ce schéma

a permis une comparaison d'analyses assez différentes dans leurs méthodes et leurs objectifs. Il constitue aussi une base de référence pour la constitution de comptabilités locales de l'emploi, dont la mise en place fournirait d'excellentes indications pour réagir face à des modifications importantes du fonctionnement du marché de l'emploi.

Sur le plan des seuls résultats, on peut retenir les éléments suivants ¹⁾:

- Les mouvements de créations et de disparitions d'emplois sont loin d'être négligeables, puisqu'ils peuvent concerner entre 4 et 18% du total des emplois à un moment donné. Ce chiffre est inférieur lorsque l'unité de référence est l'établissement ou le groupe d'emplois, mais il cache dans tous les cas les mouvements liés aux restructurations internes.
- Les mouvements du nombre des emplois ne suffisent pas pour expliquer la mobilité des individus. En effet, entre 10 et 12% des emplois "pérennes" ont changé au moins une fois d'occupant.
- Le nombre total des emplois sur lesquels ont eu lieu des mouvements est considérable, puisqu'il varie entre 14 et 26% du nombre des emplois ayant existé à un moment ou à un autre de la période.
- Entre 19 et 28% des individus ont connu au moins un mouvement sur le marché de l'emploi, dont 15 à 20% sous forme d'un changement de situation (entrée et sortie d'activité) et 4 à 10% sous forme d'un changement d'emploi. On ne peut cependant rien affirmer ici sur la mobilité des individus.
- Vu le résultat précédent, il est en apparence paradoxal de remarquer que 82 à 88% des individus n'ont pas changé d'emploi au cours de la période. Ceci s'explique par le fait

1) On a considéré les valeurs extrêmes obtenues lors des comparaisons.

que certains individus ont changé plusieurs fois d'emploi. On peut de ce fait aussi comprendre pourquoi le nombre d'actifs concernés par un changement d'emploi interne à la région est faible.

- Les entrées dans le marché de l'emploi dans chaque région sont élevées: 40 à 53%. Elles comprennent les entrées en activité (16 à 24%), les changements d'emploi entre bassins (10 à 17%) et les flux avec l'étranger (8 à 11%). Il n'est donc pas possible de considérer un bassin d'emploi comme un espace fermé, ni d'ignorer l'importance de l'entrée en activité.
- La proportion des changements d'emplois est importante: 65 à 80%. Parmi eux, 15 à 25% impliquent un changement de bassin d'emploi ou de pays. La mobilité entre emplois mérite donc d'être examinée plus en détail, puisqu'elle représente la majorité des flux sur le marché de l'emploi. Il semble en particulier indispensable d'étudier la nature de ces changements d'emploi (volontaires ou non; survenus après un court ou un long séjour; motifs précis; etc.) et les catégories de main-d'oeuvre concernées.
- La mobilité ne concerne qu'un petit nombre d'emplois et d'individus. La proportion d'actifs mobiles est cependant toujours plus élevée que celle des emplois mobiles et révèle l'intérêt d'une analyse auprès des établissements.
- Dans tous les cas, on a vu que la prise en considération des flux de main-d'oeuvre est nécessaire pour montrer les processus en oeuvre sur le marché de l'emploi. Le seul bilan quantitatif ne suffit donc pas pour comprendre le fonctionnement du marché de l'emploi et pour remédier de manière adéquate à une éventuelle insuffisance de la capacité d'adaptation du système régional. Pour cerner cette dernière, il est possible de calculer le ratio: "Total des mouvements d'individus/Total des mouvements d'emplois".

Exprimé algébriquement, ce ratio équivaut à :

$$\frac{R_{01} + Q_{01}}{C_{01} + D_{01}}$$

Les valeurs prises dans les diverses études sont les suivantes: Augsburg-0,10; Annecy-0,33; Neuchâtel (E)-0,13; Neuchâtel (Q)-0,15; Neuchâtel (T)-0,13 ¹⁾. Il n'y a donc guère que dans le cas d'Annecy, en raison d'une forte croissance de l'emploi, que les mouvements des emplois eux-mêmes contribuent significativement à l'explication de la mobilité. Il faut cependant préciser que ces coefficients varient fortement entre les unités considérées au sein d'un bassin d'emploi. C'est ainsi que dans l'étude sur Augsburg, les coefficients calculés étaient compris entre 0,0 et 0,5 pour les agrégats constitués, ce qui montre bien que les ajustements nécessaires ne surviennent pas linéairement, mais réclament des capacités d'adaptation très différenciées selon les entreprises ou les branches.

Des résultats similaires ont pu être observés dans l'étude sur Neuchâtel, où des coefficients proches de 0,5 ont également été calculés pour certains établissements en forte expansion ou en crise.

- L'idée développée dans ce chapitre de la distinction entre la mobilité "directrice" et la mobilité "induite" conduit à plusieurs résultats intéressants. Elle permet de montrer l'importance d'un bon fonctionnement du marché de l'emploi en période de mutations structurelles ou de cycles conjoncturels différents selon les régions ou les branches. Elle conduit aussi à tenir compte davantage de l'agent Entreprise, ainsi que des composantes socio-démographiques de la main-d'oeuvre. L'intérêt du concept de multiplicateur enfin réside en particulier dans le fait qu'il montre les implications cumulatives de toute mobilité des emplois ou des individus, et partant l'importance de l'existence de structures du marché de l'emploi à haute capacité fonctionnelle.

1) à Compiègne, ce ratio valait 0,17.

2.7.2. IMPLICATIONS

L'élaboration d'une comptabilité de l'emploi constitue seulement une base de travail. Il n'est pas possible d'en tirer des conclusions définitives sur une éventuelle segmentation du marché de l'emploi, car on ignore encore les motifs de la mobilité, les catégories de travailleurs concernées, les relations entre le cycle de vie des travailleurs et la mobilité, et surtout le rôle joué par l'entreprise dans l'explication des flux de main-d'oeuvre.

D'autres méthodes et concepts sont donc requis pour pouvoir progresser dans cette voie. Parmi les principales études locales réalisées en Europe, deux catégories d'approches méritent d'être distinguées. Elles s'appuient l'une et l'autre sur certains aspects des théories de la segmentation:

- a) Face aux nombreuses mutations des structures économiques et sociales, l'un des aspects centraux de la réflexion devient la capacité d'adaptation du système régional de l'emploi. Deux approches ont été effectuées dans ce sens en Allemagne. Leur problématique est intéressante, bien qu'elle soit issue de la période de haute conjoncture. L'objet précis visé était l'étude de la capacité fonctionnelle des marchés régionaux de l'emploi, et la définition de critères permettant de prendre des mesures de politique régionale destinées à combler d'éventuels déficits (chapitre 3).
- b) La mise en évidence du caractère non aléatoire des flux de main-d'oeuvre a révélé l'existence de structures sur le marché de l'emploi. Il devenait alors important de tester l'hypothèse de la segmentation et d'envisager des méthodes d'analyse permettant d'identifier des segments, c'est-à-dire des sous-marchés ou des "chemins de mobilité". L'objectif des études réalisées dans ce but était au départ essentiellement de nature théorique et méthodologique, et n'a fait place que très récemment à certaines approches davantage orientées sur la mise en oeuvre d'une politique régionale (chapitres 4, 5 et 6).

CHAPITRE 3: SEGMENTATION ET CAPACITE FONCTIONNELLE DES MARCHES REGIONAUX DU TRAVAIL

3.1. Le concept de capacité fonctionnelle

La discussion menée au début des années 70 en Allemagne au sujet de l'orientation à donner à la politique régionale a abouti au concept de régions fonctionnelles. Parmi les trois dimensions données à ce concept, c'est certainement la notion de capacité fonctionnelle des marchés régionaux du travail qui constituait le point central de la réflexion. Il s'agissait en fait, en favorisant les possibilités de mobilité intra-régionale, de rendre en partie superflus les flux migratoires interrégionaux (Buttler/Gerlach/Liepmann 1975, p. 66).

Pour D. Marx (1975b, p. 11), la capacité fonctionnelle est définie par l'existence simultanée d'une qualité élevée des emplois offerts par des entreprises concurrentielles et garantissant un niveau de revenu acceptable et d'une bonne qualification de la main-d'oeuvre, donc par la possibilité de réaliser le plus grand nombre possible de changements d'emploi au sein de la région, notamment lors de fluctuations conjoncturelles.

Au vu de l'évolution différentielle du volume et de la structure de l'emploi entre les régions, l'hypothèse selon laquelle la capacité fonctionnelle du marché du travail est très différente selon les régions avait été largement admise. Au-delà de cette première affirmation, il convenait de mieux cerner ce qu'on entendait par le concept de capacité fonctionnelle et d'examiner comment on pouvait en apprécier la qualité.

3.2. ORIGINE DES APPROCHES

Les recherches empiriques réalisées en Allemagne par Biehler et al. (1981) et Keil (1982) autour du concept de capacité fonctionnelle tentent l'une et l'autre d'effectuer la synthèse entre les théories de la polarisation et celles de la segmentation ¹⁾.

Leurs approches sont en effet issues de plusieurs travaux d'économie régionale montrant les limites de la politique d'incitation aux implantations industrielles et décrivant les caractéristiques du développement souvent précaire des zones périphériques (Gerlach/Liepmann 1972 et 1973; Gerlach/Kühner 1974; Gerlach 1974).

Au-delà des simples constatations qui ont été faites est apparue la nécessité de trouver des explications aux phénomènes et de proposer des concepts analytiques plus pertinents.

S'appuyant sur les apports de la théorie de la segmentation, et notamment sur le concept de sous-marché, les auteurs ont défini la capacité fonctionnelle du marché du travail par l'importance relative des divers types de sous-marchés existant au sein de la région donnée. A ce propos, ils précisent qu'une capacité fonctionnelle insuffisante ne constitue pas une imperfection ou une anomalie, mais qu'elle résulte de la structure même du marché du travail, exprimée ici en termes de segments ou de sous-marchés.

3.3. POLARISATION ET SEGMENTATION

Les raisonnements de base sont assez proches de ceux qui ont été présentés dans le chapitre relatif aux théories de la segmentation ²⁾.

1) Ces deux recherches ont été réalisées sous la direction de F. Buttler (Paderborn).

2) Voir Partie I, chapitre 4.

Le caractère précaire et dépendant du développement des régions périphériques a conduit à retenir le concept de relations centre/périphérie. L'économie elle-même présente aussi un caractère dual, comprenant un secteur primaire ou central (stable) et un secteur secondaire ou périphérique (sensible aux fluctuations conjoncturelles et produisant des biens standardisés). Il faut aussi distinguer les entreprises "actives" et "passives" 1).

Le marché du travail peut pour sa part être divisé en un marché primaire (comprenant deux niveaux) et en un marché secondaire.

- 1) Cette distinction a été proposée par K. Behring et B. Lutz (Behring 1969 et Behring/Lutz 1970) dans le cadre d'une étude portant sur la construction d'une méthode d'analyse de la capacité fonctionnelle des marchés régionaux du travail. L'argumentation est la suivante: Face au changement, les agents régionaux doivent faire preuve de grandes capacités d'adaptation. En général, c'est de la main-d'oeuvre qu'on attend cette adaptation (mobilité). Mais, afin d'éviter l'émigration, il semble plus important de tenter d'accroître la capacité d'adaptation des entreprises. C'est dans ce contexte qu'une typologie idéale d'entreprises a été construite. Les auteurs ont ainsi distingué les firmes capables de réagir positivement à toute perturbation externe, de poursuivre une stratégie à long terme et d'influencer le marché des produits en vue d'améliorer leur position ("Reaktions-/Aktions-Betriebe", appelées ici "actives"), et les entreprises qui subissent simplement l'évolution économique sans avoir aucune influence sur elle ("Anpassungs-Betriebe", appelées ici "passives").

Les entreprises "passives" répercutent directement sur leurs effectifs l'évolution de la demande, alors que les entreprises "actives", outre leur plus faible sensibilité aux fluctuations, procèdent à une partie des ajustements au travers de processus internes (formation, mobilité interne, stockage, etc.).

La répartition inégale des deux types d'entreprises dans les divers marchés régionaux du travail doit contribuer à expliquer leur capacité fonctionnelle différente. Il est en effet supposé que dans les régions périphériques, c'est le type "passif" qui domine, alors que le type "actif" se rencontre dans les régions offrant déjà des conditions optimales sur d'autres plans.

Il existe enfin une relation entre le dualisme marché primaire/marché secondaire et celui de marché interne/marché externe.

Comme dans les premières approches duales, les auteurs ont tenté de réunir ces différents aspects au sein d'une seule définition pour rendre compte de la problématique régionale. C'est ainsi que les régions périphériques sont caractérisées essentiellement par la localisation d'établissements secondaires (ou de sous-traitants produisant des biens standardisés - économie secondaire), "passifs", offrant des emplois peu qualifiés (segment secondaire), donc ne disposant pas de marchés internes.

Les caractéristiques du centre sont strictement inverses: sièges centraux, emplois primaires à haut niveau de qualification dans des entreprises "actives" disposant d'un marché interne (Buttler/Gerlach/Liepmann 1975, pp. 76s et 1977, pp. 110-113).

Les caractéristiques qui sont ainsi révélées sont celles de régions typiques.

Cependant, au lieu de les considérer comme telles, les auteurs ont cherché à simplifier l'approche pour la rendre opérationnelle. Ils ont considéré les diverses relations mentionnées (entre la dualisation de l'économie et celle du marché du travail, et entre les couples segment primaire/secondaire et marché interne/externe) comme des égalités. De ce fait, ils estiment qu'il est suffisant de cerner l'importance des marchés internes pour rendre compte de la capacité fonctionnelle du marché régional et pour expliquer les phénomènes de polarisation et les relations de dépendance entre le centre et sa périphérie.

Mais, s'il est évident que les marchés internes se trouvent plus facilement dans le secteur primaire de l'économie, duquel on peut attendre au moins la stabilité, voire un

certain dynamisme, il est tout aussi clair que ces deux concepts ne se recouvrent pas, essentiellement parce qu'une entreprise ou un secteur ne sont pas homogènes et qu'on ne peut pas passer directement de concepts micro-économiques à une vision globale ¹⁾. Le point de départ de l'analyse, c'est-à-dire que la proportion des emplois qui est insérée dans des marchés internes rend compte de la capacité fonctionnelle du marché du travail d'une région apparaît donc comme incertain.

3.4. LE ROLE DES MARCHES INTERNES

Le rôle que les auteurs ont attribué aux marchés internes s'explique par les résultats de plusieurs travaux réalisés dans le domaine: stabilité et sécurité de l'emploi, perspectives promotionnelles, capacité d'adaptation interne face aux fluctuations conjoncturelles ou au progrès technique, et ceci grâce à une maîtrise technologique et à un contrôle sur les marchés des produits. C'est dans ce genre d'arguments, issus très clairement de la période de haute conjoncture, que les auteurs ont recherché les éléments nécessaires pour justifier leur hypothèse de base. Les ambiguïtés sous-jacentes transparaissent déjà lors d'une première lecture des textes, car les arguments empruntés aux théories des marchés internes ou aux études relatives à la capacité d'adaptation et d'innovation des entreprises et à la division fonctionnelle du travail y sont entremêlés. Mais en ramenant dans tous les cas le débat aux marchés internes, les auteurs ne parviennent qu'à décrire les caractéristiques des entreprises-types. Cette démarche présente donc l'inconvénient de réduire drastiquement le champ d'application des concepts.

1) Voir l'argumentation qui a été proposée dans la Partie I, chapitres 3 (3.1.3. et 3.1.4.) et 4 (4.2.3., 4.3.3. et 4.5.4.).

La simplicité des concepts proposés cache pourtant des incertitudes considérables, qui apparaissent d'ailleurs aussi dans les théories de la segmentation. Les problèmes surgissent en particulier lors de la confrontation avec la réalité et lors de la proposition de mesures de politique régionale. F. Buttler et K. Gerlach (1978) proposent ainsi de réorienter la politique régionale dans le sens de l'implantation d'entreprises disposant de marchés internes. Il faudrait évidemment doter les régions des infrastructures nécessaires pour pouvoir réaliser cet objectif. H.J. Keil (1982) estime pour sa part que l'on doit inciter les autorités à axer leurs efforts sur les entreprises peu favorisées, afin d'améliorer la qualité et le nombre des emplois qu'elles offrent.

Chercher à développer les marchés internes est une idée qui semble pertinente si leur existence est liée à la stabilité de l'activité. Cependant, il existe des entreprises très dynamiques qui n'ont pas de véritable marché interne, et les exemples où la présence de marchés internes a eu des conséquences défavorables au niveau régional sont nombreux. Cela a été le cas chaque fois que des emplois à qualification spécifique ont disparu dans des entreprises disposant d'un monopole régional ou dans des branches spécialisées dans certaines régions (charbon, acier, textile, horlogerie, etc.). En période de mutation technologique, lorsque se modifient substantiellement les qualifications requises, il est possible que l'entreprise ait avantage à licencier une partie de sa main-d'oeuvre et à engager des travailleurs qui disposent de la nouvelle qualification, plutôt que d'utiliser son système interne de formation (probablement inadapté) pour le recyclage de son personnel.

Dans l'industrie en tout cas, le concept de marché interne constitue donc une "arme" à double tranchant. Il n'a un sens bien défini que pour les emplois administratifs ou techniques. Il s'agit cependant là de fonctions

dont la localisation est centrale presque par définition et dont l'importance en termes d'emplois demeure limitée, même dans les centres. Sous la forme qu'il revêt ici, le concept de marché interne ne présente donc qu'un intérêt assez faible pour une analyse régionale. Interprété plus largement, il risque de conduire à des résultats erronés, car la stabilité de l'activité n'est plus assurée actuellement, même dans les grandes entreprises.

Un élargissement de la problématique a certes été tenté. Au lieu du dualisme interne/externe, des partitions en trois (Biehler et al. 1981: interne; professionnel; externe)¹⁾ ou quatre segments (Keil 1982: primaire/interne supérieur et inférieur; professionnel; externe) ont été proposés.

Mais, dans la mesure où aucune hypothèse précise n'a pu être faite concernant l'influence du segment professionnel sur la capacité fonctionnelle du marché du travail - à part qu'elle est plus favorable que celle du segment externe - la problématique des marchés internes est restée prédominante dans les deux cas. L'approche demeure donc de type micro-économique dans son esprit, même si les auteurs en ont fait une approche globale.

3.5. UNE ANALYSE COMPARATIVE DE DEUX REGIONS

(Biehler et al. 1981, pp. 129-154)

3.5.1. Introduction

C'est sur la base des hypothèses énoncées ci-dessus qu'a été effectuée la recherche de Biehler et al.²⁾

Leur conception de la segmentation est issue de Kerr (1954) et reprend, en plus de la catégorisation en trois types de marchés, le caractère interne du segment professionnel.

1) Pour la critique de ces concepts, voir la Partie I, chapitres 3 (3.1.3. et 3.1.4.) et 4 (4.2.3.).

2) Voir le tableau de l'Annexe 4 (5).

L'argumentation utilisée à ce propos se réfère à l'existence de certificats professionnels reconnus, qui correspondent donc à une barrière à l'entrée et permettent ensuite la libre circulation au sein du sous-marché professionnel. Ils se différencient sur ce point de Sengenberger (1975), dont l'interprétation s'appuyait sur la notion d'investissement en capital humain. Parce que ce débat n'est pas essentiel ici, on signalera simplement la caractère superficiel de cette analyse (p.ex. les bouchers ou les coiffeuses qui ne peuvent rester dans la profession), ainsi que son côté banal (qualifiés - non-qualifiés). En effet, s'il est évident que dans certaines professions, il existe un marché relativement pur (p.ex. les infirmières), il en est certaines où les promotions sont possibles et d'autres où une formation professionnelle ne constitue pas une absolue nécessité (vendeuses, tourneurs, etc.).

Mais, c'est à la dimension régionale qu'est consacrée cette section. La méthode utilisée pour mettre en évidence les caractéristiques de la capacité fonctionnelle des marchés régionaux est une méthode comparative.

3.5.2. La comparaison des régions

Deux régions caractéristiques - une région "moyenne" (X) et une région périphérique (Y) - ont en effet été retenues. Compte tenu des hypothèses de base, l'analyse de la structure de l'emploi (en termes de segments) de chacune des régions (échantillons) aurait logiquement dû révéler, si les hypothèses étaient vérifiées, un segment externe plus important dans la région périphérique et un segment interne plus conséquent dans la région "moyenne".

Les résultats n'ont pas confirmé ces hypothèses:

- En affectant les établissements selon le flux principal ¹⁾.

1) Proportions de flux internes (changements de classe salariale) et de recrutements d'ouvriers semi- et non-qualifiés (segment externe) et qualifiés (segment professionnel). Ces indicateurs ont été utilisés pour définir l'importance relative de chacun des segments.

il apparaît que la plus grande proportion d'entre eux se trouve sur le segment externe dans la région X et sur le segment professionnel dans la région Y.

- La proportion des recrutements (autrement dit la structure des segments) révèle une situation différente. Le segment externe est prédominant dans les deux cas, mais demeure plus faible dans la région Y. Le segment professionnel perd de son importance (petite taille des établissements) dans la région Y et en gagne dans la région X. Le segment interne devient enfin très important (31%) dans la région Y, alors qu'il demeure faible dans la région X (11%).

L'hypothèse de base n'a donc pas pu être confirmée. Pour tenter d'y trouver une explication, les auteurs se réfèrent aux calculs de coefficients de corrélation et estiment que la branche d'activité, la taille des établissements, la distinction artisanat/industrie et le mode de fabrication (par pièces, en séries ou de masse) constituent les raisons de cette situation (Biehler et al. 1981, pp. 146-147). Aucune référence n'est cependant faite à la politique du personnel, qui constitue pourtant une dimension explicative importante dans la littérature et a fait l'objet d'interviews qualitatives, ni à la structure régionale du marché de l'emploi.

3.5.3. Les causes de l'échec

Ces résultats décevants ont plusieurs causes:

- a) La manière dont ont été mesurés les segments est très critiquable:
 - Elle repose en effet uniquement sur des flux et non sur des postes de travail. Par conséquent, la nature de la mobilité (et notamment la durée du séjour dans l'entreprise des travailleurs mobiles) peut induire de grossières erreurs. Une forte sélectivité durant la période d'essai avant d'entrer véritablement dans le marché in-

terne peut conduire par exemple à une affectation au segment externe plutôt qu'interne. Par ailleurs, en comparant l'ancienneté du personnel avec le taux de rotation, on constate que dans certains cas la mobilité est de courte durée (période d'essai), alors que dans d'autres elle est de durée moyenne, permettant ainsi l'acquisition d'une certaine expérience, éventuellement valorisable sur le marché.

- L'évolution de l'emploi dans les entreprises biaise fortement les résultats (intensité de l'appel au marché). C'est ainsi qu'un grand établissement en forte expansion est affecté au segment externe, alors que l'importance des flux internes ne diffère guère de celle des autres grandes entreprises, qui sont insérées quant à elles dans le segment interne.
- L'option prise concernant la délimitation des segments conduit à négliger les emplois stables (sans promotions), dont l'existence est très importante, particulièrement en zone rurale.
- La nature des flux (entrée/sortie d'activité, changements d'entreprise, de branche et de région, passage par le chômage, maintien, détérioration ou amélioration des conditions de travail, durée de la mobilité, etc.) n'a pas été considérée dans l'analyse de la segmentation proprement dite. Or, il ne s'agit pas simplement de caractéristiques externes ou de variables explicatives, mais d'éléments fondamentaux du mode de fonctionnement du marché de l'emploi.
- Un changement de classe salariale ne reflète pas toujours une promotion (Biehler et al. 1981, pp. 156-157). D'une manière générale, la référence à la structure des salaires comme indicateur de la structure du marché est particulièrement inadaptée à une analyse régionale. Elle conviendrait bien mieux à une approche micro-économique,

où l'on étudierait l'organisation interne des entreprises.

- Les établissements dont les apprentis formés restent au moins quelque temps dans l'entreprise après la fin de leur apprentissage sont affectés au segment interne (changement de classe). Or, il s'agit simplement du fait que certaines entreprises forment pour des raisons de coût et de stabilité de la main-d'oeuvre, alors que d'autres ont pour objectif de recruter, au travers des apprentis, du personnel qualifié.

b) Le fait de se limiter au personnel ouvrier ¹⁾ réduit l'intérêt des analyses des marchés internes et s'oppose en particulier à la généralisation des résultats et à la recherche de variables explicatives:

- Le rapport centre/périphérie repose en bonne partie sur l'éclatement des fonctions dans l'espace et sur la concentration dans les centres des fonctions clés. Or, celles-ci ne peuvent être observées qu'au niveau des cadres et employés supérieurs.
- Les variables explicatives globales issues de la littérature (siège central/établissement secondaire, activité centrale/périphérique) n'ont de sens que si toutes les activités et toutes les fonctions sont prises en considération.

c) Le choix d'axer l'essentiel de l'analyse sur des méthodes statistiques apparaît comme inadéquat lorsque la population étudiée comprend seulement 23 ou 25 établissements. L'établissement disparaît en effet comme dimension centrale de l'analyse. Or, l'explication ne peut être trouvée dans de petites régions sans faire référence à l'établissement.

1) Les mêmes données ont été prélevées pour les employés. Mais, en raison d'effectifs insuffisants, elles n'ont pas été traitées statistiquement. Exception: Buttler/Gerlach/Liepmann 1978.

Il apparaît ainsi que la structure de la région périphérique (Y) comprend des activités artisanales, une grande entreprise de construction navale et des établissements liés à la pêche, auxquels sont venus s'ajouter après la guerre deux très grands établissements secondaires (automobile et industrie de précision mécanique). Et ce sont ces deux grands établissements (plus l'entreprise de construction navale) qui possèdent des marchés internes. C'est pourtant sur la base de ces résultats que les auteurs affirment que la taille constitue un critère révélateur de l'existence de marchés internes.

Certains éléments auraient pu conduire la réflexion dans une autre direction:

- La spécificité des qualifications ne suffit pas pour expliquer l'existence de marchés internes.
- La rotation après la formation est faible dans la région Y.
- Le taux de rotation de la région Y (13,9%) est beaucoup plus faible que celui de la région X (32,4%).

On aurait dans ce cas assez normalement dû s'interroger sur ces résultats, et aboutir en conséquence à une véritable analyse de fonctionnement. Il est ainsi évident que la structure très particulière de la région périphérique (dualisation entre petites et grandes entreprises) implique au moins des analyses monographiques des grands établissements et une appréciation des relations existant entre eux d'une part, entre les grands et les petits établissements d'autre part. Ces relations doivent être étudiées en termes de flux de main-d'oeuvre (relations d'échange) ou de relations de marchés (ententes, domination/dépendance, etc.¹⁾). Elles ne peuvent être comprises sans référence spatiale précise.

1) Voir le chapitre 5 et la partie III, ainsi que Held 1982g.

Les théories de référence sur lesquelles les auteurs se sont appuyés montrent ainsi leurs limites. Elles sont en effet issues de contextes économiques, institutionnels et historiques particuliers et leur généralisation à toutes les situations n'a de loin pas été démontrée. D'ailleurs, que pouvait-on attendre de la distinction ville/campagne?

d) Le choix des régions surprend aussi, dans la mesure où l'on est parti d'une problématique centre/périphérie. Il aurait alors convenu de retenir d'une part une région centrale typique et d'autre part une région périphérique non dominée par un petit nombre d'établissements. Dans la mesure où la segmentation est identifiée sur la base des flux, on ne pouvait qu'aboutir, dans les grands établissements de la région périphérique, à une faible fluctuation ¹⁾, et partant à une mobilité interne importante. Les changements de classe salariale peuvent aussi simplement résulter de la récompense de la stabilité.

e) Enfin, le fait de ne pas considérer tous les secteurs d'activité réduit aussi la pertinence des résultats, et notamment ceux de la région périphérique ²⁾.

En résumé, l'apport de cette recherche pour l'analyse du fonctionnement du marché de l'emploi au niveau régional est plutôt décevant. L'idée de procéder à une analyse comparative entre deux régions, donc de chercher à mettre en évidence des configurations différentes, était pourtant excellente. La

1) Les trois grands établissements occupaient en 1970 13'555 salariés sur les 14'277 de l'échantillon de la région Y (95%), soit environ 35% du total des ouvriers et 23% de celui des salariés. Il est de ce seul fait difficile d'imaginer un taux de rotation élevé.

2) Les branches où l'existence de marchés internes était admise comme certaine (administration, banques, assurances, etc.) ont été écartées. Au-delà de la raison invoquée, on peut se demander si l'élargissement du champ de l'analyse n'aurait pas conduit à devoir modifier la méthode adoptée.

méthode utilisée et une prise en considération beaucoup trop stricte de la théorie - d'où ont résulté des hypothèses irréalistes - en sont les principales responsables. Elles expliquent la tournure qui a finalement été prise par l'analyse (approche globale pour l'Allemagne et vérification du modèle de Kerr - Biehler/Brandes 1981).

L'idée de ne pas considérer la périphérie sans tenir compte du centre semblait aussi intéressante. Cependant, le choix des régions et de la méthode d'analyse a empêché d'obtenir des résultats satisfaisants ¹⁾.

3.6. LA CAPACITE FONCTIONNELLE DU MARCHÉ DU TRAVAIL:

LE CAS DE LA REGION DE CRISE DE L'ASTURIE (ESPAGNE)

3.6.1. Introduction

La recherche effectuée par Keil (1982) ²⁾ diffère de la précédente sur le plan analytique et dans sa dimension régionale. Mais, compte tenu du faible impact théorique qui en découle, seuls quelques aspects ont été étudiés ici. Ils concernent essentiellement le travail empirique - et plus précisément la méthode d'analyse - (3.6.2.) et la forme de la segmentation (3.6.3.). Les aspects relatifs à l'ensemble de la démarche, qui a consisté à tester l'hypothèse de capacité fonctionnelle et à proposer une réorientation de la politique régionale de l'emploi, n'ont pas été retenus.

3.6.2. Au centre de la méthode d'analyse: les matrices de flux

L'originalité principale de la recherche consiste en la construction d'une matrice des flux. Celle-ci regroupe en un système cohérent tous les mouvements de main-d'oeuvre, c'est-à-dire les recrutements intra-régionaux selon la provenance (branche, chômage, inactivité), les recrutements interrégionaux, les départs intra-régionaux selon la destination (branche, inactivité, chômage, etc.) et les départs interrégionaux.

1) Voir la Partie III de cette étude.

2) Voir le tableau de l'Annexe 4 (6).

Agrégées par branche, calculées pour chacun des 12 niveaux de qualification retenus, les données ainsi structurées forment une base de travail rigoureuse dans le cas d'une application générale à toute une région. On peut alors en déduire tous les éléments centraux pour une comptabilité locale de l'emploi ¹⁾.

L'utilisation qui en a été faite est différente, parce que seuls 91 établissements étaient concernés et que, par conséquent, on ne disposait pas des informations relatives aux individus.

L'inconvénient de cette formalisation réside dans le fait que chaque niveau de qualification est traité séparément et que les passages (internes ou externes) entre niveaux (promotions ou déqualifications) ne peuvent être appréhendés.

Il est évident aussi que le fait d'agréger les données par branche introduit une hypothèse d'homogénéité des entreprises. Cette démarche a certainement un sens dans l'analyse d'une grande région, mais elle est discutable sur la base d'un petit échantillon. La représentativité de ce dernier ne peut en effet pas être testée sous l'angle de la nature exacte de l'activité et de la structure de l'emploi des entreprises. La solution retenue ici présente cependant l'avantage d'être cohérente avec les statistiques existantes.

Plusieurs résultats de l'analyse méritent d'être relevés:

- L'examen de la mobilité démographique montre que les branches en croissance recrutent le plus en premier emploi pour satisfaire leurs besoins de main-d'oeuvre, alors que les branches en régression embauchent beaucoup moins de jeunes ou d'inactifs. Il permet aussi de voir que la seule mobilité naturelle ne suffit pas dans toutes les branches

1) Voir chapitre 2.

(selon l'ampleur des besoins et la structure par âge) pour absorber les conséquences de la mutation structurelle. C'est dans ces cas que des licenciements ou d'autres mesures sont nécessaires. Enfin, la mobilité démographique est beaucoup plus élevée pour les femmes que pour les hommes et reflète leur rôle différent sur le marché du travail.

- L'analyse des flux interrégionaux confirme un élargissement de la dimension spatiale du marché lorsque s'élève le niveau de qualification. La mobilité interrégionale varie aussi selon les secteurs d'activité, selon le nombre et la nature des emplois offerts ou pour des raisons institutionnelles (p.ex. centres de formation).
- Les changements d'emploi internes à la région sont survenus au sein de la même branche dans 60% des cas. Les flux intersectoriels sont pour leur part structurés, qu'ils soient unilatéraux ou bilatéraux. Ils révèlent un élargissement du marché du travail à deux ou plusieurs branches, ou une polarisation de certaines branches par d'autres (p.ex. de l'hôtellerie vers le commerce et les hôpitaux).

3.6.3. La forme de la segmentation

Les unités d'observation sont formées par le sexe des travailleurs et la branche d'activité. Elles sont affectées à l'un des quatre segments retenus (primaire/interne, supérieur et inférieur, professionnel et secondaire) sur la base des critères suivants: niveau de qualification, taux de rotation, mobilité inter-/intra-sectorielle et mobilité interne (mesurée par les modifications des niveaux de qualification en cours de période).

Le niveau de qualification permet de différencier les segments secondaires des segments professionnels ¹⁾ et les seg-

1) Pour Keil, il s'agit des deux sous-ensembles du segment externe.

ments internes supérieurs ("upper tier") des segments internes inférieurs ("lower tier"). Les taux de rotation constituent le critère d'affectation principal au segment externe (en distinguant la nature de la mobilité pour les hommes et pour les femmes). Une mobilité intra-sectorielle élevée permet de dire que l'on a affaire à un sous-marché de branche. Enfin, la mobilité interne constitue le critère de base pour le segment interne, où certaines formes de "chaînes de mobilité" peuvent être observées: non-qualifiés - semi-qualifiés - qualifiés. En revanche, les perspectives promotionnelles sont plus faibles pour les qualifiés et diminuent au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie.

La segmentation n'apparaissant pas assez clairement, l'auteur a amené l'analyse au niveau de l'établissement. Il a alors introduit une distinction, pour un niveau de qualification donné, entre emplois stables et instables, selon que le taux de rotation correspondant était supérieur ou inférieur à un certain seuil. Ceci a permis de confirmer l'hypothèse selon laquelle les travailleurs non-qualifiés occupant des emplois stables avaient de meilleures chances de promotions que les autres ("lower tier"). En revanche, pour les semi-qualifiés et les qualifiés, les perspectives promotionnelles sont restées faibles, que les emplois soient stables ou non. Keil constate donc que la typologie idéale des segments doit être complétée par une catégorie "segment stable". Cette conclusion semble aussi confirmée par une relation plutôt lâche entre le taux de rotation et la fréquence de la mobilité interne.

Ceci montre bien que l'analyse doit porter sur les emplois, sur lesquels a lieu (ou n'a pas lieu) la mobilité (externe ou interne), et non seulement sur les flux, comme dans l'étude précédente.

En résumé, il ressort de manière certaine que la mobilité n'est pas aléatoire, mais se déroule dans le cadre de cer-

tains sous-marchés. La main-d'oeuvre n'est donc que partiellement substituable. Des marchés internes existent aussi, mais ils ne sont pas très importants au niveau supérieur dans la région étudiée. Il semble bien plus important d'examiner la stabilité des emplois. Mais on déplorera bien sûr que les causes de la mobilité entre entreprises ne soient pas identifiées et que l'on ne sache pas dans quels cas le changement d'emploi apporte une amélioration de la situation (en termes de qualification ou de responsabilité et/ou de salaires). Le modèle concurrentiel, pourtant très critiqué, demeure apparemment en vigueur au sein de chaque sous-marché.

3.7. CONCLUSION

L'erreur commune à ces deux approches réside dans une perception trop limitée de la notion de segmentation, et surtout dans le passage direct de caractéristiques économiques des entreprises à l'existence ou à l'absence de marchés internes. Par ailleurs, tout le problème du passage entre des notions micro-économiques (marchés internes) et des conceptions globales (capacité fonctionnelle) reste posé.

L'intérêt principal de la réflexion réside pour sa part dans la reconnaissance de l'existence de structures régionales du marché du travail différenciées, qui expliquent leur capacité fonctionnelle différentes. De là découle aussi l'idée de procéder à des comparaisons interrégionales.

Mais la définition retenue de la capacité fonctionnelle du marché du travail convient surtout dans le cas de fluctuations conjoncturelles. Elle ne s'applique guère à des changements plus profonds. La manière d'appréhender la structure du marché repose ensuite sur la seule notion de sous-marchés et ignore le concept de chaînes de mobilité.

Plusieurs résultats auraient cependant permis de dépasser ces limites et de concevoir une démarche comportant moins d'a priori non confirmés. Les études présentées dans le chapitre suivant montrent d'autres possibilités d'approche, mais aussi les étapes qui restent à franchir pour atteindre les objectifs que les deux études considérées ici s'étaient fixés.

CHAPITRE 4: FLUX DE MAIN-D'OEUVRE, SOUS-MARCHES ET CHAINES DE MOBILITE

4.1. INTRODUCTION

Ce chapitre est consacré à une présentation et à une discussion approfondie des méthodes et des résultats de recherches réalisées pour la plupart dans des bassins d'emploi français ¹⁾. La diffusion relativement restreinte de ces études a malheureusement nécessité des développements souvent longs et parfois techniques. Ces études sont toutes basées sur certaines hypothèses de la théorie de la segmentation et prennent en considération les flux de main-d'oeuvre. Elles sont donc intéressantes autant sur le plan méthodologique que théorique.

La première section présente les résultats de deux études importantes de la "première génération" (Augsburg et Annecy), où l'on avait observé l'existence de travailleurs stables et de travailleurs mobiles (4.2.).

Dans la seconde, on s'est intéressé à l'étude pilote de F. Stoeckel, qui a tenté d'appliquer dans une région donnée le concept de chaînes de mobilité (4.3.).

La troisième section est consacrée à l'exploitation de l'enquête auprès des individus de l'étude sur Compiègne, et plus particulièrement à la vérification du concept de chaînes de mobilité et à la proposition d'une typologie des postes de travail (4.4.).

La conception plutôt déterministe qui résulte de cette étude a été relativisée dans la quatrième section, à l'aide d'enquêtes approfondies auprès de salariés de l'échantillon précédent qui ont porté sur l'ensemble de leur histoire professionnelle (y.c. les interruptions d'activité). La notion de chaînes de mobilité y a été précisée dans son contenu et dans les possibilités de son utilisation (4.5.).

1) Les recherches concernées sont toutes décrites dans le tableau synthétique de l'Annexe 4.

La cinquième section présente pour sa part une tentative d'intégration, au sein d'une seule typologie, des caractéristiques des emplois et de celles des travailleurs. La notion retenue est celle de situations d'emploi, qui rend compte du "couple" individu - emploi existant à un moment donné (M.E.B.S.) (4.6.).

La méthode simplifiée d'analyse du fonctionnement du marché du travail au niveau local, qui a été proposée par le Groupe interministériel sur les bassins d'emploi, fait l'objet de la sixième section (4.7.).

Les implications de ces diverses analyses sont présentées en conclusion. D'autres notions (acquisition et valorisation de la qualification et de l'expérience; niveau et processus de qualification) sont proposées, en vue de préciser et d'enrichir les notions de chaînes de mobilité et de segmentation (4.8.).

4.2. TRAVAILLEURS STABLES ET TRAVAILLEURS MOBILES

Les deux premières études approfondies réalisées en Europe dans des bassins locaux ont abouti l'une et l'autre à une partition simple entre travailleurs stables et travailleurs mobiles.

4.2.1. L'étude sur Augsburg ¹⁾

Dans l'étude sur Augsburg, les comportements de mobilité ont été considérés comme l'expression de situations marginales ou très particulières, ou alors comme liés au cycle de vie des individus.

Quelques résultats méritent d'être retenus (Lutz et al. 1973, pp. 43 - 49):

- a) Les individus "mobiles" présentent des caractéristiques très spécifiques: généralement jeunes, sans contraintes familiales, ils présentent un niveau de qualification inférieur à la moyenne et sont employés dans des entreprises

1) Pour une description, voir le tableau de l'Annexe 4 (1).

plutôt petites de branches d'activité bien définies.

- b) Les changements de situation (mobilité démographique) concernent surtout des individus âgés et stables dans leur dernier emploi. Les caractéristiques des individus concernés diffèrent donc fondamentalement de celles des individus qui ont changé d'emploi.
- c) Parmi les travailleurs qui ont changé d'emploi, il convient de distinguer trois groupes: ceux dont la mobilité est consécutive à un licenciement économique, ceux pour lesquels la mobilité constitue une étape dans le processus d'intégration progressif dans la vie active (qui tend vers la stabilisation) et ceux enfin pour lesquels la mobilité constitue une caractéristique durable de leur comportement.

L'analyse n'ayant porté que sur des individus, il n'est pas possible de dire si la mobilité est liée aux individus eux-mêmes ou plutôt au type d'emplois occupés.

4.2.2. L'étude sur Annecy ¹⁾

Les résultats de l'étude sur Annecy, dont la représentativité de l'échantillon (426 personnes inscrites au Bureau de la main-d'œuvre en qualité de demandeurs d'emplois) peut être mise en doute, conduisent les auteurs à la conclusion essentielle suivante:

"Un individu qui vient de changer d'emploi a ... d'autant moins de chances de changer à nouveau d'emploi dans un avenir proche, qu'il a été stable... jusque là." (Destefanis/Vasseur 1974, p. 74)

Des sphères de stabilité et de mobilité bien distinctes pourraient donc être identifiées. Celles-ci résultent, selon les auteurs, d'un processus de "segmentation dynamique" (Destefanis/Vasseur 1974, pp. 18s).

1) Pour une description, voir le tableau de l'Annexe 4 (2).

Ce processus implique qu'une personne mobile au départ (il s'agit en général de travailleurs peu qualifiés ou ayant perdu la qualification à laquelle ils pouvaient prétendre au moment de leur entrée dans la vie active) a peu de chances de pouvoir se stabiliser au cours de sa vie active, tandis qu'une personne stable restera en principe dans la sphère de stabilité, sauf en cas d'accident ou de perte involontaire d'un emploi occupé depuis longtemps. L'accent est donc clairement mis sur le rôle de l'insertion dans la vie professionnelle et sur celui de processus qui auto-entretiennent la situation initiale.

La méthode d'analyse utilisée (probabilité de changements d'emploi selon le nombre de postes occupés) est cependant très discutable pour aboutir à des conclusions générales et valables pour la durée de la vie active des individus. L'étude sur Compiègne a permis d'approfondir cette question et de remettre en cause ces résultats, en portant l'accent sur le type d'emplois offerts, sur le rôle des entreprises et sur le concept de chaînes de mobilité. Cette étude a cependant été précédée dans le temps par celle de F. Stoeckel.

4.3. CHAINES DE MOBILITE ET ENTREPRISES ¹⁾

4.3.1. Problématique

L'objectif poursuivi dans cette étude a consisté à proposer une alternative au modèle néo-classique, en se référant au concept de chaînes de mobilité et en intégrant l'entreprise comme "agent de stratification" et de "production de l'espace économique" (Stoeckel 1978, p. 127).

Le concept de chaînes de mobilité est défini de la manière suivante: "...l'occupation d'un poste donné détermine (pour un individu) l'ensemble des postes qu'il est susceptible

1) Pour une description, voir le tableau de l'Annexe 4 (4).

d'occuper par la suite." (Stoeckel 1978, p. 122). L'accent est donc mis sur les relations entre postes. "Tout se passe...comme s'il existait indépendamment des caractéristiques des individus qui se trouvent sur le marché du travail et indépendamment des caractéristiques des postes qu'ils occupent une organisation des relations entre les différents postes." (Stoeckel 1978, p. 123). Cette définition s'oppose totalement à l'approche néo-classique. Elle est assez caractéristique des premiers travaux sur la segmentation, qui étaient souvent peu nuancés.

Dans cette étude, l'auteur a en fait cherché à introduire une hiérarchie nouvelle dans la séquence analytique, dans laquelle la typologie des chemins de mobilité est première. Le rôle de l'entreprise devient alors central. Il s'agit en effet de "...considérer l'entreprise et la singularité de sa relation au marché du travail comme élément constitutif de règles de fonctionnement plus globales." (Stoeckel 1978), p. 117).

Cette problématique devait permettre de dépasser la seule vision de la segmentation en termes de marchés internes et externes, où les premiers constituent l'objet d'analyse, alors que les seconds forment une catégorie résiduelle. Il s'agissait au contraire d'étudier les relations entre ces deux dimensions. Ceci revenait en particulier à privilégier les relations entre entreprises plutôt que les relations internes aux entreprises, autrement dit à mettre en évidence les différences dans l' "insertion sur le marché du travail", afin de mieux comprendre le fonctionnement de ce dernier.

L' "insertion" d'un établissement sur le marché du travail se définit par le "faisceau de chaînes de mobilité attaché à cet établissement". En décrivant les chaînes de mobilité qui composent ce faisceau, on peut appréhender le comportement de l'établissement, alors qu'en examinant les stations

qui sont situées dans le faisceau, on parvient à définir la position de l'établissement sur le marché.

Le comportement de l'établissement est défini par le degré de son ouverture sur le marché et par l'allocation interne des travailleurs. Le degré d'ouverture est mesuré par l'importance des sphères de stabilité et de mobilité, ainsi que par la "vitesse de la mobilité" ¹⁾. L'allocation des travailleurs à l'intérieur de l'établissement (marché interne) est simplement cernée par le calcul de la proportion de travailleurs stables. Le marché externe est composé pour sa part de l'ensemble des travailleurs mobiles.

A ce stade de la démarche, trois ambiguïtés méritent d'être signalées:

- Le concept de chaînes de mobilité proposé par Piore pour délimiter les marchés internes, puis pour définir le primaire inférieur ("lower tier"), est retenu ici tantôt pour déterminer la zone "marché interne" et tantôt pour décrire la structure du marché du travail, où les établissements sont considérés de manière homogène ("stations").
- La zone "marché interne" est définie théoriquement à partir des chaînes de mobilité internes et pratiquement en fonction de la stabilité du personnel. Or, si la stabilité est nécessaire pour qu'existe un marché interne, elle ne constitue de loin pas une condition suffisante, ainsi que cela a été démontré dans d'autres études ²⁾. Même la manière dont la stabilité a été mesurée est discutable, puisque le critère retenu est le fait de ne pas changer d'emploi en cours d'année.

1) Individus mobiles et très mobiles/Postes affectés par la mobilité. Combiné avec le taux d'ouverture (Postes affectés par la mobilité/Effectifs), ce ratio donne le taux de rotation.

2) Voir p. ex. les sections 4.4. à 4.6. et les chapitres 5 et 6.

- Le concept de chaînes de mobilité n'apparaît plus que dans un des critères retenus pour rendre compte de la position des établissements sur le marché du travail. Dans les autres cas, on fait référence à la notion de sous-marchés du travail au sein desquels la mobilité a lieu. L'existence de sous-marchés révèle une partie de la structure du marché du travail, mais la substituabilité quasi parfaite reste de règle au sein de chacun d'entre eux. On s'approche alors davantage de la notion de barrières à l'entrée que de celle d'étapes à franchir en cours de carrière par les travailleurs. Cette option s'explique par l'origine de l'approche, qui est nettement issue des analyses duales, et par des contraintes de données. En revanche, elle constitue un certain recul par rapport à la réflexion théorique tentée sur le fonctionnement du marché du travail et sur le rôle des établissements.

Il faut encore signaler qu'aucun effort d'explication des processus de structuration du marché du travail n'est effectué. Les chaînes de mobilité sont considérées comme préexistantes et stables.

4.3.2. Méthode d'analyse

Le volume des données et les limites même de leur contenu ont rendu leur exploitation difficile ¹⁾. Il était en effet pratiquement impossible de traiter directement une matrice de format 9400 x 9400. Outre les limites de capacité des ordinateurs, les programmes de traitement qui semblent les plus appropriés (on pense en particulier à la théorie

1) Voir le tableau de l'Annexe 4. Les données utilisées sont issues de bandes magnétiques où étaient enregistrées toutes les relations de travail de la région.

des graphes ¹⁾ étaient encore en phase de développement ²⁾ et se seraient dans tous les cas heurtés à l'insuffisance des données (flux pas toujours orientés, surtout en cas de forte mobilité) ³⁾.

D'une manière générale, les méthodes d'analyse globale de la matrice des échanges ⁴⁾ se sont avérées irréalisables sans retenir des critères de structurations a priori. Il n'a de ce fait pas été possible de s'interroger sur l'existence d'une structure, mais il a fallu se contenter d'examiner si un (des) critère(s) donné(s) permet(tent) de structurer adéquatement les relations entre établissements, autrement dit de regrouper les établissements de manière simple et pertinente (4.3.5.).

1) De telles applications ont été effectuées en économie spatiale notamment par l'INE de Dijon (Ponsard), par R. Lantier (Centre Economie, Espace, Environnement de Paris I) et par le Centre d'Economie Régionale d'Aix-Marseille.

2) La théorie des graphes aurait pu contribuer à révéler les flux principaux entre établissements, donc à formaliser le réseau des relations entre agents qui constituent le marché du travail (Gambier 1978b, p. 64). Mais aucune recherche n'a encore été effectuée dans ce sens. Les difficultés pour disposer des données et la lourdeur de leur exploitation en sont certainement les principales raisons. En outre, le problème du choix entre un traitement en termes d'effectifs (on privilégierait les grands établissements) ou de pourcentages (les flux des petits établissements seraient surévalués et l'on risquerait d'interpréter des phénomènes aléatoires en termes structurels) ne doit pas être oublié, surtout que les traitements par ordinateur se traduisent souvent par une relative perte de contrôle des étapes effectuées. Des données pourraient évidemment être récoltées pour une période plus longue et additionnées. Réduisant l'influence d'événements aléatoires, cette démarche aurait deux inconvénients: celui d'une lourdeur accrue en matière de collecte et d'exploitation de données, et celui de postuler la stabilité de la structure, autrement dit de diminuer dans l'analyse la dimension dynamique.

3) Quand un individu avait occupé plus d'un emploi au cours d'une année, il n'était pas possible de savoir l'ordre dans lequel les emplois s'étaient succédés (relations indirectes). Mais certaines lacunes sont aussi apparues dans le cas de relations directes (2 emplois).

4) Ou "relations interétablissements".

Par ailleurs, il a été possible de s'intéresser à la position de l'établissement sur le marché du travail. Dans ce but, l'auteur a construit pour chaque établissement un ensemble de variables rendant compte des caractéristiques des établissements avec lesquels il est en relation (taille moyenne, taux d'ouverture, etc.) et un ensemble de variables représentatives de sa relation avec chacun des établissements de son environnement (nature et intensité des relations). Ces variables ont été utilisées pour étudier la position de quatre sous-populations d'établissements sur le marché du travail (4.3.4.).

4.3.3. Taille et taux d'ouverture comme critères de segmentation

Le choix de la taille et du taux d'ouverture comme critères de regroupements est issu de plusieurs analyses multivariées. Leur objectif consistait à étudier les relations existant entre des variables caractéristiques (activité, taille, etc.) et des variables de comportement (taux d'ouverture, sphères de stabilité et de mobilité, etc.), puis à préciser le rôle de l'entreprise sur le marché du travail.

Il a ainsi pu être démontré que:

- le taux d'ouverture constitue un critère important de structuration des populations d'établissements
- les relations entre établissements d'une même classe définie par la taille et le taux d'ouverture sont plus étroites qu'entre établissements de classes différentes
- la mobilité entre petits établissements concerne surtout des travailleurs âgés et que la mobilité des jeunes intervient surtout entre grands établissements, ou entre petits et grands (polarisation)
- les échanges de main-d'oeuvre au sein d'un segment du marché (c'est-à-dire lorsque les relations amont-aval sont

symétriques) portent sur une main-d'oeuvre plus "secondaire" ¹⁾ que les échanges entre segments (c'est-à-dire en cas de relations dissymétriques ou de polarisation).

Une segmentation qui ne correspondrait pas à une différenciation selon des caractéristiques individuelles semble donc exister. On peut cependant souligner qu'aucune conséquence n'a été tirée de la constatation relative au type de main-d'oeuvre qui est mobile en cas de relations dissymétriques entre segments. Ceci montre bien que le concept de chaînes de mobilité n'a pas été retenu dans la partie empirique.

4.3.4. Segmentation du marché du travail et typologie des établissements

Dans cette étape de la recherche, les établissements ont été regroupés en quatre classes, définies par la taille (basse ou élevée) et le taux d'ouverture (faible ou fort). Sur la base de cette typologie, l'auteur a examiné les comportements des établissements et les relations entre les quatre sous-populations. Les résultats obtenus sont les suivants:

- Tous les établissements de petite taille ont des relations privilégiées avec d'autres établissements de même grandeur.
- Les grands établissements à taux d'ouverture faible ont des relations étroites avec les établissements petits et moyens.
- Les grands établissements à taux d'ouverture élevé entretiennent des relations plus intenses avec les grands établissements.
- Tous les établissements à taux d'ouverture faible ont des relations avec des établissements similaires.

1) Définie par l'appartenance à l'une ou à plusieurs des catégories suivantes: femmes, jeunes, étrangers.

- Les grands établissements à taux d'ouverture élevé ont des relations privilégiées avec d'autres établissements à taux d'ouverture élevé.

Ces résultats semblent confirmer ceux de la section précédente, c'est-à-dire que la taille et le taux d'ouverture constituent des critères pertinents de regroupement des établissements.

En examinant l'intensité des relations entre les quatre sous-populations identifiées, l'auteur a pu dégager l'existence de relations d'échange privilégiées à l'intérieur de chaque sous-population, entre les sous-populations à taux d'ouverture faible (quelle que soit la taille des établissements) et entre les petits établissements très ouverts et les grands qui ne le sont pas. En revanche, les grands établissements très ouverts sur le marché sont isolés, en raison de leur poids, mais aussi des caractéristiques de la main-d'oeuvre qu'ils emploient.

Les résultats relatifs au comportement des établissements sur le marché (sélection, intégration et mobilisation de la main-d'oeuvre) sont moins intéressants vu la nature des catégories de travailleurs considérées (femmes, étrangers, jeunes et autres), quelques lacunes dans les données et les hypothèses nécessaires pour pouvoir analyser des comportements directement à partir d'indicateurs non testés.

Mais, même si les résultats obtenus dans cette phase ont confirmé l'existence de discontinuités et le fait que la taille et le taux d'ouverture constituent des critères pertinents, il n'est pas du tout confirmé que ces deux critères conviennent le mieux pour cette analyse. La concentration de quelques branches dans certaines sous-populations a d'ailleurs incité l'auteur à introduire dans la dernière phase (analyse globale) une différenciation selon le secteur d'activité.

4.3.5. Constitution de sous-marchés

Dans la mesure où une segmentation avait pu être identifiée et que l'insertion sur le marché du travail était apparue comme une notion pertinente, il semblait utile de chercher à catégoriser (p.ex. pour des statistiques) les établissements en fonction de critères liés au fonctionnement du marché du travail (flux) et non pas uniquement à des catégories de l'offre ou de la demande. Dans ce but, l'auteur a cherché à constituer des sous-marchés aussi homogènes que possible par rapport à la position des établissements sur le marché du travail. L'analyse a été effectuée sur l'ensemble de la matrice. Les établissements industriels de la zone (7'675) ont été réunis en 81 classes (dont 67 comprenaient au moins un établissement) sur la base de trois critères: secteur d'activité (9 classes), taille (3 classes) et taux d'ouverture (3 classes). La méthode utilisée pour constituer des groupes est une classification hiérarchique ascendante (chaînage complet) ¹⁾ appliquée à la structure des flux.

Les résultats ont permis de constituer 15 sous-marchés. Ils ont montré que le secteur d'activité était le critère prédominant par rapport aux deux autres critères. La plus faible importance de la taille infirme en partie les résultats précédents. Le taux d'ouverture est apparu pour sa part plutôt comme un facteur d'éclatement au sein de certaines branches. F. Stoeckel en conclut: "Les réseaux de mobilité inter-établissements sur un marché du travail donné s'organisent en zones relativement autonomes délimitées par le secteur d'activité économique...". En outre, "Il existe un ordre ... entre les différents secteurs considérés." (Stoeckel 1978, p. 230).

On peut déplorer le fait que l'auteur n'ait utilisé qu'une seule méthode et ait de surcroît retenu une stratégie d'agrégation dilatant l'espace. Par ailleurs, les regroupements a priori ne sont pas basés sur des hypothèses fiables. Mais un

1) Cette méthode est décrite dans l'Annexe 3 (3.2.).

point semble confirmé: la réalité ne peut être réduite à deux segments et réclame des approches plus fines.

4.3.6. Evaluation de l'approche

Cette recherche constitue sans aucun doute une étude pilote intéressante, qui montre quelques orientations prometteuses, mais aussi les difficultés de ce genre de démarches. Diverses questions méritent d'être rapidement discutées ici. Il s'agit notamment d'aspects où une approche différente est proposée plus loin ¹⁾:

- a) Si l'objectif de la recherche avait consisté en la seule démonstration de l'existence d'une structure, on pourrait sans hésiter considérer qu'il a été atteint. La partie théorique promettait cependant davantage:
- Le concept de chaînes de mobilité sous-entendait celui de passages obligés en vue de pouvoir accéder à des emplois plus stables et de meilleure "qualité". Toute l'analyse est malheureusement retombée dans une problématique de sous-marchés, c'est-à-dire d'espaces dans lesquels il n'y a pas de relations de polarisation ou plus généralement de hiérarchie.
 - Tenir compte du rôle de l'établissement sur le marché aurait dû conduire à une approche différenciée des comportements des agents. Or, les hypothèses qui ont été émises sont très restrictives. La position de l'établissement est appréciée par l'intensité de ses flux avec d'autres établissements, et son comportement se résume à des fonctions d'intégration ou de mobilisation des diverses catégories de main-d'oeuvre. L'établissement est donc considéré comme un sous-ensemble homogène ²⁾, et seule la distinction marché interne/marché externe est tentée pour examiner plus en

1) Chapitre 6 et Partie III, chapitre 2.

2) Un taux d'ouverture global est calculé. On ne peut donc déceler la coexistence d'un noyau stable et d'un volant de mobilité.

détail le comportement des entreprises par rapport au recrutement et à l'intégration de certaines catégories de travailleurs généralement défavorisées.

- La séparation entre marché interne et marché externe, claire au niveau théorique, se résume pratiquement à la distinction entre travailleurs stables et travailleurs mobiles en cours d'année.

b) On peut aussi parler du concept de marché local, qui a conduit ici à définir une petite zone administrative au sein de laquelle ont été observés des flux de main-d'oeuvre. La dimension spatiale est cependant absente, tant dans les délimitations de la zone et le comportement des établissements que dans la structure de leur localisation (configuration du marché).

c) Un autre objectif consistait à définir des catégories statistiques plus pertinentes que celles qui sont disponibles actuellement. Elles devaient pouvoir être constituées sur la base des flux de main-d'oeuvre, afin d'éviter "...la problématique offre-demande comme élément de structuration du marché (est-ce l'offre ou est-ce la demande de travail qui structure le marché du travail...?)" (Stoeckel 1978, p. 233).

Il s'agissait donc de définir des sous-marchés au sein desquels la mobilité se déroule et qui ne correspondent ni à des sous-marchés catégoriels ni à des sous-marchés de branche. L'intérêt d'une telle approche est évident, mais à la condition de disposer de données très fines et de pouvoir rejeter les catégorisations a priori, dont la signification au niveau local n'est pas certaine. On déplore en particulier ici l'absence de couplage des données de flux avec des niveaux de qualification, dont le rôle explicatif est peut-être supérieur à celui de la mobilité ¹⁾.

1) Les résultats de l'étude de cas de Neuchâtel le laissent supposer (Chapitre 6).

Le principal problème de cette démarche réside pourtant dans la stabilité des groupes. Lorsque se modifient la technologie ou l'activité, que baisse la rentabilité des établissements, que change la situation sur le marché de l'emploi, que sont introduits des moyens de transport nouveaux, que sont implantés des établissements importants ou que disparaissent certaines entreprises, le comportement et la position des établissements se modifient et remettent en cause, partiellement au moins, les catégories constituées. Par ailleurs, ces catégories ne rempliraient plus nécessairement leur rôle, qui consisterait précisément à permettre d'observer les modifications et les processus en oeuvre.

d) Les critères de regroupement testés et utilisés (taille, taux d'ouverture, secteur d'activité) sont certes apparus comme plus pertinents que les autres qui ont été calculés, mais leur qualité n'a pas pu être démontrée de manière absolue. L'échelle géographique de l'analyse joue sur ce plan un rôle important. Dans le cadre d'études portant sur de grands espaces ou simultanément sur plusieurs sous-espaces, il est probable que d'autres critères ne soient que difficilement envisageables. En revanche, au niveau local, l'enjeu consiste en une meilleure connaissance de la configuration du marché. Les critères retenus ici empêchent alors d'atteindre un niveau de finesse suffisant et peuvent même induire en erreur ¹⁾.

En conclusion, la voie ouverte dans cette recherche, c'est-à-dire la réalisation d'analyses de flux basées sur des données disponibles, est très prometteuse. Elle réclame cependant d'une part une certaine adaptation des données traitées et d'autre part l'utilisation de méthodes d'analyses différentes. Il n'est pas certain d'ailleurs que la démarche consistant à regrouper directement des flux soit la meilleure.

1) Voir le chapitre 5 (5.4.5.) et Held 1982f.

4.4. CHAINES DE MOBILITE ET TYPOLOGIE DES POSITIONS D'EMPLOI

4.4.1. Présentation

L'exploitation des enquêtes réalisées sur un échantillon représentatif de la population du bassin de Compiègne est d'un grand intérêt, tant sur le plan de la méthode que sur celui des résultats (Brygoo/Destefanis 1981) ¹⁾.

Les données qu'il convenait de traiter concernaient 3'330 individus actifs au moins une fois durant la période étudiée (1969-1974) et qui avaient occupé 4'432 emplois. Cet échantillon était trop faible pour permettre un traitement par la théorie des graphes au niveau de l'établissement, mais suffisamment important pour autoriser (et nécessiter) un traitement statistique. Pour atteindre les objectifs fixés, la considération d'un modèle préexistant s'avérait indispensable. Il s'agissait en l'occurrence d'un schéma d'organisation des flux de main-d'oeuvre ²⁾. La démarche a de ce fait consisté à vérifier ce schéma et à s'appuyer sur lui pour introduire les caractéristiques économiques des établissements et les variables démographiques des individus, afin d'étudier leur rôle par rapport au fonctionnement du marché du travail.

4.4.2. Concepts de base

L'hypothèse de base de toutes les recherches du C.E.E. consiste à considérer le marché du travail comme structuré, donc à admettre que les flux caractérisant l'allocation des individus aux postes de travail ne sont pas aléatoires, mais suivent certaines "chaines de mobilité".

Plusieurs résultats préalables avaient confirmé que cette hypothèse avait un sens et contribué à permettre la formalisation du schéma théorique. On peut en citer les principaux:

1) Voir la description dans le tableau de l'Annexe 4 (3).

2) Ce schéma a été présenté pour la première fois dans le Bulletin d'Information no 28 du Centre d'Etudes de l'Emploi (octobre 1977, p. 4).

- La fréquence des changements d'emploi est plus élevée chez les individus ayant pris ou repris une activité durant la période.
- La majorité des personnes actives durant toute la période a tenu un seul et même emploi, mais une proportion non négligeable d'entre eux en a occupé deux ou plus, et ceci quel que soit leur âge.
- La proportion de jeunes dans les établissements est souvent élevée, mais parfois aussi très faible. La proportion des jeunes est corrélée avec la rotation. On peut en déduire que certains établissements écartent systématiquement les jeunes entrant dans la vie active, alors que d'autres semblent indifférents à la situation antérieure du salarié.
- Les établissements jouent, au-delà des fonctions exercées et des caractéristiques des individus, un rôle essentiel par rapport à la mobilité du personnel. Ils sont considérés comme les "stations" dans les chaînes de mobilité.

Le schéma théorique qui a été construit s'applique en fait à des sous-ensembles des établissements appelés positions ¹⁾. Il ne tient cependant compte que de la mobilité entre établissements, et non de la mobilité interne.

Le concept de base du schéma théorique est celui de chaînes de mobilité. On distingue les chaînes de mobilité conditionnelles (la probabilité d'occuper un emploi pour un individu dépend de sa situation antérieure) et les chaînes de mobilité indépendantes (la probabilité de tenir un emploi ne

1) Une position est définie par la combinaison de trois critères: l'activité (6 classes), la taille (6 classes) et le métier (11 rubriques), soit au total 396 possibilités, dont 244 étaient effectives dans l'étude concernée. Divers regroupements ont pu être effectués en fonction de l'intensité de la mobilité.

dépend pas de sa situation antérieure). Les emplois sont caractérisés selon la position qu'ils occupent au sein de ces chaînes de mobilité. On distingue en particulier les catégories d'emplois suivantes:

a) Chaînes de mobilité conditionnelles:

- emplois stables d'arrivée
- emplois précaires de départ
- emplois intermédiaires

b) Chaînes de mobilité indépendantes:

- emplois précaires indifférents

Enfin, il existe des emplois stables non insérés dans des chaînes de mobilité conditionnelles.

4.4.3. Démarche

Plutôt que d'observer directement les parcours des individus selon les emplois occupés et la mobilité, les auteurs ont choisi de qualifier les emplois à partir des caractéristiques de mobilité (durée de séjour) et de celles des individus (origine des arrivants et destination des partants). L'aspect "comportement individuel" a donc été laissé de côté au profit des relations entre emplois.

Les relations mises à jour révèlent l'existence de structures, mais pas celles de passages obligés pour chacun des individus. On peut encore préciser que la période couverte par l'étude (5 ans) est importante, mais serait insuffisante pour porter sur les étapes de la vie professionnelle des individus. En effet, 75% des individus n'ont occupé qu'un seul emploi et 56% des emplois n'ont été occupés que par un seul individu durant cette période.

4.4.4. Vérification du schéma

En moyenne, un emploi sur quatre a été quitté durant la période pour un autre emploi. La distribution des flux étant apparue comme clairement bi-modale, il a été possible d'en conclure que les flux ne sont pas aléatoires ¹⁾. Plus précisément, ce résultat signifie que l'on peut fondamentalement distinguer des emplois précaires et des emplois stables. En comparant ensuite le rapport entre le ratio d'arrivée et celui de départ, chacun des deux groupes précédents a encore été subdivisé. On a ainsi pu identifier (pour les seuls changements d'emploi) ²⁾:

- des positions précaires de départ (5,6% des emplois): forte mobilité; peu d'arrivées et beaucoup de départs
- des positions précaires indifférentes (23,3% des emplois): forte mobilité; autant de départs que d'arrivées
- des positions stables d'arrivée (10,1% des emplois): faible mobilité; beaucoup d'arrivées et peu de départs.
- et des positions stables (61% des emplois): faible mobilité; peu de départs et peu d'arrivées.

L'analyse de l'orientation des flux entre emplois a permis de montrer d'abord que les flux ont emprunté des voies privilégiées entre les diverses catégories de positions ³⁾. Les flux internes à des positions ont surtout été le fait des positions d'emplois précaires indifférentes. Les flux "externes" ont pour leur part surtout relié des positions précaires de départ à des positions précaires indifférentes,

1) Observés au niveau des positions. Plus précisément le ratio de départ (départs/emplois uniques) a été mis en relation avec le pourcentage cumulé des emplois.

2) Les emplois intermédiaires des chaînes de mobilité conditionnelles ont été affectés à l'une ou l'autre des catégories extrêmes.

3) Des coefficients de flux ont été calculés pour éliminer le poids des diverses catégories (Brygoo/Destefanis 1981, p. 113).

stables et stables d'arrivée, et les positions précaires indifférentes aux positions stables d'arrivée, alors que l'importance des autres flux restait limitée.

Deux autres points sont également importants:

- Certains emplois sont occupés essentiellement par des débutants (moins de 2 ans en moyenne). A partir de là, ces individus vont accéder directement à des positions stables d'arrivée (10 ans en moyenne), passer par des positions intermédiaires ou encore changer plusieurs fois d'emploi au sein de cette position (18 mois en moyenne).
- L'accès aux positions stables est fréquent lorsqu'il survient rapidement après l'entrée en activité, mais il diminue pour les individus qui occupent plus durablement des emplois de positions précaires.

Même si tous les résultats ne sont pas absolument évidents et révèlent la complexité des processus en œuvre, les principales hypothèses ont pu être confirmées, et notamment celle relative à l'existence d'emplois présentant des statuts différents (en termes de stabilité et de mobilité) et remplissant des fonctions précises durant la vie active des individus (chaînes de mobilité). La durée de la période considérée (5 ans) est cependant très brève. Elle conduit vraisemblablement à gonfler la catégorie "positions stables" par rapport à des positions "moyennes".

4.4.5. Métiers, types d'établissements et catégories de position

Une fois le schéma de base confirmé, les auteurs ont tenté de caractériser les emplois (en termes de métiers ou de types d'établissements - activité et taille). Cette étape était possible - la formation des catégories de postes était basée sur la seule mobilité - et importante. Toute concentration de métiers ou de types d'établissements dans une catégorie

permettrait d'apprécier directement et simplement les chances des individus de conserver un emploi stable, d'accéder à un tel emploi ou au contraire de régresser dans l'échelle des catégories sociales.

Sans entrer dans les détails d'une analyse complexe, il est apparu que le type d'établissement, et dans une moindre mesure le métier, intervenaient dans la répartition des emplois entre les différentes catégories de positions:

- Les flux internes aux positions précaires indifférentes montrent l'existence de sous-marchés au sein de groupes de positions définis par le métier des travailleurs, et par la branche et la taille des établissements.
- Le passage de positions précaires indifférentes vers des emplois stables se traduit souvent par une déqualification. C'est le cas notamment de l'accès à la fonction publique ou de l'entrée dans le "marché interne" d'un grand établissement industriel.
- Le passage de positions précaires indifférentes vers des positions stables consiste pour sa part essentiellement en des changements "horizontaux" en termes de niveaux de qualification.
- C'est dans le flux inverse (entre positions stables et précaires indifférentes) que l'on trouve en revanche le plus grand nombre de "promotions" (ouvriers ou employés à cadres; non-qualifiés à qualifiés). Celles-ci impliquent donc souvent la perte d'avantages en termes de stabilité.
- Enfin, les départs de positions précaires de départ conduisent sans promotions vers des positions stables. Ils proviennent de petits établissements (ouvriers non-qualifiés) et d'établissements industriels moyens (employés et cadres) et mènent vers des établissements de grande taille ou vers le secteur tertiaire. Les ouvriers non-qualifiés de l'industrie et les employés des services aboutissent quant à eux souvent dans des positions précaires indifférentes.

On voit donc que la plupart des "améliorations" de statuts impliquent soit une déqualification, soit la précarisation des emplois. Une structure apparaît aussi dans les changements d'emplois entre secteurs, en ce sens que de nombreux passages n'ont lieu que dans un sens alors qu'on peut parler dans d'autres cas de sous-marchés.

Il convient cependant de préciser que ces résultats reposent sur des classifications grossières, notamment en ce qui concerne le métier, et que le niveau du salaire et les conditions de travail ne sont pas considérés pour apprécier si on a véritablement affaire à une promotion ou non. Les perspectives d'avancement au sein des établissements, qui peuvent expliquer certaines "déqualifications", n'ont pas davantage été retenues.

Ces limites montrent la nécessité de construire un schéma plus large, dans lequel de nombreuses variables auraient leur place.

Plusieurs résultats relatifs aux métiers sont également intéressants. On retiendra surtout que les ouvriers non-qualifiés ne sont pas confinés à des positions précaires, comme on le dit souvent, mais se partagent selon le type d'établissements entre positions précaires et positions stables.

Les emplois d'ouvriers quant à eux sont ceux où la majorité des flux sont internes à la catégorie "positions précaires indifférentes", alors que l'accès aux emplois stables est difficile, sauf en cas de déqualification.

4.4.6. Caractéristiques démographiques et catégories de positions

L'introduction de variables démographiques a montré une forte intégration entre les comportements individuels et les contraintes du marché du travail:

- a) La diminution de la mobilité en fonction de l'âge provient surtout de la nature des emplois occupés. En effet, la proportion des individus occupant des emplois précaires diminue avec l'âge, notamment parce que le passage à des positions stables est fréquent.
- b) Des différences importantes sont apparues entre les emplois occupés par des hommes et ceux tenus par des femmes. Les femmes ont ainsi été affectées plus souvent à des positions stables, et leur mobilité à partir de ces positions a été plus faible. En revanche, l'accès à des emplois stables d'arrivée à partir de positions précaires a été moins fréquent.
- c) La nature des flux est fortement influencée par le niveau de formation professionnelle atteint. L'accès d'hommes aux positions stables est favorisé par l'acquisition d'une formation professionnelle, alors que les différences ne sont pas significatives pour les femmes. A l'inverse, les flux "déstabilisants" n'ont pratiquement concerné aucun travailleur disposant d'une formation professionnelle initiale.

Les résultats obtenus confirment que le type d'emploi occupé influence le comportement de mobilité des individus et les perspectives professionnelles qui leur sont offertes. C'est ainsi que peuvent être expliqués les comportements différents observés pour les hommes et pour les femmes. La méthode utilisée ne permet cependant pas de faire exactement la part des comportements individuels et celle des contraintes imposées par le marché. Les uns et les autres sont plutôt apparus comme étroitement imbriqués et ne devraient donc pas être considérés indépendamment les uns des autres.

4.4.7. Conclusions

L'exploitation des données des enquêtes individuelles a apporté plusieurs résultats importants:

- Elle a confirmé l'existence d'emplois très différents par rapport à la mobilité des individus qui les occupent.
- Elle a montré le bien fondé du concept de chaînes de mobilité et de la distinction entre chaînes de mobilité conditionnelles et indépendantes.
- Elle a permis d'observer l'orientation et l'intensité des flux de main-d'oeuvre entre postes, et les caractéristiques des individus qui les occupent.

Une observation à différentes périodes de l'ampleur des divers flux et des caractéristiques des individus permettrait facilement de mettre en évidence les modifications profondes du fonctionnement du marché du travail selon les conditions économiques générales. Des caractéristiques claires sortiraient aussi d'analyses comparatives interrégionales ¹⁾.

Sur le plan théorique, la typologie des positions d'emplois permet, en affinant les concepts de stabilité et de précarité, de dépasser certaines limites de la théorie du double marché du travail. En revanche, les flux internes aux établissements n'ont pas été considérés. Par ailleurs, la liaison entre les catégories d'emplois (au sens défini ici) et les établissements employeurs (p.ex. selon la typologie construite sur d'autres données ²⁾) n'est pas tentée. Les deux dimensions principales que sont les emplois et les établissements sont donc confirmées dans leur rôle, mais leur intégration n'est pas réalisée. Il s'agit là aussi d'une étape qui reste à franchir.

1) Ce deuxième aspect n'est malheureusement pas abordé, pas plus que ne l'est le problème de la généralisation de la démarche sur la base d'informations officielles.

2) Destefanis/Foucher 1981, pp. 39-49.

4.5. COMPORTEMENTS DE MOBILITE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

4.5.1. Introduction

L'étude concernée (Brun/Foucher 1981) a été réalisée sur un échantillon de 918 personnes âgées de 16 ans et plus, résidant dans le bassin de Compiègne ¹⁾ et qui travaillaient au moment de l'enquête ou avaient travaillé au moins une fois durant les cinq années précédentes. Cet échantillon a résulté d'un tirage par sondage de 25% de l'échantillon utilisé dans l'étude présentée dans la section précédente. L'enquête a consisté pour l'essentiel à retracer la vie professionnelle des individus de l'échantillon, en récoltant toutes les informations relatives aux changements de situation et aux changements d'emploi et celles permettant d'apprécier le poids des déterminants sociaux (origine sociale, événements familiaux, contexte historique).

Alors que les autres études réalisées sur le bassin de Compiègne testaient l'hypothèse du caractère structurant pour le marché du travail des politiques d'emploi des entreprises, celle-ci a apporté une vision complémentaire à la précédente: "Le comportement du moment de l'individu est le résultat d'une "histoire individuelle" en grande partie "modélée" par l'histoire sociale." (Brun/Foucher 1981, p. 159). Cette approche relativise le côté déterministe de la vie professionnelle des individus postulé dans la théorie de la segmentation. Elle cherche à différencier les facteurs individuels (particularités) des facteurs sociaux (constantes et événements historiques) et à étendre la portée de l'analyse à la vie active des individus (analyse longitudinale). Elle ajoute une interprétation beaucoup plus différenciée des phénomènes, montrant notamment qu'il faut se garder de conclusions hâtives.

1) Pour une description, voir le tableau de l'Annexe 4 (3).

Les analyses auprès de la population permettent de mettre en évidence les facteurs qui ont eu le plus d'influence sur le devenir professionnel des individus. En revanche, elles présentent certaines limites: la lourdeur de la démarche, la très longue période sur laquelle doivent porter les enquêtes (en principe toute la vie active) et surtout le fait que les modifications structurelles profondes qui ont affecté l'ensemble de la société au cours des décennies précédentes risquent de réduire la portée de plusieurs résultats. On devine dès lors tout l'intérêt qu'il y a à pouvoir raisonner, dans le cadre d'analyses de fonctionnement du marché du travail, au niveau des seuls postes de travail, c'est-à-dire en effectuant des analyses transversales et non longitudinales. C'est surtout par rapport à cette hypothèse de travail que la recherche concernée prend une grande importance ici. De ce fait, l'accent de la présentation a porté davantage sur quelques résultats importants, susceptibles d'être valables même si l'hypothèse du "ceteris paribus" ne peut être appliquée, que sur la méthodologie employée.

4.5.2. Mobilité d'entrée et de sortie d'activité

L'étude des interruptions d'activité et l'examen de leurs conséquences sur l'avenir professionnel des individus ont montré des formes d'interruption différenciées chez les femmes (courtes, longues ou multiples) et une modification des comportements entre les générations. La comparaison entre la mobilité de situation et d'emploi a laissé entrevoir des différences importantes entre hommes et femmes et une augmentation récente de la mobilité d'emploi chez les hommes de moins de 30 ans.

Autrement dit, il est apparu que les comportements de mobilité se modifient dans le temps et qu'ils diffèrent selon le sexe, l'âge et le niveau de qualification des travailleurs. Les facteurs historiques, sociaux, institutionnels

et économiques jouent sur ce plan un rôle important. Mais la grande variété de comportements à l'intérieur des groupes définis par les seules variables démographiques (sexe, âge, formation, etc.) indiquent que "la mobilité est aussi un phénomène vécu individuellement" (Brun/Foucher 1981, p. 308).

4.5.3. Types de comportements et phases de la vie active

L'étude des comportements de mobilité durant toute la vie active des travailleurs (168 cas) a montré des profils allant de la stabilité parfaite à la mobilité permanente ¹⁾. D'une manière générale, il est cependant plutôt apparu que la mobilité se concentre sur les premières phases de la vie active et répond alors à des objectifs d'amélioration du revenu. Lorsque l'âge augmente, le caractère volontaire de la mobilité diminue. Les changements d'emploi répondent alors de plus en plus souvent à la recherche de conditions de travail acceptables.

Il a aussi été observé que, lorsque les raisons de changement en début de vie active sont formées par des licenciements individuels ou des désaccords divers, le reste de la vie active était le plus souvent caractérisé par une mobilité permanente. Il semble donc que la mobilité permanente, du moins au cours de la génération qui avait achevé sa vie active, soit due davantage à des caractéristiques individuelles qu'à un déterminisme économique ou social quelconque.

Par ailleurs, l'hypothèse de la logique cumulative de la mobilité a été mise en défaut.

1) La vie active a d'abord été découpée en tranches quinquennales, et le profil de mobilité a été défini selon qu'il y ait eu 0,1 ou au moins 2 changements d'emploi durant chaque période. Des regroupements ont pu être effectués au vu des comportements les plus fréquents. On a ainsi distingué les 15 premières années de la vie active, les 20 suivantes et le solde. Chaque phase était décrite comme stable (1 changement ou plus), non stable (au moins 2 changements) et mobile (comprenant au moins une tranche quinquennale où la mobilité était très forte).

Ces deux aspects permettent de rejeter l'hypothèse duale qui distingue une sphère de stabilité et une sphère de mobilité, entre lesquelles les échanges seraient rares. Il semble bien davantage que les périodes de mobilité et de stabilité correspondent à des phases particulières de la vie active (les premières années). La mobilité en fin de vie active serait pour sa part le plus souvent la conséquence de mutations de l'appareil de production (licenciements économiques) ou liée à des problèmes de santé (conditions de travail).

4.5.4. Emplois de départ et emplois d'arrivée

Tous les emplois ne sont pas occupés au même moment de la vie active. C'est ainsi qu'il existe des emplois de départ (ouvriers agricoles, ouvriers non-qualifiés de l'industrie et employés des services domestiques p.ex.) et des emplois d'arrivée (agents de maîtrise, techniciens, cadres, ouvriers qualifiés, chauffeurs p.ex.), dont l'occupation peut survenir dès le deuxième emploi ou plus tardivement. Les emplois d'employés semblent être les seuls qui peuvent être occupés à n'importe quel moment de la vie active, alors que d'autres emplois sont essentiellement stables (instituteurs p.ex.) et difficilement accessibles à partir d'autres métiers.

Au-delà de l'existence de métiers de départ et de métiers d'arrivée, on a constaté que les emplois auxquels l'exercice de certains métiers de départ permet d'accéder sont très différenciés: le nombre d'ouvriers agricoles devenant commerçant, artisan, ouvrier qualifié ou cadre est par exemple beaucoup plus faible que celui des agriculteurs ou des ouvriers non-qualifiés.

Le métier effectué en premier emploi influence donc fortement les perspectives professionnelles des travailleurs. L'origine sociale joue sur ce plan un rôle important, parce qu'elle influence la nature du premier emploi occupé. Certains retards initiaux peuvent cependant être comblés par des

promotions internes.

Ces résultats confirment l'existence de phénomènes de segmentation, mais ils en montrent simultanément la diversité (rôle de l'origine sociale, de la formation, du premier emploi, etc.) et la complexité (accès par le marché externe à des emplois supérieurs ou promotions internes aux entreprises).

L'étude de la succession des emplois permet d'aller plus loin dans cette direction.

4.5.5. Succession des emplois et promotions

Les changements d'emploi s'accompagnent souvent d'un changement de catégorie. Ces changements peuvent consister en des progressions ou en des régressions. Au sein de l'établissement, la progression ou la régression se traduit par un changement de fonction. Si l'on s'intéresse d'abord à la seule progression sociale, on constate que les processus diffèrent selon les niveaux de qualification et entre ouvriers et employés. Certains progressent plus souvent à l'intérieur des entreprises (ouvriers non-qualifiés et qualifiés)¹⁾, alors que pour d'autres, la promotion nécessite le passage par le marché du travail (employés non-qualifiés) ou peut être atteinte des deux manières (agents de maîtrise).

Les promotions n'ont cependant rien de définitif, ce dont témoigne la proportion assez élevée de cas de régressions lors de changements d'emploi.

Des différences sensibles sont apparues entre hommes et femmes, ce qui signifie que les diverses filières doivent être étudiées séparément. Il semble d'ailleurs que les principales possibilités d'avancement de femmes résultent d'un passage du statut d'ouvrière à une fonction du tertiaire, parfois

1) Ils sont souvent liés, dans la filière allant des ouvriers aux agents de maîtrise, à l'acquisition d'une formation sur le tas.

d'ailleurs à l'occasion d'un mariage.

En résumé, on peut retenir de cette section l'existence de possibilités non négligeables de progression sociale, qui sont cependant compensées en bonne partie par des cas de régression. Ceux-ci sont d'autant plus fréquents dans une catégorie que les promotions sont liées à l'acquisition de qualifications spécifiques, ou que l'avancement a résulté d'une mise à son compte.

4.5.6. Chaines de mobilité et dimension spatiale

(Destefanis 1983)

L'enquête réalisée sur l'échantillon mentionné a permis de s'intéresser à la localisation des différents emplois que les salariés concernés ont tenu au cours de leur vie active. Au niveau le plus général, les résultats démontrent véridiquement l'existence d'un bassin d'emploi, et ceci malgré l'absence de frontières constituées par des obstacles naturels, de freins aux déplacements provenant du réseau routier et ferroviaire et de phénomènes de polarisation de la part des petites villes du bassin.

D'autres résultats sont intéressants pour une réflexion en termes de chaînes de mobilité, bien qu'ils ne couvrent qu'une partie de la réalité ¹⁾.

On apprend notamment que les individus qui entrent dans un bassin pour y occuper un emploi, qu'il s'agisse d'un premier ou d'un deuxième emploi, ont de fortes chances d'y réaliser leur carrière professionnelle. Les possibilités de stabilisation dans certains emplois semblent particulièrement importantes pour que les parcours demeurent internes, que celles-ci soient accessibles dès l'insertion dans le bassin ou ultérieurement.

1) On ne sait rien p.ex. de l'avenir professionnel et de la destination des individus qui ont travaillé dans le bassin, mais qui en sont partis. Il serait aussi important de caractériser le type d'individus concernés et la nature des emplois occupés. Dans le cas précis, la petite taille de l'échantillon rendrait une telle analyse hasardeuse.

4.5.7. Conclusions

L'ensemble des résultats présentés dans cette section montre la complexité de la réalité et laisse entrevoir davantage l'existence de formes de segmentations relatives aux carrières individuelles, comme le voyait Spilermann (1977), qu'à une partition en sous-marchés. Il existe donc bien des "...chaînes d'emploi présentant des caractéristiques propres de mobilité, et auxquelles est soumis le déroulement de carrières." (Brun/Foucher 1981, p. 293). Cependant, la stabilité et même les promotions ne constituent pas des avantages définitivement acquis. Des comportements individuels très différents peuvent aussi être rencontrés. De la sorte, les analyses de la segmentation, dont les conceptions duales étaient très déterministes et tranchées, se voient orientées, dans le cadre d'analyses locales, vers des formes beaucoup plus souples et plus complexes, où les passages entre les segments primaires et secondaires (tels que définis initialement) sont relativement fréquents, et ceci dans les deux sens. La notion de carrière garde sa signification, mais les emplois qui permettent leur réalisation ne sont pas toujours les mêmes. La relativité de la notion de marché interne, qui a pu être démontrée, le confirme. Le concept de segmentation n'a donc de sens qu'en termes de processus.

Les modifications dans les modes de progression sociale constituent l'une des caractéristiques de l'évolution de la société (en l'occurrence réduction de l'importance de la formation interne au profit des qualifications professionnelles et diminution des "mises à son compte"). Elles renseignent aussi très clairement sur la capacité d'adaptation du système régional de l'emploi et sur les spécificités locales de son fonctionnement.

La dimension supplémentaire conférée à l'analyse par les "carrières" des individus est importante. Elle mérite d'être

prise en considération dans des analyses de la structure et du fonctionnement du marché de l'emploi. L'utilité de ces dernières dépend cependant de leur simplicité et de la rapidité de leur réalisation. D'autres solutions que des analyses auprès des individus doivent donc être envisagées. Les deux approches suivantes constituent, à des titres différents, des tentatives qui vont dans ce sens.

4.6. LES SITUATIONS D'EMPLOI DES INDIVIDUS

4.6.1. Introduction

L'étude réalisée par la Mission d'Etudes en Basse Vallée de la Seine est la plus "spatiale" des approches retenues dans ce chapitre (M.E.B.S. 1978)¹⁾. Elle a été fortement influencée par l'objectif d'améliorer les instruments d'analyse à disposition pour la conception et la mise en œuvre d'une politique d'aménagement du territoire (au sens large du terme) efficace. La méthodologie originale qui a été mise au point comprend deux axes principaux:

- a) Les entreprises ont été caractérisées selon leur position au sein du marché du travail (situations de marché)²⁾.
- b) Les différences de comportement qui ont été observées dans des situations de marché analogues ont conduit à distinguer des situations d'emploi, qui mènent les salariés à la mobilité ou à la stabilité.

La configuration du marché du travail apparaît alors au travers du positionnement des établissements et/ou des emplois au sein d'une matrice formée par ces deux dimensions³⁾. Mais dans cette section, seule la typologie des situations d'emplois est présentée et discutée.

1) Pour une description, voir le tableau de l'Annexe 4 (7).

2) Voir le chapitre 1 de la Partie III (1.5.1. et 1.5.2.).

3) Partie III, chapitre 1 (1.5.3.).

4.6.2. La typologie des situations d'emploi

La typologie retenue ici s'approche dans sa conception des travaux de la théorie de la segmentation, en ce sens qu'elle repose fondamentalement sur la distinction entre la stabilité et la mobilité des emplois. L'interprétation qui en est faite dépasse cependant les seules caractéristiques des emplois et intègre certains aspects de la "carrière" des individus. Six types de situations d'emploi ont été distingués, lesquels ne s'expliquent ni par les seules différences entre les emplois (contenu, conditions de travail, horaires, salaires, etc.) ni par les seules caractéristiques des individus (formation, âge, sexe, état civil, attentes par rapport à l'emploi, etc.).

Les situations identifiées sont les suivantes ¹⁾ :

- 1) La stabilité emploi: le travailleur, assuré de son emploi, bénéficie d'une valorisation progressive du temps qu'il a passé dans l'entreprise et de bonnes possibilités de promotions. La qualification spécifique de l'entreprise lui restreint le "champ d'opportunités" hors de l'entreprise.
- 2) La stabilité poste: le travailleur ne change pas de poste au cours de sa vie active, par manque d'opportunités, par crainte du changement ou parce que l'entreprise, contrôlant son marché interne, s'oppose à une promotion d'individus au sommet de leur compétence.
- 3) La stabilité inférieure: il s'agit en fait d'une "sédimentation" des individus les moins dynamiques qui "...avec l'âge ... ou la crainte du chômage ont intégré définitivement une faible attente vis-à-vis de l'emploi. Il s'agit en quelque sorte d'une sélection inverse." (M.E.B.S. 1978, p. 45).

1) Le poste de travail est distingué de l'emploi. Alors que le premier est lié à une fonction précise, le second rend uniquement compte de l'existence d'un contrat de travail entre une entreprise et un individu. Divers postes peuvent donc être occupés au sein d'un même emploi.

- 4) La mobilité ascendante: elle recouvre le cas où le salarié mène sa carrière en changeant périodiquement d'emploi, mais seulement pour améliorer sa position. Le marché interne d'une entreprise ne lui suffit généralement pas et il profite de ses divers emplois pour acquérir des qualifications négociables.
- 5) La mobilité horizontale: sans intérêt ni pour son travail ni pour son entreprise, le salarié se déplace fréquemment à travers le marché externe, soit pour des modifications infimes de son salaire, soit pour des raisons négatives (rejet d'un type de travail, lassitude). On peut aussi parler de mobilité aléatoire.
- 6) La mobilité descendante: elle survient dans des établissements offrant peu d'attrait, peu dynamiques et qui profitent de conditions générales ou personnelles difficiles (chômage, reconversion, période d'inactivité) pour réduire les salaires et offrir des conditions défavorables.

Cette typologie cherche donc à caractériser à un moment donné le couple formé par un individu et un emploi. C'est là que réside son principal intérêt, mais aussi sa plus grande limite.

4.6.3. Evaluation de la typologie

Cette typologie vise à intégrer simultanément les caractéristiques des emplois et celles des individus. Cet essai laisse cependant dans l'ombre la manière dont s'établit le rapport entre la stabilité d'un poste et celle d'un individu.

Un poste peut en effet présenter une durée de vie longue, alors qu'un autre aura une existence temporaire. Les caractéristiques liées aux postes doivent aussi être reconnues, car certaines rendent quasiment impossible la stabilité de la main-d'oeuvre, alors que d'autres la favorisent.

Les individus présentent pour leur part également des caractères particuliers qui déterminent fortement leur comportement sur le marché de l'emploi.

Une analyse correcte des situations d'emplois réclamerait de ce fait que les séries de variables relatives aux postes soient différenciées de celles qui ont trait aux individus. Seule une enquête approfondie des entreprises d'une part et des individus d'autre part permettrait d'y apporter une solution.

L'enquête sur laquelle s'appuient les auteurs n'a été réalisée qu'auprès des entreprises. Pourtant, de manière paradoxale, ce sont les diverses possibilités de carrières des individus qui ont été privilégiées. Cette option est l'expression de l'hypothèse selon laquelle le nombre d'itinéraires professionnels des individus est limité et qu'existent des filières caractéristiques. Celles-ci correspondent à "...l'enchaînement ordonné de situations d'emploi."

(M.E.B.S. 1978, p. 96).

La typologie proposée couvre assez bien le champ de situations que peuvent connaître les travailleurs en cours de vie active. Les problèmes apparaissent lorsque ces situations d'emploi sont perçues au niveau des postes de travail, comme c'est le cas ici. Pour que des situations d'emploi puissent être identifiées dans les entreprises, il faut en effet supposer une grande permanence de leur structure d'emploi et de la situation régnant sur le marché. Si tel n'est pas le cas, les temporalités différentes dans lesquelles se déroulent la vie active des individus et la politique d'emploi des entreprises vont réduire la portée de la typologie.

L'exemple le plus caractéristique de cette situation concerne la mobilité descendante. Celle-ci ne constitue en effet nullement une caractéristique de certains emplois, mais résulte d'événements particuliers (chômage, mutations

structurelles de l'appareil de production, etc.) qui affectent le nombre et la nature des emplois offerts et se matérialisent pour certains individus (après le chômage ou en vue d'éviter le chômage) par une diminution de la "qualité" des emplois qu'ils parviennent à occuper. En conséquence, pour que la situation de mobilité descendante puisse être appréhendée au niveau des entreprises, il faudrait que la réinsertion de chômeurs ou de travailleurs "déqualifiés" se fasse régulièrement sur de mêmes emplois.

La brève période sur laquelle a porté l'étude ne permet en aucun cas d'affirmer que tel est le cas. Plusieurs éléments incitent même à penser le contraire: il peut ainsi s'agir pour certaines entreprises d'une chance unique de survie ¹⁾, mais le recrutement de chômeurs peut aussi correspondre à une phase de croissance dans d'autres établissements. L'affirmation selon laquelle les situations de mobilité descendante ont un caractère temporaire va aussi dans le sens d'une mise en doute de cette hypothèse.

Il faut encore préciser ici que les cas de la mobilité ascendante et de la mobilité descendante ne sont pas comparables. La mobilité ascendante correspond en effet à l'occupation d'une succession d'emplois "qualifiants", qui agissent sur la "valeur" de la force de travail, et partant sur les emplois auxquels il est possible d'accéder. La mobilité descendante en revanche résulte souvent de la perte involontaire d'un emploi et de l'impossibilité d'en retrouver un autre qui lui est comparable, en raison des qualifications spécifiques du travailleur, d'événements personnels ou familiaux ou de la situation du marché. Dans ce cas, ce ne sont pas les caractéristiques mêmes de l'emploi qui sont en cause, mais l'occurrence de phénomènes particuliers, qui n'ont souvent que peu de rapports avec les capacités des individus.

1) Dans des branches en déclin notamment.

Il faut encore ajouter que la catégorisation est vraisemblablement faite sur des cas de mobilité passée. Or, les "histoires professionnelles" des individus et d'autres variables personnelles ont joué sur ce plan un rôle important qui n'a pas été pris en compte. De surcroît, l'intérêt d'une telle approche passe par la possibilité de se prononcer sur la probabilité de la mobilité future des individus. Ceci s'avère impossible, parce que plusieurs facteurs (l'avenir des entreprises qui les emploient, les modifications du contenu du travail, des conditions d'exercice de l'activité, de la gestion du personnel ou du climat qui y règne, la concrétisation ou non des ambitions personnelles, le cycle conjoncturel, etc.) vont agir sur les comportements et modifier les itinéraires professionnels. Plusieurs des éléments mentionnés constituent d'ailleurs des variables importantes à considérer dans le cadre d'une réflexion prospective, dans laquelle les modifications des situations d'emploi des individus constituent l'une des dimensions centrales.

L'ambiguïté "emplois/individus" peut encore être montrée d'une autre façon. En effet, l'objet prévu de la typologie est de cerner le couple individu-emploi. Or, la manière dont s'organise le rapport entre le degré de stabilité du poste et celui des individus est loin d'être claire. L. Mallet (1980, pp.189s) le montre très bien. Il distingue deux types de postes (stables et instables) et quatre itinéraires des individus (stabilité, mobilité horizontale, ascendante et descendante), donc 8 situations possibles pour caractériser un emploi à un moment donné. Si l'on essaie de replacer les situations d'emploi dans ce schéma, des difficultés surgissent. On ignore ainsi si les formes de mobilité horizontale et descendante résultent de l'instabilité des postes ou de celle des individus. On doit en outre admettre que la mobilité ascendante dépend plus des caractéristiques des individus que de la stabilité des emplois.

Il semble donc que la typologie proposée, malgré son intérêt, ne convienne pas à une appréciation de la qualité des postes de travail offerts, mais beaucoup plus à celle des itinéraires professionnels des individus. Pourtant, ceux-ci peuvent uniquement être appréciés ex-post. Ex-ante, et c'est ce qui est important, on pourra seulement évaluer le niveau de qualification des individus et éventuellement leurs ambitions personnelles. Par la forme qu'ils ont donné à cette typologie, les auteurs voulaient proposer une conception claire, synthétique et qui possède de plus une dimension explicative. Bien que très parlante, cette approche n'est pas entièrement satisfaisante sur le plan analytique. Elle conduit en effet à une catégorisation ambiguë (postes et individus) et trop descriptive d'une situation donnée pour être d'une utilisation générale, particulièrement pour la prospective. En outre, elle est trop axée sur les individus, alors que la base d'observation est constituée par les entreprises, les postes et les flux de main-d'oeuvre qui les caractérisent. Cette remarque ne signifie pas un rejet des concepts proposés, mais une modification de la problématique par le choix du poste de travail comme point de départ.

4.7. LA METHODE SIMPLIFIEE PRECONISEE PAR LE GROUPE INTER-MINISTERIEL SUR LES BASSINS D'EMPLOI (1979)

4.7.1. Introduction

La méthodologie esquissée dans le Rapport du Groupe interministériel a été construite à partir des résultats des études "lourdes" réalisées par diverses institutions et notamment par le Centre d'Etudes de l'Emploi (Annecy et Compiègne). Sa nécessité a été révélée par le besoin croissant des autorités locales de disposer d'un instrument d'analyse simple et pertinent pour une amélioration de la politique

de l'emploi qu'elles désiraient mettre en oeuvre. Cet objectif ne pouvait être atteint que grâce à une meilleure connaissance des mécanismes et à une réflexion prospective réalisée en termes de scénarios.

Cette méthode, dans laquelle les établissements et les flux de main-d'oeuvre constituent les variables essentielles, se veut être une véritable alternative aux modèles de bilans. Les hypothèses de travail retenues sont la primauté de la demande de travail sur le marché (relations dissymétriques), la mise en oeuvre par l'entreprise d'une stratégie de gestion de la main-d'oeuvre et l'interdépendance entre l'offre et la demande de travail d'une part, entre les politiques de gestion du personnel des divers établissements d'un même bassin d'emploi d'autre part.

4.7.2. Objectifs et démarche

La méthode d'analyse proposée devait donc permettre d'appréhender rapidement et simplement (c'est-à-dire dans un délai bref et dans le cadre du budget limité des collectivités) la structure et le fonctionnement du marché du travail au niveau local.

La principale simplification par rapport aux enquêtes "lourdes" a consisté à ne considérer que les établissements. Par ailleurs, au lieu de procéder à une démarche au niveau des postes de travail, il convenait de pouvoir raisonner directement au niveau des établissements. Pour atteindre ces deux objectifs, le Groupe de travail a proposé une typologie des établissements relative à la fonction exercée sur le marché du travail et une grille d'affectation des établissements aux divers types sur la base d'une batterie de critères simples. Une fois qu'ils ont été affectés à l'une ou l'autre des classes, les établissements sont positionnés par rapport aux autres.

Cette méthode demeure qualitative en ce sens qu'il ne faut

pas en attendre directement des résultats comptables. Pour cette raison, toute analyse de ce type doit être précédée d'un cadrage historico-statistique ¹⁾. Par ailleurs, la méthode reste chargée d'un certain empirisme. Elle suppose aussi que le chargé d'étude ait une bonne connaissance des entreprises et qu'une collaboration active de la part des employeurs soit assurée par le soutien des organisations professionnelles de la région.

4.7.3. Typologie des postes de travail

Les hypothèses segmentaristes qui sont à la base de la réflexion considèrent que "...le marché du travail est "segmenté" en sous-marchés disjoints (ayant chacun son offre et sa demande propres) qui diffèrent entre eux par les caractéristiques de mobilité des postes de travail constituant la demande et par les caractéristiques socio-démographiques des individus qui y sont affectés." (Groupe interministériel 1979, p. 11).

Le Groupe interministériel identifie ces sous-marchés au travers des caractéristiques de stabilité ou de mobilité des postes de travail. Il propose d'ailleurs une typologie comprenant cinq catégories de postes de travail qui sont vraisemblablement présents dans tous les bassins. Cette typologie s'appuie sur des données limitées: la durée du séjour des individus sur les postes, leur provenance à l'entrée et leur destination à la sortie. Les niveaux de qualification n'apparaissent donc pas:

a) Stabilité

Au sein de la sphère dite de "stabilité", trois groupes de postes sont identifiés:

1) Réunion de l'ensemble des informations statistiques ou relatives aux problèmes et aux processus passés et en cours (interviews d'experts).

- les postes stables d'arrivée (ou postes de second emploi)

ces postes ne sont accessibles que pour des individus titulaires d'une expérience professionnelle. La distinction selon l'existence ou l'absence de perspectives promotionnelles n'est pas faite dans ce rapport.

Parmi les positions d'emplois stables qui sont accessibles en premier emploi, mais où les départs vers d'autres emplois sont limités, on différencie les deux catégories suivantes:

- les postes d'ancrage, qui n'offrent pas de possibilités de promotion
- les postes promotionnels, qui ouvrent la voie à des carrières internes aux entreprises.

b) Mobilité

La sphère dite de "mobilité" comprend deux groupes de postes:

- les postes d'insertion (ou positions précaires de départ): accessibles depuis l'inactivité, ces postes présentent une fréquence de départ élevée. Les départs conduisent cependant souvent les individus vers des postes stables.
- les postes précaires (ou positions précaires indifférentes): les flux observés font partie de chaînes de mobilité indépendantes, dont l'occupation ne procure aucun avantage. La durée du séjour des travailleurs sur les emplois est faible.

Cette typologie ne constitue, pour le Groupe de travail interministériel, qu'un point de départ pour une typologie plus complexe et adaptée à la réalité étudiée.

4.7.4. Typologie des établissements et schéma d'organisation du marché

Dans chaque établissement se rencontrent différents types de postes. Le Groupe de travail affirme qu'il existe dans les établissements des catégories dominantes de postes, ou des combinaisons typiques de postes. Le passage à une typologie des établissements est alors possible.

La typologie proposée à titre d'exemple est la suivante:

- Les établissements de premier emploi, comportant essentiellement des postes d'ancrage (p.ex. entreprises locales de taille moyenne en zones rurales).
- Les établissements de premier emploi, comprenant surtout des postes promotionnels. Ce type d'établissements dispose d'un marché interne (p.ex. succursales de banques et grands établissements de production de la chimie ou de la métallurgie).
- Les établissements de second emploi, comportant une majorité de postes stables d'arrivée et une proportion assez faible de postes précaires (p.ex. certains établissements secondaires de grandes entreprises).
- Les établissements à forte concentration d'emplois précaires, avec une minorité de postes de second emploi. Le turn-over est fort pour une partie du personnel, généralement peu qualifié. La main-d'oeuvre doit cependant disposer de certaines qualités: agilité, bonne vue, capacité de contacts, etc. (p.ex. magasins à grande surface, hôpitaux, établissements de production de biens industriels en séries).
- Les établissements à fort turn-over pour la quasi-totalité du personnel. Les niveaux de salaires et de qualification sont bas (p.ex. sous-traitants, locaux de taille moyenne).

- Les établissements d'emplois d'insertion. Il s'agit d'établissements qui remplissent une fonction de formation, mais qui ne conservent pas la main-d'oeuvre au-delà de la période de l'apprentissage (p.ex. artisanat).

C'est en situant les divers types d'établissements dans le "système régional" selon leur position par rapport aux flux de main-d'oeuvre (donc par rapport à d'autres établissements ou à la sphère d'inactivité), en quantifiant correctement chacune des cases (types d'établissements), voire en identifiant individuellement les firmes les plus importantes, que le mode de fonctionnement du système va apparaître. Les membres du Groupe de travail estiment qu'un tel schéma permettrait de poser des diagnostics pertinents sur des problèmes tels que l'insertion des jeunes ou leurs perspectives de carrière et la durée du chômage, ou d'expliquer l'existence simultanée du chômage et de pénuries de main-d'oeuvre.

Dans une utilisation prospective du schéma, on chercherait à évaluer l'impact sur l'organisation du marché d'événements pouvant survenir à certains établissements en tenant compte du degré de leur dépendance décisionnelle en matière économique ou de gestion du personnel.

4.7.5. Informations nécessaires

Afin d'éviter le lourd passage par les postes de travail et de pouvoir raisonner directement en termes d'établissements, le Groupe interministériel a suggéré de retenir des combinaisons de 6 critères:

- le taux de rotation
- le pourcentage de nouveaux actifs parmi le personnel recruté
- le pourcentage des sortants allant vers l'inactivité
- l'importance de la promotion interne, appréciée qualitativement ou par la comparaison des structures des qualifications des entrants et des sortants

- l'ampleur d'un noyau stable de travailleurs à statut protégé
- l'importance d'un volant de mobilité de travailleurs à statut "atypique".

La valeur réelle de chaque indicateur dépend évidemment du contexte local et de la période d'étude. Elle doit être appréciée par le chargé d'étude, dont la subjectivité constitue finalement le principal danger de la méthode.

En fin de compte, la méthode d'analyse consiste à obtenir les informations requises pour chacun des établissements et à se référer à la grille proposée pour les affecter à la catégorie correspondante ¹⁾.

4.7.6. Evaluation de la méthode

Ce rapport ne représentait qu'une première étape. Plusieurs points sont de ce fait demeurés en suspens:

a) La méthodologie proposée constitue une tentative très intéressante pour dépasser les approches en termes de bilans et pour mettre à la disposition des autorités locales des concepts et des instruments susceptibles d'améliorer la politique régionale de l'emploi. La proposition formulée ici constitue une approche susceptible de devenir opérationnelle, moyennant évidemment certains tests préalables et une formulation plus précise et plus complète.

b) Dans la version actuelle, le champ d'application de la méthode est uniquement local: le bassin d'emploi constitue un espace fermé (du point de vue des établissements qui s'y trouvent) et les résultats ne sont valables qu'au sein de cet espace. Les possibilités de comparaisons interrégionales semblent difficilement envisageables, dans la mesure où les valeurs moyennes des ratios varient selon les sous-espaces et qu'elles sont interprétées en termes relatifs. Cette limite peut évidemment freiner la généralisation de la méthode et rendre difficiles certains diagnostics. Il est

1) Groupe interministériel 1979, p. 19.

en effet utile de pouvoir se référer à une moyenne ou à la situation dans d'autres espaces.

c) La méthode place les comportements de mobilité (flux) avant les caractéristiques des postes. Même si le rôle de la mobilité a été démontré, il n'a pas été confirmé que d'autres formes de catégorisation (p.ex. niveaux de qualification différenciés selon le sexe) n'ont aucune importance. Elles correspondent cependant à des références théoriques opposées (théories néo-classiques ou de la segmentation), ce qui explique qu'on les rencontre généralement de manière isolée dans la littérature.

d) La typologie des postes a été prévue pour rendre compte de l'existence de sous-marchés. Mais son intérêt consiste surtout à différencier les postes selon le rôle qu'ils jouent au cours de la vie active des travailleurs (insertion, second emploi, promotions, ancrage). On s'approche donc plus du concept de chaînes de mobilité que de celui de sous-marchés. On peut encore signaler que l'accent de la démarche est mis sur les postes offerts par les établissements, mais que ceux-ci sont caractérisés par rapport à leur rôle au cours de la vie active des travailleurs.

e) Une typologie des établissements est construite, parce qu'il est admis que l'agent prédominant sur le marché du travail est l'établissement. Elle permet de décrire la position des établissements sur le marché du travail, laquelle est supposée résulter pour une bonne part de leur politique de gestion de la main-d'oeuvre ¹⁾. Le rôle de la politique d'emploi des firmes a cependant surtout été mis en évidence durant la phase de croissance dans le cas d'établissements de grande taille ou dépendant de grandes entre-

1) Celle-ci ne fait pas l'objet de l'analyse, dans la mesure où l'étude vise une description et non une explication.

prises ou de groupes. Or, l'intérêt de la méthode réside surtout dans la possibilité d'appréhender rapidement la structure et la position d'établissements de taille petite ou moyenne. Dans ces derniers, la politique d'emploi (au sens habituel du terme) fait le plus souvent place à un large empirisme. Elle rend l'emploi beaucoup plus dépendant de l'activité économique. Une certaine ambiguïté apparaît donc ici entre les hypothèses et le champ d'application de la méthode. On peut en particulier supposer que la présence de très grands établissements réclamerait d'autres approches, dans lesquelles la finesse de l'analyse serait supérieure. Pour les petits établissements, l'absence de référence à l'activité économique constitue une hypothèse qu'il convient de tester.

f) L'absence de la dimension spatiale peut nuire à la qualité des résultats dans des espaces à tissu industriel dispersé, notamment lorsque certains établissements de très grande taille exercent de forts effets structurants. On peut cependant envisager son introduction comme dimension complémentaire ou explicative.

g) Le principe d'une typologie des établissements construite par rapport aux seuls flux de main-d'oeuvre suppose que les différences de structures entre les établissements sont nettes et stables. Or, on peut imaginer que certains établissements présentent des structures "atypiques", c'est-à-dire que la majorité des types de postes s'y rencontrent. Ce risque semble d'autant plus grand que la taille de l'établissement augmente. On peut aussi penser que des établissements de taille très différente peuvent présenter des structures d'emploi similaires, sans pour autant occuper une position comparable sur le marché de l'emploi. Enfin, il existe un risque, surtout dans les petits établissements, de se baser sur des données résultant de phénomènes aléatoires plutôt que révélateurs de caractéristiques structurelles. Un établissement peut ainsi enregistrer un taux de

rotation presque nul sur une année et très élevé l'année suivante, que ce soit à la suite d'une crise économique ou de problèmes internes à l'entreprise (détérioration du climat de travail p.ex.). Si la part des établissements qui ne sont pas stables dans leur position sur le marché du travail est élevée, le principe même d'une typologie est remis en question. Mais cela signifierait aussi qu'il n'existe pas de structures, ce qui semble assez improbable. On devrait donc plutôt chercher à identifier et à regrouper en un seul type ces divers établissements ¹⁾.

h) L'introduction d'une dimension temporelle dans l'analyse soulève le problème de la stabilité de la typologie (la forme, le nombre et le contenu des types demeurent-ils constants?) et de l'affectation des établissements au sein des divers types (un établissement fait-il durablement partie d'un type donné?). Ces questions ne sont pas abordées dans le rapport, malgré leur caractère central. On sait seulement que le cadrage "historico-statistique" doit contribuer à introduire la perspective temporelle dans l'analyse.

En conclusion, on peut souligner l'intérêt des concepts développés par le Groupe de travail, mais aussi relever certaines insuffisances et la nécessité de tester plusieurs hypothèses et de mettre au point la méthode au cours d'une recherche empirique.

Les résultats de l'application qui a été réalisée dans la région de St-Malo ne sont malheureusement pas encore publiés. Ils présenteront en tout cas sur plus d'un plan un très grand intérêt.

1) Voir aussi le chapitre 6 (6.3.1.).

Dans la section suivante, une réflexion au sujet du rôle de l'expérience professionnelle est proposée en vue d'enrichir le concept de chaînes de mobilité.

4.8. CONCLUSION

4.8.1. Types d'emploi et chaînes de mobilité

Même si aucune des approches qui ont été présentées dans ce chapitre ne permet de proposer une méthode parfaite et d'application générale, de grands progrès ont été réalisés dans ce sens depuis les études sur Annecy et sur Augsburg. Celles-ci avaient montré l'existence de catégories de travailleurs très différentes du point de vue de leurs comportements de mobilité. Les résultats d'alors se heurtaient à la question du rôle respectif des emplois et des individus dans l'explication des comportements de mobilité, et aux limites d'approches partielles portant séparément sur l'un ou l'autre des côtés.

D'autres travaux ont tenté de supprimer cette ambiguïté, en caractérisant directement des emplois au travers des comportements de mobilité des individus qui les occupent. Ces approches se sont révélées assez opérationnelles dans le cadre d'analyses "transversales". Leur portée a cependant dû être relativisée à l'aide d'enquêtes auprès des individus (analyses "longitudinales").

La structure du marché de l'emploi est ainsi apparue comme relativement stable, mais non comme déterminant strictement l'avenir professionnel des individus. Il semble plutôt que les emplois présentent des caractéristiques différenciées, qui résultent de leur contenu et des politiques de recrutement des entreprises. Tous les emplois ne sont donc pas occupés par les individus durant les mêmes phases de leur vie active. Les carrières des individus pour leur part présentent assez souvent des différences par rapport

au schéma défini par le caractère des postes, en raison d'événements économiques, historiques ou personnels. Les individus disposent aussi de marges de manoeuvre non négligeables dans l'orientation de leur carrière. On est ainsi amené à rejeter les conceptions rigides en termes de "mobilité forcée" ¹⁾, c'est-à-dire où la mobilité du travail est perçue comme "...un processus d'absorption et de refoulement de main-d'oeuvre par les entreprises...", lequel "...est entièrement dépendant du rythme de la formation du capital et de la transformation des conditions de la production." (Aglietta 1978, p. 115).

Le concept de chaînes de mobilité doit désormais être interprété en termes de chemins privilégiés plus que de passages obligés. Cette conception est plus souple et ouvre des perspectives nouvelles. Elle mérite cependant d'être complétée par l'introduction de la notion de qualification ou d'expérience. On entre par là dans un domaine délicat, où les définitions possibles sont très nombreuses ²⁾.

On rencontre notamment les distinctions suivantes:

- a) qualification de l'emploi et qualification de l'individu
- b) qualification officielle et qualification effective
- c) qualification générale et qualification spécifique
- d) acquisition et valorisation de la qualification

La mobilité descendante peut ainsi être interprétée en termes de déqualification (Gambier/Vernières 1982, pp. 177s; Vernières 1978b; d'Iribarne 1978), c'est-à-dire d'un décalage entre la qualification de l'emploi et celle de l'individu (a). Il se peut cependant qu'elle ne soit pas perceptible en raison de problèmes de classification (b). Les notions de qualifi-

1) Voir p.ex. de Gaudemar 1975 et 1976.

2) Voir p.ex. les comptes-rendus des débats du Séminaire Emploi sur le sujet (La qualification du travail 1978 et Mallet/Vernières 1981).

cations spécifique et générale (c) se réfèrent pour leur part à l'une des possibilités pour expliquer l'existence de marchés internes aux entreprises ¹⁾.

En distinguant acquisition et valorisation de la qualification (d), Mallet et Vernières (1981, p. 72) proposent des concepts qui conviennent fort bien à la réflexion conduite ici. L'acquisition de qualifications demeure certes un concept très général, mais s'applique à toutes les situations dans lesquelles une formation ou une expérience s'ajoutent à la qualification initiale des travailleurs. La valorisation fait référence à la possibilité d'utiliser les potentiels acquis. A partir de ces deux notions, les auteurs distinguent quatre situations:

- 1) Possibilité d'acquérir et de valoriser la qualification.
 Cette situation se rencontre dans les "...firmes, dont les modes d'organisation du travail permettent de suivre des filières qualifiantes." (marchés internes - Mallet/Vernières 1981, p. 72).
- 2) Possibilité d'acquisition mais pas de valorisation. Cette situation se rencontre dans des entreprises artisanales qui offrent des places d'apprentissage, que les jeunes doivent quitter à la fin de leur formation, et dans des établissements ne voulant ou ne pouvant recruter qu'en premier emploi, où existe la possibilité d'acquérir une première expérience professionnelle, mais où la main-d'oeuvre ne reste qu'un temps limité. Les travailleurs doivent donc quitter l'entreprise pour valoriser la qualification acquise.
- 3) Possibilité de valorisation mais pas d'acquisition. Les entreprises de ce type vont exiger de l'expérience à l'embauche, car elles ne peuvent la fournir. Les emplois ne sont pas accessibles à des débutants.

1) Voir Partie I, chapitre 3 (3.1.2.).

- 4) Aucune possibilité d'acquisition ni de valorisation. Ce cas se rencontrera surtout si l'entreprise n'utilise que des travailleurs non-qualifiés à des tâches ne nécessitant aucune connaissance particulière.

On peut admettre que les flux de main-d'oeuvre sont internes et ascendants dans le type 1, conduisent des établissements du type 2 vers ceux du type 3 et relient des établissements du type 4 entre eux. On peut dans ce dernier cas parler de mobilité horizontale, alors que les deux premiers constituent deux formes de mobilité ascendante.

Les deux critères "acquisition" et "valorisation" font en fait référence à deux aspects: niveau et processus de qualification.

D'autres auteurs (Weisz et al. 1979) ont cherché à aller dans le même sens, en distinguant des emplois qualifiés ou non-qualifiés et des emplois qualifiants ou non qualifiants. Cette deuxième conception semble plus claire et plus opérationnelle que la précédente, car elle se limite sur le premier point à la considération du niveau de qualification. Mais l'hypothèse sous-jacente est l'absence de décalages entre la qualification des emplois et celle des individus. La notion de valorisation s'attaque à cette hypothèse, puisque les décalages deviennent objet d'analyse: On s'intéresse alors à la question de savoir si et dans quels cas les changements d'emploi effectués permettent ou ne permettent pas de valoriser l'expérience, et plus généralement la qualification.

Il apparaîtrait par exemple que le manque d'expérience constitue parfois une cause de chômage (qualification insuffisante, absence d'emplois d'insertion, etc.), mais l'expérience acquise également (aucune opportunité de changer d'emploi en maintenant le niveau précédent). Il s'agit là de concepts très riches pour la réflexion en matière de fonctionnement du marché de l'emploi, qui mènent claire-

ment dans la direction de la catégorisation des emplois. Toute tentative de formalisation risque cependant d'apparaître comme un appauvrissement par rapport à eux.

La conception qualifiés/qualifiants a pour principal mérite d'élargir considérablement l'approche duale, en montrant que tous les emplois qualifiés ne sont pas nécessairement qualifiants, mais que certains emplois non-qualifiés le sont. On voit en outre que la recherche de structures du marché de l'emploi transcendant les qualifications ¹⁾ est exagérée, puisque ces deux dimensions sont avant tout complémentaires.

4.8.2. Implications méthodologiques

Sur le plan méthodologique, plusieurs résultats importants sont apparus au cours de ce chapitre:

- L'analyse des flux de main-d'oeuvre entre postes est essentielle, mais difficile. Diverses méthodes ont été utilisées, mais aucune d'entre elles n'a totalement convaincu. En attendant une application de la théorie des graphes, on est enclin à penser plutôt à des comptabilités locales de l'emploi ²⁾ ou à des matrices de flux ³⁾.
- Il semble nécessaire de distinguer le poste de travail de l'emploi. Le concept d'emploi ne rend compte que de la mobilité inter-établissements, alors que celui de poste de travail se prête à une conception large du marché de l'emploi, c'est-à-dire où les flux internes aux établissements sont pris en considération.
- La construction d'une typologie des postes de travail selon les caractéristiques de mobilité des individus qui les occupent semble assez largement reconnue. La forme qu'elle prend dépend du contexte dans lequel l'analyse

1) Voir l'approche de F. Stoeckel (4.3.) et celle du Groupe inter-ministériel (4.6.).

2) Chapitre 2.

3) Chapitre 3 (3.6.).

est effectuée, mais pourrait se référer à la conception de base proposée par le Groupe interministériel ¹⁾.

- Plusieurs auteurs ont également songé à la construction d'une typologie des établissements selon la position occupée au sein des chaînes de mobilité. Les difficultés que soulève une telle démarche, mais aussi son intérêt, sont apparus à plusieurs reprises. Aucun travail ne s'est encore véritablement préoccupé de ce problème de manière approfondie. Il semble dans tous les cas qu'il ne peut s'agir là que d'une partie de la méthode proposée, laquelle doit pouvoir s'appuyer sur un cadrage statistique approprié.
- L'objectif de la recherche influence la méthode et les concepts proposés. On peut surtout distinguer les approches purement scientifiques (confirmer l'existence d'une segmentation du marché du travail ou en révéler la nature) de celles qui sont effectuées dans un but de politique régionale. Les exemples disponibles montrent que les premières ont en général présenté une plus grande rigueur et une précision supérieure, alors que les secondes ont été caractérisées par des méthodes souvent assez originales et des concepts riches, même si elles n'ont pas toujours été parfaitement cohérentes sur le plan théorique.

En résumé, on peut dire que l'ensemble des recherches présentées dans ce chapitre a révélé la pertinence des approches fondées sur les hypothèses de la segmentation. Il a aussi montré la nécessité de poursuivre encore dans cette voie et surtout de mettre au point des méthodes d'analyse opérationnelles, c'est-à-dire réalisables moyennant un budget et un temps limités et susceptibles de donner lieu, en partie du moins, au prélèvement d'informations statistiques nouvelles ou à une structuration différente des informations existantes.

1) 4.7.3.

CHAPITRE 5: LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EST STRUCTURE: RESULTATS ISSUS DE L'ETUDE DE CAS DE NEUCHÂTEL

5.1. INTRODUCTION

L'existence d'une structure au sein du marché de l'emploi doit se manifester, d'après les théories de la segmentation, par une orientation des principaux flux de main-d'oeuvre qui ne soit pas aléatoire, mais qui suive des "chaînes de mobilité". Les études présentées précédemment, ainsi que l'expérience du terrain, montrent que deux dimensions d'analyse doivent être privilégiées:

- la différenciation des emplois selon leur contenu en termes de qualification ²⁾
- la nature, l'orientation et l'intensité des flux de main-d'oeuvre.

Les données quantitatives qui ont été récoltées ³⁾ n'ont malheureusement pas permis la considération simultanée des deux axes d'analyse. C'est donc par recoupements que l'existence d'une structure a pu être révélée. Il faut préciser ici que, si l'information avait été disponible à un niveau d'analyse très fin, les effectifs le plus souvent faibles dans chacune des rubriques auraient rendu impossible une analyse au niveau de l'établissement et auraient conduit à reprendre des regroupements traditionnels (branche d'activité p. ex.), dont la pertinence n'a pas été démontrée pour une telle étude.

L'objectif de ce chapitre consiste à montrer, sur la base des résultats de l'étude sur Neuchâtel, que le marché de l'emploi

1) Pour une présentation de la recherche, voir l'Annexe 5.

2) La qualification des individus ne prend son sens que par rapport à celle de l'emploi occupé ou de celui auquel elle permet d'accéder. Analytiquement, elle vient en second lieu, mais ne perd pas pour autant de son importance.

3) Voir l'Annexe 5 (2.) et Beld 1982b.

est structuré et à préciser la forme de cette structuration.

Plusieurs étapes ont été réalisées dans ce but:

- a) L'analyse quantitative des flux de main-d'oeuvre a révélé l'existence de processus différenciés selon les branches, les niveaux de qualification et les catégories de main-d'oeuvre (5.2.).
- b) Le calcul des coefficients de corrélation entre variables de flux a permis de mettre en évidence l'existence d'une structure. Il est aussi apparu que la structure de l'emploi des établissements influence celle des flux de main-d'oeuvre (5.3.).
- c) L'établissement constitue une dimension essentielle de l'analyse. L'existence de structures d'emploi caractéristiques permet de l'affirmer (5.4.).
- d) L'examen de la politique d'emploi des établissements a montré des différences de comportements très importantes, qui influencent la position des établissements sur le marché de l'emploi (5.5.).

Ces résultats ont orienté la méthode d'analyse dans le sens présenté au chapitre 6.

5.2. L'ANALYSE QUANTITATIVE DES FLUX DE MAIN-D'OEUVRE REVELE L'EXISTENCE DE PROCESSUS DIFFERENCIES

5.2.1. Rappel des résultats issus de la comptabilité locale de l'emploi

En étudiant la nature, l'intensité et l'orientation des flux de main-d'oeuvre, on est amené à constater l'insuffisance de toute vision en termes de stocks ou de bilans. Le schéma pour une comptabilité locale de l'emploi qui a été développé ci-dessus ¹⁾ le montre clairement.

1) Chapitre 2.

Les résultats qui ont été obtenus dans l'étude sur Neuchâtel n'ont qu'une valeur indicative, dans la mesure où l'exhaustivité serait nécessaire dans une application de type statistique. Les ordres de grandeur sont néanmoins significatifs et permettent, dans le cadre de comparaisons interrégionales, de mettre en évidence certaines spécificités locales du fonctionnement du marché de l'emploi.

Il faut en particulier retenir les éléments suivants ¹⁾:

- a) Les mouvements de création et de suppression d'emplois sont importants (4%), mais n'expliquent qu'une très faible proportion (13%) de l'ensemble des mouvements (31% du total des emplois).
- b) - 11% des emplois "pérennes" ont changé au moins une fois d'occupant.
 - Le total des emplois sur lesquels la mobilité a eu lieu s'élève à 14%.
 - 19% du total des individus actifs à un moment ou à un autre de la période ont connu au moins un mouvement, dont 5% sous la forme d'un changement d'emploi interne à la région et 14% sous celle d'un changement de situation ou d'un changement d'emploi sortant des limites du bassin.
 - En même temps, on constate que 88% des individus n'ont pas changé d'emploi durant la période.
 - La mobilité concerne ainsi un petit nombre d'actifs (1,5 mouvements par actif "mobile") et un petit nombre d'emplois (2,2 mouvements par emploi "mobile"). Il existe donc des actifs très stables et d'autres très mobiles, et des emplois où la rotation est très faible et d'autres où elle est très élevée.

Ces résultats correspondent à ceux des premières analyses sur la base des hypothèses de segmentation. Ils ne

1) Les résultats se rapportent à l'année 1979.

sont cependant pas suffisants pour définir la forme de la segmentation (ou plus justement de la structuration) du marché de l'emploi.

- c) Les changements d'emplois représentent 65% des flux, et réclament un examen plus approfondi de leur nature.
- d) L'introduction de la notion de multiplicateur a permis de mettre en évidence l'existence d'un système, c'est-à-dire que toute disparition d'emploi a des répercussions sur la mobilité, mais que celles-ci varient selon l'espace considéré et la "perméabilité des frontières" du bassin d'emploi.

D'autres points méritent d'être étudiés dans cette section:

- l'intensité et la rapidité de la rotation (5.2.2.)
- les motifs des départs (5.2.3.)
- les recrutements en premier emploi (5.2.4.)
- la dimension spatiale des flux (5.2.6.).

Tous ces points doivent être mis en relation avec le niveau de qualification (5.2.5.).

On peut préciser ici que chacune de ces dimensions constituerait un axe d'extension et d'enrichissement du schéma simplifié pour une comptabilité locale de l'emploi qui a été présenté.

5.2.2. Stabilité et mobilité

Dans cette première section, trois indicateurs ont été sélectionnés:

- la proportion d'individus stables (en l'occurrence, ceux qui ont plus de 10 ans d'ancienneté)
- le taux de rotation global 1)
- la proportion des départs durant la première année.

1) Mesuré par le ratio "Départs/Effectifs moyens".

Ces ratios permettent d'examiner l'intérêt des concepts de stabilité et de mobilité, dont il est question en théorie de la segmentation.

Tableau 5: Stabilité et mobilité selon le secteur d'activité (enquêtes)

Ratio Secteur	Ancienneté (plus de 10 ans)	Rotation	Départs 1ère année
Industrie	35,0	15,7	36,9
Construction	24,3	15,4	40,4
Tertiaire	44,0	15,8	39,4
Total	33,8	15,5	37,9

On constate dans le tableau 5 qu'un travailleur sur trois n'a pas changé d'emploi au cours des 10 dernières années. Ce chiffre peut être rapproché du taux de rotation (15,5%)¹⁾. Parmi les personnes ayant changé d'emploi au cours de la période, près de 40% l'ont fait avant la fin de leur première année de service. On retrouve donc le résultat précédent, c'est-à-dire qu'il existe des travailleurs stables, mobiles et très mobiles²⁾.

L'intérêt de considérer les trois indicateurs mentionnés est apparu lors de la désagrégation selon le secteur et la branche d'activité³⁾. Celle-ci a révélé des situations très diverses, où stabilité, mobilité et mobilité de courte période

1) Ce ratio (image annuelle) complète utilement le précédent (ancienneté), où transparait l'histoire récente de l'établissement.

2) La fréquence des départs durant la première année n'est pas parfaitement corrélée ($r=0,38$) avec la valeur du taux de rotation. Ceci montre l'existence de deux types de rotation:

- une rotation de courte ou de très courte période (période d'essai, emplois transitoires, etc.)
- une rotation de moyenne période (2 à 5 ans), acquisition de qualification ou d'expérience, sortie d'activité, etc.).

3) Voir Held 1982f.

occupent des places respectives variables. On peut donc déjà en conclure que les établissements des diverses branches d'activité occupent sur le marché de l'emploi des positions différentes. Il convient maintenant d'en préciser la nature.

5.2.3. Motifs principaux de départs

a) Changements d'emploi et changements de situation

Les départs d'une entreprise peuvent être volontaires ou forcés. Cette première distinction semble surtout importante en période de crise (licenciements économiques). Durant la période étudiée, elle s'est révélée peu intéressante et n'a pas été retenue. De toute manière, il s'agit d'un domaine très chargé subjectivement et il n'aurait guère été possible, vu les modalités de l'enquête, d'obtenir des réponses fiables à une telle question.

Les départs peuvent en revanche être décomposés selon qu'il s'agit d'un changement de situation (passage de l'activité vers l'inactivité)¹⁾ ou d'un changement d'emploi (flux inter-postes). La portée de cette distinction est considérable. On peut en effet imaginer un cas où toute la mobilité se résume à des changements de situation, en fonction de créations ou de disparitions d'emplois, de contraintes démographiques ou d'un revenu insuffisant par rapport à la "désutilité" du travail. Mais, à l'autre extrême, on peut aussi envisager un cas où l'ensemble des travailleurs reste actif du premier emploi à l'âge de la retraite et où les changements d'emploi sont la seule forme de mobilité.

En principe, le premier cas concerne plutôt des zones périphériques, dans lesquelles existe un nombre limité d'entreprises non concurrentes sur le marché de l'emploi.

Un exemple du second cas peut se trouver dans une zone industrielle à prédominance d'emplois masculins, comprenant un

1) On parle souvent à ce propos de mobilité de participation.

grand nombre de firmes qui se concurrencent au niveau de la main-d'oeuvre.

La réalité se situe certainement entre ces deux extrêmes. Cependant, les proportions respectives de ces deux types de flux renseignent déjà clairement sur le mode de fonctionnement du marché de l'emploi. Dans le cas où les changements de situation sont les plus nombreux, l'analyse des flux ne sera guère intéressante. En revanche, si les changements d'emploi sont fréquents, une analyse de la structure des flux et des chaînes de mobilité s'impose.

Tel est bien le cas de la région d'étude, puisque 65,0% des mouvements concernent des changements d'emploi.

b) Motifs des départs

Parmi les changements d'emploi et de situation, plusieurs subdivisions méritent d'être effectuées. Pour les changements de situation, quatre catégories ont pu être identifiées: les départs en retraite, les cessations d'activité professionnelle de femmes, les départs vers l'étranger ainsi qu'une rubrique "autres motifs" (décès, accidents, formation, etc.). Pour les flux entre postes, on a retenu les départs à la suite de mutations, ceux qui surviennent durant la période d'essai et les autres changements d'emploi (appelés ici volontaires).

Les résultats figurent dans le tableau 6. On y constate d'abord une importance assez similaire des sorties par retraite, des cessations d'activité de femmes et des départs vers l'étranger. On observe aussi que le quart des changements d'emploi a lieu durant la période d'essai.

L'intensité de la rotation durant la période d'essai a ensuite été comparée avec celle survenant durant la première année de service. La valeur du coefficient de corrélation entre ces deux variables est moyenne ($r = 0,46$) et montre que les facteurs explicatifs de ces deux formes de mobilité diffèrent partiellement. En particulier, la rotation durant la

période d'essai constitue un mode de sélection du personnel. Elle recouvre donc un phénomène particulier, alors que la rotation au cours de la première année concerne une forme plus générale de mobilité de courte durée.

Tableau 6: Structure des départs

Structure des flux	Nombre	Pourcentage
Changements de situation	1'097	35,0
- Retraites	276	8,8
- Cessations/femmes	331	10,5
- Etranger	349	11,1
- Autres	141	4,5
Changements d'emploi	2'049	65,0
- Volontaires	1'436	45,6
- Essai	506	15,1
- Mutations	107	3,4
Total	3'146	100,0

En décomposant ces résultats selon la branche d'activité, on observe de grandes différences dans la nature des flux observés 1) :

- Les changements d'emploi sont les plus fréquents dans l'industrie (métallurgie, machines et horlogerie) et dans le commerce (de gros et de détail), alors que les changements de situation surviennent plus souvent dans le tertiaire (retraites et cessations d'activité professionnelle de femmes).
- Sur la base des critères "départs volontaires" et "départs durant la période d'essai", on peut identifier au sein de l'industrie des branches où une forte rotation durant la période d'essai annonce une forte rotation d'ensemble, dont elle n'est que l'une des manifestations, et des branches où

1) Voir Heid 1982f.

la rotation durant la période d'essai révèle une sélectivité assez stricte:

- La sélectivité de la période d'essai concerne essentiellement l'industrie. Elle s'y trouve inversement corrélée avec la proportion des retraites.
- Les sorties d'activité de femmes caractérisent essentiellement le tertiaire, et plus particulièrement les hôpitaux, les banques et les assurances. Dans l'industrie, elles ne sont vraiment significatives que dans l'horlogerie. Dans ce cas, ce sont notamment les femmes travaillant à domicile qui sont concernées.
- Les flux avec l'étranger sont fortement dépendants de la politique d'immigration (construction, hôpitaux), alors que les mutations ne surviennent qu'au sein d'établissements liés à de grandes entreprises (multi-) nationales (banques, assurances, PTT).

Ces critères ont permis de mettre en évidence des différences nettes entre les établissements des diverses branches selon l'importance des changements de situation et de la nature des relations avec l'inactivité (retraites, sorties d'activité de femmes) et selon le rôle joué par la période d'essai.

5.2.4. Entrées en activité

L'enquête n'a permis de s'intéresser qu'aux entrées en activité de jeunes qualifiés (CFC ou supérieur) et bien sûr aux entrées en apprentissage. L'objet de cette section se limite aux seuls emplois d'insertion de jeunes ayant terminé leur formation professionnelle. Ceux-ci représentent 39% des recrutements de travailleurs qualifiés. Ils ont été répartis selon le genre de profession dont il s'agit (administratives, techniques ou autres) (tableau 7).

En examinant les branches d'activité où les jeunes trouvent des emplois d'insertion ¹⁾, il apparaît que le secteur

1) Voir Held 1982f.

tertiaire recrute dans l'ensemble plus facilement en premier emploi que le secteur secondaire. Il s'agit notamment des banques et des assurances et du commerce. Dans le secteur secondaire, aucune branche ne parvient à la moyenne régionale.

Tableau 7: Recrutements en premier emploi

Recrutements	Recrutements de qualifiés	- dont en 1er emploi	Professions		Autres
			Administrat.	Techniques	
Nombre	1'148	452	207	146	99
Pourcentage	--	39,4	45,8	32,3	21,9

Le recrutement des qualifiés du type "autres formations" concerne par définition le commerce (vente) et les hôpitaux (professions liées au secteur de la santé).

L'insertion des jeunes qualifiés ne peut donc être réalisée dans n'importe quel établissement. Certains semblent recruter indifféremment des jeunes, d'autres recrutent surtout des débutants, alors que les derniers exigent de l'expérience. Le type d'emploi offert et les conditions de travail et de rémunération jouent certainement un rôle à ce niveau. Certains recoupements, ainsi que les données qualitatives, peuvent aider à en préciser la nature.

5.2.5. Flux selon le niveau de qualification

La proportion des changements d'emploi et le taux de rotation par catégorie diminuent lorsque s'élève le niveau hiérarchique des travailleurs (tableau 8). Ce résultat confirme les hypothèses généralement émises à ce propos. On peut de ce fait s'attendre à ce que les établissements les moins qualifiés connaissent les taux de rotation les plus forts.

Ainsi, durant l'année 1979, en moyenne un cadre sur quinze, un qualifié sur sept et un semi- ou non-qualifié sur cinq ont connu un mouvement sur le marché de l'emploi.

Tableau 8: Flux selon le niveau de qualification

Niveaux de qualification	Encadrement	Qualifiés	Semi- et non-qualifiés	Autres	dont femmes	Total
Recrutements	181	1'148	1'719	225	1'455 (2)	3'273
% recrutements	5,5	35,1	52,5	6,9	--	100,0
Départs	217	1'047	1'757	125	--	3'146
% départs	6,9	33,3	55,8	4,0	--	100,0
% recrutements/ % départs	0,80	1,05	0,94	1,72	--	1,04
Taux de rotation 1)	6,5	13,9	16,3	12,8	19,1 (3)	15,5
Bilan Recrutements-Départs	-36	+101	-38	+100	--	+127

- 1) Vu la proportion variable des sorties d'activité par niveau - sorties que l'on ne considère généralement pas dans le calcul de la rotation pure - le taux de rotation calculé (départs/effectifs moyens) n'a pas exactement la même signification pour les cadres - pour lesquels les sorties par retraite sont fréquentes - que pour les autres catégories.
- 2) Le chiffre "recrutements de femmes" n'ayant pu être obtenu que pour 75 des 81 établissements, nous avons émis l'hypothèse que les établissements qui n'avaient pas donné de réponse présentaient une proportion de recrutements de femmes similaire.
- 3) Nous avons pris comme indicateur "recrutements de femmes/effectifs féminins", contrairement aux autres catégories où ce sont les départs qui ont été retenus.

La population féminine s'est montrée plus mobile que la moyenne des autres catégories et aussi mobile que les semi- et non-qualifiés. Ceci provient certainement en partie du fait que 55% des femmes employées dans les 81 établissements n'ont aucune formation.

La comparaison de la structure des recrutements et de celle des départs montre l'existence de perspectives promotionnelles non négligeables pour les cadres, alors qu'elles sont faibles pour les autres catégories 1). D'une manière générale, les recrutements en vue de promotions sont effectués au niveau des travailleurs qualifiés. Cependant, l'évolution différentielle de l'emploi des diverses qualifications biaise quelque peu les résultats 2).

Par la désagrégation selon la branche, on apprend que la structure des taux de rotation n'est pas partout conservée 3):

a) Dans certaines branches, on retrouve bien la structure moyenne de la zone.

C'est le cas:

- dans les branches où la rotation est faible pour toutes les catégories: alimentation, boissons et tabac, machines, administration
- et dans les branches où la rotation est forte pour toutes les catégories: hôpitaux.

b) Dans d'autres branches en revanche, la mobilité ne concerne spécialement qu'une ou deux catégories particulières:

- les cadres dans la métallurgie

1) L'existence de perspectives promotionnelles peut être déduite d'une grande différence entre les recrutements (faibles) et les départs (nombreux) pour un niveau de qualification donné, dans l'hypothèse d'une stabilité des effectifs.

2) Les données n'ont pas été recueillies dans ce but. Il aurait fallu éliminer les variations dues aux créations et aux suppressions de postes par niveau de qualification.

3) Voir Held 1982f.

- les qualifiés dans les banques et les assurances
- les cadres et les qualifiés dans le commerce
- les semi- et non-qualifiés dans la construction.

En considérant le ratio recrutements/départs selon la branche d'activité et le niveau de qualification, il apparaît que l'industrie n'offre, dans son ensemble, que peu de possibilités de promotions.

L'horlogerie et la bijouterie sont ainsi dans une phase dans laquelle elles font appel très largement à l'extérieur pour élargir leur encadrement (contraintes de la mutation technologique).

En revanche, la branche machines et appareils recrute partiellement de manière interne. Dans la construction, les promotions internes existent pour le niveau contremaître.

Mais c'est surtout dans le tertiaire, et plus précisément dans les banques et les assurances et dans les transports et communications (PTT) que s'opèrent les recrutements internes.

L'indicateur utilisé présente cependant de grandes limites lors d'une désagrégation. Il est en effet très difficile, sur une année, de se prononcer de manière rigoureuse sur les perspectives de promotions, car celles-ci s'inscrivent dans une temporalité de plus longue durée. C'est seulement pour de grandes entreprises et après élimination de la variation des effectifs que cet indicateur peut être interprété de manière fiable. Son utilisation n'était destinée ici qu'à révéler de manière quantitative des processus très différents selon les branches et les établissements en matière de politique de recrutement et de promotions internes.

5.2.6. Répartition spatiale des flux

Il est possible de mesurer le degré d'autonomie d'une région donnée, et donc indirectement les relations qu'elle entretient avec l'extérieur, par la proportion des changements d'emploi effectués dans l'espace régional.

Ces flux ne peuvent être quantifiés ici que pour les départs (tableau 9).

Tableau 9: Répartition spatiale des changements d'emplois

Changements d'emp.	Dans la région	Ailleurs en Suisse	Total	Départs
Nombre	1'522	525	2'047	3'146
Pourcentage	74,4	25,6	65,1	-

Un départ sur quatre concernant des travailleurs reprenant un emploi dans le pays se fait donc hors région.

Ceci signifie qu'un équilibre ne peut exister dans un espace donné que si cet important flux de sorties est compensé par un flux d'entrées équivalent, en volume et en nature.

Autrement dit, c'est le volume et la nature des recrutements hors région, c'est-à-dire la capacité d'attraction de la région sur l'extérieur, qui est déterminante. Et c'est bien cette capacité qui se modifie le plus rapidement en cas de crise ou de déclin d'une région ¹⁾.

La répartition spatiale des recrutements effectués en Suisse permet de poursuivre cette analyse. Malheureusement, les flux concernent l'ensemble des recrutements sans distinction entre prises d'un premier emploi et changements d'emploi.

Trois sous-espaces ont été identifiés: bassin régional, Chaîne et Pied du Jura ²⁾ et reste de la Suisse (tableau 10).

-
- 1) Un même raisonnement a été effectué pour les flux migratoires. Voir p.ex. Pellaton 1980, pp. 197s, qui montre très bien que c'est un taux d'immigration faible qui prêterite les régions périphériques.
- 2) La Chaîne du Jura connaît de très fortes difficultés économiques et constitue un bassin d'approvisionnement privilégié de la zone étudiée.

On constate dans le tableau 10 que près des trois quarts des flux sont régionaux et que les recrutements externes se répartissent de manière identique entre la Chaîne et le Pied du Jura et le reste de la Suisse.

Tableau 10: Répartition spatiale des recrutements effectués en Suisse

Espace \	Région	Chaîne du Jura	Reste de la Suisse	Hors région	Total des recrutem. en Suisse
Nombre	2'135	400	403	803	2'938
Pourcentage	72,7	13,6	13,7	27,3	100,0

Lorsque l'on examine la structure spatiale des changements d'emploi par branche, on constate que les flux des diverses branches ne s'inscrivent pas tous dans un même espace:

- Certaines branches ne sont liées qu'au bassin d'emploi local (commerce et administration notamment).
- D'autres recrutent plus ou moins intensivement dans la Chaîne du Jura, mais les départs ne sortent que rarement du bassin d'emploi (machines et horlogerie dans le cas présent).
- D'autres recrutent localement, mais perdent de la main-d'oeuvre au profit d'autres régions du pays (banques et assurances p.ex.).
- D'autres encore recrutent dans la Chaîne du Jura, mais pour le compte d'autres établissements après une période de formation initiale (Postes).
- Les dernières enfin sont insérées dans des réseaux de flux couvrant un espace large, parfois national (hôpitaux, alimentation, boissons et tabac notamment).

Les établissements des diverses branches occupent donc des positions assez variables par rapport aux autres régions, en raison du type d'emplois offerts et du genre de main-d'oeuvre requis.

5.2.7. Représentation schématique du fonctionnement du marché de l'emploi (sans niveaux de qualification)

La majorité des résultats obtenus dans les sections précédentes peut être représentée dans un schéma (figure 4).

Le grand cercle délimite le bassin d'emploi étudié. Le cercle du bas concerne la population résidente n'occupant pas encore un emploi et le cercle du haut la population résidente qui a déjà occupé un emploi, mais est sortie d'activité. Il arrive bien entendu que des personnes sortent d'activité temporairement et reprennent un emploi durant la période. Les deux cercles de population résidente ne sont donc pas indépendants l'un de l'autre. Leur position s'explique par l'analogie que l'on a cherchée à établir entre les flux identifiés lors de l'enquête et le déroulement habituel de la vie active des individus: entrées en activité, changements d'emploi et retraites.

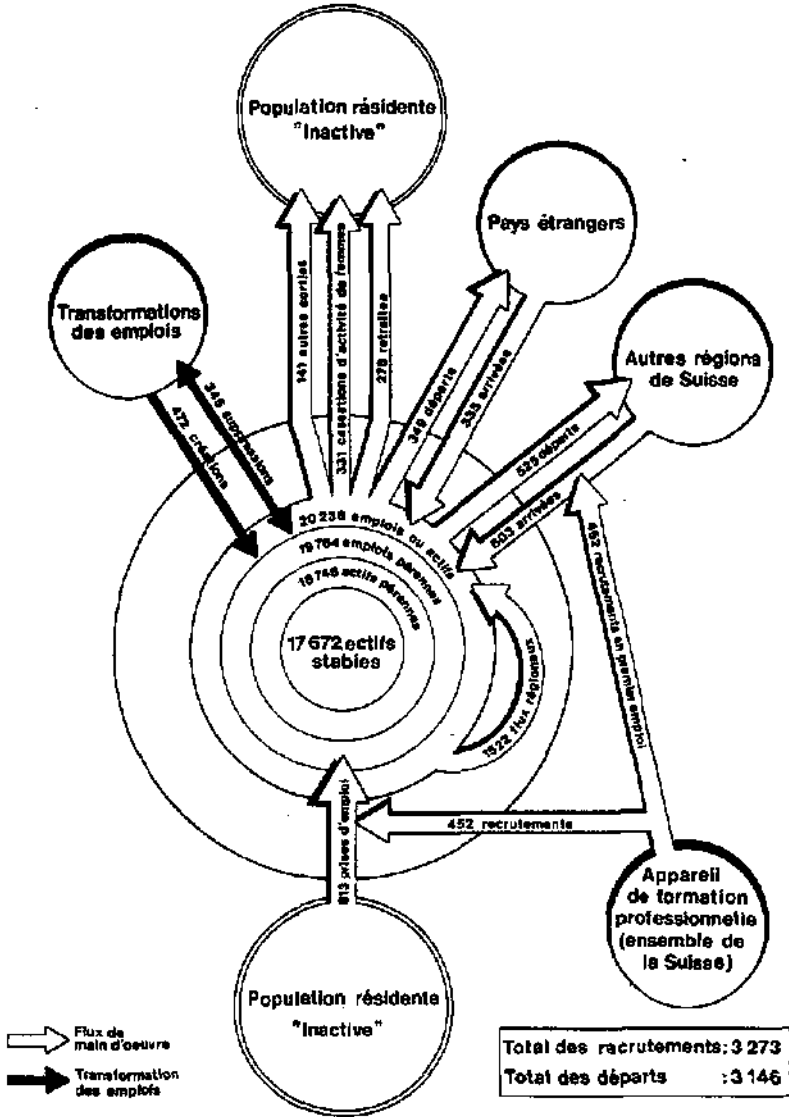
Hors du bassin d'emploi ont été définis deux sous-ensembles, avec lesquels des flux de main-d'oeuvre s'établissent (autres régions de Suisse et pays étrangers) et un sous-ensemble important du point de vue de l'adéquation emploi/formation (appareil de formation professionnelle).

A l'intérieur du bassin d'emploi ont été dessinés divers cercles montrant l'importance relative des divers sous-ensembles identifiés (stabilité et pérennité des emplois et des individus).

Ce schéma fournit une bonne image du fonctionnement du marché de l'emploi dans une zone donnée, mais sans considérer les niveaux de qualification ni l'établissement comme agent économique.

FIGURE 4

Schéma du fonctionnement du marché de l'emploi



5.3. LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EST STRUCTURE

5.3.1. Introduction

Dans la section 5.2., des différences dans la nature et l'intensité des divers flux ont pu être dégagées. Dans cette section, chacun des types de flux a été mis en relation avec les autres (5.3.2.), puis étudié par rapport à certaines caractéristiques de la structure de l'emploi des établissements (5.3.3.). Ces analyses ont été effectuées sur la base de simples coefficients de corrélation.

5.3.2. La structure des flux: quelques tendances importantes

L'étude des coefficients de corrélation entre les divers types de flux permet de prendre connaissance des résultats suivants (tableau 11):

- Les coefficients inverses calculés entre les changements d'emploi (volontaires ou durant la période d'essai) et les changements de situation (retraites, cessations, etc.) révèlent bien la différence entre ces deux types de flux et le fait qu'ils ne se rencontrent pas dans les mêmes établissements.
- Les recrutements et les départs s'inscrivent souvent dans un même espace. C'est le cas notamment pour les étrangers, dont la mobilité interne à la région ou à la nation est très faible. Cette règle ne s'applique cependant pas aussi bien aux flux régionaux et nationaux, pour lesquels les résultats annoncent des exceptions nombreuses. Ainsi qu'on l'a vu lors de la désagrégation des flux selon la branche (5.2.), il n'est pas rare de voir des établissements recruter abondamment hors région mais perdre de la main-d'œuvre dans la région, ou l'inverse.
- Les relations entre les motifs des départs et l'espace dans lequel s'inscrivent les flux montrent que, lorsque les changements d'emploi sont fréquents, les flux sont de type régional ($r=0,44$ pour les recrutements et $0,74$ pour les

Tableau 11: Coefficients de corrélation existant entre les différents types de flux

Flux	Recrutem. lo emploi	Retraites	Cessations femmes	Changem. emploi	Volontaires	Essai	Recrutem. région	Recrutem. Suisse	Recrutem. étranger	Départs région	Départs Suisse	Départs étranger	Mutations
Recrutements en l'er emploi		-0,09	0,30	0,14	-0,05	0,03	0,11	0,08	-0,21	-0,07	0,29	-0,26	0,31
Retraites	-0,09		0,04	-0,45	-0,28	-0,22	-0,11	0,20	-0,05	-0,36	-0,10	-0,20	-0,01
Cessations femmes	0,30	0,04		-0,37	-0,32	-0,08	0,17	-0,08	-0,13	-0,36	0,00	-0,21	0,03
Changements d'emploi	0,14	-0,45	-0,37		0,62	0,41	0,44	0,06	-0,59	0,74	0,32	-0,59	0,16
Volontaires	-0,05	-0,28	-0,32	0,62		-0,30	0,24	0,22	-0,31	0,47	0,17	-0,36	-0,32
Essai	0,03	-0,22	-0,08	0,41	-0,30		0,31	-0,11	-0,27	0,50	-0,15	-0,19	-0,03
Recrutements région	0,11	-0,11	0,17	0,44	0,24	0,31		-0,59	-0,68	0,53	-0,15	-0,50	-0,05
Recrutements Suisse	0,08	0,20	-0,08	0,06	0,22	-0,11	-0,59		-0,19	-0,48	0,35	-0,26	0,24
Recrutements étranger	-0,21	-0,05	-0,13	-0,59	-0,31	-0,27	-0,68	-0,19		-0,47	-0,14	0,84	-0,16
Départs région	-0,07	-0,36	-0,36	0,74	0,47	0,50	0,53	-0,18	-0,47		-0,41	-0,35	-0,20
Départs Suisse	0,28	-0,10	0,00	0,32	0,17	-0,15	-0,15	0,35	-0,14	-0,41		-0,30	0,50
Départs étranger	-0,26	-0,20	-0,21	-0,59	-0,36	-0,19	-0,50	-0,26	0,84	-0,35	-0,30		-0,18
Mutations	0,31	-0,01	0,03	0,16	-0,32	-0,03	-0,05	0,24	-0,16	-0,20	0,50	-0,16	

départs). Ce résultat reste valable tant pour les départs volontaires que pour ceux qui surviennent durant la période d'essai.

- Parmi les sorties d'activité, les départs en retraite caractérisent des entreprises qui recrutent facilement hors région.
- Lorsque les flux sont orientés vers l'étranger, tous les autres coefficients sont négatifs. Il s'agit donc d'un cas qu'il convient de considérer séparément dans l'analyse.

5.3.3. La structure de l'emploi des établissements influence celle des flux de main-d'oeuvre

L'étude des relations entre la structure de l'emploi des établissements et celle des flux de main-d'oeuvre révèle en particulier les caractéristiques suivantes (tableau 12):

- La rotation globale est corrélée négativement avec le niveau de qualification et l'ancienneté, et positivement avec les niveaux de qualification bas (sauf SNQ-H¹⁾ et les catégories dites précaires. Le résultat obtenu pour les SNQ-H indique qu'un grand nombre d'entre eux connaît la stabilité.
- Contrairement à ce qui se passe pour les autres catégories, la rotation des femmes augmente quand la proportion de femmes occupées s'élève.
- La rotation durant la première année n'est faible que lorsque la proportion de cadres et de qualifiés est élevée. Elle est le mieux corrélée avec la proportion de SNQ-T.
- La présence des catégories dites précaires (femmes, étrangers, jeunes) est dans l'ensemble corrélée positivement avec le taux de rotation, mais les exceptions sont fréquentes.

1) SNQ-H: semi- et non-qualifiés - hommes
 SNQ-F: semi- et non-qualifiés - femmes
 SNQ-T: semi- et non-qualifiés - total.

- Plus les proportions de femmes, de SNQ-F, d'étrangers et de jeunes sont fortes, plus importante est la rotation des qualifiés. La précarité des postes non-qualifiés influence donc souvent celle des qualifiés.

Tableau 12: Tableau de corrélation entre variables de flux et variables de stocks

Flux	ROTATION						
	1979	1978	Première année	Cadres	Qualifiés	SNQ-T	Femmes
Stocks							
Effectifs	-0,11	-0,07	-0,02	+0,06	-0,14	-0,10	0,07
Cadres	-0,03	-0,22	-0,34	0,18	0,19	0,01	0,04
Qualifiés	-0,26	-0,23	-0,37	0,19	-0,16	-0,02	-0,08
SNQ-T	0,22	0,26	0,43	-0,22	0,05	-0,02	0,05
SNQ-R	-0,20	-0,10	0,16	-0,22	-0,21	-0,21	-0,28
SNQ-F	0,40	0,34	0,27	0,00	0,23	0,21	0,31
Femmes	0,37	0,24	0,19	0,07	0,32	0,32	0,28
Etrangers	0,07	0,22	0,36	-0,10	-0,15	0,07	-0,06
Etrangères	0,35	0,49	0,33	0,02	0,13	0,21	0,32
Jeunes	0,33	0,26	0,11	-0,04	0,19	0,31	0,21
Volant de mobilité	0,07	0,08	0,37	-0,17	-0,04	0,09	-0,03
Ancienneté	-0,33	-0,25	-0,09	-0,04	-0,36	-0,13	0,05

- L'importance de la sphère de stabilité (ancienneté supérieure à 10 ans) annonce le plus souvent une rotation faible. La rotation durant la première année en revanche apparaît comme presque neutre par rapport à la variable "ancienneté". Elle laisse supposer l'existence de deux types de phénomènes:

- Sélectivité du personnel avant de pénétrer dans le "marché interne" des entreprises (stabilité importante, donc corrélation négative "ancienneté-départs première année"),
- Coexistence de travailleurs stables et de travailleurs très mobiles. Cette situation peut provenir de licenciements durant la période d'essai, d'une dualisation des

emplois selon leur contenu ou de la nature même du travail, que l'on apprécie et accepte ou que l'on rejette très rapidement. Il s'agit dans ce dernier cas d'une forme de sélectivité dans l'emploi lui-même. L'ancienneté est alors corrélée positivement avec les départs durant la première année.

- La taille (effectifs) ne joue qu'un faible rôle. Certes, la rotation globale, ainsi que celle des qualifiés et des SNQ-T, diminue lorsque la taille augmente, à l'inverse de ce qui se passe pour les femmes et pour les cadres. Mais aucun coefficient ne dépasse 0,14.

D'autres données relatives aux flux de main-d'oeuvre peuvent encore être étudiées dans leurs interrelations avec les catégories de travailleurs (variables de stocks). Il s'agit des motifs de départs et de la répartition spatiale des flux. Les coefficients de corrélation qui les concernent permettent d'observer les éléments suivants (tableau 13):

- Les recrutements de qualifiés en premier emploi (en % des recrutements de qualifiés) sont les plus faibles lorsque les étrangers sont nombreux et les plus importants dans les entreprises où la sphère de stabilité est grande. Le coefficient demeure cependant faible.
- Les retraites caractérisent le mieux les entreprises où les qualifiés et le personnel stable sont nombreux. La valeur des coefficients concernés n'atteint pourtant pas le niveau que l'on aurait escompté.
- Les cessations d'activité professionnelle de femmes sont corrélées avec la présence des catégories féminines. Mais le coefficient assez élevé qui a été calculé entre la proportion de femmes et la fréquence des changements d'emploi confirme que certaines femmes connaissent une mobilité d'entrée/sortie de l'activité, alors que pour d'autres la mobilité est forte et très souvent de courte période (période d'essai). Les cessations d'activité sont un peu moins

Tableau 13: Tableau de corrélation entre variables de stocks et la structure des flux

Flux	Recrute- ment de qualif.	Retraites	Cassa- tions femmes	Change- ments d'emploi	Volon- taires	Basal	Mutations	Recrute- ment région	Départs région	Recrute- ment Suisse	Départs Suisse	Recrute- ment étranger	Départs étranger
Stocks													
Effectifs	0,02	0,00	0,00	-0,01	0,01	0,01	-0,05	-0,05	0,02	0,18	-0,05	-0,11	-0,03
Cadres	0,08	0,00	0,08	0,03	0,09	-0,22	0,19	-0,07	-0,26	0,14	0,40	-0,04	-0,12
Qualifiés	0,00	0,24	-0,07	0,01	0,11	-0,28	0,23	-0,18	-0,24	0,28	0,35	-0,04	-0,20
SNQ-T	-0,03	-0,19	0,02	-0,02	-0,12	0,31	-0,26	0,17	0,29	-0,28	-0,43	0,03	0,21
SNQ-H	-0,03	-0,01	-0,36	-0,21	-0,07	-0,01	-0,26	-0,24	0,00	-0,13	-0,27	0,40	0,46
SNQ-F	-0,03	-0,16	0,36	0,15	-0,05	0,30	-0,04	0,39	0,29	-0,15	-0,21	-0,32	-0,21
Femmes	0,13	-0,26	0,32	0,29	-0,01	0,33	0,12	0,34	0,26	-0,09	0,01	-0,13	-0,31
Etrangers	-0,40	-0,15	-0,17	-0,39	-0,25	0,04	-0,33	-0,38	-0,07	-0,26	-0,43	0,69	0,70
Etrangères	-0,10	-0,22	0,23	0,12	-0,08	0,36	-0,14	0,28	0,32	-0,17	-0,29	-0,18	-0,08
Jeunes	0,07	-0,11	0,09	0,15	0,08	0,05	0,08	0,08	0,14	0,03	0,00	-0,12	-0,14
Volant de mobilité	-0,15	-0,15	-0,08	-0,22	-0,28	0,16	-0,12	-0,30	0,04	-0,19	-0,37	0,55	0,48
Ancionneté	0,23	0,26	0,09	-0,12	-0,24	-0,03	0,29	0,03	-0,27	0,16	0,23	-0,19	-0,12

nombreuses chez les Suissesses que chez les étrangères, mais on ne peut en tirer de conclusions définitives sur les comportements respectifs de ces deux populations, dans la mesure où seules les femmes actives sont considérées ici.

- Les femmes et les autres catégories "précaires" sont les seules dont la présence en grand nombre indique une rotation pure (changements d'emploi) élevée, particulièrement durant la période d'essai.
- La proportion des changements d'emploi volontaires augmente avec le niveau de qualification.
- Les mutations surviennent surtout dans les établissements où les cadres et les qualifiés sont nombreux.
- Les flux concernant les cadres et les qualifiés sont plus fréquemment orientés vers l'extérieur de la région. Le coefficient de corrélation beaucoup plus élevé pour les départs vers d'autres régions de Suisse que pour les recrutements qui en proviennent montre une attractivité plutôt faible de la région d'étude. Les scores obtenus pour les SNQ-T vont dans le même sens. Plus les SNQ-T sont nombreux, moins il y a de flux avec d'autres régions. Cependant, le coefficient moins "négatif" pour les recrutements que pour les départs indique une attractivité relativement bonne pour les SNQ-T par rapport à l'extérieur de la région. Un processus de substitution semble ainsi se dérouler entre qualifiés et SNQ-T 1).
- A travers les coefficients relatifs aux flux avec l'étranger, on obtient la confirmation du fait qu'ils concernent essentiellement les étrangers et les saisonniers, dont la majorité appartient à la catégorie SNQ-H.

1) Ces résultats vont dans le sens de la théorie de la migration par étapes (Pallaton 1980, pp. 174s).

5.3.4. Conclusion

Les valeurs obtenues pour les coefficients de corrélation ont le plus souvent été significatives, sans pour autant atteindre des niveaux très élevés. Ceci signifie en particulier qu'un type de flux donné (par sa nature, sa dimension spatiale, son intensité, etc.) survient le plus souvent lorsque la structure du personnel présente certaines caractéristiques. Mais on peut aussi en déduire que tous les individus d'une catégorie et/ou tous les établissements comparables du point de vue de la structure de leur emploi n'ont pas un même comportement de mobilité.

Les résultats obtenus laissent supposer que la nature, l'orientation et l'intensité des flux ne sont pas aléatoires, mais varient en fonction de particularités diverses de la structure de l'emploi et de la gestion du personnel des entreprises.

La nature des flux de main-d'oeuvre et l'espace dans lequel ils s'inscrivent permettent d'entrevoir que tous les établissements ne sont pas concernés par les mêmes flux. Il existe donc un partage de la main-d'oeuvre entre les établissements.

Ce partage peut être horizontal (qualifiés/non-qualifiés, hommes/femmes) ou vertical (entrée en activité, promotions successives). Il révèle la véritable structure du marché de l'emploi.

5.4. LES ETABLISSEMENTS PRESENTENT DES STRUCTURES DE L'EMPLOI CARACTERISTIQUES

5.4.1. Structure de l'emploi des établissements de l'échantillon

Dans l'ensemble de l'échantillon, on constate que près de 52% des travailleurs sont occupés à des postes qualifiés ou d'encadrement, 40% dans des emplois peu ou pas qualifiés, les 9% restants faisant partie des catégories apprentis et autres

travailleurs 1).

Plus en détail, on constate que l'importance de l'encadrement inférieur est à peine plus faible que celle de l'encadrement moyen et supérieur. On peut ajouter à ces deux groupes les 1,7% de collaborateurs à haut niveau de formation n'occupant pas encore de postes de cadres, afin d'obtenir la valeur de ce qui a été considéré ici comme l'encadrement total (16%).

On constate ensuite que plus d'un travailleur sur trois fait partie de la catégorie "qualifiés". L'importance relative des catégories semi- et non-qualifiés-hommes (SNQ-H) et -femmes (SNQ-F) est pratiquement semblable (SNQ-H: 21%; SNQ-F: 19%).

Les postes de formation pour leur part sont assez peu nombreux.

On apprend en outre que près d'une personne active sur trois était une femme, qu'une sur quatre était d'origine étrangère, mais que la proportion de jeunes était assez faible (4,3%, plus 2,6% de jeunes en formation).

Tableau 14: Structure de l'emploi selon le secteur d'activité

Secteur	Catégorie										
	Cadres supérieurs	Cadres inférieurs	Ingénieurs non-cadres	Cadres total	Qualifiés	SNQ-H	SNQ-F	Apprentis	Femmes	Etrangères	Jeunes
Industrie	8,2	5,1	2,1	15,4	33,2	23,9	22,9	1,8	27,7	27,5	3,2
Construction	5,8	9,9	0,2	15,9	38,0	41,8	0,0	2,9	4,0	65,4	1,6
Tertiaire	8,7	7,4	1,8	17,9	38,5	14,6	17,6	4,0	44,8	13,4	7,2
Total	8,0	6,2	1,8	16,0	34,9	21,2	19,0	2,6	31,6	24,4	4,3

D'importantes différences entre structures de l'emploi apparaissent lors d'une désagrégation selon le secteur d'activité (tableau 14). Une décomposition selon la branche ²⁾ permet

1) Saisonniers, personnel à domicile, auxiliaires, etc.

2) Voir Held 1982f.

d'affiner ces diagnostics et d'observer que les catégories de travailleurs sont associées de manière relativement régulière.

5.4.2. Des structures d'emploi caractéristiques

Le calcul de coefficients de corrélation entre les diverses variables montre que les catégories les plus fréquemment associées sont (tableau 15):

- Cadres supérieurs et: - qualifiés
 - apprentis
- SNQ-H et : - étrangers
- SNQ-F et : - femmes
 - étrangères
- Femmes et : - étrangères
 - jeunes

A l'inverse, les catégories les plus clairement opposées sont:

- Qualifiés et : - SNQ-F
 - étrangers
 - jeunes
- SNQ-H et : - cadres supérieurs
 - qualifiés
 - apprentis
 - SNQ-F
 - femmes
 - étrangères
 - jeunes
- SNQ-F et : - qualifiés
 - SNQ-H
- Femmes et : - SNQ-H
- Etrangers et : - cadres supérieurs
 - qualifiés
- Etrangères et : - qualifiés

Tableau 15: Coefficients de corrélation entre catégories

Catégories	Cadres supér.	Cadres infér.	Qualifiés	SNO-H	SNO-F	Apprentis	Femmes	Etrangers	Etrangères	Jeunes
Cadres supérieurs	- 0,32	0,32	- 0,42	- 0,42	- 0,16	0,29	0,18	- 0,34	- 0,16	- 0,16
Cadres inférieurs	0,32	- 0,06	0,09	0,09	- 0,14	- 0,01	- 0,21	0,03	- 0,14	0,15
Qualifiés	0,32	- 0,06	- 0,43	- 0,43	- 0,55	0,37	- 0,23	- 0,35	- 0,45	- 0,29
SNO-H	- 0,42	0,09	- 0,43	- 0,43	- 0,43	- 0,28	- 0,54	0,48	- 0,28	- 0,19
SNO-F	- 0,16	- 0,14	- 0,55	- 0,43	- 0,43	- 0,11	0,72	- 0,03	0,75	0,46
Apprentis	0,29	- 0,01	0,37	- 0,28	- 0,11	- 0,11	0,11	- 0,28	- 0,09	- 0,02
Femmes	0,18	- 0,21	- 0,23	- 0,54	0,72	0,11	- 0,15	0,66	0,36	0,36
Etrangers	- 0,34	0,03	- 0,35	0,48	- 0,03	- 0,28	- 0,15	0,28	- 0,08	- 0,08
Etrangères	- 0,16	- 0,14	- 0,45	- 0,28	0,75	- 0,09	0,66	0,28	0,36	0,36
Jeunes	- 0,16	0,15	- 0,29	- 0,19	0,46	- 0,02	0,39	- 0,08	0,36	0,36

Il est cependant important de souligner que, à quelques exceptions près, les coefficients de corrélation demeurent faibles et laissent supposer que, au-delà de ces tendances, d'autres situations peuvent exister.

On peut tenter de relier les quatre catégories d'emplois que l'on considère généralement comme précaires (femmes, étrangers, étrangères, jeunes) avec les niveaux de qualification. Il apparaît que plus ces catégories sont nombreuses, plus le niveau de qualification est bas. Certaines différences existent cependant, notamment dans les services ¹⁾. Par exemple, même si les coefficients de corrélation les plus élevés existent entre les SNQ-F et les femmes d'origine suisse ou étrangère, cela ne signifie pas pour autant que toutes les femmes sont non-qualifiées ²⁾.

En affinant l'analyse des relations existant entre les femmes, les étrangers et les étrangères, on peut affirmer que les entreprises qui recrutent beaucoup de femmes ne font souvent pas de différence entre Suissesses et étrangères. Cependant, les Suissesses ne sont guère associées à des étrangers, alors que les étrangères le sont fréquemment dans les entreprises industrielles nécessitant de la main-d'oeuvre des deux sexes. On constate encore que jeunes et SNQ-F, étrangers (hommes) et SNQ-H constituent ensuite les corrélations positives les plus importantes. Donc, les jeunes sont employés surtout dans des entreprises féminines à niveau de qualification faible et à encadrement très faible. De plus, les étrangers ne sont employés en grand nombre que pour occuper des postes situés au bas de la hiérarchie des qualifications. Cependant, la présence de nombreuses femmes dans les services où l'encadrement supérieur est fort (banques p. ex.) apparaît par un score positif. Elle confirme le fait que l'on ne peut se contenter d'une analyse aussi globale que celle-ci. Mais dans l'ensemble,

1) Les femmes y sont nombreuses, mais pas les étrangères. De plus, beaucoup de femmes y occupent des emplois qualifiés (infirmières, vendeuses etc.).

2) Environ 55% des femmes appartiennent à la catégorie SNQ-F.

l'analyse des coefficients de corrélation a permis de tester l'hypothèse de l'existence d'associations privilégiées entre certaines catégories de travailleurs. La régularité de ces associations révèle la présence de certaines structures d'emploi 1).

5.4.3. Distribution des catégories de main-d'oeuvre dans les établissements

Des structures peuvent aussi être mises en évidence lorsque l'on examine la répartition des diverses catégories dans les établissements de l'échantillon.

Cette répartition révèle d'importantes inégalités. C'est ainsi que (tableau 16):

Tableau 16: Répartition des catégories dans les établissements

Intensité Catégories	Très faible	Faible	Moyenne	Forte	Très forte	Dominante
Femmes	21	16	11	14	23	6
Etrangers	20	22	19	13	4	3
Jeunes	31	26	10	13	1	-
Auxiliaires	43	15	14	6	3	-
Saisonniers	71	2	2	5	1	-
Personnel à domicile	68	2	5	4	2	-

- 70% des établissements déclarent n'employer que très peu ou pas de jeunes
- 60% des établissements ne recourent guère à des auxiliaires ou à des temporaires, sauf cas très exceptionnels

1) Ces structures ont été étudiées en détail dans: Held 1982c, où des analyses factorielles et des classifications automatiques ont montré qu'il existe des structures d'emploi (selon le niveau de qualification ou selon le sexe et l'origine) typiques.

- 90% des établissements n'utilisent pas de saisonniers
- 86% des établissements n'emploient pas de personnel à domicile
- 46% des établissements n'emploient guère de femmes
- 52% des établissements emploient peu ou pas d'étrangers.

En abordant le problème différemment, on peut faire les constatations suivantes:

- Les femmes constituent une catégorie dominante dans 7% des établissements et une catégorie très importante dans 33% d'entre eux.
- Les étrangers sont dominants dans 4% des établissements et importants dans 21% d'entre eux. Ils caractérisent de ce fait clairement un certain nombre d'entreprises.
- 17% des établissements recourent abondamment à des jeunes.
- Les auxiliaires, les saisonniers et le personnel à domicile sont moins bien répartis entre les divers établissements.

Les distributions inégales de la main-d'oeuvre dans les établissements sont partiellement dues aux caractéristiques mêmes de l'activité des entreprises. Elles ne leur sont cependant pas liées strictement, puisqu'il ne suffit pas de connaître la branche d'activité pour en déduire la structure de l'emploi.

5.4.4. Des structures de qualification typiques

L'analyse des coefficients de corrélation a montré que certaines catégories sont plus souvent associées que d'autres. Il ne s'agissait cependant que de relations deux à deux. Pour aller plus loin et identifier des structures-types, il a fallu recourir à la méthode de l'analyse factorielle ¹⁾.

Pour les enquêtes, seul le personnel permanent a été considéré.

1) Voir Hald 1962f et Annexe 3 (2.4.).

Il comprend sept catégories 1), dont l'importance relative figure dans le tableau 17:

Tableau 17: Structure moyenne des qualifications des établissements de la région (en % du personnel permanent)

Cadres moyens et supérieurs	9,5%	} 18,7%	(Encadrement)
Cadres inférieurs	7,4%		
Ingénieurs, techniciens et universitaires non-cadres	1,9%		
Qualifiés-administratifs	8,8%	} 34,6%	(Qualifiés)
Qualifiés-activité principale	25,8%		
Semi- et non-qualifiés hommes	23,6%	} 46,7%	(Semi- et non-qualifiés)
Semi- et non-qualifiés femmes	23,1%		

Les analyses factorielles qui ont été réalisées ont permis de dégager deux axes factoriels significatifs 2). Ces axes différencient très nettement les SNQ-H, les SNQ-F et les qualifiés. Sur le troisième facteur 3), le groupe qualifiés administratifs et cadres supérieurs est opposé aux qualifiés-production (activité principale). La distinction entre qualifiés-production et qualifiés administratifs se révèle donc pertinente. En effet, les qualifiés-production sont le plus souvent associés à des SNQ-H et à des cadres inférieurs, alors que les qualifiés administratifs n'existent en proportion significative que lorsque l'encadrement supérieur est lui-même conséquent.

En projetant sur le système d'axes les points-établissements, des groupes sont apparus. Ils ont été délimités à l'aide

1) Voir Held 1982b.

2) 53,6% et 28,2%.

3) 8,1%.

d'une classification automatique ¹⁾. Une typologie comprenant sept classes a pu être constituée:

- Type 1: Etablissements féminins (SNQ-F): Ce premier type est caractérisé par une très forte proportion d'emplois féminins non-qualifiés et par une faible importance des autres catégories.
- Type 2: Etablissements masculins (SNQ-H): A l'opposé du type 1, les établissements de ce type sont spécialisés dans l'utilisation d'une main-d'oeuvre semi- ou non-qualifiée masculine. Leur encadrement est moyen.
- Type 3: Etablissements mixtes (SNQ): Certains établissements à faible niveau de qualification occupent à la fois beaucoup de femmes et beaucoup d'hommes. L'encadrement reste faible.
- Type 4: Etablissements masculins moyennement qualifiés (qualifiés/SNQ-H): C'est par une proportion à peu près comparable de qualifiés et de SNQ-H que se caractérise le type 4. L'encadrement inférieur y est important et s'accompagne d'un encadrement technique non négligeable.
- Type 5: Etablissements féminins moyennement qualifiés (qualifiés/SNQ-F): A l'instar du type 4, le type 5 offre une combinaison d'emplois qualifiés et d'emplois semi- et non-qualifiés, mais ces derniers sont surtout féminins. L'encadrement supérieur et technique dépasse la moyenne, alors que l'encadrement inférieur reste faible.
- Type 6: Etablissements qualifiés à fort encadrement supérieur: Un haut niveau de qualification et un fort encadrement supérieur et administratif sont les principaux attributs du type 6.
- Type 7: Etablissements à forte qualification de la production: Un encadrement assez important, des services administratifs réduits, mais surtout une très forte proportion de

1) KMEAN, Voir Annexe 3 (3.3.).

qualifiés occupés à la production (au sens de l'activité principale des établissements) constituent les signes identificateurs du type 7.

Cette typologie constitue une première approche des comportements de mobilité, puisque la rotation diminue au fur et à mesure que s'élève le niveau de qualification des établissements. Elle ne suffit cependant pas, parce que la rotation est faible dans:

- 57% des établissements masculins (forte dans 14% des cas)
- 78% des établissements mixtes (forte dans 11% des cas)
- 36% des établissements moyennement qualifiés (forte dans 32% des cas)
- 62% des établissements qualifiés (forte dans 19% des cas).

En revanche, 87% des établissements féminins connaissent une forte rotation.

L'interprétation en termes de tendance cache donc une grande diversité de situations sur le marché de l'emploi. Les résultats demeurent d'ailleurs comparables lorsque d'autres critères sont considérés (rotation durant la première année ou la période d'essai, espace dans lequel s'inscrivent les motifs des départs, etc.). Dans tous les cas, des établissements semblables sur la base de leur structure des qualifications peuvent se caractériser par une position très différente sur les divers flux de main-d'oeuvre.

5.4.5. Des regroupements traditionnels insuffisants

Les analyses de la structure de l'emploi et des flux de main-d'oeuvre qui ont été réalisées sur les données des échantillons d'établissements ont régulièrement contribué à tester la qualité des regroupements traditionnels que sont la branche d'activité et la taille 1).

1) Voir Held 1982c et f.

Les résultats obtenus sont assez limités:

- La désagrégation selon la taille s'est révélée décevante dans presque tous les cas et a conduit à rejeter l'importance de cette variable dans le cadre d'une approche globale (de tous les secteurs d'activité).
- La désagrégation selon la branche a donné de meilleurs résultats. Cependant, seule la construction et les hôpitaux présentent une homogénéité suffisante et des caractéristiques claires et identifiables à partir de quelques indicateurs. Dans les autres cas, des situations très différentes ont été observées au sein de chaque branche.

Par exemple, les taux de rotation extrêmes de l'échantillon ont été relevés dans deux entreprises de décolletage (même activité): 2,3% et 38,0%.

D'une manière générale, le sens des moyennes apparaît comme très relatif dans le cadre d'une étude locale et cache une grande diversité de situations.

A titre d'exemple, on a retenu la répartition des établissements des diverses branches dans cinq classes relatives à l'intensité des changements d'emploi survenant au sein de la région (tableau 18).

La seule considération de ce tableau suffit pour démontrer que, dans des espaces de petite dimension, il faut prendre en considération pour l'analyse des établissements et non des branches. Ceci apparaît très nettement par exemple dans les branches machines et horlogerie, où pour ainsi dire toutes les classes d'intensité comprennent des établissements. La branche constitue ainsi un niveau d'agrégation insuffisant pour tenir compte de spécificités locales.

Les résultats du tableau 18 ne sont pas une exception. Au contraire, pour pratiquement chaque indicateur considéré dans le secteur 5.2., un tableau similaire pourrait être présenté.

Tableau 18: Répartition des établissements selon la branche et l'intensité des changements d'emploi régionaux

Branches Intensité des flux régionaux	Branches														
	Secondaire	Industrie	Alimentation, boiss. tabac	Métallurgie	Machines, appareils	Horlogerie, bijouterie	Autres industries	Construction	Tertiaire	Commerce	Banques, assurances	Administration	Hôpitaux	Autres tertiaires	Total
0-30%	10	5	2	0	0	2	1	4	9	2	5	0	1	1	19
30-45%	11	10	2	1	2	1	2	1	3	1	1	0	0	1	14
45-55%	8	8	1	1	3	3	0	0	5	1	1	2	1	0	13
55-70%	14	13	1	3	5	2	2	1	5	3	1	0	0	1	19
70-100%	11	9	0	1	3	3	3	1	5	1	0	1	1	2	16
Total	54	45	6	6	13	12	8	6	27	8	8	3	3	5	61

On peut donc conclure que, au niveau local en tout cas, les regroupements sur lesquels on travaille habituellement (branches et classes de taille) n'ont guère de sens en eux-mêmes, et que c'est l'établissement qui apparaît comme la catégorie significative de la mobilité du personnel.

Il est évident qu'en combinant plusieurs critères (par exemple la branche, la taille et le type), les résultats s'en trouveraient améliorés. Mais les effectifs de chaque classe seraient le plus souvent si faibles qu'on serait ramené très rapidement à analyser l'établissement en tant que tel. Et même si l'on se trouvait dans de grandes zones, cela ne signifierait pas encore que la position de tous les établissements d'une même classe serait identique sur le marché de l'emploi.

L'établissement se confirme davantage encore comme base d'analyse lorsque l'on examine les caractéristiques de la politique d'emploi des établissements.

5.5. DES POLITIQUES D'EMPLOI DIFFERENCIEES

5.5.1. Les politiques d'emploi des établissements

La manière dont les établissements gèrent leur personnel influence fortement leur position sur le marché de l'emploi. Il s'agit là d'un résultat important de plusieurs recherches récentes. Dans cette section, on a cherché à savoir en quoi les politiques d'emploi différaient les unes des autres, si elles ne se recouvraient véritablement pas avec des caractéristiques économiques connues et si elles influençaient la mobilité des travailleurs.

On a distingué pour commencer les deux axes principaux sur lesquels reposent les politiques du personnel:

- la politique interne à la firme (formation et promotions d'une part; pratiques salariales et conditions de travail d'autre part),
- la politique de recrutement (relations avec l'extérieur).

Globalement, elles peuvent être classées selon un axe allant d'un empirisme parfait (gestion au coup par coup) à une structuration importante (gestion de type ressources humaines)¹⁾.

Les deux types extrêmes ont été illustrés dans le tableau 19, pour trois dimensions (recrutement, promotions et formation²⁾) et selon les critères suivants: nature, critères de sélection et objectifs visés. Cette grille a constitué le fil directeur des variables étudiées dans cette section.

1) Voir à ce propos p.ex. Baroin 1978.

2) La politique interne a été subdivisée.

Tableau 19: Gestion empirique et gestion structurée

Type de gestion Type de politique	Gestion empirique	Gestion structurée
<u>Recrutement</u>		
<u>Nature:</u>	- en fonction des besoins (coup par coup) - pratiquement à niveau	- en partie prévisionnel - à quelques niveaux particuliers
<u>Critères:</u>	- formation et expérience pour les cadres et les ouvriers qualifiés - aucun pour les non-qualifiés	- qualification et âge à tous les niveaux
<u>Objectifs:</u>	- remplacement surtout	- transformation de la main-d'oeuvre
<u>Promotions</u>		
<u>Nature:</u>	- occasionnelles; remplacement des postes vacants mais pas de gestion des carrières	- fréquentes; remplacement des postes vacants et gestion des carrières
<u>Critères:</u>	- concernent seulement les qualifiés et les cadres	- existent à tous les niveaux
<u>Objectifs:</u>	- reconnaître le mérite individuel et l'ancienneté	- répondre aux revendications catégorielles et et aux demandes individuelles de promotions
<u>Formation</u>		
<u>Nature:</u>	- faible ou inexistante	- partie intégrante de la politique de l'entreprise
<u>Critères:</u>	- si existe, ne concerne guère les non-qualifiés	- pour toutes les catégories du personnel
<u>Objectifs:</u>	- souvent externe; efforts individuels	- en vue de promotion (perfectionnement) ou pour adapter la main-d'oeuvre (recyclage, p. ex.)

5.5.2. Les politiques de formation et de promotions

a) La formation

La politique de formation concerne la formation de base (apprentissage), qui se déroule partiellement en entreprise, et la véritable formation interne. Celle-ci peut prendre deux formes:

- La formation formalisée, qui est fournie par une institution de formation avant l'occupation du nouveau poste. Elle peut être interne ou externe à l'établissement. L'important

n'est en effet pas le lieu où s'effectue la formation, mais le fait que l'entreprise soit l'agent déterminant de sa réalisation, de la définition de son contenu et de son financement.

- La formation sur le tas, qui résulte soit du travail effectué dans le poste précédemment occupé, soit de l'exercice de l'activité au cours de la phase initiale du travail (plus ou moins longue selon les cas) au nouveau poste. Dans ce cas également, c'est l'entreprise qui est à la base de ce mode de formation.

En examinant les variables suivantes 1):

- intensité de la formation
- objectifs de la formation
- existence d'une formation sur le tas
- recours à la formation externe

il est apparu que 6 situations étaient les plus fréquentes:

- 1) absence de formation (15) 2)
- 2) formation occasionnelle ou limitée dans son ampleur, quelles qu'en soient les caractéristiques (35)
- 3) formation visant la mise au courant ou l'adaptation du personnel d'exécution (9)
- 4) formation spécifique remplaçant des qualifications inexistantes sur le marché (8)
- 5) formation destinée à favoriser les promotions des qualifiés et des cadres (6)
- 6) formation intégrée dans un marché interne véritable, avec qualifications spécifiques ou non, et concernant toutes les catégories de main-d'oeuvre (8).

1) Voir Held 1982e (2.1.3.).

2) Les chiffres entre parenthèses font référence dans tout ce chapitre au nombre d'établissements concernés.

b) Les promotions

Les promotions correspondent au passage d'un emploi à un autre hiérarchiquement supérieur à l'intérieur d'une entreprise. Elles se produisent le plus souvent au sein du même établissement. Lorsqu'elles surviennent entre établissements d'une même entreprise, il s'agit de mutations, qui impliquent en général un départ de la région. Les établissements concernés ne sont alors que des relais dans des filières promotionnelles interrégionales, qui conduisent le plus souvent aux grands centres urbains. Cette forme de promotions existe avant tout dans certains établissements relativement grands (17), et pour les niveaux de qualification élevés, voire très élevés (4 cas).

Les promotions répondent à des objectifs très divers ¹⁾:

- recrutement de personnel spécialisé lorsque les qualifications sont spécifiques (11 cas)
- stabilisation de la main-d'oeuvre par la valorisation de l'expérience acquise (21 cas)
- partie intégrante du marché interne de l'entreprise (18 cas).

Certaines entreprises ne procèdent à des promotions qu'au coup par coup, en fonction de besoins occasionnels.

Réunissant les dimensions intensité et objectifs, on constate que:

- les politiques au coup par coup et celles qui sont induites par la spécificité des qualifications ne surviennent que lorsque les promotions sont rares
- l'objectif de stabilisation de la main-d'oeuvre concerne des intensités relativement moyennes (il en va de même lorsque les qualifications sont spécifiques, mais ne donnent pas lieu à l'existence d'un marché interne)

1) HeM 1982e (2.1.4.).

- les promotions sont nombreuses dans les cas où elles constituent l'une des dimensions principales du marché interne à l'entreprise.

On a de ce fait pu distinguer:

- 1) l'absence complète de possibilités de promotions (9)
- 2) une politique de promotions limitée, quels qu'en soient les objectifs (32)
- 3) une politique de promotions moyenne et "empirique" (coup par coup) (12)
- 4) une politique de promotions assez importante visant la stabilité du personnel qualifié et d'encadrement ou impliquée par la spécificité des qualifications (12)
- 5) une politique de promotions importante liée à l'existence d'un marché interne (15).

Les établissements pratiquant la promotion interne appartiennent à un nombre limité de branches (banques et assurances, communications, machines et appareils ainsi que alimentation, boissons, tabac. Ils sont plutôt de grande taille. Ces résultats ne signifient cependant pas que tout établissement des branches mentionnées, même s'il est de grande taille, offre des perspectives promotionnelles, ou réciproquement.

c) Formation et promotions

La confrontation des deux critères formation et promotions internes montre qu'une politique de promotions importante s'accompagne toujours d'une formation poussée. Lorsque la formation vise à favoriser les promotions, elle ne concerne que des cadres ou des qualifiés supérieurs. Dans les autres cas, on a affaire à un véritable marché interne dans lequel le personnel d'exécution est aussi intégré. Enfin, quand la formation est spécifique, les promotions sont surtout destinées à stabiliser les travailleurs ou à valoriser leurs compétences.

Ces résultats peuvent s'expliquer de deux manières:

- Les "investissements en capital humain" (formation) consentis conduisent à chercher des moyens pour stabiliser la main-d'oeuvre.
- La spécificité des qualifications rend indispensable le recrutement interne des cadres.

Dans quelques cas, les relations entre ces deux variables sont plus lâches, mais l'importance des promotions ou de la formation est alors réduite. C'est la raison pour laquelle il a été possible de regrouper les variables promotions et formation en une seule 1):

- 1) Marché interne complet (7)
- 2) Marché interne partiel (cadres et qualifiés seulement) (8)
- 3) Promotions induites par la spécificité des qualifications (5)
- 4) Promotions destinées à stabiliser la main-d'oeuvre (10)
- 5) Formation spécifique sans promotions (3)
- 6) Politique du coup par coup, ou absence de politique (48).

d) La formation de base (apprentissage)

La formation par voie d'apprentissage n'est pas pratiquée d'une manière comparable par les divers établissements. Elle est en effet inexistante dans 26 établissements, très limitée dans 26 autres, alors qu'elle n'est très forte que dans 18 d'entre eux.

La formation de base est effectuée dans différents buts:

- pour bénéficier d'une main-d'oeuvre stable et bon marché (8 cas)
- pour participer à l'effort général de formation (objectif "marché de l'emploi" - 20 cas) et pour faciliter indirectement le recrutement (11 cas)

1) Pour plus de détails, voir Heide 1982e (2.1.5.).

- pour approvisionner directement l'entreprise en main-d'oeuvre qualifiée (18 cas).

En simplifiant, on constate que la formation de base peut être:

- 1) inexistante (26)
- 2) faible, quels que soient les objectifs poursuivis (25)
- 3) motivée par le coût de la main-d'oeuvre (5)
- 4) motivée par un effort de formation destiné indirectement à faciliter les recrutements (14)
- 5) motivée par le recrutement direct de collaborateurs (11).

La répartition par branche montre avant tout que le recrutement direct constitue l'objectif visé dans les banques, les assurances et dans les communications, alors que le facteur coût intervient surtout dans le commerce de détail et les hôpitaux. Les autres situations sont mieux réparties entre branches d'activité ¹⁾.

5.5.3. Conditions de travail et politique de rémunération

5.5.3.1. Attrait d'un travail: méthode d'évaluation

Il est difficile d'apprécier l'attrait qu'un travail exerce sur les individus à partir d'un indicateur unique. En effet, des variables multiples doivent être considérées: conditions de travail, prestations sociales, politique salariale, niveau de salaire, etc. Il est probable que toutes ces variables influencent la mobilité du personnel et les problèmes de recrutement rencontrés, mais de manière différente selon les individus. Afin d'obtenir un critère représentatif, on a cherché à classer les établissements en fonction d'un ensemble de variables.

1) Voir Held 1982e (2.1.2.).

Dans ce but, une méthode de classement simple a été utilisée, où les notes obtenues ont été additionnées pour les quatre séries de variables suivantes:

- niveau des salaires
- politique de rémunération (sens strict)
- prestations sociales
- conditions de travail proprement dites.

Les trois premières variables font partie de l'ensemble de la politique de rémunération (au sens large).

a) Politique de rémunération

La politique de rémunération pourrait être analysée sur la base d'une enquête relative à la structure des salaires. Comme il ne s'agissait pas de l'objet de cette recherche et que cela conduit inévitablement à de grandes difficultés en matière d'obtention de l'information, d'autres solutions ont dû être trouvées.

Pour apprécier le niveau des salaires, l'indicateur du salaire minimum ¹⁾ n'a pas semblé pertinent dans le contexte helvétique ²⁾ et au vu du biais qu'introduisent la structure des qualifications et l'éventuelle existence d'un marché interne. Il a de ce fait fallu se contenter d'appréciations qualitatives, portées sur l'ensemble de la grille des salaires ³⁾ ou sur la base des renseignements obtenus lors de l'enquête.

D'autres variables se sont avérées nécessaires pour compléter l'appréciation des prestations financières: existence d'une rémunération selon les performances, d'une politique salariale valorisant l'ancienneté, d'un 13^{ème} mois ou d'une gratification de fin d'année. On y a ajouté le mode de rémunération

1) Utilisé par le Centre d'Etudes de l'Emploi (Destefanis/Foucher/Goutermannoff 1977, pp. 84s).

2) Absence du SMIC, notamment.

3) Lorsqu'une Convention Collective de Travail (CCT) ou un Règlement d'entreprise existait.

(mensuel ou horaire) et une appréciation qualitative des prestations sociales (logements, cantine, vacances, âge de la retraite et autres avantages sociaux qu'il n'était pas possible de considérer séparément), qui ne sont qu'indirectement financières 1).

b) Les conditions de travail

Les conditions de travail à proprement parler ont trait aux formes mêmes du travail et aux conditions dans lesquelles il est effectué. Leur évaluation a été établie à partir des critères suivants: les horaires de travail, la pénibilité physique du travail, la pratique de l'horaire libre ainsi que l'existence et l'importance du travail par équipes.

5.5.3.2. Le classement simple des établissements

En additionnant les scores obtenus dans chacune des quatre rubriques considérées (niveau des salaires, mode de rémunération, prestations sociales et conditions de travail) 2) et en transformant les scores en rangs, on a obtenu un classement des conditions de travail.

Il est apparu que les meilleures conditions sont offertes en moyenne dans le tertiaire, mais que l'industrie est présente dans toutes les classes. La situation est peu favorable dans la construction et explique probablement le désintérêt manifesté par les travailleurs suisses pour ce secteur 3).

1) Avantages annexes ("fringe benefits" dans la littérature anglo-saxonne). Ils sont ajoutés aux salaires pour donner une appréciation correcte de leur niveau. Il s'agit d'un élargissement du modèle concurrentiel.

2) Chaque rubrique a reçu un même poids.

3) Voir Held 1982e (2.2.4.A).

5.5.3.3. Le classement par analyse factorielle

Le rang seul ne permet pas d'obtenir une appréciation absolument correcte de la situation (sauf pour les valeurs extrêmes, où toutes les notes sont uniformément bonnes ou mauvaises).

En effet, les combinaisons des quatre critères qui permettent d'aboutir à un rang donné peuvent varier fortement. Il est donc important d'analyser ces combinaisons. On a recouru dans ce but à l'analyse factorielle ¹⁾.

Sur le premier facteur, on a retrouvé le classement des établissements selon le rang. Sur le second, on a pu voir que des établissements qui ont obtenu un score similaire peuvent soit offrir d'excellentes conditions de travail, mais des avantages financiers moyens, soit mettre l'accent sur les prestations financières ou sociales ²⁾. On obtient ainsi une image plus différenciée encore de la situation. Cette distinction est utile sur le plan analytique, car elle montre que des situations très diverses existent entre les établissements au niveau des conditions de travail (au sens large) offertes, et que le mode de rémunération et la qualité des conditions de travail (au sens strict) varient parfois en parallèle et parfois de manière divergente (compensation).

5.5.3.4. Conditions de travail et mobilité

L'effet sur la mobilité est difficile à évaluer. Si l'on tente de comparer le rang obtenu avec le taux de rotation, on voit que la mobilité n'augmente que légèrement lorsque se détériorent les conditions de travail. Trois raisons au moins expliquent pourquoi cette relation demeure faible:

1) La méthode de l'analyse en composantes principales a été retenue en vue de tenir compte non pas seulement du profil des notes obtenues (en analyse des correspondances, les établissements dont les notes sont uniformément mauvaises se rapprochent de ceux dont les notes sont uniformément bonnes), mais aussi de la valeur de ces notes, afin de rejoindre l'interprétation obtenue par le simple classement. (Le principe des méthodes factorielles est expliqué dans l'Annexe 3, point 2.)

2) Pour les détails de l'analyse, voir Held 1982e, point 2.2.4.b).

- a) La mobilité mesurée ne concerne que la rotation sur les postes de travail de la firme. Or, l'effet des conditions de travail s'exerce aussi sur la décision de s'engager dans une entreprise. Et si l'on admet que la personne qui prend un emploi connaît et accepte les conditions offertes, il n'y a aucune raison a priori pour que la mobilité sur les emplois "précaires" (au sens des conditions de travail) soit beaucoup plus élevée.
- b) Les facteurs influençant la mobilité sont nombreux ¹⁾.
- c) Il faudrait différencier plusieurs formes de mobilité: durant la période d'essai, la première année ou au-delà d'une année; volontaire ou involontaire; interne ou externe à l'établissement.

Ce n'est donc que par une approche complète que des résultats satisfaisants peuvent être attendus.

5.5.4. La politique de recrutement

Le recrutement de la main-d'oeuvre est une opération complexe, dont les modalités varient selon la structure interne de l'emploi (p. ex. "porte d'entrée" conditionnés par l'existence d'un marché interne), les qualifications requises, la localisation de l'établissement et de la main-d'oeuvre, la situation du marché de l'emploi lui-même (tension ou chômage) et selon la conjoncture (stabilité des marchés, permanence de la demande, etc.).

Lorsqu'un emploi est vacant, le premier choix que doit effectuer l'entreprise est celui du lieu du recrutement: interne (puiser dans les ressources de l'entreprise) ou externe (faire appel à du personnel extérieur à l'entreprise). Les résultats des choix effectués apparaissent au travers du degré d'ouverture de l'entreprise sur l'extérieur, autrement dit

1) Voir à ce sujet également l'approche du C.E.E. (Destefanis et al. 1977, pp. 111s et 121s).

2) Voir la section 5.2.

du nombre et du niveau des "ports d'entrée" existants. Parfois institutionnalisées, les "ports d'entrée" varient cependant selon la situation du marché de l'emploi. Par exemple, une pénurie de certains diplômés peut conduire à un recrutement à un niveau de qualification inférieur aux exigences, l'ajustement étant réalisé par une ou plusieurs promotions internes ¹⁾.

Le second choix concerne les modalités de l'embauche. Celles-ci résultent des exigences de l'entreprise par rapport à la personne à engager pour un emploi donné. Ces exigences concernent la formation de base, l'expérience accumulée, les qualités personnelles mais aussi l'âge, le sexe et l'origine des travailleurs. La durée prévue du contrat est également prise en considération: elle peut par exemple être très longue lorsqu'existe un marché interne, très courte lorsqu'il s'agit d'un contrat de durée limitée (p. ex. temporaires, saisonniers) ou indifférente lorsque l'employeur peut s'accommoder d'une rotation rapide du personnel. Quand la stabilité requise et les exigences de l'emploi sont élevées, l'employeur cherche à éviter d'accepter des candidats non "valables". Il sélectionne alors strictement la main-d'oeuvre, par les moyens de recherche (presse, contacts personnels, agences spécialisées, etc.), par l'application de normes d'embauche précises ²⁾ et/ou par l'introduction d'une période d'essai, à l'issue de laquelle s'opère seulement l'engagement définitif ³⁾.

1) Voir p. ex. Gambier 1978a, pp. 303.

2) Ces normes peuvent conduire à des pratiques de discrimination.

3) Il faudrait aussi tenir compte des alternatives au recrutement: sous-traitance, transferts d'activité entre établissements, "contracting", etc. Leur prise en considération est cependant difficile, car elle n'a de sens qu'en termes de processus. Or, les informations recueillies présentaient sur ce point certaines limites. (Voir cependant Held 1982d.)

La dimension spatiale dans laquelle s'inscrit la politique de recrutement mérite aussi d'être considérée (aire de recrutement, aire de recherche de main-d'oeuvre, politique de mobilisation du personnel, etc.). Elle sera traitée avec l'ensemble des données qui ont trait à l'espace 1).

Dans cette section, l'accent est surtout mis sur la sélectivité et sur les modalités du recrutement. La variable "ports d'entrée" a été indirectement traitée dans le cadre de la section relative aux promotions 2), alors que les normes d'embauche exactes n'auraient pu être étudiées que cas par cas, si l'information avait été disponible.

Enfin, les modalités particulières de recrutement n'ont pas été étudiées en vue de mettre en évidence les moyens de recherche proprement dits, mais de donner une vision d'ensemble des efforts fournis pour recruter du personnel.

a) La sélectivité à l'embauche

La sélectivité à l'embauche de la part de certaines entreprises prend essentiellement deux formes: une sélectivité propre aux emplois eux-mêmes et aux qualités qu'ils exigent et une sélectivité qui reflète la position de force de l'entreprise sur le marché de l'emploi ou son organisation interne.

Les critères retenus pour apprécier ces deux formes de sélectivité ont été influencés par les informations disponibles. Ils sont de ce fait relativement simples.

La sélectivité liée aux emplois a d'abord fait l'objet d'une séparation en trois classes:

- Exigence de qualités physiques
- Exigence d'une grande habileté et d'une bonne vue
- Exigences faibles ou liées aux qualifications des individus.

1) Partie III.

2) 5.5.2.

Cette dernière catégorie a ensuite été subdivisée selon le niveau de qualification:

- élevé (qualifiés et cadres)
- moyen (qualifiés/non-qualifiés)
- bas (non-qualifiés).

La sélectivité en tant que politique de l'entreprise prend pour sa part les formes suivantes:

- aucune (en raison notamment de problèmes de recrutement)
- par l'intermédiaire de la période d'essai
- modérée à l'embauche et durant la période d'essai
- de manière stricte, à l'embauche.

On constate, en considérant simultanément ces deux critères, que la sélectivité comme politique des entreprises existe dans un établissement sur trois et se rencontre surtout dans les établissements à niveau de qualification assez élevé.

A l'inverse, c'est dans les établissements exigeant des qualités physiques (force, résistance ou habileté) que les autres formes de sélectivité sont les moins importantes.

L'existence de normes précises d'embauche pour les non-qualifiés cache pour sa part des besoins de stabilité (formation spécifique) ou de "capacités à apprendre", en vue d'être intégrés à un marché interne ¹⁾.

b) Modalités de recrutement

Par modalités de recrutement, on entend les moyens généralement utilisés pour recruter la main-d'oeuvre dont la firme a besoin.

La diversité de ces moyens est grande:

- Presse locale, régionale, nationale voire internationale: annonces diverses
- Contacts personnels, relations

1) Voir Held 1982e (3.2.3.1.).

- Office du chômage
- Ecoles et Universités
- Sous-traitance à une agence spécialisée (en principe pour spécialistes et cadres uniquement).

Parfois, aucun moyen n'est nécessaire, un nombre suffisant de travailleurs se présentant spontanément.

Une analyse précise des modalités de recrutement aurait nécessité de remplir un questionnaire par embauche ¹⁾. L'enquête réalisée n'a pas atteint ce degré de finesse. Elle a néanmoins montré le rôle premier des annonces internes ou par voie de la presse, alors que le poids des autres formes est resté faible. De ce fait, l'appréciation des modalités de recrutement a été restreinte à l'examen de l'intensité des moyens mis en oeuvre. Trois classes ont été constituées:

- Moyens limités par les possibilités (petites entreprises) ou temporairement étendus en raison de problèmes de recrutement ponctuels (26)
- Moyens limités vu les besoins réduits à satisfaire (37)
- Moyens très complets pour répondre à des exigences élevées (18) ²⁾.

c) Sélectivité à l'embauche et modalités de recrutement

Une certaine relation a pu être dégagée du croisement entre le degré de sélectivité du recrutement et les moyens mis en oeuvre pour rechercher de la main-d'oeuvre. Ainsi, l'absence de sélectivité correspond à des moyens limités et caractérise plutôt un mode de gestion empirique de la main-d'oeuvre. Les entreprises qui mettent en oeuvre des moyens importants sont aussi celles qui pratiquent une politique de sélectivité assez importante dans le cadre d'une gestion globale de la main-d'oeuvre de type "ressources humaines".

1) Voir les travaux du Centre d'Etude de l'Emploi (et notamment Destefanis/Foucher 1981, pp. 66-75).

2) Voir Held 1982e (3.2.3.2.).

La mise en oeuvre de moyens limités vu les besoins à satisfaire s'applique pour sa part à deux situations: celle d'établissements utilisant de la main-d'oeuvre semi- et non-qualifiée et celle d'établissements qui sont très attractifs pour des travailleurs qualifiés (marché interne ou niveau technologique élevé) et qui peuvent de ce fait, sans moyens de recherche de main-d'oeuvre importants, être très sélectifs lors des embauches.

On a aussi pu constater que les moyens de recrutement les plus complets ne sont pas le fait des entreprises disposant d'un marché interne, mais de celles qui ont des exigences élevées pour le personnel d'encadrement. La politique de recrutement complète donc utilement les variables considérées jusqu'ici.

On peut désormais envisager la construction d'une typologie simple qui rende compte de toutes les dimensions de la politique d'emploi des établissements.

5.5.5. Une première synthèse

Le nombre de variables qui ont été considérées au départ est important. En simplifiant quelque peu, les variables examinées peuvent être considérablement réduites. On aboutit alors à une typologie de la politique d'emploi des établissements qui comprend sept catégories ¹⁾:

- a) Marché interne complet: La formation est orientée dans le but de conférer les qualifications nécessaires et de préparer à des promotions internes, et ceci quelles que soient les catégories de main-d'oeuvre concernées. Les recrutements ont lieu de manière sélective à la base (avant ou après la formation professionnelle) et sans efforts considérables pour attirer de la main-d'oeuvre. Les conditions de travail sont très bonnes (7).

1) Held 1982e (4). Les variables relatives à l'espace ne sont pas considérées ici.

- b) Marché interne partiel: La formation a pour but essentiel de préparer les promotions internes. Elle concerne uniquement les cadres et les qualifiés. Les recrutements ne s'opèrent que partiellement en premier emploi et la formation de base est limitée. L'embauche est relativement sélective et les conditions de travail sont bonnes (7).
- c) Sélectivité/stabilisation: Les promotions réalisées visent d'abord à stabiliser la main-d'oeuvre. Les recrutements ont rarement lieu en premier emploi, mais ils sont caractérisés par une sélectivité conséquente à l'embauche. Les conditions de travail sont bonnes. Enfin, il n'y a pour ainsi dire aucune formation par apprentissage (3).
- d) Promotions seules: Une certaine spécificité des qualifications conduit au recrutement interne pour les niveaux de qualification supérieurs et pour les cadres. Les recrutements sont peu sélectifs et les emplois offerts sont caractérisés par des conditions de travail très moyennes. Lorsque des apprentis sont formés, c'est pour approvisionner l'entreprise en main-d'oeuvre (5).
- e) Sélectivité à l'embauche: Dans certains établissements, la formation, les promotions et les recrutements en premier emploi sont plutôt rares. La formation de base est même exceptionnelle. Les recrutements s'opèrent en revanche de manière sélective, de l'expérience ou un certain âge étant requis pour occuper des postes de travail exigeant de bonnes qualifications ou un sens des responsabilités. Les conditions de travail sont souvent bonnes (10), mais parfois aussi assez moyennes (7).
- f) Spécificité des qualifications: Dans quelques établissements, la spécificité des qualifications est élevée, mais ne s'accompagne guère de promotions internes. Les recrutements concernent surtout des non-qualifiés qui ont à

faire face à des conditions de travail plutôt pénibles (3).

g) Autres: Les critères considérés dans cette section ne permettent pas de caractériser les autres établissements. On distinguera simplement ici les établissements où les conditions de travail offertes sont assez bonnes (17) et celles où elles sont médiocres (22).

Dans aucun cas, les catégories qui ont été identifiées ici ne se recouvrent parfaitement avec d'autres variables: branche, taille ou autres caractéristiques économiques ¹⁾. L'établissement s'affirme donc clairement dans son rôle d'employeur. On dépasse ainsi la stricte vision de l'entrepreneur ²⁾, pour lequel compte uniquement l'adéquation immédiate entre le profil des postes et les qualités des individus. Cela ne signifie pas que le rôle de l'entrepreneur disparaît, mais que des établissements qui exercent une même activité économique peuvent mettre en oeuvre des politiques du personnel assez différentes.

5.5.6. Politique d'emploi et mobilité

Si la politique d'emploi des établissements constitue une variable importante à considérer dans l'analyse, il faut qu'elle influence la forme et l'intensité de la mobilité des travailleurs.

Celle-ci peut être appréhendée globalement (taux de rotation), par catégorie (niveaux de qualification), dans sa durée (rotation au cours de la première année) ou à travers la dimension spatiale des flux de main-d'oeuvre.

Ces diverses dimensions de la mobilité ne peuvent cependant être appréciées simultanément, ce qui serait pourtant nécessaire pour se prononcer sur le rôle de la politique d'emploi

1) Held/Maillat 1983, Appendice A (3) et Held 1982d.

2) Robinson 1974, pp. 108s.

des établissements. Le seul examen de la relation entre le taux de rotation global ¹⁾ et la variable "politique d'emploi" proposée ci-dessus montre une augmentation de la mobilité au fur et à mesure que se détériore la "qualité" de la politique menée (tableau 20).

Tableau 20: Politique d'emploi et rotation du personnel

Politique d'emploi Rotation	M. int. complet	M. int. partiel	Sélect./ stabil.	Promo- Lions	Sélect./ bonne	Sélect./ moyenne	Promo./ spécif.	Aucune/ moyenne	Aucune/ médicore	Total
Très faible	2	0	0	0	3	1	1	2	1	10
Faible	4	5	1	2	1	3	1	4	7	28
Moyenne	0	1	1	2	5	1	0	2	4	16
Forte	1	1	1	1	0	1	1	5	11	22
Très forte	0	0	0	0	1	1	0	1	2	5
Total	7	7	3	5	10	7	3	14	25	21

Quelques exceptions intéressantes méritent cependant d'être relevées:

- Dans plusieurs établissements, stabilité et absence de politique d'emploi coexistent. La qualité des conditions de travail ne constitue pas davantage un critère absolu sur ce plan.
- Une sélectivité du personnel, accompagnée de bonnes conditions de travail, conduit autant à la stabilité que des perspectives promotionnelles moyennes.
- Aucune forme de politique interne ne parvient à empêcher totalement l'existence d'une forte rotation du personnel.

1) Pour l'année 1979. Cet indicateur présente l'inconvénient de ne tenir compte de la situation que pour une seule année. Or, la politique d'emploi d'un établissement exerce des effets plus durables et seule une appréciation non ponctuelle de la situation permettrait d'éviter de considérer des phénomènes aléatoires.

Les caractéristiques mêmes de l'établissement, les relations humaines, la personnalité des dirigeants et les perspectives d'évolution de l'activité jouent certainement un rôle essentiel à ce propos.

Malgré les limites de l'indicateur considéré, l'insuffisance de toute analyse sur la base de variables ou de critères partiels semble clairement démontrée.

5.5.7. Le mode de fixation des salaires

5.5.7.1. Le sens de l'approche

Certains auteurs se sont aussi intéressés plus spécifiquement aux modes de fixation des salaires, dont ils ont montré la diversité et auxquels ils ont attribué des vertus explicatives. Ce courant de pensée trouve son origine dans une critique directe du modèle concurrentiel, dont il a cherché à montrer qu'il ne constituait qu'un cas particulier. La variable "mode de fixation des salaires" a été retenue ici dans deux buts principaux:

- présenter une approche intéressante et tester sa validité dans le cadre de l'étude sur Neuchâtel
- confirmer l'insuffisance de tout critère d'analyse partiel et la nécessité de décrire d'abord le fonctionnement du marché de l'emploi avant de proposer des variables explicatives simples, mais dont la portée devrait être générale.

5.5.7.2. Des modes de fixation des salaires particuliers

Dans les modèles classiques et néo-classiques, le marché du travail est d'abord caractérisé par un mode de fixation des salaires: les mécanismes du marché. Le salaire constitue la variable centrale du modèle parce qu'il détermine l'allocation de la main-d'oeuvre et parce qu'il régule les flux d'échange et ramène le système en situation d'équilibre.

Dans ce cas, les entreprises n'ont pas les moyens ou n'ont pas d'intérêt à s'écarter du prix du marché.

Deux groupes de modèles théoriques proposent d'autres modes de fixation des salaires:

- La fixation institutionnelle ¹⁾: la négociation sur les salaires dépasse le seul cadre du marché et s'effectue à des niveaux divers de l'organisation sociale. La fixation des salaires peut ainsi provenir de dispositions gouvernementales ou être contenue dans des CCT ²⁾ de branches. Elle peut concerner le salaire minimum à verser ou déterminer une grille de salaires complète et relativement rigide.
- La fixation par des entreprises particulières ³⁾: dès qu'on admet que toutes les entreprises ne sont pas soumises au marché, on reconnaît la possibilité qu'ont certaines d'entre elles de fixer le niveau de salaire auquel elles embauchent. Le cas le plus simple est la situation de domination, liée à la technologie employée ou à la nature du marché des produits. Elle peut aussi provenir de l'appartenance à un groupe pratiquant une politique uniforme. Le fait d'offrir des salaires supérieurs peut encore résulter du besoin de sélectionner la main-d'oeuvre en raison de la grande responsabilité contenue dans le travail. Enfin, le seul désir de réduire les coûts de recherche de main-d'oeuvre en cas de besoins importants constitue aussi l'un des motifs invoqués pour justifier des salaires supérieurs.

Dans les deux cas, la régulation se fait plus par les quantités que par les prix. Ceci déplace l'analyse vers la prise en considération des flux de main-d'oeuvre, compte tenu de la spécificité des diverses qualifications (non-substituabilité des catégories).

Cependant, le marché fonctionne encore pour un certain nombre d'entreprises qui n'ont pas les moyens ou n'ont pas d'intérêt

1) Voir Partie I. chapitre 2 (2.5.3. et 2.6.3.).

2) Conventions Collectives de Travail.

3) Voir Partie I. chapitres 3 (3.2. et 3.3.) et 4.

à s'écarter du "prix du marché" 1).

Les salaires peuvent donc être fixés par le marché, de manière institutionnelle ou par les politiques de certaines entreprises. On doit encore tenir compte du lieu où sont fixés les salaires: local ou extra-local.

Six modes de fixation des salaires peuvent ainsi être identifiés 2):

- 1) Par le marché - local: les entreprises entre lesquelles jouent les phénomènes de marché (rareté relative) se localisent toutes dans un espace restreint.
- 2) Par le marché - extra-local: les catégories de travailleurs étant mobiles géographiquement, les phénomènes de marché qui se déroulent hors de la zone influencent le fonctionnement du marché local.
- 3) Institutionnel - local: la fixation institutionnelle des salaires intervient au niveau local, soit entre partenaires sociaux (CCT) ou entre entreprises (entente), soit par décret des autorités locales.
- 4) Institutionnel - extra-local: la fixation institutionnelle dépasse le cadre local: CCT de branches et mesures du gouvernement de la nation.
- 5) Politique d'entreprise - local: lorsqu'une entreprise dominante est isolée sur le plan géographique, sa politique salariale possède une dimension locale.
- 6) Politique d'entreprise - extra-locale: le plus souvent cependant, la politique est dictée de l'extérieur par les firmes importantes, et ceci pour tous leurs établissements dispersés dans l'espace.

1) Ce prix s'impose aux entreprises, mais n'est pas pour autant fixé hors du cadre des contraintes légales.

2) Mallet 1980, p. 228.

Ce schéma montre bien la complexité de l'analyse, en particulier le fait que des établissements en apparence semblables peuvent se différencier très fortement par la manière dont les salaires sont fixés. On reconnaît ainsi le rôle du salaire dans le fonctionnement du marché de l'emploi, mais ce rôle n'est que partiellement celui du modèle concurrentiel.

Dans la population étudiée ¹⁾, il est apparu que le cas le plus fréquent est celui de la fixation par le marché local (27), suivi par la fixation institutionnelle locale (18).

Tous les modes de fixation "extra-locale", ainsi que l'existence d'une politique d'entreprise locale ont la même importance (9). En fait, par rapport aux prévisions, seule la dernière situation présente un déficit. Ceci provient de la proportion réduite d'établissements dépendant de grandes entreprises localisés dans la région.

La détermination extra-locale intervient donc dans un établissement sur trois. Elle confirme qu'un bassin d'emploi n'est pas un espace isolé, mais que les établissements qui y sont localisés dépendent souvent de centres de décisions extérieurs ou sont liés par des règlements dont la définition échappe à la région ²⁾.

5.5.7.3. Politique d'emploi et mode de fixation des salaires

Il est intéressant de comparer maintenant les variables retenues dans les deux sections précédentes. On apprend ainsi que la politique d'emploi et le mode de fixation des salaires ³⁾ constituent deux dimensions qui ne se recouvrent pas parfaitement parce que les mécanismes de marché demeurent importants dans un grand nombre d'établissements. En fait, seuls deux types de situation semblent vraiment indépendants du marché à court terme:

1) Held 1982e (2.3.4.).

2) Voir la Partie III.

3) Held 1982e, pp. 116-117.

- L'existence d'une politique d'entreprise extra-locale bien déterminée.
- L'existence d'une grille des salaires rigide (administration publique locale, p. ex.).

On peut cependant signaler quelques relations significatives:

- Absence de politique interne et mode de fixation local (institutionnel ou lié au marché; 26 cas sur 31).
- Marché interne et mode de détermination extra-local (notamment politique d'entreprise; 11 cas sur 14).

Il apparaît ainsi que le salaire constitue une variable importante, mais qu'elle est loin d'être la seule qu'il faut considérer. Il en va de même pour la politique d'emploi des entreprises.

5.6. CONCLUSION

L'analyse du fonctionnement du marché de l'emploi est donc très complexe et aucune variable partielle ne permet de le comprendre parfaitement ¹⁾. Si l'on se contentait d'un raisonnement en termes de moyennes, la portée des relations observées serait bien plus grande. Le principe même d'analyses locales consiste cependant à s'intéresser aux particularités, dont l'importance peut se révéler en fin de compte déterminante. Et, pour ce faire, seule une approche partant de l'établissement et cherchant à définir sa position et son rôle dans la structure de l'emploi peut convenir.

1) Des résultats similaires ont été obtenus pour les caractéristiques économiques (Heid 1982e et Heid/Maillat 1983).

CHAPITRE 6: TYPOLOGIE DES POSTES DE TRAVAIL ET TYPOLOGIE DES ETABLISSEMENTS: LES DEUX AXES CENTRAUX DE LA METHODE D'ANALYSE

6.1. TYPOLOGIE DES POSTES DE TRAVAIL ET CHAINES DE MOBILITE

Les données de l'étude sur Neuchâtel ont confirmé l'existence d'une structuration du marché de l'emploi, c'est-à-dire que les emplois ¹⁾ ne sont pas occupés par n'importe quels individus à n'importe quel moment de leur vie active. Dans une situation donnée sur le marché de l'emploi, les postes de travail ²⁾ remplissent donc certaines fonctions pour la carrière des individus qui les occupent. On peut ainsi identifier, pour des jeunes sortant de formation, des emplois d'insertion, des emplois précaires de départ ou des emplois d'insertion au marché interne. Pour des non-qualifiés existent des emplois de formation, ainsi que des postes précaires non liés au marché de l'emploi proprement dit (main-d'oeuvre féminine entrant ou sortant d'activité, personnel à domicile, etc.). Enfin, certains postes sont occupés uniquement par des personnes arrivant sur le marché de l'emploi directement depuis des pays étrangers (salsonniers).

Une fois introduits dans le marché, les travailleurs peuvent suivre des voies très particulières:

- promotions internes (dans le cas du marché interne)
 - passage par des postes destinés à améliorer leur qualification professionnelle, donc leurs chances de trouver un emploi stable qui leur convienne
 - stabilité dans le premier emploi occupé
 - changements d'emploi fréquents sans obtention d'avantages particuliers
-

1) 4.8.1.

2) 4.8.2.

- passages brefs et répétés par des emplois précaires de type temporaire
- occupation, grâce à une certaine expérience professionnelle, d'un emploi stable (postes de second emploi, avec ou sans perspectives promotionnelles).

C'est le concept de chaînes de mobilité, tel qu'il a été défini précédemment, qui convient le mieux pour situer les différents types d'emploi les uns par rapport aux autres, mais aussi par rapport à la vie active des individus ¹⁾.

En simplifiant, on peut distinguer deux grands types de chaînes de mobilité:

a) Les chaînes de mobilité ascendante: les individus peuvent entrer dans une entreprise et y réaliser leur carrière, ou occuper une succession d'emplois dans des entreprises différentes en vue d'acquérir l'expérience (ou plus généralement des qualifications négociables sur le marché) qui leur permettra d'occuper finalement des emplois très attractifs (en termes de travail, de salaires, de sécurité, etc.). On parle aussi d'emplois qualifiants.

b) Les chaînes de mobilité horizontale: l'occupation d'emplois différents ne permet pas aux individus d'améliorer notablement leur situation sur le marché. Les emplois concernés sont non qualifiants. C'est le cas qui s'approche le plus du modèle concurrentiel, mais les raisons du changement d'emploi peuvent être différentes d'un salaire plus élevé.

Ces deux types de chaînes de mobilité doivent être complétés par une dimension supplémentaire: les flux d'entrée/sortie de l'activité. Ceux-ci surviennent lorsque les individus n'ont guère d'opportunités ou manquent de motivation pour changer d'emploi. La durée d'occupation des emplois peut aller de quelques jours jusqu'à couvrir l'ensemble de la vie active des travailleurs.

1) 4.8.1.

Les catégories de postes de travail peuvent maintenant être définies selon leur situation sur les diverses chaînes de mobilité. Une typologie des postes de travail a été construite dans ce but. Sa forme résulte des analyses présentées au chapitre précédent et est influencée par le contexte propre à la Suisse (faible chômage et particularités de la politique d'immigration notamment).

Cinq critères ont permis d'en formaliser le contenu.

Il s'agit de:

- a) Stabilité/mobilité.
- b) Nature du recrutement (notamment en premier ou en second emploi).
- c) Durée de séjour dans l'entreprise.
- d) Destination des travailleurs lors du départ de l'entreprise.

Les raisons du choix de ces critères et leurs apports, sont explicités ci-dessous:

a) Stabilité/mobilité

Selon les apports de la théorie du double marché de l'emploi, il existe fondamentalement deux types d'emplois: des emplois stables (marché primaire) et des emplois précaires ou mobiles (marché secondaire).

b) Nature du recrutement

Sous ce terme, il faut entendre la distinction importante entre le recrutement en premier emploi de jeunes sortant de formation (qualifiés) ou désirant acquérir une qualification (non-qualifiés) et le recrutement en deuxième emploi, où sont valorisés l'âge et/ou l'expérience.

c) Perspectives promotionnelles

Les perspectives promotionnelles d'un emploi varient selon les qualifications, la nature de l'activité, la taille de l'entreprise et sa politique globale d'emploi. Certains postes de travail permettent des promotions fréquentes ou faciles, tandis que d'autres ne peuvent conduire à aucune promotion, mais offrent la stabilité. Cela ne signifie pas que tout individu occupant un emploi donné aura des perspectives similaires, mais que, pour un individu donné, occuper tel poste à tel moment de sa vie active lui ouvre un certain nombre de possibilités de développement professionnel.

d) Durée de séjour dans l'entreprise

Cette durée, longue pour les postes stables, se réduit pour les postes temporaires, précaires ou qui ne procurent aux travailleurs aucune satisfaction. Elle est aussi limitée pour les individus désirant seulement, au cours de leur séjour dans la firme, améliorer leur formation, préparer un futur changement professionnel ou acquérir une formation.

e) Destination des travailleurs lors du départ de l'entreprise

Ce dernier critère contribue à différencier les postes occupés par des travailleurs changeant d'emploi de ceux qui se situent sur des flux d'entrée et de sortie de l'activité ou du pays. Une sortie du marché de l'emploi peut être attribuée à des femmes exerçant une activité d'appoint, à des travailleurs saisonniers, à des étrangers occupés pour une année seulement dans le pays ou à des individus qui ont terminé leur période de vie active et qui prennent leur retraite.

Les dix catégories de postes que comprend la typologie ont été caractérisées à l'aide des cinq critères précédents (tableau 21). Quelques exemples aident aussi à en comprendre le contenu:

- 1) Postes promotionnels: ces postes sont occupés par des travailleurs ayant bénéficié d'une ou de plusieurs promotions internes.
- 2) Postes d'insertion au marché interne: ces postes sont offerts à des travailleurs engagés pour suivre une filière du marché interne. Les changements de postes les conduisent à occuper des postes promotionnels.
- 3) Postes stables d'arrivée promotionnels: ces postes sont destinés à des travailleurs expérimentés, désireux de se stabiliser et susceptibles d'être promus à l'intérieur de la firme.
- 4) Postes stables d'arrivée non promotionnels: ces postes sont offerts à des travailleurs expérimentés, en vue d'occuper un poste donné.
- 5) Postes d'ancrage ou de stabilité horizontale: ces postes sont occupés durant toute leur vie active par des travailleurs dont le niveau hiérarchique ne varie pas.
- 6) Postes-étapes ou de mobilité ascendante: ces postes sont occupés durant une période limitée (2 à 5 ans en général) par des travailleurs désireux d'acquérir une qualification supplémentaire, négociable sur le marché et pouvant leur assurer, lors d'un prochain changement d'emploi, une amélioration notable de leur situation.
- 7) Postes d'insertion et de formation: les postes de formation confèrent une formation de base à des non-qualifiés. Les postes d'insertion sont occupés par des jeunes qualifiés en vue d'acquérir une première expérience pratique dans la vie active.

Tableau 21: Critères considérés pour établir la typologie des postes

Critères Types de postes considérés	Stabilité/ Mobilité	Nature du recrutement	Promotions internes	Durée de séjour dans l'entreprise	Destination à la sortie
Postes promotionnels	stabilité	interne	possibles	longue	inactivité
Postes d'insertion au marché interne (y.c. formation pour l'entreprise)	stabilité	premier emploi	possibles	longue	inactivité
Postes stables d'arrivées promotionnels	stabilité	second emploi	possibles	longue	inactivité
Postes stables d'arrivées non-promotionnels	stabilité	second emploi	nulles	longue	inactivité
Postes d'ancrage ou de stabilité horizontale	stabilité	1er emploi ou reprise d'activité	nulles	longue	inactivité
Postes-étapes ou de mobilité ascendante	mobilité	second emploi	sur le marché externe	moyenne	autre emploi
Postes d'insertion et de formation pour le marché externe	mobilité	premier emploi	sur le marché externe	moyenne	autre emploi
Postes à mobilité horizontale	mobilité	indifférente	nulles	moyenne	autre emploi
Postes précaires liés au marché	mobilité	indifférente	nulles	brève	autre emploi
Postes précaires non liés au marché	mobilité	1er emploi ou reprise d'activité	nulles	aléatoire et/ou limitée	inactivité ou étranger

- 8) Postes à mobilité horizontale: peu exigeants sur le plan de la qualification, ces postes sont caractérisés par des changements d'emploi fréquents. Ils sont occupés durant une période relativement brève par des travailleurs qui passent d'une entreprise à l'autre sans réelle amélioration de leur situation.
- 9) Postes précaires liés au marché: dans cette catégorie sont inclus les postes qui sont occupés temporairement par des travailleurs qui doivent ensuite reprendre un autre emploi. La précarité de ces postes peut être due soit à une forte sélection au cours de la période d'essai, soit à des contrats de type temporaire (intermédiaires ou chômeurs engagés pour une durée limitée).
- 10) Postes précaires non liés au marché: ces postes sont occupés par des personnes qui acceptent, pour une raison ou pour une autre, la précarité de cette situation: parce qu'il s'agit pour elles de la seule manière de trouver un emploi (saisonniers, étrangers ou personnel féminin en zones rurales) ou que les avantages offerts (horaires, localisation, période, etc.) leur conviennent particulièrement bien (auxiliaires féminins, étudiants et personnel à domicile notamment). L'abandon ou la perte de leur emploi implique en général pour ces personnes la sortie du marché de l'emploi.

Cette typologie constitue une synthèse de l'ensemble des processus observés et une base analytique issue du concept central de chaînes de mobilité.

6.2. LA CONFIGURATION DU BASSIN D'EMPLOI

6.2.1. Introduction

Les comportements de mobilité très différents selon le niveau de qualification qui ont été observés à plusieurs reprises réclament une approche combinant le type de poste de travail (tel que défini ci-dessus) avec des niveaux de qualification ¹⁾.

L'étude de l'importance relative de chaque type de poste pour chacun des niveaux de qualification permet de reconstituer les parties de chaînes de mobilité localisées dans la zone. On obtient ainsi une image de la configuration du bassin d'emploi sur la base de la typologie des postes de travail.

On peut alors apprécier la longueur de ces chaînes de mobilité (au sens des perspectives promotionnelles notamment) et leur cohérence (en ce sens que toutes les étapes sont présentes en proportion suffisante pour assurer le passage d'une étape à une autre).

Quatre configurations du bassin d'emploi ont été représentées graphiquement pour les niveaux de qualification suivants:

- semi- et non-qualifiés-hommes (SNQ-H) (figure 6)
- semi- et non-qualifiés-femmes (SNQ-F) (figure 7)
- qualifiés (figure 8)
- cadres et qualifiés de niveau supérieur (figure 9)

Les types de postes (cercles) sont positionnés sur les diverses chaînes de mobilité. L'importance de chacun d'entre eux est exprimé en pourcentage du total de l'emploi de l'échantillon ²⁾.

1) 5.4.4. et Held 1982b.

2) Le procédé d'évaluation de l'importance relative de chaque type de poste est expliqué dans l'Annexe 1, où figure également le tableau des données.

6.2.2. Chaines de mobilité et niveaux de qualification ¹⁾

6.2.2.1. Description des chaînes de mobilité

a) Semi- et non-qualifiés-hommes (SNQ-H - figure 5)

Avec 7,7% des effectifs, les postes stables d'arrivée constituent la catégorie principale des SNQ-H. La mobilité horizontale (4,7%) se détache également. Ainsi, la stabilité existe le plus souvent, pour les SNQ-H, sous la forme de postes d'arrivée. Vu l'importance très faible des postes-étapes, il est probable que les postes d'arrivée soient pourvus par des individus mobiles au départ, mais désireux de se stabiliser en trouvant un emploi à leur convenance.

Les perspectives promotionnelles des SNQ-H sont faibles mais pas nulles. Elles conduisent parfois à un niveau de semi-qualifiés (qualification généralement spécifique), à un niveau équivalent à celui de qualifiés (par exemple formation sur le tas de conducteurs de machines) ou à un niveau de cadres inférieurs (établissements industriels sans qualification à la production).

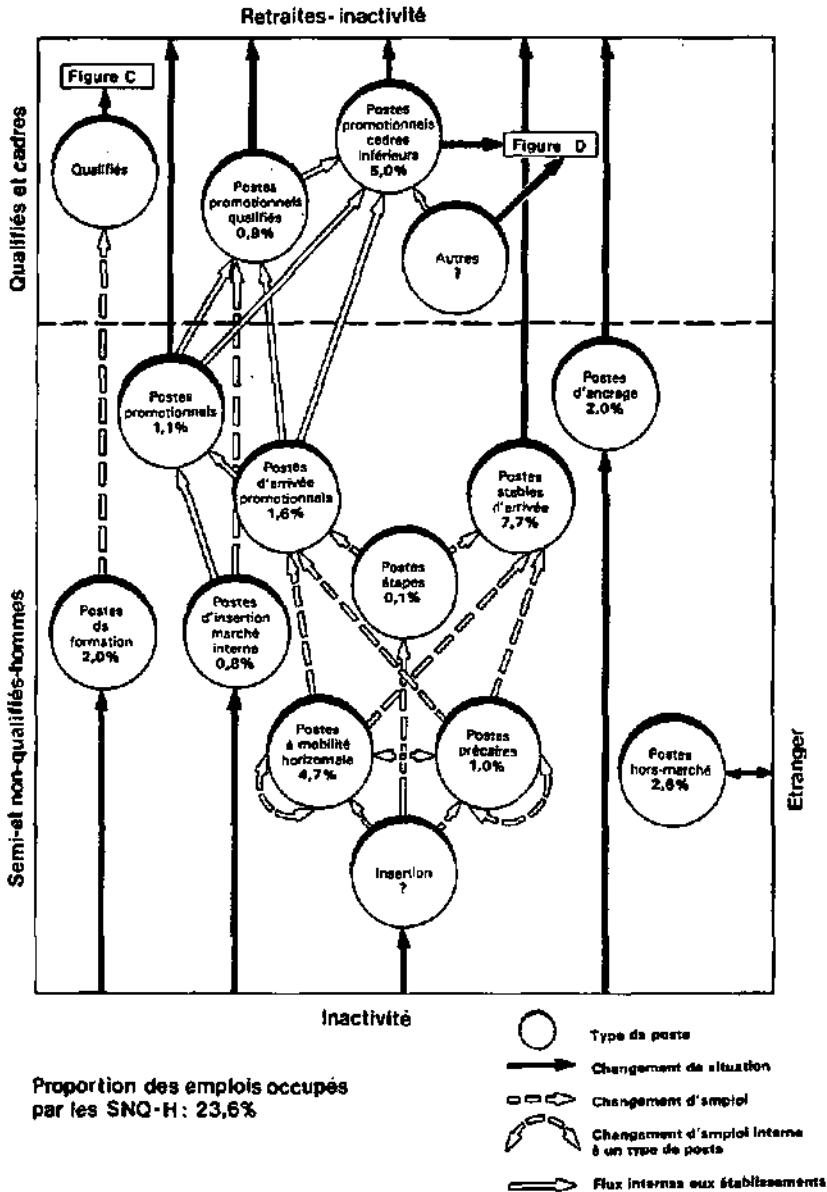
La méthode utilisée ne permet cependant que de quantifier les cas d'une manière globale, sans pouvoir ventiler les effectifs selon leur provenance lorsque celle-ci est multiple.

Les cadres inférieurs représentent ainsi 5,0% de l'emploi, mais on peut accéder à ces emplois à partir de divers types de postes. On peut évaluer à environ un tiers la proportion d'entre eux qui provient de la catégorie SNQ-H. De ce fait, la sphère promotionnelle s'élève à près de 6%: 4,5% (dont 0,8% sont des postes de premier emploi et 1,6% des postes de deuxième emploi, les autres étant occupés après un change-

1) Ces configurations ne reposent que sur les résultats des 81 enquêtes réalisées auprès des plus grands établissements de la zone. Ceci a pour conséquence d'accroître relativement l'importance des postes de type "marché interne" ou "promotionnels" par rapport aux postes de la sphère "mobilité" (insertion et mobilité horizontale notamment). On en veut pour preuve le taux de rotation supérieur des établissements ayant répondu au questionnaire (24,4% contre 15,5%). (Annexe 5 et Held 1982b).

FIGURE 5

A. Chaînes de mobilité des SNQ-H



ment d'emploi interne aux établissements) plus 1,5% des postes promotionnels de cadres inférieurs. La sphère de stabilité représente alors plus de 15% de l'emploi, soit près des 2/3 des emplois de ce niveau de qualification (23,6% plus environ 1,5% de postes promotionnels des cadres inférieurs).

Les autres postes occupés par les SNQ-H sont insérés pour 7,5% dans des chaînes de mobilité horizontale et orientés pour 2,6% sur l'étranger. Ils comprennent également des postes de formation (2,0%).

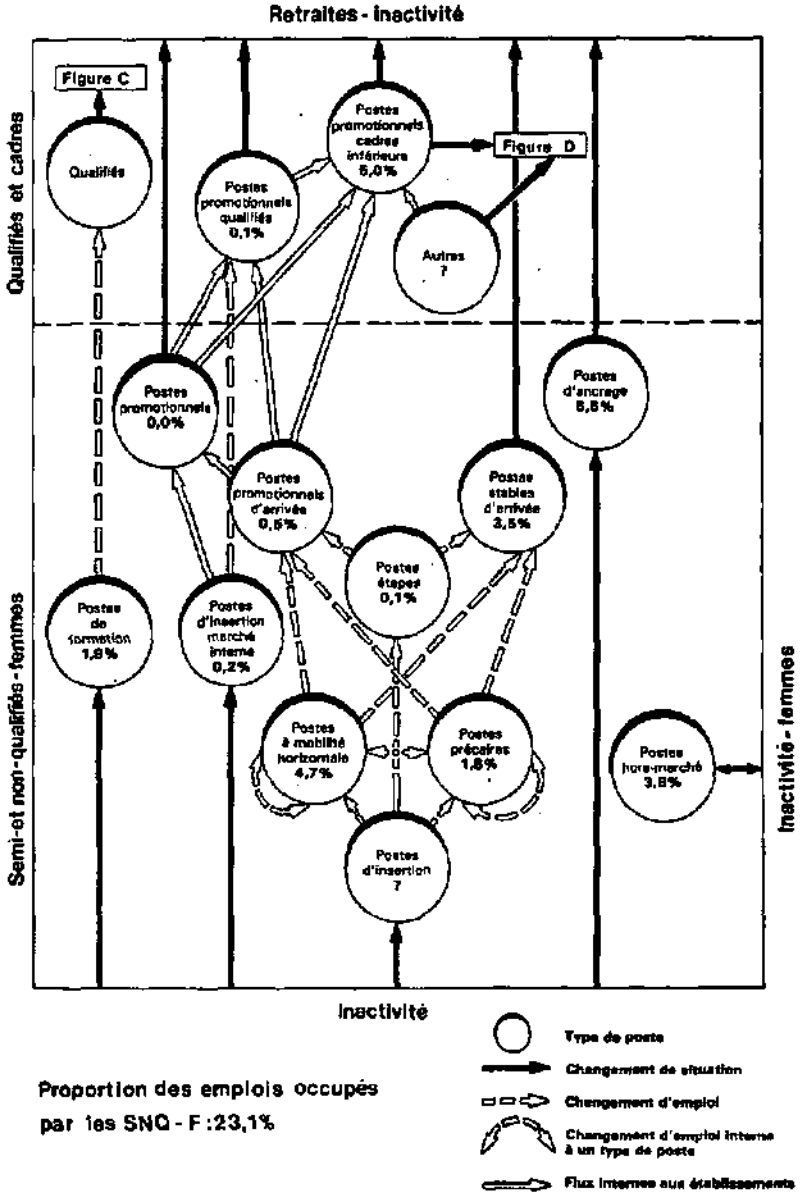
Le rapport stabilité/mobilité est assez proche de la moyenne de la région (15%/25%, contre 62%/100%), de même que la part de la sphère promotionnelle à l'emploi total (6%/25%, contre 25%/100%). Cependant, la faible proportion de postes-étapes laisse supposer que les qualifications ne sont pas négociables sur le marché.

b) Semi- et non-qualifiés-femmes (SNQ-F - figure 6)

Une sphère de mobilité plus importante (près de la moitié des effectifs) - la stabilité prenant le plus souvent la forme de postes d'ancrage (entrée/sortie d'activité) - et une sphère promotionnelle très limitée, telles sont les deux caractéristiques principales des postes occupés par les SNQ-F. En effet, cette catégorie de postes ne réserve que peu de possibilités de promotions, qu'elles soient internes ou externes. Le passage par le marché de l'emploi ne conduit en outre guère à la stabilité: 4% des postes seulement sont du type postes d'arrivée. La stabilité est donc le résultat de facteurs tels que la localisation ou la présence d'avantages divers (horaires par exemple) plus qu'elle ne constitue l'aboutissement d'une carrière. Au sein de la sphère de mobilité apparaissent surtout des postes à mobilité horizontale et des postes précaires, ainsi que des postes non liés au marché (auxiliaires et personnel à domicile).

FIGURE 6

B. Chaînes de mobilité des SNQ-F



c) Qualifiés (figure 7)

Après leur formation, qui survient très souvent en entreprise, les qualifiés entrent sur le marché de l'emploi de trois manières:

- par un poste d'insertion, dont la rotation est forte et résulte de son statut d'emploi situé au départ de chaînes de mobilité ascendante (3,9%),
- par un poste d'insertion au marché interne, qui ouvre des perspectives promotionnelles (3,3%), ou
- par un poste d'ancrage, dans lequel la stabilité ne s'accompagne guère d'avantages matériels ou de responsabilités (3,9%).

La mobilité (12,8%, ou environ un tiers des effectifs) s'inscrit fréquemment pour les qualifiés dans des chaînes de mobilité ascendante: insertion (3,9%) et postes-étapes (3,0%). Seuls 4,9% des effectifs sont intégrés à des chaînes de mobilité horizontale plus ou moins courtes. Les passages par le marché de l'emploi se terminent souvent dans des postes stables d'arrivée (13,7%), qui ouvrent encore des perspectives promotionnelles internes dans un cas sur trois.

d) Encadrement (figure 8)

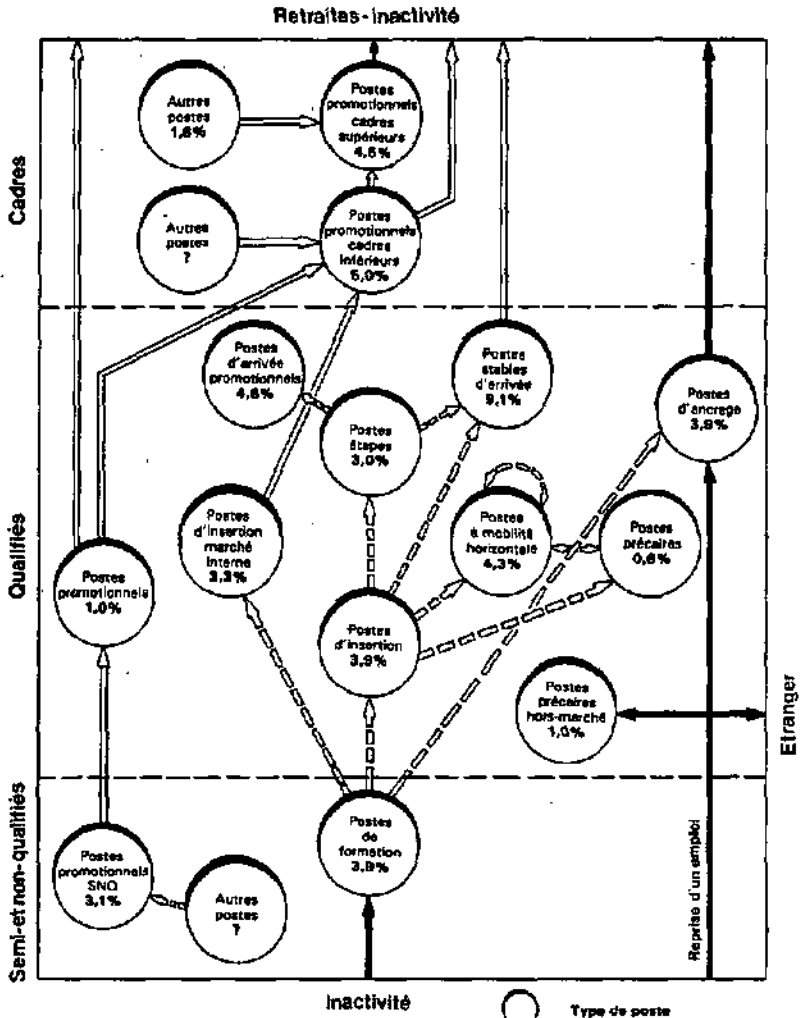
La promotion interne constitue certainement le meilleur moyen pour parvenir à occuper un poste de cadre inférieur: 5% des effectifs sont dans ce cas, contre 2% qui ont suivi une voie externe.

Pour les cadres supérieurs, les deux moyens d'accès se rencontrent dans des proportions similaires: 4,5% par promotion, 4,3% par passage par le marché de l'emploi.

D'une manière générale, la mobilité est faible pour ces catégories. Lorsqu'elle existe, elle prend en principe la forme de la mobilité ascendante.

FIGURE 7

C. Chaînes de mobilité des qualifiés



Proportion des emplois occupés
par des qualifiés 34,6%






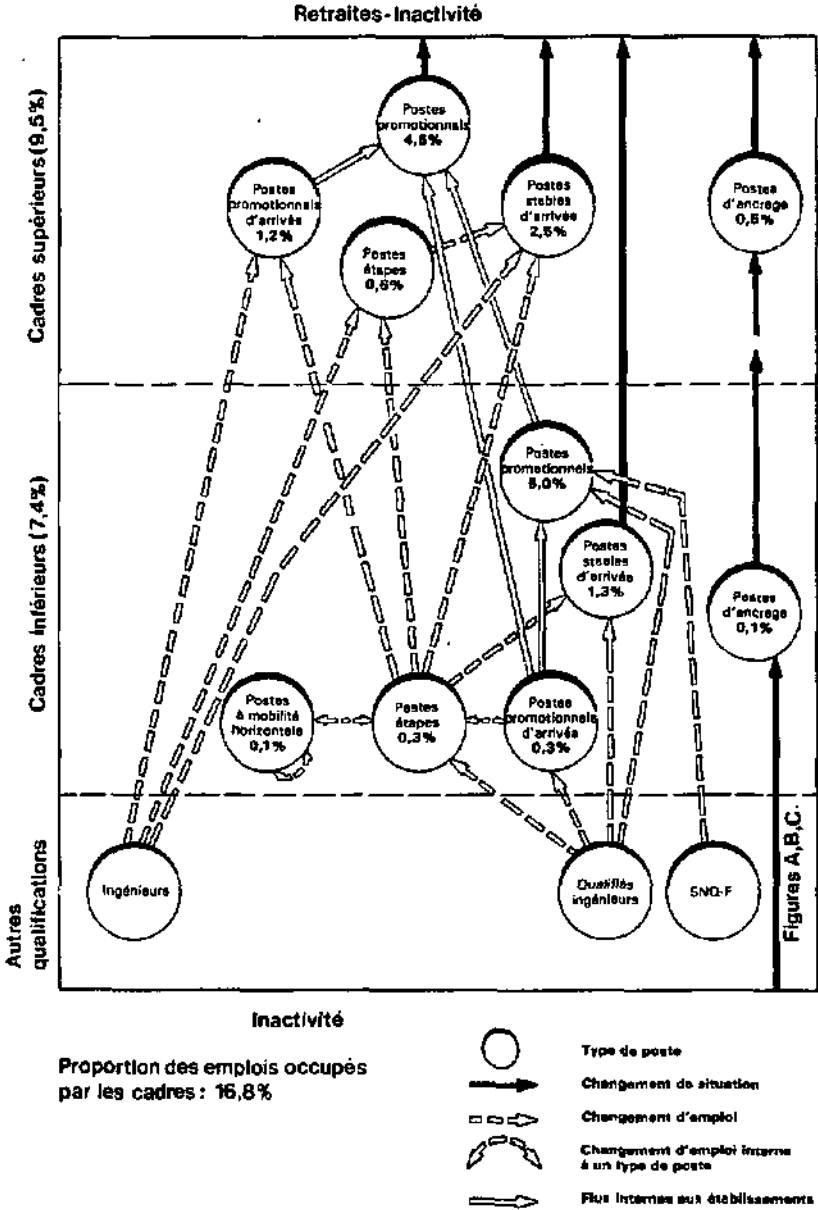
-  Type de poste
-  Changeament de situation
-  Changeament d'emploi
-  Changeament d'emploi interne à un type de poste
-  Flux internes aux établissements

FIGURE 8

D. Chaines de mobilité des cadres



6.2.2.2. Conclusion

Les chaînes de mobilité examinées révèlent l'existence de perspectives promotionnelles internes intéressantes pour les qualifiés et réelles pour les SNQ-H. Pour ces derniers, les promotions surviennent essentiellement au sein des entreprises sur la base d'une qualification spécifique.

Pour les niveaux de qualification supérieurs, il n'a pas été possible, au-delà de cas particuliers, de mettre en évidence des chaînes de mobilité régionales, car celles-ci sont extrêmement rares. Elles s'insèrent beaucoup plus dans un espace national, voire international.

Les régions intermédiaires ¹⁾ et les régions périphériques ne parviennent de ce fait qu'à offrir des "maillons" isolés de ces chaînes de mobilité, pour lesquels elles se trouvent d'ailleurs en concurrence avec d'autres régions, et notamment avec les zones urbaines.

Dans ces dernières, une étude similaire à celle-ci devrait donc révéler un "marché des cadres" beaucoup plus important et plus varié que ce n'est le cas à Neuchâtel.

Le résultat devrait être inverse dans une zone à tissu industriel dispersé.

6.2.3. Chaînes de mobilité et structures régionales du marché de l'emploi

A première vue, une certaine ambiguïté entre les deux perspectives d'analyse possibles (postes ou individus) semble se dégager de la typologie présentée ²⁾. Malgré l'influence qu'a eue l'observation des caractéristiques des individus occupent un type d'emploi donné sur la définition de la typologie, c'est bien au niveau des postes de travail que se situe

1) Le bassin d'emploi étudié est de ce type.

2) 6.1.

l'analyse. La référence aux individus se justifie par le fait que leur allocation aux emplois ne peut se réaliser que si les emplois correspondent aux caractéristiques et aux capacités des individus, et réciproquement.

Dans la problématique régionale sous-jacente à cette étude, l'approche ne pouvait porter que sur la structure des emplois. En effet, la carrière d'un individu peut se poursuivre hors d'une région. En revanche, la désintégration du tissu régional des activités ou la modification de la nature des chaînes de mobilité ont des répercussions cumulatives, de nature structurelle. C'est la combinaison des postes de travail existant dans un espace donné qui détermine les perspectives professionnelles des individus, et non l'inverse ¹⁾.

Certaines combinaisons vont ainsi permettre à des travailleurs de réaliser leur carrière au sein de la région et vont apparaître comme attractives aux yeux de certains individus habitant hors du bassin d'emploi, alors que d'autres ne laisseront comme alternative aux travailleurs que la stabilité dans un emploi donné, le chômage ou l'émigration. Ce sont donc l'existence et la reproduction de chaînes de mobilité ascendante qui apparaissent comme déterminantes pour assurer une structure du marché de l'emploi de "bonne qualité". Plus précisément, plus les chaînes de mobilité ascendante sont longues, plus l'attractivité de la région sera grande.

Cette constatation vaut surtout pour les qualifiés. Au niveau des non-qualifiés, on a signalé la faible importance de la mobilité ascendante. Pour eux, l'important ne sera donc pas tellement le nombre d'étapes existantes ²⁾ que les possibilités de se stabiliser, voire d'acquérir une qualification. Il convient pourtant de relativiser cette constatation. En effet, lorsque les chaînes de mobilité ascendante se situent au sein

1) Voir à ce propos l'argumentation relative à la typologie des situations d'emploi de la M.E.B.S. (4.6.3.).

2) La mobilité est en effet essentiellement horizontale.

des établissements (marchés internes), il ne s'agit pas toujours de situations favorables: la spécificité des qualifications que l'on y rencontre souvent peut entraver des changements d'emploi externes. Quand ceux-ci sont rendus nécessaires par une réduction de l'activité, une déqualification a généralement lieu, à moins que l'individu ne choisisse l'émigration ¹⁾.

D'une manière générale, le concept de chaînes de mobilité montre l'existence d'un certain nombre d'emplois complémentaires, donc de la possibilité de phénomènes cumulatifs, à la hausse comme à la baisse. C'est par ce biais que la structure et le fonctionnement même du marché de l'emploi constituent des dimensions essentielles à considérer dans le cadre de la mise en oeuvre de politiques régionales.

Il ne faut cependant pas considérer le concept de chaînes de mobilité de manière trop rigide. D'abord, on doit se rappeler que l'économie est en perpétuel changement et qu'une planification stricte a d'autant moins de chances de succès que l'espace de référence est petit. Ensuite, l'analyse des flux a montré que des régions considérées comme pertinentes pour l'analyse et la politique du marché de l'emploi étaient ouvertes.

Ceci signifie qu'elles doivent compenser les départs en termes quantitatifs et qualitatifs, si elles désirent conserver leur potentiel de main-d'oeuvre. Personne ne conteste par exemple l'intérêt qu'il y a pour un jeune à se former dans d'autres régions et parfois à s'y installer et à y faire carrière. Mais il faut qu'en contre-partie un jeune formé hors région vienne occuper un emploi comparable dans la zone, voire y résider définitivement. Pour qu'une région possède un potentiel de développement endogène, il faut donc qu'elle dispose de presque tous les types de postes constitutifs de chaînes de mobilité ascendante. En fait, il n'est pas très

1) Dans la mesure où il s'agit assez souvent d'établissements secondaires de grandes entreprises, les marchés internes peuvent aussi représenter de grands risques pour les travailleurs concernés, et partant pour les structures régionales du marché de l'emploi.

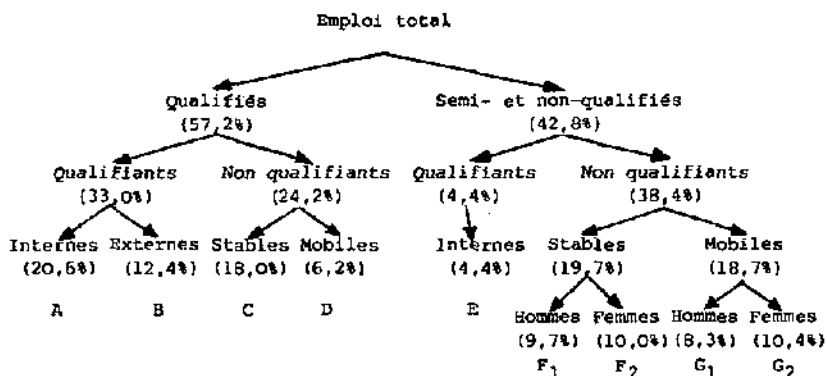
important de savoir qui occupe ces postes, à condition qu'ils soient occupés et que, dans l'ensemble, ces postes forment une structure complète. La mobilité apparaît ainsi comme une condition pour un bon fonctionnement du marché de l'emploi, mais pas comme un remède aux déséquilibres interrégionaux.

6.2.4. Typologie des postes et théorie de la segmentation

En s'inspirant des concepts théoriques issus des analyses de la segmentation, on peut proposer une approche différente de la structure de l'emploi de la zone (au sens de la typologie des postes). On subdivise d'abord les postes selon qu'ils sont qualifiés ou non-qualifiés et qualifiants ou non qualifiants. Le processus d'acquisition de qualifications et d'amélioration qualitative du poste occupé peut être interne ou externe à l'entreprise. Les postes non qualifiants favorisent pour leur part parfois la stabilité ou incitent plutôt à la mobilité. Pour les non-qualifiés mobiles, on tiendra encore compte du sexe des travailleurs ¹⁾.

Le schéma suivant montre comment se présente la structure de l'emploi de la zone sur la base des cinq critères proposés (figure 9).

Figure 9: Une structuration possible des données ²⁾



1) Ces divers critères se retrouvent de manière dispersée dans divers travaux relatifs à la segmentation du marché de l'emploi.

2) Annexe 1, tableau 2.

La diversité des situations rencontrées montre bien le côté aléatoire des conceptions traditionnelles de la segmentation. Selon les cas, la valeur du segment primaire peut en effet varier significativement:

- a) Le segment primaire correspond aux postes qualifiés: 57,2% (A + B + C + D)
- b) Le segment primaire correspond aux postes qualifiants: 37,4% (A + B + E)
- c) Le segment primaire correspond aux postes qualifiés et qualifiants: 33% (A + B)
- d) Le segment primaire correspond aux postes qualifiants internes: 25% (A + E)
- e) Le segment primaire correspond aux postes qualifiés et qualifiants internes: 20,6% (A).

Lorsque le segment secondaire ne constitue pas un résidu, mais fait l'objet d'une définition précise, des conceptions fort diverses apparaissent aussi:

- a) Le segment secondaire correspond aux emplois non-qualifiés: 42,8% (E + F + G)
- b) Le segment secondaire correspond aux emplois non qualifiants: 62,6% (C + D + F + G)
- c) Le segment secondaire correspond aux emplois non qualifiants ainsi que qualifiés, non qualifiants et mobiles: 44,6% (D + F + G)
- d) Le segment secondaire correspond aux emplois non-qualifiés et non qualifiants: 38,4% (F + G)
- e) Le segment secondaire correspond aux emplois non qualifiants et mobiles: 24,9% (D + G)
- f) Le segment secondaire correspond aux emplois féminins non-qualifiés et non qualifiants: 20,4% (F₂ + G₂)
- g) Le segment secondaire correspond aux emplois féminins non-qualifiés, non qualifiants et mobiles: 10,4% (G₂).

On pourrait aussi ne prendre en considération que les emplois à statut précaire (critères non retenus dans le schéma précédent).

On constate ainsi que les définitions simultanées des deux segments que l'on rencontre dans la théorie ¹⁾ ne caractérisent que des situations extrêmes et laissent dans l'ombre une zone intermédiaire souvent très importante ²⁾.

Dans d'autres cas, seul un des segments est défini, le résidu constituant l'autre segment ³⁾. D'une manière générale, on constate que la diversité et l'imprécision des approches sont grandes et qu'elles ne prennent de sens que par rapport à une problématique précise.

La réflexion régionale sous-jacente à l'étude sur Neuchâtel ne pouvait se contenter d'une approche duale, qui aurait été beaucoup trop globale. La typologie des postes de travail qui est proposée dans ce chapitre n'est donc pas incompatible avec la théorie de la segmentation, mais constitue une tentative de dépassement des limites et des définitions incertaines des approches duales.

6.3. UNE TYPOLOGIE DE LA POSITION DES ETABLISSEMENTS SUR LES CHAINES DE MOBILITE

6.3.1. Le principe d'une typologie des établissements

Les analyses de la configuration du bassin d'emploi ont été effectuées sans tenir compte des établissements dans lesquels les divers types de postes se trouvent. Or, c'est au niveau des établissements que leur nombre, leur contenu, les

1) Par exemple chez Piore.

2) En prenant par exemple la définition "qualifiant internes" (25%) pour le primaire (d) et "non-qualifiés, non qualifiants et mobiles" (18,7%) pour le secondaire (f), cette zone intermédiaire vaut 56,3%.

3) Partie I, chapitre 4 (4.5.4.).

règles d'accès, les rémunérations, ... sont fixés. Ils font partie d'un système et sont sujets à toute modification de son organisation. Les meilleurs emplois peuvent disparaître en cas de fermeture d'un établissement. C'est donc à ce niveau que doivent être effectuées en fin de compte les analyses locales.

Mais dès qu'une zone dépasse une certaine taille, il n'est plus possible de considérer chaque firme comme un cas particulier (sauf pour des problèmes précis). Il convient alors de chercher à regrouper les établissements de manière aussi pertinente que possible par rapport au problème à étudier. En l'occurrence, les regroupements doivent concerner des établissements occupant une même position sur les diverses chaînes de mobilité, c'est-à-dire présentant des combinaisons de postes (au sens de la typologie retenue) similaires.

Le principe même d'une typologie peut être discuté:

a) Une typologie réduit l'information de manière partielle.

Il est évident que, par rapport à la richesse d'une monographie ou d'une analyse très détaillée, toute typologie constitue une solution peu satisfaisante. Cependant, les analyses monographiques présentent de grandes limites sur le plan méthodologique et ne permettent pas d'aboutir à des conclusions générales. Une vision systématique des processus se révèle aussi difficile. La typologie ne doit d'ailleurs pas remplacer de telles analyses. Son objectif consiste bien davantage à regrouper des établissements de manière pertinente par rapport au problème à étudier, et non pas selon des classifications existant a priori et transposées d'applications très différentes (branche et taille notamment).

b) Pour qu'une typologie puisse être construite, il faut que les structures d'emploi des établissements soient clairement et durablement différenciées. En effet, on peut supposer que les structures de l'emploi des petits établisse-

ments sont très caractéristiques, mais que certaines peuvent aussi subir rapidement des modifications importantes. De l'autre côté, il est vraisemblable qu'existent souvent dans les plus grands établissements des structures "atypiques", c'est-à-dire que la majorité des types de postes s'y rencontrent. Le premier point pose le problème de la stabilité de la typologie, qui est discuté ci-dessous. Le second soulève celui de la taille des établissements pour lesquels une typologie a un sens. Pour les plus grands établissements, dont l'influence sur le marché de l'emploi est perceptible, le recours à une typisation ne conviendra guère. Une analyse monographique approfondie, et une étude des relations entre établissements seront nécessaires ¹⁾.

Dans les autres cas, les différences de taille entre établissements peuvent être gênantes pour une tentative de formalisation des résultats. Le nombre de cas où ce problème se pose est cependant limité. On pourra facilement en tenir compte dans l'interprétation, voire dans la forme même de la typologie construite. Celle-ci devrait notamment comprendre un groupe d'établissements "atypiques", ainsi qu'une catégorie d'établissements où prédominent des phénomènes aléatoires. D'une manière générale, il semble que le recours à une typologie des établissements a d'autant plus de sens que la taille des établissements est petite à moyenne, que leur nombre est élevé et que des différences de structure sont perceptibles.

- c) La forme et le nombre de types rencontrés peuvent varier et l'affectation des établissements aux divers types se modifier. Ce problème est lié au fait que les structures économiques sont l'objet de perpétuelles mutations. Or, ces mutations doivent être connues et leurs effets compris. Même si la méthode de la typologie n'est pas prévue pour cela, l'absence d'alternatives satisfaisantes conduit à

1) Ce point est développé dans la Partie III.

rechercher une adaptation de la méthode. Deux solutions semblent envisageables:

- Une typologie très précise et dont les limites sont bien marquées est construite. On s'intéresse dans ce cas à la modification de l'affectation des établissements et des emplois dans les divers types.
- Deux typisations sont effectuées sur la même population des établissements, caractérisée à l'aide de la même typologie des postes, à deux dates différentes. On compare alors la forme et le contenu des deux typologies.

Dans les deux cas, une analyse statistique de l'évolution de la situation du marché de l'emploi (à l'aide p. ex. d'une comptabilité de l'emploi) contribue à faciliter les diagnostics et à établir un cadre de référence fiable.

Le principe de la construction d'une typologie des établissements semble ainsi se justifier, mais il se heurte à de nombreuses difficultés qu'il convient de garder à l'esprit et de chercher à surmonter. En effet, le recours à une typologie des établissements n'est pas utile dans tous les cas. Il faut aussi préciser que plus la population étudiée est homogène, plus petit sera le nombre de types d'établissements rencontrés. A l'inverse, la prise en considération de l'ensemble des secteurs d'activité et de tous les niveaux de qualification accroît inévitablement le nombre de types constitués.

La typologie qui est présentée dans cette section est fortement influencée par le choix méthodologique qui a présidé à la constitution de l'échantillon d'établissements enquêtés et par l'objectif de la recherche ¹⁾.

Une simplification de la typologie est envisageable lorsqu'on ne considère que des sous-ensembles d'établissements ou d'emplois, ou que l'on ne s'intéresse qu'à des aspects par-

1) Annexe 5.

tiels du fonctionnement du marché de l'emploi (par exemple l'existence ou l'absence de possibilités de formation, d'insertion ou de promotions) 1).

C'est en fait surtout dans une perspective dynamique que les problèmes soulevés par le recours à une typologie des établissements sont les plus grands. Ceci montre que cette méthode ne constitue pas une fin en soi, mais un point de départ fournissant une vision synthétique de la situation, sur laquelle d'autres informations relatives aux divers établissements peuvent être greffées.

6.3.2. Présentation de la typologie construite

La typologie des établissements qui a été construite avait pour objectif de rendre compte de la position des établissements sur les diverses chaînes de mobilité qui structurent le marché de l'emploi. Les effectifs de chaque établissement ont été répartis selon les niveaux de qualification dans les diverses catégories de postes de travail 2). C'est en comparant entre elles les structures de l'emploi des établissements ainsi obtenues qu'une typologie a pu être établie.

Les principales différences entre structures ont été révélées à l'aide de la méthode de l'analyse factorielle 3). Les groupes ont été constitués à l'aide de méthodes de classification automatique 4).

Les deux méthodes qui ont donné les meilleurs résultats sont les suivantes:

- a) Classification hiérarchique ascendante (chainage moyen) sur les données de base, afin d'examiner les relations dominantes entre observations, d'identifier d'éventuels cas

1) Held/Maillat 1983, Partie II, chapitre 3 (3.4.2.).

2) Il s'agit du tableau "postes/qualifications", qui est présenté dans l'Annexe 1.

3) La nature des données a conduit à retenir la méthode de l'analyse factorielle en composantes principales. Voir l'Annexe 3 (2.).

4) La présentation de ces méthodes est faite dans l'Annexe 3 (3.).

particuliers, de se faire une idée du nombre de classes à constituer et de choisir les centres de classes pour la partition initiale de la seconde méthode.

- b) Classification par partitionnement (KMEAN) sur une partition initiale issue de la classification hiérarchique ascendante, pour un nombre de classes que l'on fait varier autour du nombre indiqué par la méthode précédente et selon les apports de l'analyse factorielle.

Malgré le haut niveau mathématique de ces méthodes et les facilités de traitement par ordinateur, il est apparu qu'il n'y a pas de méthode parfaite pour la construction d'une typologie. Seule une analyse bien structurée, dans laquelle chaque étape est maîtrisée, permet d'aboutir à un résultat satisfaisant.

Les différentes méthodes doivent donc être utilisées de manière complémentaire, afin que les groupes constitués puissent être interprétés et qu'ils représentent aussi bien que possible la population initiale.

Le nombre élevé des variables considérées dans cette analyse (70)¹⁾ s'oppose à une présentation simple des résultats.

On se contentera de ce fait de signaler ici que la structure des qualifications constitue d'une manière générale un premier filtre. Ainsi, trois subdivisions principales ont été identifiées:

- SNQ-H
- SNQ-F
- Qualifiés

Les types de postes ne se sont avérés discriminants qu'à un deuxième et à un troisième niveau. On a d'abord distingué:

- les établissements de premier emploi
- les établissements de deuxième emploi

1) 7 niveaux de qualification et 10 types de postes; 5 variables avaient cependant une valeur nulle. Voir Held/Maillat 1983, Partie I, chapitre 7 et Held 1982g.

- les établissements combinant stabilité et mobilité
- les établissements offrant une majorité de postes précaires

et, au troisième niveau, on a tenu compte des perspectives promotionnelles ¹⁾.

La structuration des treize types apparaît désormais clairement (figure 10).

6.3.3. Description des treize types d'établissements

Chacun des types qui a été identifié peut être caractérisé par la position sur les diverses chaînes de mobilité, par la structure de l'emploi, par la politique du personnel et par les caractéristiques économiques des établissements qui en font partie ²⁾.

On s'est contenté ici de retenir les caractéristiques principales. La présentation de la typologie est effectuée en quatre groupes: marché interne (a), deuxième emploi (b), mobiles et précaires (c) et intermédiaires (d).

a) Marché interne

- MIQ: Etablissements promotionnels de premier emploi pour qualifiés (marché interne)

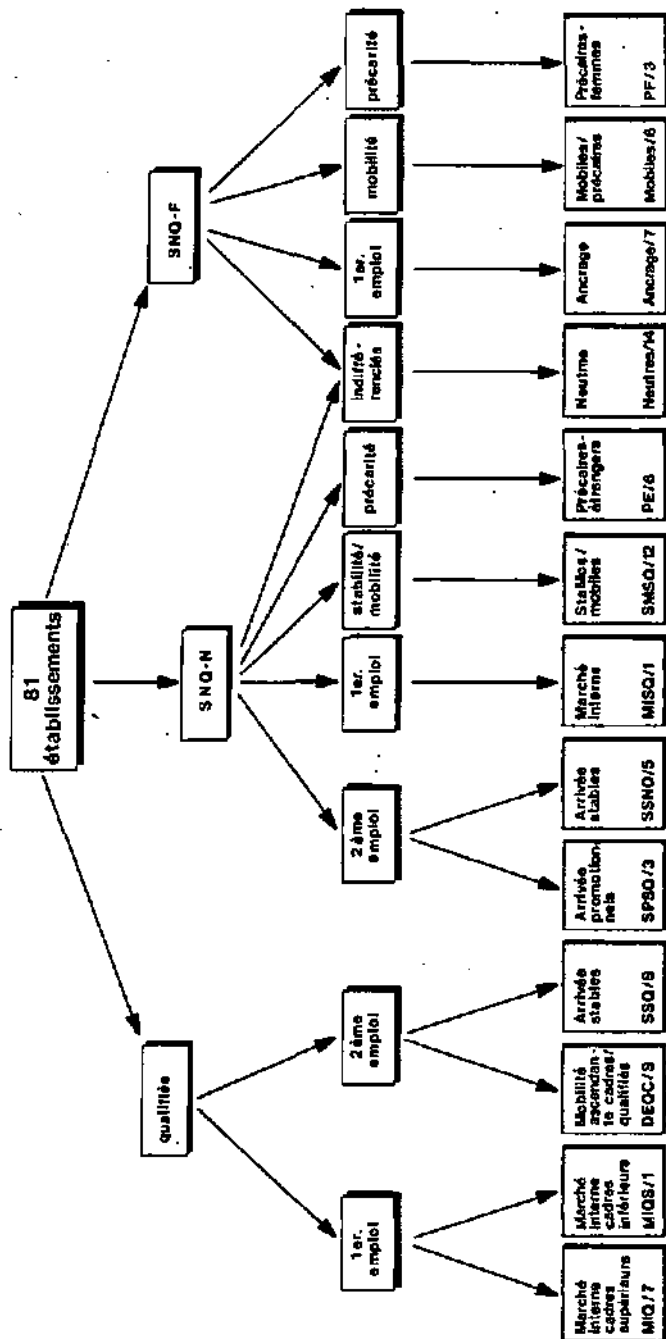
Composé de 7 établissements, couvrant 9,6% de l'emploi, le type "MIQ" n'a que peu de relations avec le marché de l'emploi. La moitié du personnel fait partie du marché interne proprement dit. La formation et les promotions y sont fréquentes et les conditions de travail sont bonnes. Sur le plan du niveau de qualification, on relèvera surtout l'importance de l'encadrement moyen et supérieur et celle des qualifiés en général, des qualifiés administratifs en particulier. Les SNQ, peu nombreux, sont généra-

1) Pour les détails de l'analyse, voir Held/Maillat 1983, (Partie I, chapitre 7) et Held 1982g.

2) Pour plus de détails, voir Held/Maillat 1983, chapitres 7 et 8.

FIGURE 10

Présentation structurée de la typologie finale des établissements



ralement du sexe féminin. Les établissements sont plutôt de taille moyenne, mais dépendent de grandes entreprises. Leur domaine d'activité fait partie du secteur des services (privés et publics) et se caractérise par une grande stabilité. Des mutations surviennent entre établissements du groupe en début de carrière ou à l'occasion de promotions importantes.

- MIQS: Marché interne de qualifiés, mais limité au niveau cadres inférieurs (cas spécial "pur")

Particulier sur le plan de l'activité, cet établissement public l'est aussi dans la structure de son emploi. Avec 25,6% de cadres inférieurs et 60,3% de qualifiés, la structure des qualifications apparaît comme caractéristique. La nature des postes (stables à 80% et intégrés au marché interne pour 56% des effectifs) démontre qu'il n'existe pratiquement aucune relation, sauf en premier emploi, avec le marché. L'encadrement supérieur est très réduit et est pourvu en partie de manière externe. Cet établissement de petite taille se caractérise par une stabilité parfaite de son activité. Ceci permet la constitution d'un marché interne pur jusqu'au niveau des cadres inférieurs, où pratiquement tous les recrutements externes se font à la base, l'allocation aux autres postes survenant uniquement de manière interne. Des conditions de travail assez difficiles posent cependant quelques problèmes de recrutement.

- MISQ: Marché interne pour SNQ-R (cas spécial "pur")

À quelques très rares exceptions près, l'ensemble de la sphère de stabilité appartient au marché interne (70%). La mobilité ne prend dans ce cas que la forme d'une mobilité de premier emploi. Les travailleurs effectuent la plupart un apprentissage de professions spécifiques en un an. Ces formations n'ont pas été considérées comme de véritables qualifications. C'est la raison pour laquelle la proportion des SNQ s'élève à plus de 70% des effectifs.

L'encadrement véritable demeure limité, mais on doit inclure la grande majorité des qualifiés dans les niveaux hiérarchiques atteints à la suite de promotions.

Le service public rempli par cet établissement lui garantit une grande stabilité de son activité, et seules quelques périodes de l'année réclament le recours à du personnel auxiliaire. Le marché interne de l'établissement est intégré à celui du groupe et donne lieu en début de carrière à des mutations assez nombreuses.

La subdivision effectuée dans la catégorie marché interne est donc apparue comme indispensable, vu les particularités des deux types d'établissements précédents ¹⁾.

b) Deuxième emploi

- DEQC: Etablissements de deuxième emploi pour cadres et qualifiés insérés dans des chaînes de mobilité ascendante

Très qualifiés, avec une forte proportion de cadres supérieurs et un encadrement administratif important, le type "DEQC" comprend 8 établissements (6,6% de l'emploi). Les ingénieurs et universitaires non cadres sont également nombreux. Pour l'essentiel, les postes supérieurs sont occupés à la suite de promotions internes, consécutives à des recrutements en deuxième emploi. L'importance des postes-étapes et des postes stables d'arrivée conduit à identifier les établissements de ce type comme de deuxième emploi pour cadres et qualifiés. Ils sont insérés dans des chaînes de mobilité ascendante internes et externes aux établissements. Dans ce dernier cas, elles se terminent souvent dans d'autres firmes et régions. Les établissements

1) Leur présence dans l'échantillon provient de l'option qui a été prise au départ, à savoir celle de rendre compte du plus grand nombre de situations possibles.

de ce type sont de taille petite ou moyenne et exercent une activité de services aux entreprises ou de services mixtes. Leur marché est relativement stable, mais dépend de l'évolution de l'activité des groupes industriels auxquels ils sont assez souvent liés.

- SPSQ: Etablissements d'arrivée offrant des perspectives promotionnelles aux SNQ-H

Les trois établissements composant ce type constituent plutôt des cas particuliers. Occupant beaucoup de SNQ-H, mais aussi une proportion moyenne de qualifiés et une proportion élevée de cadres inférieurs, ces établissements possèdent un marché interne accessible en deuxième emploi (exigence de stabilité, en vue d'acquiescer une formation interne qui permet des promotions). Ils se situent donc au bout de chaînes de mobilité horizontale, lorsque le désir de stabilité devient déterminant chez certains travailleurs.

L'ensemble de la sphère promotionnelle s'élève à plus de 50%, celle de la stabilité à près des trois quarts des effectifs, alors que la part des postes accessibles en premier emploi est faible. Ces trois établissements couvrent 8,5% de l'emploi. Leur taille est plutôt grande et leur activité fait partie du secteur secondaire. Les marchés sont relativement incertains et peuvent menacer la stabilité de l'emploi de travailleurs stables et à qualification spécifique.

- SSQ: Etablissements stables d'arrivée pour qualifiés

Les perspectives promotionnelles ne sont pas absentes de ces 8 établissements (elles concernent environ un quart des effectifs), mais pour l'essentiel ce type d'établissements recrute en deuxième emploi des travailleurs dont l'intérêt réside plus dans le travail lui-même que dans le niveau hiérarchique.

Une partie des travailleurs quitte cependant l'entreprise en raison de perspectives promotionnelles insuffisantes. Le passage par le marché de l'emploi leur permet généralement de réaliser leurs ambitions grâce à l'expérience acquise.

Ces établissements se situent au bout de chaînes de mobilité ascendante ou constituent l'un des derniers maillons de ces chaînes. Ce type peut d'une manière générale être considéré comme très qualifié (6,3% dans la catégorie "ingénieurs", 59,5% dans les catégories "qualifiés"). L'encadrement, moyen, est pourvu en partie par recrutements externes. L'emploi total couvert est de 5,4%. La petite taille des unités contribue sans doute à l'intérêt du travail et aux faibles perspectives promotionnelles. La stabilité de l'activité de ces établissements est due à leur spécialisation ou à leur compétence (biens industriels intermédiaires ou services techniques).

- SSNQ: Etablissements stables d'arrivée pour SNQ-H

Ces cinq établissements, de taille relativement petite, représentent 3,2% de l'emploi. Ils comprennent plus de 50% de SNQ-H, dont la moitié occupent des postes stables d'arrivée non promotionnels. La rotation du personnel y est assez élevée.

Ces établissements se situent en bout de chaînes de mobilité horizontale. Quitter ces entreprises apporte peu d'avantages aux individus, voire des désavantages après une certaine période. Les motifs de sécurité de l'emploi et probablement une qualification spécifique semblent prédominants dans l'explication du phénomène.

L'activité de ces établissements est plutôt industrielle et dépend assez fortement de la clientèle.

c) Mobiles et précaires- Ancrage: Etablissements offrant des postes d'ancrage à des SNQ-F

Près de 58% du personnel des établissements de petite taille qui forment ce type appartiennent à la catégorie SNQ-F. L'encadrement et la qualification y sont faibles. La stabilité, assez importante, prend surtout la forme de la stabilité horizontale (postes d'ancrage), qui n'est pas liée au marché de l'emploi proprement dit (entrées/sortie d'activité). Les postes stables d'arrivée y sont aussi nombreux. Ils concernent surtout les cadres et les qualifiés, pour lesquels une expérience professionnelle assez longue s'impose. Pour certaines femmes, ils constituent aussi l'aboutissement de chaînes de mobilité horizontale, dans lesquelles ces établissements sont d'ailleurs insérés. La formation y est limitée. Les 7 établissements de ce type occupent seulement 3% de l'emploi. Leur activité est de type industriel. Une partie d'entre eux connaît d'ailleurs un déclin marqué. Il n'y a pas de véritable politique d'emploi et seule la localisation géographique et l'absence d'alternatives en matière d'emploi pour la main-d'oeuvre leur permettent de suppléer à l'absence de perspectives promotionnelles et à la précarité des conditions de travail.

- Mobiles: Etablissements féminins à fort volant de mobilité

A part un encadrement inférieur légèrement plus élevé, la structure des qualifications du type "Mobiles" ressemble fortement à celle du type "Ancrage" et se caractérise notamment par une très forte proportion de SNQ-F. Aucun type de postes n'apparaît véritablement comme dominant. Cependant, entre les postes à mobilité horizontale, les postes précaires et les postes précaires non liés au marché, le volant de mobilité s'élève à plus de 40%. A cela s'ajoutent les fortes proportions de postes d'inser-

tion et de postes de formation. L'association de postes de premier emploi et de postes relevant du volant de mobilité caractérise des établissements offrant des conditions d'emploi peu favorables et n'exigeant guère la stabilité. Les 6 établissements de ce type sont de taille moyenne à grande. Ils couvrent 8,7% de l'emploi de l'échantillon et appartiennent aux branches du commerce de détail et des hôpitaux.

- PE: Etablissements offrant une forte proportion d'emplois précaires féminins non liés au marché de l'emploi

Avec près de 70% de leur personnel compris dans la catégorie SNQ-F et 45% de postes du type "précaires-femmes", les trois petits établissements de ce dernier groupe (1,3% de l'emploi) constituent un cas particulier. La mobilité proprement dite reste assez limitée. Qualifiés et cadres y sont recrutés en deuxième emploi et occupent des fonctions de responsabilité. La seule forme de stabilité offerte aux femmes relève du type "postes d'ancrage". La sphère promotionnelle en est totalement absente. Le recrutement n'est possible qu'en raison de conditions particulières d'exercice de l'activité: travail à domicile ou à titre d'auxiliaire. Il s'agit dans les trois cas d'établissements industriels où les tâches peuvent être fractionnées ou dans lesquels l'activité subit de grandes variations saisonnières irrégulières.

- PE: Etablissements où un grand nombre d'emplois à statut précaire sont occupés par des étrangers

Un encadrement inférieur et une qualification de la production assez importants accompagnent, dans les 6 établissements de ce type (5,0% de l'emploi), une forte proportion de SNQ-H. Ceux-ci sont insérés pour l'essentiel dans des chaînes de mobilité liées à l'étranger et qui concernent surtout des saisonniers. Le statut de saisonniers peut être transformé après cinq ans en une autorisation de séjour à l'année. Cette transformation ne prépare que rare-

ment à un changement d'emploi ultérieur (quasi absence de flux entre entreprises de la construction) au sein de la région. La stabilité est assez souvent récompensée par une promotion interne. La politique nationale de la main-d'oeuvre étrangère, la précarité des conditions de travail ainsi que l'incertitude et les fluctuations saisonnières de l'activité expliquent la position particulière de ces établissements sur le marché de l'emploi.

d) Intermédiaires

Deux types intermédiaires ont été constitués, l'un occupant surtout de la main-d'oeuvre masculine alors que l'autre est légèrement spécialisé dans l'emploi de personnel féminin.

- SMSQ: Etablissements de deuxième emploi pour SNQ-H, avec noyau stable important et rotation élevée

Le type "SMSQ", comprenant 12 établissements et couvrant 14,9% de l'emploi, constitue un type intermédiaire: sur le plan de la structure des qualifications, il s'approche de la moyenne pour toutes les catégories (sauf pour les SNQ-H); sur le plan de la structure des postes, la proportion élevée de postes stables d'arrivée s'accompagne de nombreux postes à mobilité horizontale. Les travailleurs peuvent parfois bénéficier d'une formation (généralement spécifique, laquelle conduit assez souvent à des promotions). Mais à côté de ce noyau existent des catégories de travailleurs très mobiles. Il s'agit dans tous les cas d'établissements industriels de taille moyenne.

- Neutres: Etablissements "neutres" et mixtes

Les 14 établissements de ce type, de grande taille (30,5% de l'emploi), sont peu caractérisés, que ce soit du point de vue de la structure des postes ou de celle des qualifications. Seule la proportion des SNQ-F dépasse nettement la moyenne, alors que les niveaux de qualifiés et de

cadres sont légèrement moins importants que dans l'ensemble des établissements. On constate aussi une rotation considérable et une sphère de stabilité réduite, composée essentiellement de postes sans perspectives promotionnelles.

L'activité de ces établissements est de type industriel ou consiste en un service à la population. La grande taille de plusieurs établissements est vraisemblablement responsable de leur absence de particularités.

6.3.4. Evaluation de la typologie

La typologie qui est proposée ici est certes imparfaite, notamment parce que les emplois de la production n'ont pas été séparés, dans les plus grands établissements, des emplois de l'encadrement technique, administratif et commercial. Il a cependant été dit plus haut que le principe même d'une typologie était discutable dans le cas de grands établissements¹⁾.

On a cependant pu démontrer qu'une telle typologie pouvait donner lieu à une analyse de fonctionnement du marché de l'emploi, sur la base de laquelle les diagnostics possibles sont apparus comme plus précis et plus riches que ceux de regroupements différents. Une réflexion prospective s'est aussi révélée possible et intéressante²⁾.

Mais pour qu'une typologie des établissements puisse être utilisée comme instrument d'analyse simple et général, deux conditions doivent être satisfaites:

- L'analyse doit pouvoir s'appuyer sur une base statistique aussi complète que possible (comptabilité locale de l'emploi), afin de caractériser l'évolution globale du

1) Une analyse portant uniquement sur la position des grands établissements dans le marché de l'emploi permettrait peut-être de lever cette difficulté.

2) Held/Maillat 1983 (Partie I, chapitres 8 et 9).

volume et de la structure de l'emploi, ainsi que celle de la nature et de l'intensité des flux de main-d'oeuvre dans la zone.

- La typologie des établissements doit pouvoir être établie à partir d'un nombre limité d'informations quantitatives, dont l'interprétation seule serait vérifiée à l'aide de données qualitatives. Une typologie normative ainsi qu'une grille d'affectation des établissements aux divers types ont pu être proposées dans ce but ¹⁾.

6.3.5. Typologie des établissements et théorie de la segmentation

On a vu que la théorie de la segmentation identifie des emplois et des catégories de main-d'oeuvre, et non des entreprises.

Ce n'est qu'au travers de l'existence de marchés internes du travail que l'entreprise est apparue de manière concrète.

Dans certains cas, une segmentation interne (latente) a été mise en évidence: dans certaines firmes existe, à côté d'un noyau stable, un "volant de mobilité" formé de travailleurs du segment secondaire ²⁾.

La typologie d'entreprises qui résulte d'une telle démarche est la suivante:

- entreprises disposant d'un marché interne
- entreprises où coexistent "noyau stable" et "volant de mobilité"
- entreprises offrant des emplois de type secondaire.

1) Held/Maillat 1983, (Partie II, chapitres 3 et 4).

2) Voir Partie I, chapitre 3 (3.1.4.).

La typologie qui a été obtenue dans le cadre de l'étude de cas de Neuchâtel peut être présentée selon cette classification:

- 1) Etablissements du segment primaire: ce groupe comprend les établissements promotionnels insérés dans des chaînes de mobilité ascendante, ainsi que ceux situés en bout de chaînes de mobilité (groupes "marché interne" et "deuxième emploi").
- 2) Etablissements où coexistent de manière significative des emplois du segment primaire et des emplois du segment secondaire. C'est le cas des types intermédiaires.
- 3) Etablissements du segment secondaire: il s'agit des établissements des types précaires et mobiles.

Le segment primaire peut être subdivisé:

- a) Marché interne: "MIQ" + "MIQS" + "MISQ"
- b) Deuxième emploi:
 - Mobilité ascendante: "DEQC" + "SPSQ"
 - Stabilité d'arrivée: "SSQ" + "SSNQ"

Le segment secondaire peut lui aussi être partagé selon le type de flux qui le caractérise:

- a) Entrée/sortie d'activité ou de l'espace national:
 - Stabilité: "Ancrage"
 - Précarité: "PE" + "PF"
- b) Mobilité inter-postes: "Mobiles"

Le sexe des travailleurs peut aussi être pris en compte dans les groupes "primaire/secondaire" et "secondaire".

Ceci donne les effectifs suivants:

<u>Segment</u>	<u>Nombre d'établissements</u>	<u>Emploi</u>
- <u>Primaire</u>	<u>33</u>	<u>36,6</u>
a) Promotionnel	9	12,9
b) Mobilité ascendante	11	15,1
c) Stabilité	13	8,6
- <u>Primaire/secondaire</u> (intermédiaire)	<u>26</u>	<u>45,4</u>
a) Masculins	12	14,9
b) Mixtes	14	30,5
- <u>Secondaire</u>	<u>22</u>	<u>18,0</u>
a) Mobilité	6	8,7
b) Entrée/sortie d'activité	16	9,3
- Stabilité	7	3,0
- Précarité - masculins	6	5,0
- féminins	<u>3</u>	<u>1,3</u>
- Total	81	100,0

Certaines affectations - comme celle du type "SSNQ" au segment primaire - peuvent être discutées, vu l'imprécision de la plupart des concepts de référence. Par ailleurs, le fait de considérer tous les travailleurs d'un établissement dans une seule catégorie n'est pas très satisfaisant, dans la mesure où il conviendrait plutôt de regrouper les types de postes ¹⁾.

On constate dans tous les cas que la typologie duale se révèle insuffisante pour une analyse du fonctionnement du marché de l'emploi au niveau local et qu'il existe, entre des établissements disposant d'un marché interne et ceux où la rotation est très élevée, une série de types importants dont il faut tenir compte.

1) 6.2.4.

6.4. CONCLUSION: PRESENTATION D'UNE TYPOLOGIE NORMATIVE

Une typologie normative a été construite sur la base des résultats précédents et d'informations relatives aux établissements de petite taille qui ont répondu au questionnaire postal ¹⁾.

On a ainsi distingué les neuf ²⁾ fonctions les plus fréquemment remplies par les établissements sur le marché de l'emploi et les sept structures de qualification les plus typiques.

Comme plusieurs fonctions sont propres à l'un ou l'autre des niveaux de qualification, le nombre de types prévu est bien inférieur au total envisageable.

Le tableau 22 montre les types observés (O) ou escomptés (E). Ce tableau révèle l'existence de 20 types d'établissements principaux. Il s'agit de:

- 1) Marché interne - qualifiés
- 2) Arrivée promotionnels - qualifiés
- 3) Deuxième emploi - qualifiés
- 4) Arrivée stables - qualifiés
- 5) Insertion/formation - qualifiés (ou futurs qualifiés)
- 6) Stables/mobiles - SNQ-H
- 7) Arrivée stables - SNQ-H
- 8) Arrivée promotionnels - SNQ-H
- 9) Marché interne - SNQ-H
- 10) Mobiles - SNQ-H

1) Annexe 5 (2.).

2) Les fonctions de formation et d'insertion ont pu être étroitement assimilées pour les qualifiés (CFC) ou futurs qualifiés. En effet, la formation en entreprise, dont il est question ici, confère déjà une certaine expérience du travail pratique et facilite l'insertion ultérieure. L'insertion de jeunes qui ont été formés dans des écoles professionnelles ne s'effectue pour sa part généralement pas dans des établissements très typiques. Il est probable cependant que dans d'autres contextes institutionnels ou dans d'autres configurations d'établissements le problème se pose en termes différents.

Tableau 22: Types d'établissements observés (O) et escomptés (E), selon la fonction remplie et la structure des qualifications.

Niveaux / Fonctions	Cadres/qualifiés	Qualifiés	SNQ-H	SNQ-F	SNQ-H/Qualifiés	SNQ-F/Qualifiés	Mixtes
Formation/insertion		F					
Promotionnels premier emploi	O		O				
Deuxième emploi/étapes	O						
Arrivées promotionnels	E		O				
Arrivées stables		O	O				E
Ancrage				O			
Mobiles			E	O			E
Stables/mobiles			O	E	E	O	E
Précaires			O	O			

- 11) Précaires - étrangers
- 12) Précaires - SNQ-F
- 13) Ancrage - SNQ-F
- 14) Stables/mobiles - SNQ-F
- 15) Mobiles - SNQ-F
- 16) Mixtes - stables
- 17) Mixtes - stables/mobiles
- 18) Mixtes - mobiles
- 19) Neutres - masculins
- 20) Neutres - féminins

Le nombre des types identifiés est élevé. Cependant, il faut préciser que dans certaines régions les effectifs peuvent être nuls dans plusieurs types et que le recours à la typologie complète n'a de sens que dans le cadre d'approches globales.

Le plus souvent, des regroupements peuvent être effectués selon le problème à étudier (p.ex. possibilités d'insertion, perspectives promotionnelles, existence de marchés internes, etc.).

Seul un petit nombre d'informations est nécessaire pour affecter chaque établissement à l'un ou à l'autre de ces 20 types. Il suffit de connaître:

- la structure des qualifications
- la rotation du personnel (globale, durant la première année de service et per niveau de qualification)
- l'ancienneté du personnel
- la fréquence des recrutements en premier emploi
- l'importance de la formation
- la proportion de l'emploi représentée par des jeunes (moins de 25 ans), par des étrangers et par des travailleurs ne bénéficiant pas du statut de personnel permanent.

Un premier pas a donc été franchi dans le sens d'une généralisation de la démarche ¹⁾. Mais d'autres travaux sont encore nécessaires pour préciser la typologie et tester sa stabilité, et pour vérifier la validité des indicateurs prévus pour affecter les établissements.

1) Pour plus de détails, voir Heid/Maillat 1983 (Partie II, chapitre 3).

PARTIE III

ESPACE, ENTREPRISES ET
MARCHE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I: LES RELATIONS ENTRE AGENTS

1.1. INTRODUCTION

La différenciation des politiques d'emploi, des modes de fixation des salaires ¹⁾ et de la position des établissements sur les chaînes de mobilité ²⁾ indique que le fonctionnement du marché de l'emploi au niveau local ³⁾ résulte de l'agencement spécifique à chaque zone des diverses catégories identifiées. Si les établissements, une fois qu'ils ont été caractérisés, sont situés dans l'espace, une image de la constellation du marché très illustrative de son mode de fonctionnement et des particularités des sous-espaces qui le composent se dessine. On peut alors comprendre beaucoup plus facilement pourquoi le taux de rotation de certains établissements peu attractifs est bas (en zones rurales ou mal desservies par les réseaux de transport, mais aussi lorsque des établissements non concurrents pour le recrutement de leur main-d'oeuvre sont localisés à proximité) ou pourquoi il est élevé dans certains établissements où l'on ne s'y attendait pas (p. ex. lorsqu'une grande entreprise offrant des perspectives de formation et d'avancement internes qui recrute en deuxième emploi concurrence la main-d'oeuvre des autres établissements).

Une telle démarche permet d'élargir considérablement la problématique qui a été développée dans la partie précédente à partir des travaux sur les théories de la segmentation. En effet, ceux-ci ont pratiquement toujours négligé

1) Partie II, chapitre 5.

2) Partie II, chapitre 6.

3) En termes de mouvements de main-d'oeuvre et de fluctuations des salaires.

la dimension spatiale, considérant le bassin d'emploi soit comme une zone fermée, soit comme un terrain d'observation des chaînes de mobilité et des positions correspondantes des établissements.

L'espace-type pour lequel ces approches sont prévues est caractérisé par un grand nombre d'établissements de taille petite et moyenne, par l'absence d'établissements de très grande taille qui influencent fortement la structure des flux de main-d'oeuvre, par une grande proximité entre les établissements et par une densité minimale d'emplois.

Il a été signalé à plusieurs reprises qu'une approche différente conviendrait mieux dans les espaces dominés par une grande entreprise ou à tissu industriel dispersé. De telles situations sont toujours très caractéristiques. L'explication des processus observés passe alors le plus souvent par des monographies d'entreprises. C'est surtout en France, dans le cadre notamment des mesures de décentralisation, que de telles approches ont été réalisées. Leur essor est aussi lié aux travaux relatifs à la nouvelle division spatiale du travail.

On a ainsi pu montrer les éléments suivants ¹⁾:

a) Les établissements qui ont été sensibles aux mesures de décentralisation, ou plus généralement de politique régionale, sont le plus souvent caractérisés soit par des activités mûres ou en déclin ²⁾, soit par des fonctions peu qualifiées, pour lesquelles le coût et la disponibilité de la main-d'oeuvre constituent des variables essentielles (p.ex. Décentralisation...1975; Hannoun/Tempié 1975; Aydalot 1976 et 1979; Maurau 1978; Sallez 1978; Aydalot et al. 1979; Freyssinet 1980 et 1981; Müller 1981; Coing 1982).

1) Voir les bibliographies commentées sur le sujet (Delagrange/Micheau 1978 et Centre de Documentation sur l'Urbanisme 1978).

2) Selon la notion du cycle du produit.

b) Les stratégies des entreprises influencent considérablement le mode de fonctionnement local du marché de l'emploi, par l'offre de travail qu'elles révèlent, par la différenciation de l'espace qu'elles sont capables d'effectuer ainsi que par leur manière de mobiliser la main-d'oeuvre et de se comporter par rapport aux autres établissements et aux autorités. C'est le second point qui est susceptible d'enrichir le plus la problématique de cette étude ¹⁾.

Les travaux qui ont abordé les différents aspects mentionnés ici se sont intéressés pour la plupart à des situations particulières. H. Coing écrit par exemple au sujet du cas de Dunkerque qu'il étudie: "C'est justement parce que Dunkerque n'est pas représentatif des villes françaises qu'il devient éclairant pour l'analyse de ces dernières (Coing 1982, p. 81).

1.2. LES STRATEGIES DES ENTREPRISES ET L'ESPACE

1.2.1. Apports des principales études

Les stratégies des grandes entreprises se situent au centre de toutes les approches examinées. Celles-ci s'inscrivent très souvent dans un courant qui cherche à comprendre la nature et les conséquences de l'évolution du système de production capitaliste. En conséquence, leur objectif n'est que rarement méthodologique. C'est la raison pour laquelle la place qui leur est consacrée ici est assez limitée. L'accent a surtout été mis sur les concepts proposés et sur les principaux résultats obtenus. Seuls quelques exemples issus d'études de cas ont été mentionnés:

a) Les stratégies des grandes entreprises: un concept issu de la haute conjoncture

La période d'expansion a conduit à une augmentation de la

1) Le premier point a été abordé dans la partie précédente (chapitre 3).

taille des plus grandes entreprises et à un fort processus de concentration du capital (Galbraith 1967, Averitt 1968). En même temps, l'évolution technique et la standardisation de nombreux produits a facilité l'éclatement des grandes entreprises en unités plus petites (établissements ou groupes de fonctions homogènes - Sallez 1978, pp. 45s). Le choix de leur localisation semblait résulter de processus rationnels, c'est-à-dire que les entreprises cherchaient à atteindre un optimum par rapport à l'ensemble des facteurs entrant en considération (main-d'oeuvre, environnement industriel, situation géographique, possibilités pratiques d'implantation, accueil et aides des autorités, niveau artistique et culturel, etc.) (p.ex. Galbraith 1978; Aydalot et al. 1979, pp. 6-7).

La standardisation des produits ayant conduit à un mode de production de masse, les qualifications concernées par les établissements implantés en périphérie étaient relativement basses et les facteurs de localisation prédominants étaient indiscutablement le coût et la disponibilité de la main-d'oeuvre.

L'expansion quasi ininterrompue qui a caractérisé les économies occidentales entre 1945 et 1974 avait conduit à une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et à la mise sur pied de filières de formation et de promotions internes aux entreprises. D'une manière générale, il s'agissait d'une période où la gestion des entreprises était devenue de plus en plus structurée (direction par objectifs et au niveau de la politique du personnel: gestion des carrières, politique des salaires globale ou différenciée selon les zones, etc.).

Travailler dans des établissements de grandes entreprises était souvent perçu comme très attractif: possibilités de formation et de promotions, stabilité de l'emploi, bons salaires, etc.

Cet aspect a déjà été présenté dans les parties précédentes, mais il prend ici une signification spatiale, puisqu'il influence les rapports de force sur le marché de l'emploi et conduit à l'amplification de la hiérarchie existant entre les firmes.

b) Les grandes entreprises et la capacité d'adaptation en période de crise

Il était généralement admis que les grandes entreprises, et notamment celles qui disposent d'un marché interne, parvenaient mieux à surmonter la crise et avaient plus d'intérêt à le faire (investissements en formation et image de la firme). Les ajustements pouvaient être effectués par la mobilité interne, par l'occupation à des tâches de diversion (peinture, nettoyage, etc.), par le chômage partiel, etc. (p.ex. Mendius/Sengenberger 1976; Schultz-Wild 1978).

Les grandes entreprises disposent aussi au niveau de la structure de leurs activités de marges de manoeuvre plus importantes: innovation, diversification, stockage, rapatriement de sous-traitance ou action sur la répartition de l'activité entre établissements. Dans ce dernier cas, il est possible de spécialiser les établissements, de concentrer l'activité en moins d'établissements et/ou de transférer certaines activités dans un établissement ou un lieu nouveau (Watts 1974).

Les capacités supérieures d'ajustement de l'emploi étaient manifestement vraies durant des récessions de courte durée. Avec la crise structurelle qui sévit depuis 1974, la stabilité des grandes firmes, que l'on considérait comme acquise, a été profondément ébranlée. On a alors compris que la capacité de restructuration des entreprises avait de grandes conséquences dans l'espace et pris conscience du caractère dépendant du développement qu'avaient connu de nombreuses

régions périphériques ¹⁾. La prise en considération des stratégies des grandes entreprises a aussi permis de mieux comprendre les problèmes de certaines régions et de constater que l'espace dans lequel raisonnent ces firmes est beaucoup plus large que le bassin d'emploi.

c) Les stratégies d'emploi des entreprises dépendent fondamentalement de leur dynamisme économique

Toutes les entreprises ne disposent pas d'une marge de manœuvre similaire dans leur politique d'emploi. Le processus économique ²⁾ dans lequel elles sont engagées a une influence considérable dans ce domaine. C'est ainsi qu'une firme dont l'activité est en déclin a plus tendance à chercher à éviter la concurrence qu'une autre. Ceci signifie que la nature des relations de marché diffère selon le dynamisme économique des établissements de la zone. Même si les analyses mentionnées ici privilégient les variables relatives à la politique d'emploi, le poids des facteurs économiques demeure donc essentiel. La crise a rappelé leur existence et a montré de surcroît que les politiques d'emploi s'inscrivaient dans un contexte économique global. Toute modification de ce contexte se traduit par des modifications du comportement des employeurs.

d) Les stratégies des entreprises ne prennent tout leur sens que dans une perspective dynamique (historique)

La prise en considération des stratégies des entreprises conduit par définition à une perspective dynamique. Toute stratégie se répercute en effet sur les comportements des agents concernés: l'entreprise d'où elle émane, les entreprises qui en subissent indirectement les conséquences et les agents spécialement visés par cette stratégie.

1) Malgré l'existence de missions de reconversion (Saget 1979), destinées à éviter l'apparition de problèmes locaux trop importants en cas de restructuration des activités.

2) Voir à ce propos Held/Maillat 1983, Appendice A (3.5.), Held 1982d; (5) et Maillat 1979 et 1981b.

Plusieurs auteurs ont aussi placé l'analyse dans le contexte de l'évolution du système capitaliste de production. La concentration du capital et le degré croissant de structuration des politiques des entreprises sont inscrits dans la logique du capitalisme et utilisés dans le but d'expliquer la mobilité des travailleurs: "La mobilité du travail est un processus d'absorption et de refoulement de la main-d'oeuvre par les entreprises; ce processus est entièrement dépendant du rythme de la formation du capital et de la transformation des conditions de production" (Aglietta 1978, p. 115) ¹⁾.

On tient donc compte des crises dans le processus d'accumulation du capital (Aglietta 1976; Boyer/Mistral 1978) et par conséquent autant des phases de mutations technologiques et structurelles que des simples fluctuations conjoncturelles.

e) L'implantation d'établissements a des répercussions multiples

Les conséquences de l'implantation d'un établissement se manifestent sur plusieurs plans:

- Offre et demande d'emploi ne sont pas indépendantes. La création d'une offre d'emploi nouvelle sur un marché local va mobiliser les chômeurs, mais également révéler une partie de la population en "sous-emploi latent" ²⁾, dont certains membres seront engagés par l'entreprise alors que les autres pourraient entrer dans la sphère du chômage.

1) Voir aussi p. ex. de Gaudemar 1975 et 1976 et Boyer 1981.

2) Habituellement, on considère que le chômage correspond à un déséquilibre sur le marché de l'emploi. Or, une autre mesure consiste à évaluer, à côté du chômage visible, le "sous-emploi latent", autrement dit la catégorie qui se situe "soit dans des positions d'attente (formation), soit à la frontière entre activité et inactivité, soit dans des branches en déclin du fait de l'évolution de la productivité et (ou) des conditions de vie". (Faure/Thélot 1978, p. 22).

La liaison positive observée par Thélot (1975a et b) dans la Loire entre la croissance de l'emploi et celle du chômage le laisse en tout cas supposer ¹⁾: "Contrairement aux idées reçues et toujours tenaces, la création d'emplois ne résorbe aucunement le chômage. Au contraire." (Thélot 1975b). Sur la base d'un autre exemple, Miranda écrit: "L'offre rend manifeste une demande potentielle numériquement plus importante..." (Miranda 1975) ²⁾.

- Les besoins de main-d'oeuvre peuvent nécessiter la mise sur pied d'une politique conséquente de mobilisation de la force de travail.

Dès que le réservoir local de main-d'oeuvre est épuisé, les entreprises sont contraintes à devenir actives: en instaurant des réseaux de transport pour mobiliser de la main-d'oeuvre (main-d'oeuvre agricole et féminine notamment), en construisant des logements destinés à faciliter l'immigration (de nationaux ou d'étrangers), en cherchant à être attractives pour les jeunes entrant en activité, etc. ³⁾. (Coing 1975a et b et 1982; Coing/Campagnac 1976; Chapoutot et al. 1976).

- Les entreprises en place peuvent tenter de s'opposer à l'implantation prévue.

Lorsque la situation du marché de l'emploi est tendue, mais que les entreprises locales s'entendent pour éviter la concurrence sur les salaires, il arrive assez souvent que tout soit mis en oeuvre pour éviter des implantations nouvelles. Si cette tentative réussit, l'équilibre préexistant est

1) Voir aussi Faure/Thélot 1978.

2) A l'occasion du recrutement de 300 personnes pour un hypermarché, 4000 candidatures, dont un grand nombre de femmes inactives jusque-là, ont été présentées.

3) L'exemple décrit par Coing (1982, pp. 84-104) de l'implantation d'Usinor à Dunkerque est très illustratif à ce propos.

maintenu. La faible compétitivité de la plupart des entreprises concernées risque cependant d'avoir à terme des conséquences graves et de conduire ultérieurement à la destruction du bassin d'emploi ¹⁾.

- Une implantation nouvelle peut modifier profondément l'organisation initiale.

Plusieurs exemples de telles situations ont été mentionnés dans la littérature. Les conséquences dépendent surtout du mode de fonctionnement et de la structure des localisations préexistants. Si la nouvelle entreprise fait appel à des catégories de personnel différentes de celles qu'emploient les firmes en place, ou si elle installe des réseaux de transport conséquents qui étendent l'aire de recrutement et mettent en communication des zones d'emploi auparavant isolées, il ne faut s'attendre à court ou moyen terme qu'à des modifications secondaires de l'équilibre initial. Si une concurrence nouvelle survient, d'autres conséquences sont prévisibles. A Dunkerque par exemple ²⁾, la plupart des entreprises recrutaient des non-qualifiés qu'ils formaient de manière interne. Il n'existait pour ainsi dire pas de marché des qualifiés. L'arrivée d'Usinor a modifié cette situation et conduit à un accroissement considérable de la fluidité sur le marché des qualifiés (concurrence entre firmes et apparition d'entreprises de travail temporaires). C'est alors "...le fonctionnement de tout le système urbain qui en sera modifié; le rôle des politiques de formation, de logement, de transport, va acquérir en effet un sens entièrement différent." (Coing 1982, p.117).

1) Ce fut le cas dans plusieurs vallées de la Chaîne du Jura suisse, où la domination totale de l'horlogerie sur le sous-espace (par le contrôle - direct ou indirect - des autorités communales et partant des systèmes de production, de formation, d'équipement en infrastructures, etc.). Voir aussi M.E.B.S. 1978, p. 79.

2) Coing 1982, pp. 116s.

Les conséquences exactes de tels événements dépendent évidemment du degré de transférabilité des qualifications ¹⁾.

La phase de construction d'infrastructures importantes (p. ex. centrales nucléaires - Gambier 1982) conduit aussi à un afflux de main-d'oeuvre, à des tensions dans l'activité des sous-traitants, à des phases de mobilisation et de rejet de la main-d'oeuvre selon les besoins, etc. Ceci modifie considérablement le fonctionnement du marché de l'emploi.

- Une implantation n'exerce pas toujours les effets cumulatifs escomptés:

Lors de l'implantation d'un établissement de la régie Renault (6'500 salariés) près de Rouen, on s'attendait à un effet de "locomotive" (implantation de sous-traitants ou de fournisseurs). Or, la domination exercée par cet établissement a eu au contraire un effet de répulsion. Seuls des établissements utilisant une main-d'oeuvre complémentaire auraient pu contribuer au développement de cet espace (M.E.B.S. 1978; Gambier 1982).

f) Les politiques de mobilisation de la main-d'oeuvre:
des actions rationnelles aux conséquences importantes

Les politiques de ramassage du personnel et de logement constituent une action sur le marché de l'emploi (Coing/Campagnac 1976). Apparaissant à première vue comme un simple élargissement du marché, elles ne peuvent cependant être comprises que par rapport aux conditions de mobilisation de la force de travail (logement, transport, formation) dans les entreprises ou dans l'infrastructure régionale en général.

1) L'existence d'une formation et de recrutements internes a généralement été justifiée par la spécificité des qualifications, mais il ne s'agit pas d'une règle absolue, d'autres facteurs (l'entente par exemple) pouvant garantir la stabilité de la main-d'oeuvre.

Il en résulte que "...le ramassage ne peut s'interpréter indépendamment de la politique du personnel suivie par l'entreprise, c'est-à-dire indépendamment de l'ensemble des moyens visant à rendre minimum le coût global de la main-d'oeuvre." (Coing/Campagnac 1976, p. 37).

C'est par rapport à la meilleure combinaison possible entre les divers coûts que représentent pour l'entreprise les variables salaires, formation, rotation, conflits sociaux, baisse du rendement, politique sociale, ... que sont prises les décisions de recourir à une action de transport ou de construction de logements. Lorsque le ramassage du personnel s'explique de cette manière, on ne peut donc simplement l'influencer en le remplaçant par un système de transport en commun. "C'est qu'une cohérence s'établit entre fonctionnement du marché du travail, formes de reproduction, organisation spatiale de la consommation et des transports. Cette cohérence est celle de l'entreprise et du profit; on ne peut la transformer en modifiant seulement une de ses conséquences." (Coing/Campagnac 1976, p. 46).

C'est en ces termes qu'il faut interpréter les situations où le processus de substitution entre catégories de main-d'oeuvre est accéléré par l'instauration de cara de ramassage ¹⁾.

g) Les mesures d'aménagement du territoire ont des conséquences sur le fonctionnement du marché de l'emploi

Les exemples les plus caractéristiques sont liés à la modification de l'infrastructure des transports: la construction d'un pont au-dessus d'une rivière ou d'un estuaire, une nouvelle autoroute ou une ligne de chemin de fer peuvent mettre

1) Cas du textile à Roubaix-Tourcoing (Coing 1975) et du recrutement de frontaliers dans le textile en Ajoie (Jura suisse).

en relation des systèmes auparavant cloisonnés. Les migrations alternantes peuvent s'en trouver profondément modifiées. Les problèmes de recrutement de certaines entreprises vont être résolus grâce à cette situation nouvelle, alors que d'autres risquent de perdre leur position de domination locale (p. ex. Gambier 1983 et Held 1982a (3)).

Les aires de recrutement traditionnelles drainées par un réseau de ramassage du personnel peuvent aussi être remises en question par la modification de l'infrastructure des transports, par des implantations nouvelles ou par un changement dans le comportement des travailleurs (p.ex. s'ils disposent de véhicules privés qui les rendent indépendants des politiques de mobilisation des entreprises).

1.2.2. Conclusion

Les approches qui viennent d'être présentées mettent l'accent sur les comportements des entreprises. Elles sont de nature dynamique et contribuent significativement à la compréhension des processus en oeuvre. Elles se différencient par là des analyses en termes de types de postes et de chaînes de mobilité ¹⁾.

Celles-ci ne sont pas rejetées, mais elles occupent une place secondaire, pour préciser les interrelations entre agents, qui constituent l'essentiel du fonctionnement du marché local (Gambier 1978b, p. 65).

L'ordre de priorité adopté s'explique théoriquement, en ce sens qu'il conduit directement à une remise en cause du modèle concurrentiel et met en évidence l'existence de rapports de forces. Il se justifie aussi par le fait que les variables relatives au couple stabilité/mobilité dépendent des structures de localisation et ne peuvent être comprises sans elles ²⁾. On reconnaît ainsi la dimension explicative des relations entre entreprises sur le marché de l'emploi.

1) Partie II.

2) Mallet 1980, p. 245.

1.3. QUELQUES NOTIONS IMPORTANTES

Les études de cas qui ont été signalées dans les sections précédentes ont révélé quelques notions importantes.

1.3.1. Marché d'acheteur ou marché de vendeur

Un marché peut fondamentalement être soit favorable à l'acheteur (l'employeur, qui parvient à imposer sa loi) ou au vendeur (le travailleur, qui profite alors d'une pénurie pour augmenter son revenu). La situation qui règne sur le marché de l'emploi varie dans le temps: la conjoncture, l'évolution différentielle de l'emploi des branches et des établissements (donc de la demande des diverses qualifications), l'implantation d'établissements nouveaux ou la fermeture d'entreprises existantes, ... la modifient. Certains changements sont progressifs et n'ont finalement guère de conséquences. En revanche, l'implantation d'un grand établissement peut très brusquement faire passer le marché d'acheteur qu'il était en situation de vendeur, c'est-à-dire que les équilibres préexistants (stabilité notamment) sont remis en cause par la tension nouvelle et la fluidité accrue du marché.

1.3.2. En situation de tension, certaines entreprises affrontent la concurrence alors que d'autres la fuient

Les entreprises occupent sur le marché de l'emploi, en raison notamment de positions sur le marché des produits et de localisations différentes, des situations très variables, que le seul cas de la concurrence ne permet pas de comprendre. Certaines entreprises apparaissent ainsi comme dominantes et soit s'imposent sur le marché, soit cherchent à faire tourner des pénuries de main-d'oeuvre à leur avantage. D'autres se trouvent en difficultés et sont contraintes de trouver des solutions par la mise en oeuvre de moyens de rétention des salariés ou par une politique de recrutement

appropriée: ramassage du personnel dans une zone nouvelle, recours à d'autres catégories de travailleurs, etc. On peut utiliser dans ce cas le terme de "balkanisation" du marché pour désigner les discontinuités existantes, qui "...traduisent l'état de la concurrence et les capacités de résistance des firmes dominées sur le marché." (Coing 1982, p. 123).

L'entreprise cherche avant tout à poursuivre sa logique propre en se rendant indépendante de l'état du marché dans la zone ou en utilisant les caractéristiques de ce marché dans son propre intérêt.

Le marché ne serait alors que "...le résultat de l'interaction entre plusieurs comportements d'entreprises déterminés par ailleurs..." (Coing 1982, p. 128).

1.3.3. Domination et dépendance

Lorsqu'un établissement occupe une position dominante sur le marché, les autres entreprises peuvent se contenter de subir leur situation de dépendance, ou réagir face à cette situation. Les mesures prises peuvent concerner leur politique de recrutement, leurs efforts pour stabiliser la main-d'oeuvre et/ou l'organisation technique et spatiale de leur activité (délocalisation, sous-traitance, automatisations, etc.).

Au niveau de l'emploi, les mesures prises pour échapper aux contraintes de la dépendance peuvent être regroupées en trois types de stratégies:

- "Stratégie d'imitation": pour conserver son personnel et pouvoir le sélectionner lors de recrutements, la firme dominée aligne ses conditions sur celles de la firme dominante.
- "Stratégie d'acceptation": ne pouvant ou ne voulant pas imiter la firme dominante, la firme dominée accepte d'être satellisée et de subir un taux de rotation élevé. Passive le plus souvent, cette stratégie devient active lorsque chaque firme trouve son intérêt dans cette situation (complémentarité).

- "Stratégie d'évitement": pour échapper à la domination, les firmes peuvent agir de plusieurs manières: en créant ou en étendant des circuits de ramassage, en valorisant l'ancienneté, en accordant une qualification spécifique ou en faisant appel à des catégories de main-d'oeuvre nouvelles et non concurrencées localement (Mallet 1980, p.237).

Pour l'aménagement du territoire, les relations entre firmes sont importantes. Une implantation n'a ainsi aucune chance de réussir pleinement si elle concurrence directement une entreprise dominante. En revanche, une situation de complémentarité (hommes/femmes ou premier emploi/deuxième emploi) apparaît comme beaucoup plus favorable, voire comme indispensable au recrutement de certaines catégories de travailleurs.

1.3.4. La dimension spatiale des politiques de recrutement

L'espace dans lequel les recrutements sont opérés varie selon la nature de la main-d'oeuvre recherchée ou du poste à occuper, la structure des localisations; les contraintes du marché (et notamment les relations entre entreprises) et selon les contraintes physiques de l'environnement. C'est par rapport à toutes ces variables qu'est définie la politique de recrutement des établissements. L'espace dans lequel elle s'inscrit peut être de deux types:

- Le bassin de recrutement ou "zone d'influence directe" (ZID)¹⁾: tout individu localisé dans cette zone (y.c. l'aire de ramassage) ne change pas de domicile lorsqu'il est embauché dans l'entreprise concernée.
- L'aire de recherche de main-d'oeuvre ou "zone d'influence indirecte" (ZII)²⁾: elle est plus étendue que la précédente, puisque les individus peuvent changer de résidence en vue d'un recrutement.

1) Mallet 1980, p. 224.

2) Mallet 1980, p. 224.

Le rapport entre ces deux zones détermine le degré de dépendance de l'entreprise par rapport au contexte local, respectivement extra-local. Une proportion élevée de recrutements hors du bassin d'emploi peut signifier le besoin de suivre le niveau des salaires de l'ensemble de la nation, mais aussi la possibilité de jouer sur deux systèmes de référence en vue d'en tirer un profit maximum.

1.3.5. Conclusion

Chaque bassin d'emploi présente une "constellation" d'établissements spécifique, qui devient l'une des variables centrales de l'analyse. Cette constellation (ou structure des localisations) se traduit par des phénomènes de concurrence ou de hiérarchisation. Ces phénomènes dépendent de la proximité entre les entreprises et des configurations spatiales de leur bassin de recrutement, ainsi que des réponses des individus aux offres d'emploi - lesquelles varient aussi selon le contexte local, historique, sociologique, culturel et géographique.

Au-delà de la seule concurrence apparaissent des phénomènes de domination, et par conséquent de dépendance, que les établissements concernés cherchent souvent à éluder par leur politique de recrutement, par des accords de non-débâchage, par la recherche d'une localisation favorable, etc.

Les types de relations existant entre entreprises dépendent de la structure des localisations. Par exemple, dans un espace à tissu industriel dispersé, on rencontre souvent des situations d'entente, des politiques de ramassage du personnel (avec ou sans partage des aires de ramassage), des situations de maîtrise du marché grâce à l'absence de concurrence, etc.

1.4. ETABLISSEMENTS DOMINANTS ET ETABLISSEMENTS DOMINES: UNE TENTATIVE DE MODELISATION ¹⁾

1.4.1. Introduction

Dans la version la plus simple du modèle (une seule catégorie de main-d'oeuvre, rôle déterminant du niveau des salaires, deux types d'entreprises: dominants/dominés), l'analyse des relations entre firmes peut présenter trois formes différentes:

- a) Dans le premier cas, il n'y a pas de firme dominante. On se trouve donc dans une situation proche de celle du modèle classique. Cependant, un équilibre peut exister, soit en tension (peu de main-d'oeuvre disponible aux salaires courants ²⁾), soit en sous-emploi en raison de la rigidité des salaires à la baisse (offre inélastique ou demande trop faible).

Lorsqu'on introduit la structure des localisations, "...la multiplicité des lieux d'échange induit des configurations spatiales continues plus souvent que des juxtapositions de marchés locaux indépendants." (Mallet 1980, p. 231).

- b) Un marché dominé de façon absolue recouvre le cas du monopole classique, où l'aire de recrutement de la firme dominante lui appartient en propre; les salaires sont faibles. Cette situation peut exister dans des espaces où sont localisées plusieurs entreprises non concurrentes pour des qualifications données.
- c) Le cas le plus fréquent est celui de marchés comportant divers types d'entreprises pratiquant des salaires différents. L'individu compare alors le coût de son déplacement à une hiérarchie des salaires. Ces différences peuvent neutraliser ou augmenter les coûts des déplacements. Le problème de la délimitation géographique d'un espace homogène perd de sa raison d'être. Il s'agit davantage,

1) Mallet 1980, pp. 223 - 229.

2) C'est le cas postulé dans le modèle concurrentiel.

pour une structure des localisations particulière, d'observer les conséquences sur les prix et sur les mouvements des individus et des entreprises qu'ont les réseaux d'influence existants.

C'est ce dernier cas qu'il faut examiner maintenant.

1.4.2. Quelques situations typiques

Plusieurs situations typiques sont envisageables:

a) Une firme dominante, n firmes soumises au marché

- Lorsque la firme dominante contrôle toute la zone dans laquelle sont localisées d'autres firmes, les conséquences de la domination sont très fortes pour les firmes dominées ¹⁾. Pour que tel soit le cas, la firme dominante doit avoir une taille minimale et des effectifs en expansion. Au cas où la firme dominante débauche, il est possible que la situation des firmes dominées s'améliore (mais ce n'est pas certain). En revanche, celle des individus licenciés va se détériorer, car ils ne peuvent retrouver dans la même zone un niveau de salaires comparable. Une augmentation de la durée du chômage et des flux migratoires est alors prévisible.
- Lorsque les aires de recrutement ne se recoupent que partiellement, les influences signalées se manifestent plus faiblement. L'intérêt des firmes dominées consiste le plus souvent à éluder cette concurrence.
- Lorsque les aires de recrutement sont indépendantes, les différences dans les conditions d'emploi peuvent atteindre leur maximum. L'équilibre ainsi établi est cependant fragile et peut être remis en question par l'implantation de nouvelles firmes, par des modifications de l'infrastructure des transports, des équipements collectifs et des politiques de ramassage et de logements. Pour maintenir cet équilibre, l'entente est fréquente.

1) 1.3.3.

b) Deux firmes dominantes, n firmes dominées

Dans cette situation, les relations deviennent immédiatement plus complexes. Les firmes dominantes peuvent:

- s'entendre: dans ce cas, le pouvoir du groupe dominant augmente, et des relations privilégiées (prêts de personnel, partage de l'aire de marché, etc.) en sont souvent la conséquence.
- se concurrencer: le conflit peut porter sur les salaires (situation coûteuse), sur une politique d'évitement de la concurrence ou sur la création de réseaux privilégiés entre firmes dominées et chacune des firmes dominantes (formation et sélection p.ex.).

c) "Marché partagé"

Lorsque deux (ou plusieurs) groupes d'entreprises peuvent être distingués par rapport aux salaires fixés, on ne peut plus parler de relations simples dominants/dominés. C'est par exemple le cas lorsque coexistent des établissements de branches différentes, les unes à hauts et les autres à bas salaires. On se trouve là dans une situation assez proche de celle d'un marché segmenté (primaire/secondaire), où les établissements du segment secondaire peuvent occuper deux types d'individus: ceux qui attendent d'entrer dans le segment primaire et ceux qui ne pourront jamais y accéder, en raison de critères de sélection stricts.

d) Marché à faible proportion d'entreprises à bas salaires

Lorsque la proportion des entreprises offrant de bons salaires augmente, cela signifie qu'il existe un véritable marché entre entreprises à niveau de salaires élevé. Les conditions pour les autres entreprises deviennent alors de plus en plus difficiles. Les principales conséquences peuvent être pour elles: la dépendance acceptée (p. ex. recrutement de débutants), l'évitement de la concurrence (politique de recrutement), les fermetures et transferts de production ou la rationalisation de la production.

Ce cas est assez fréquent, en particulier en raison d'effets en chaîne: si l'entreprise B subit partiellement la concurrence de l'entreprise A, dominante, une modification de toute la structure des salaires de la firme B est probable. Dans ce cas, la concurrence que subit la firme C par une autre partie du personnel de B sera accentuée. Il est évident que ces effets en chaîne peuvent porter sur d'autres éléments que les salaires (conditions de travail, éléments de l'environnement, etc.) ¹⁾.

1.4.3. Introduction des niveaux de qualification

Même dans le cadre d'un modèle très simple, l'introduction de deux niveaux de qualification (hypothèse faite ici) met en évidence l'existence d'un grand nombre de configurations possibles. En l'absence de firmes dominantes, on peut supposer que le niveau des salaires des qualifiés est supérieur à celui des non-qualifiés.

1) Les zones de recoupement considérées dans cette présentation sont géographiques (aire de recrutement). Une généralisation est possible pour diverses catégories de travailleurs, la transmission étant assurée par la structure des salaires et la nécessité d'éviter de trop grandes différences entre catégories au sein de l'entreprise.

Lorsque l'on introduit deux types d'entreprises (firmes dominantes et firmes dominées), il faut se donner des hypothèses sur les salaires: en effet, les salaires des non-qualifiés de la firme dominante peuvent être supérieurs, égaux ou inférieurs à ceux des qualifiés des firmes dominées ¹⁾. Dans le premier cas, on peut assister à une déqualification de travailleurs qualifiés des firmes dominées. De ce fait, des pénuries de qualifiés sont probables dans les firmes dominées, à moins que celles-ci ne soient compensées par des promotions internes.

Entrer dans les détails d'une telle analyse mènerait trop loin. On peut simplement signaler que les phénomènes de substitution entre qualifiés et non-qualifiés peuvent être nombreux et que pour tenir compte des raretés relatives, le fonctionnement du marché de l'emploi peut conduire à des modifications de la politique d'emploi des entreprises (p. ex. au niveau de la formation et des promotions internes). Les effets de telles politiques ne sont cependant pas toujours similaires. Il faut en effet tenir compte de la spécificité des qualifications et de l'importance des effectifs concernés. Une qualification transférable peut conduire à un excédent de qualifiés qui va peser sur les salaires, alors que l'existence de qualifications intransférables peut inciter des jeunes formés à se déqualifier à l'entrée dans la vie active, pour atteindre ensuite les emplois les plus attractifs.

1.4.4. Conclusion

La formalisation la plus élémentaire d'un tel modèle devient vite extrêmement complexe. Au-delà du salaire jouent encore d'autres facteurs (formation, promotions, stabilité de

1) Il faudrait en fait aussi tenir compte des perspectives salariales, particulièrement dans le cas de marchés internes.

l'emploi, etc.), dont le rôle par rapport au fonctionnement du marché de l'emploi est important. Ainsi, la stabilité de l'emploi ou de bonnes conditions de travail sont des avantages qui peuvent s'ajouter à de bons salaires ou constituer des objets de choix pour les individus. Le critère de la domination devient d'ailleurs beaucoup plus complexe, toutes les variables n'étant que rarement très favorables. En particulier, l'attrait exercé par les diverses variables n'est pas le même pour toutes les catégories de travailleurs. La domination peut ainsi ne concerner que des catégories particulières.

L'objet de la recherche n'est plus, dans cette problématique, la construction d'un modèle unique et universel, mais la détermination, à l'aide d'un certain nombre de concepts opérationnels, du mode de fonctionnement spécifique au bassin d'emploi considéré.

1.5. LES SITUATIONS DE MARCHÉ DES ÉTABLISSEMENTS

1.5.1. Présentation de la typologie

Une partie de la méthode d'analyse de la M.E.B.S. mise au point dans le cadre de l'étude sur Rouen ¹⁾ a été présentée ci-dessus ²⁾. Elle consiste à décrire les situations d'emploi des travailleurs. Cette dimension sert à différencier des établissements caractérisés par une même situation de marché (position de l'établissement par rapport aux autres firmes, et au marché en général).

Les situations de marché qui ont été retenues pour l'analyse du marché des ouvriers (qualifiés et non-qualifiés) peuvent être regroupées en trois catégories:

1) M.E.B.S. 1978. Voir Annexe 4 (7).

2) Partie II, chapitre 4 (4.6.).

- Les situations de tension: ces situations sont celles d'entreprises exposées à la concurrence, qui éprouvent des difficultés à recruter ou à garder leur personnel. La tension forte est une situation dominée de petites entreprises dépendantes ou de grandes entreprises acceptant une forte rotation de personnel à certains postes. Une tension faible caractérise les entreprises précédemment en marché d'acheteur, dont la situation se dégrade, ou les entreprises dont les conditions d'emploi sont mauvaises, mais qui disposent d'une stratégie de mobilisation de la main-d'oeuvre leur assurant une certaine aisance de recrutement.
- Les situations dominantes: ces situations existent lorsque l'entreprise offre suffisamment d'avantages pour n'avoir aucune difficulté à recruter sa main-d'oeuvre. Elles sont subdivisées différemment selon qu'il s'agit de personnel qualifié ou non-qualifié. Pour les non-qualifiés, on distingue les trois subdivisions suivantes: masculins, mixtes et à très hauts salaires. Chez les qualifiés se trouvent différenciés les cas où existe en continu une qualification maison (métallurgie et production) et ceux où sont recrutés des professionnels expérimentés.
- Les situations de marché d'acheteur: l'entreprise maîtrise les ressources en main-d'oeuvre grâce à l'absence de concurrence. Ceci lui permet à la fois d'offrir de bas salaires, de sélectionner son personnel et de recruter facilement. Une telle situation peut aussi être créée par une politique de ramassage. L'équilibre existant risque cependant d'être mis en péril par une implantation nouvelle ou par certaines actions d'aménagement du territoire. Le cloisonnement sous-jacent à l'existence d'un marché d'acheteur permet d'introduire des discontinuités dans le marché, et par conséquent de se référer à un espace "balkanisé".

Si l'on met en relation les situations de marché et le mode de fixation des salaires ¹⁾, deux remarques, que l'on peut prendre comme critiques à la typologie ou comme preuve de son intérêt ²⁾, peuvent être faites:

- Les entreprises en marché d'acheteur et en tension sont soumises au marché et dépendent des autres dans la fixation de leurs prix. Le niveau des salaires y est déterminé en fonction des raretés relatives des diverses catégories. Le dépassement de l'approche en termes de marché n'est donc que partiel.
- Les entreprises dominantes sont capables de fixer leurs prix. Les catégories pour lesquelles elles sont dominantes ne recouvrent cependant pas toujours l'ensemble du personnel, plusieurs modes de fixation des salaires pouvant coexister au sein d'une même firme.

1.5.2. Evaluation de la typologie

Les situations de marché présentent une vision synthétique de la structure et de la politique d'emploi des entreprises, et plus précisément des contacts qu'elles entretiennent avec le marché. C'est à travers elles qu'est apprécié l'impact spatial de leur comportement.

L'évaluation de la typologie réclame cependant une discussion plus approfondie de quelques points centraux:

- Les catégories de situations de marché identifiées constituent des cas typiques. Entre les extrêmes que sont la domination totale, la tension absolue et une situation pure de marché d'acheteur existe une infinité de situations intermédiaires. Mais l'interprétation de chaque situation est liée à un environnement donné. On devrait

1) Présenté dans la partie II, chapitre 5 (5.6.).

2) Maillet 1980, p. 188.

de ce fait considérer plutôt les positions relatives des établissements, autrement dit leur hiérarchisation, plutôt que de tenter d'établir des classements absolus à partir de critères définis une fois pour toutes. Dans l'étude mentionnée, les auteurs n'ont procédé à aucun de ces deux modes de classification, se contentant de répartir de manière qualificative les établissements entre les six catégories identifiées.

- La typologie est basée sur une situation à un moment donné, mais leur caractère variable est reconnu. Le problème de la dynamisation des concepts, déjà abordé dans la partie précédente, réapparaît ici, mais il est à la fois plus discret et plus important que dans d'autres études.

En effet, le caractère dynamique des processus est largement admis:

- . La tension n'apparaît ainsi que comme un problème temporaire, pour lequel il convient de trouver une solution: modification de la grille des salaires, installation (ou extension) d'un réseau de ramassage, modification de l'organisation spatiale des activités, etc. Elle résulte le plus souvent de modifications de l'environnement (implantations nouvelles, forte croissance de certains établissements, modification du réseau des transports publics, détérioration de la position sur le marché des produits ou de l'image de la firme, etc.) ou d'un faux calcul lors d'une implantation (p. ex. si l'entreprise a privilégié les relations économiques par rapport au potentiel de main-d'oeuvre à disposition).
- . Les situations de marché d'acheteur peuvent être remises en question par l'apparition d'une concurrence nouvelle.
- . Les situations de domination sont considérées comme les plus stables, parce qu'elles dépendent d'une politique d'emploi d'un grand groupe ou sont liées à une position favorable sur le marché des produits. Cette appréciation

est certainement correcte en termes de mode de fixation des salaires, de conditions de travail et de stabilité de l'emploi. En revanche, un effet structurant sur le marché de l'emploi dépend en bonne partie de l'importance des recrutements effectués et par conséquent du rythme de croissance de l'emploi.

Malgré cette perspective dynamique, des problèmes méthodologiques surviennent lorsque l'on s'interroge, à partir d'exemples du genre de ceux qui ont été mentionnés, sur l'apport d'une formalisation des résultats. Il semble que, plus que d'une méthode, il s'agisse ici de concepts pertinents qui aident à comprendre les processus en oeuvre. Le caractère mouvant des affectations ouvre plutôt le champ à des études de cas ou à une typisation sur la base de la position des établissements dans le réseau des flux de main-d'oeuvre.

- La typologie s'applique à des établissements et à des emplois. Les situations de marché concernent par définition des établissements. Cependant, elles peuvent varier selon les catégories de main-d'oeuvre. On arrive ainsi à répartir des sous-ensembles d'entreprises, autrement dit des emplois. Si l'image de la configuration du marché qui en résulte est satisfaisante, on constate cependant que l'établissement disparaît en tant qu'unité mettant en oeuvre une politique d'emploi. Cette ambiguïté ne pourrait être levée que si une typologie des établissements incluant la co-existence de situations différentes était construite ¹⁾.

1.5.3. Le fonctionnement du marché local de l'emploi

L'analyse de fonctionnement proprement dite débute une fois que la "topologie" du marché a été établie (positions des établissements sur le marché et distances relatives entre eux).

1) Voir aussi dans la Partie II les chapitres 4 (4.6. et 4.8.) et 6.

Cette topologie consiste dans le regroupement dans un tableau à double entrée des 6 situations de marché des établissements et des 6 situations d'emploi des individus ¹⁾. Les emplois et les établissements sont positionnés dans ce tableau. Un emploi ne peut figurer que dans une seule case. En revanche, un établissement peut se trouver dans plusieurs cases, lorsqu'il offre des postes de travail de nature diverse ou qu'il gère des postes semblables de manière différenciée.

Un tel tableau est constitué pour les diverses catégories de main-d'oeuvre considérées (en l'occurrence qualifiés et non-qualifiés).

Sur la base de la configuration obtenue sont alors étudiées les caractéristiques économiques des établissements, leur politique d'emploi, la structure de leur personnel, leur position par rapport aux flux de main-d'oeuvre, etc. ²⁾. En particulier, l'examen des flux de main-d'oeuvre montre l'existence soit de mouvements internes à une case, soit d'une orientation vers les situations de domination et de "stabilité emploi". Les diverses analyses révèlent aussi que chaque établissement contribue à l'équilibre ou au déséquilibre du marché, que tout déséquilibre a des répercussions sur tous les établissements et qu'en conséquence ceux-ci cherchent à se protéger de la concurrence.

1.5.4. Conclusion

L'approche préconisée par la M.E.B.S. constitue une première tentative (de nature très qualitative) de représenter en termes de système le fonctionnement du marché de l'emploi d'un espace donné. Elle ouvre de ce fait des perspectives de recherches intéressantes.

1) Partie II, chapitre 4 (4.6.2.).

2) Pour une présentation des résultats, voir M.E.B.S. 1978, pp. 50-85.

Plusieurs problèmes méthodologiques en suspens ont déjà été mentionnés ¹⁾. Une plus grande rigueur dans les définitions serait aussi souhaitable. Le côté très empirique de l'affectation des emplois et des établissements aux diverses cases du tableau s'oppose pour sa part à une généralisation de la démarche et à la réalisation de comparaisons interrégionales. Telle qu'elle se présente ici, la méthode préconisée contient surtout des concepts utiles, mais son application demeure limitée au domaine local. Le système est d'ailleurs considéré comme fermé.

L'espace n'est guère introduit, sauf au travers de la situation de marché d'acheteur. Lorsque la dimension spatiale est prise en considération, il faut abandonner la base de référence fournie par le tableau des situations de marché et d'emploi. On retombe alors dans des raisonnements cas par cas. C'est là que l'établissement retrouve toute sa place, mais que la méthode perd de son intérêt. On se heurte en conséquence à une contradiction. La réflexion est issue de la constatation que l'espace (au sens de la structure des localisations, de l'habitat et des réseaux de transport) joue un rôle considérable. Mais la méthode élaborée réclame l'hypothèse selon laquelle l'espace analysé est fermé et relativement homogène (c'est-à-dire qu'il ne contient pas plusieurs sous-espaces pratiquement indépendants).

Enfin, la méthode d'analyse conduit à considérer séparément les divers niveaux de qualification, donc à analyser des sous-systèmes indépendants. Or, s'il est certain que l'acquisition d'une formation professionnelle reconnue constitue une barrière importante ²⁾, il n'en demeure pas moins que des relations entre les divers sous-systèmes existent, notamment dans le cas de marchés internes. Cette constatation ramène elle aussi à la prise en considération de l'établissement comme base d'analyse.

1) Voir Partie II, chapitre 4 (4.6.3.) et ci-dessus (1.5.2.).

2) C'est l'une des hypothèses de Kerr (1954) et des (néo-) institutionnalistes, reprise p.ex. par Biehler/Brandes 1981.

1.6. SITUATIONS DE MARCHÉ ET CHAINES DE MOBILITE

La complémentarité entre l'analyse des situations de marché et celle des chaînes de mobilité est largement reconnue ¹⁾.

L'ordre dans lequel toutes les approches citées ont abordé le problème est partout similaire. Le rôle des politiques d'emploi des entreprises au sein d'un bassin est d'abord mis en évidence: structuration du marché, influence sur les comportements des autres entreprises et de la main-d'oeuvre, différenciation de l'espace. Les analyses en termes de chaînes de mobilité sont alors prévues pour vérifier les concepts proposés et prolonger la démarche.

Analytiquement, la succession de ces deux phases était cohérente pour donner à la recherche une nouvelle orientation et pour proposer des concepts utiles pour comprendre la réalité et structurer les informations recueillies. Mais dans la mesure où les relations entre entreprises sont au coeur de la dynamique du marché de l'emploi, les rares tentatives de formalisation ont rencontré de grandes difficultés.

Les flux de main-d'oeuvre pour leur part sont plus faciles à observer et donnent une image fiable des processus qui se déroulent sur le marché de l'emploi. Ils ne sont cependant que descriptifs, c'est-à-dire que l'explication doit être recherchée ailleurs. Et c'est précisément à ce niveau que la prise en considération des situations de marché se révèle intéressante.

On aboutit ainsi à un renversement de perspectives. L'analyse des flux de main-d'oeuvre se prête fort bien, ainsi que cela a été démontré dans la deuxième partie, à des applications fiables et générales. La dimension spatiale du marché de l'emploi (relations entre entreprises et mobilisation de la force de travail) contribue dans un second temps à élargir l'approche et à apporter une explication

1) P.ex. Gambier 1978b, pp.60-67; Mallet 1980, pp. 217-251; Coing 1982, chapitres 3 et 4.

(au moins partielle) à une situation donnée. Elle constitue aussi l'une des bases pour un raisonnement prospectif.

On peut signaler encore que l'intérêt de la prise en considération des situations de marché croît en fonction de deux variables: la dispersion géographique des unités et la taille des plus grands établissements.

Il est ainsi probable que dans des zones à tissu industriel très dispersé, où sont localisés de manière isolée quelques grands établissements, l'analyse des flux n'ait guère de sens et que seuls les concepts de domination ou de marché d'acheteur permettent de comprendre la structure locale du marché de l'emploi. Cette remarque explique d'ailleurs la démarche suivie par la plupart des auteurs, qui sont partis en quête de situations typiques.

Lorsque la zone étudiée ne présente pas de telles caractéristiques - et c'est le cas le plus fréquent - l'analyse des flux doit être première.

Le chapitre suivant montre que tel était le cas dans l'étude sur Neuchâtel, mais que les concepts proposés dans ce chapitre ne sont pas dénués de sens.

CHAPITRE 2: MOBILISATION DE LA FORCE DE TRAVAIL ET RELATIONS ENTRE ETABLISSEMENTS DANS LE BASSIN D'EMPLOI DE NEUCHÂTEL

2.1. SITUATION DU MARCHÉ ET RELATIONS DE MARCHÉ

2.1.1. La situation du marché et les problèmes de recrutement

Lorsque l'étude sur Neuchâtel a été réalisée, le marché de l'emploi était en situation de tension: 54 établissements sur 81 déclaraient en effet rencontrer des problèmes de recrutement moyens à forts. Ces 54 établissements peuvent être classés en trois groupes selon les causes des problèmes rencontrés.

- a) L'orientation du système de formation explique la pénurie (qualifications inexistantes ou très rares (informaticiens et spécialistes p.ex. - 11 établissements).
- b) L'image des professions (nature du travail, sécurité de l'emploi, etc.) auprès des jeunes (mécaniciens et décolle-teurs p.ex.) influence les choix par rapport à la formation (31 établissements).
- c) Les problèmes de recrutement sont dus aux conditions offertes par l'entreprise ou à une forte expansion de l'offre d'emplois (12 établissements).

Les 27 établissements restants sont considérés comme faisant partie d'un quatrième groupe, où les problèmes de recrutement existent parfois, mais sans influencer significativement la marche de l'entreprise ¹⁾.

2.1.2. Les relations de marché

La position des établissements face à la concurrence permet de mieux comprendre les problèmes de recrutement. On peut parler à ce propos de relations de marché.

1) Pour plus de détails, voir Held 1982e (3.2.2.).

Deux aspects complémentaires ont été considérés dans cette étude:

- La nature de la concurrence: on cherche à savoir si l'entreprise subit la concurrence d'autres entreprises et si oui, sous quelle forme cette concurrence se manifeste: concurrence de branche, d'autres secteurs, de petites ou de grandes entreprises.
- L'intensité de la concurrence: la concurrence subie est-elle forte, faible voire nulle? Dans ce dernier cas, s'agit-il d'un phénomène de domination ou de l'absence de concurrents dans le bassin de recrutement?

L'examen de la nature des relations de marché existantes met en évidence le fait que l'espace étudié n'est pas fortement structuré par des entreprises de grande taille et que les pratiques "déloyales" y sont relativement rares. C'est ainsi qu'au moment de l'enquête seulement 4 établissements de l'échantillon ressentent le poids d'entreprises plus grandes et expliquent de la sorte leurs problèmes de recrutement.

Trois établissements se plaignent pour leur part de la concurrence "déloyale" de la part de petites entreprises, offrant des salaires très élevés à des qualifiés formés dans des entreprises plus grandes ¹⁾. Cette concurrence n'influence cependant que relativement peu la position concurrentielle des grandes entreprises concernées.

La concurrence intra-sectorielle est surtout le fait de plusieurs branches industrielles, où la pénurie de certaines qualifications a conduit à un accroissement de la fluidité du marché. La concurrence d'autres branches est surtout ressentie dans des établissements où les salaires sont bas et/ou les conditions de travail sont pénibles.

1) Cette concurrence n'est possible que parce que les coûts de formation sont supportés par les grandes entreprises. De surcroît, celles-ci ne peuvent guère réagir en modifiant les rémunérations offertes, en raison de la rigidité de leur structure des salaires. Pour les petites firmes en revanche, la présence d'un spécialiste est facile à rentabiliser.

Ces deux formes de concurrence ont à peu près la même importance dans l'échantillon.

Pour sa part, l'intensité de la concurrence est la plus vive dans les établissements "polarisés" par une grande entreprise et dans ceux qui sont soumis à la concurrence intra- ou intersectorielle.

On a aussi identifié des situations d'absence de concurrence au niveau local. Dans ce cas, on peut constater que la non-concurrence locale ne signifie pas nécessairement une situation similaire par rapport à l'ensemble du marché. Les concurrences intra- ou intersectorielles sont en effet relativement fréquentes, mais elles s'inscrivent dans d'autres espaces.

2.2. STRATEGIES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les deux formes principales de mobilisation de la main-d'oeuvre qui ont un contenu spatial sont les politiques de ramassage du personnel et de logements ¹⁾. L'importance de ces deux formes est assez faible dans le bassin d'emploi considéré. En effet, seuls 11 établissements sur 81 ont une politique de mobilisation digne de ce nom:

- Il n'y a ainsi que trois établissements où plus de 20% du personnel sont transportés par l'entreprise.
- Dans trois établissements localisés en périphérie, l'existence de logements se révèle indispensable pour trouver de la main-d'oeuvre.
- Dans les autres cas, les deux formes sont combinées.

Dans certains établissements, une politique de logement ou de ramassage résulte d'événements particuliers (restructuration p.ex.) ou du type de travailleurs employé (saisonniers,

1) Les modalités de recrutement et la sélectivité à l'embauche ont été abordées dans la Partie II (chapitre 5).

jeunes filles ou travailleurs étrangers à l'année dans les hôpitaux ¹⁾). Il s'agit parfois aussi d'une composante de la politique sociale des entreprises.

Parmi les établissements pratiquant une véritable politique de mobilisation, l'existence de problèmes de recrutement est fréquente. Les mesures prises ne sont d'ailleurs que rarement récentes et constituent une constante de la politique de recrutement. Seul un établissement de grande taille localisé hors du centre, parvient véritablement à se placer dans une bonne position sur le marché. Cependant, il n'est pas démontré que sa politique de recrutement joue un rôle décisif dans ce cas.

Lorsque l'on examine les raisons pour lesquelles les politiques de mobilisation de la main-d'oeuvre sont peu nombreuses, on constate pour l'essentiel les éléments suivants:

- L'infrastructure de communication est de relativement bonne qualité.
- La taille des établissements est assez faible. Or, seuls des effectifs importants permettent de rentabiliser l'organisation d'un transport du personnel. L'existence de travail par équipes réduit encore l'importance des groupes d'individus susceptibles d'être véhiculés.
- Peu d'établissements occupent dans des activités à bas salaires une proportion suffisante de travailleurs non-qualifiés qui rendrait attractif, voire nécessaire, le recrutement de personnel dans des zones éloignées et peu industrialisées.
- Les contraintes légales pour que puisse être instauré un système de ramassage sont assez strictes ²⁾.

1) On peut parler de politiques induites. 10 cas ont été recensés. (Held 1982e, p. 76).

2) Ordonnance sur les concessions de transport par automobiles du 4 janvier 1960. Voir Held 1982e, p. 75.

- Plusieurs entreprises ont abandonné, avec la crise, le ramassage du personnel. Cette mesure d'économie a été facilitée par la baisse des effectifs. Mais elle a surtout contribué à adapter la politique de plusieurs entreprises à la réalité de la situation, en rétablissant la rationalité du calcul des coûts.
- On constate enfin que les politiques de mobilisation encore existantes sont presque toutes l'apanage d'entreprises localisées dans des zones périphériques, où elles sont absolument nécessaires pour parvenir à recruter du personnel ou constituent parfois un héritage du passé.

2.3. LE BASSIN DE RECRUTEMENT DES ETABLISSEMENTS ¹⁾

L'étendue du bassin de recrutement (zone où réside la main-d'oeuvre employée) peut constituer un indicateur de l'attractivité d'une entreprise sur l'extérieur. En effet, on peut admettre que lorsque la distance qu'accepte de franchir un individu pour aller travailler à un endroit donné est grande, son "coût" de déplacement est compensé par d'autres avantages: salaires, nature du travail, sécurité de l'emploi ou perspectives promotionnelles. La distance ne constitue cependant pas un critère absolu, car le temps nécessaire pour la parcourir varie selon les infrastructures de communication, les moyens de transport utilisés, mais aussi les horaires de travail (vitesse de déplacement). Le type d'horaire appliqué (fixe ou journée continue) influence aussi la distance qu'un individu est prêt à franchir (2 ou 4 voyages, fin de la journée de travail). La distance entre les lieux de résidence et de travail ne constitue donc qu'une variable parmi d'autres.

1) Ou "zone d'influence directe" (ZID). Voir 1.3.4.

L'étude empirique a confirmé que des facteurs multiples influencent la forme et l'étendue du bassin de recrutement des entreprises ¹⁾ :

- La topographie des lieux et les réseaux de transport: La traversée du centre-ville constitue d'une manière générale un facteur de cloisonnement très important, et ceci dans toutes les directions. La forme du bassin de recrutement des établissements localisés en banlieue ou en périphérie en est très fortement marquée. Le centre-ville constitue d'ailleurs le seul lieu où viennent s'employer des travailleurs provenant de toutes les zones du bassin d'emploi (réseau des transports publics). On a aussi observé qu'une localisation à proximité de la gare étend la zone de provenance des employés vers les villes ou grandes communes desservies par chemin de fer.
- Les frontières linguistiques: Le passage de la zone francophone du bassin d'emploi à la zone de langue allemande qui est avoisinante survient rarement.
- Les catégories de main-d'oeuvre concernées: Les établissements qui occupent surtout des femmes recrutent le plus souvent très localement, ce qui conduit à l'apparition de cloisonnements même dans le centre du bassin. Lorsque la main-d'oeuvre disponible localement ne suffit pas, des cars de ramassage sont organisés dans des zones où le nombre de femmes susceptibles d'être recrutées est élevé (banlieue du Centre ou zones où l'emploi est essentiellement masculin). On observe évidemment aussi une augmentation de l'étendue du bassin au fur et à mesure qu'augmente le niveau de qualification, mais il ne s'agit pas là d'une tendance absolue. Cela signifie simplement que le travailleur qualifié qui habite et se plaît quelque part accepte de se déplacer davantage pour occuper un autre emploi sans déménager que le non-qualifié. Le nombre élevé de

1) Held 1982e (3.2.5.).

cadres résidant à proximité de l'entreprise où ils travaillent montre qu'on ne peut en tirer des conclusions simples et définitives pour ces cas précis.

- Les opportunités d'emploi accessibles: Certaines entreprises (deux grandes en particulier) avaient l'habitude de recruter une main-d'oeuvre agricole par bateau (traversée du lac). La généralisation de la voiture individuelle, les opportunités d'emploi nouvelles qu'elle a ouvertes et l'implantation de plusieurs établissements dans les environs ont fait passer la zone concernée du bassin de main-d'oeuvre neuchâtois vers d'autres bassins. Cet exemple montre quel genre de changements peut survenir dans la structuration de l'espace à la suite de modifications dans le rapport des forces entre régions, dans le dynamisme ou dans la politique d'emploi d'une ou de plusieurs entreprises, ou dans les conditions générales de l'environnement.

2.4. L'AIRE DE RECRUTEMENT¹⁾

L'aire de recrutement est définie par le lieu où travaillaient précédemment les individus embauchés. Cette aire est souvent différente de celle dans laquelle la main-d'oeuvre est recherchée (p.ex. lorsque d'importants moyens sont consacrés à l'engagement d'un spécialiste, mais que la majorité des recrutements surviennent localement et par offres spontanées). Compte tenu des données disponibles, on a pu montrer que l'aire de recrutement de la majorité des établissements (55) était locale, mais dépassait ces limites dans certaines circonstances²⁾.

Dans tous les cas, l'étendue de l'aire de recrutement (ZII) a dépassé celle du bassin de recrutement (ZID). Le rapport entre ces deux types d'espaces varie cependant selon l'attractivité de l'entreprise, mais aussi selon sa localisation.

1) On "zone d'influence indirecte" (ZII). Voir 1.3.4.

2) Held 1982e (3.2.5.b) et Partie II, chapitre 5 (5.2.6.).

Dans les zones périphériques du bassin, la faible densité de main-d'oeuvre et d'emplois limite les possibilités de choix des entreprises et des individus. Les changements d'emploi impliquent donc généralement aussi un changement de domicile (surtout pour les catégories de main-d'oeuvre qualifiée). Le rapport entre la zone ZII (aire de recrutement) et la zone ZID (bassin de recrutement) est alors beaucoup plus élevé que dans la majorité des établissements à localisation centrale.

Ceci signifie que, lorsque la main-d'oeuvre n'est pas disponible localement (ni réserve de main-d'oeuvre "latente", ni disponibilité consécutive au déclin d'un autre établissement, ni situation de concurrence entre établissements autour d'un même type de main-d'oeuvre), le bassin de recrutement est nécessairement limité et l'aire de recrutement large. Sur la base de cet exemple, on devine déjà que le rapport ZII/ZID ne peut être interprété de manière simple. En effet, une aire de recrutement large peut avoir deux significations contradictoires:

- a) Une aire de recrutement large reflète une attractivité élevée par rapport à l'extérieur, autrement dit une capacité de s'abstraire des contraintes de localisation.
- b) L'ouverture sur l'extérieur révèle l'absence d'échanges de main-d'oeuvre entre établissements d'un même sous-espace et la nécessité de faire appel à l'extérieur.

A l'inverse, l'absence d'ouverture sur l'extérieur peut également cacher deux types de situations différentes:

- a) Il existe un marché local de l'emploi, c'est-à-dire que les échanges de travailleurs au sein d'un espace restreint sont fréquents.
- b) Le réservoir de main-d'oeuvre local est suffisant, en raison des besoins limités des entreprises (un faible dynamisme des établissements associé à une grande stabilité

de la main-d'oeuvre) ou d'un recours à une main-d'oeuvre agricole ou féminine disponible localement.

On constate donc là encore que l'analyse du fonctionnement du marché de l'emploi est complexe et qu'il faut éviter toute interprétation partielle et hâtive des résultats.

2.5. LES FORMES D'ORGANISATION DU MARCHÉ

Pour éviter la concurrence (p.ex. une surenchère sur les salaires qui conduirait à une rotation excessive du personnel) ou pour rationaliser certains axes de leur politique de recrutement (p.ex. partage de l'espace drainé par des cars de ramassage), il arrive que des entreprises concluent entre elles certains accords, tacites ou formels. Ces accords modifient le fonctionnement normal du marché de l'emploi, et notamment la concurrence par le mécanisme des prix. Ils remplacent ou complètent d'autres formes d'institutionnalisation du marché (Conventions Collectives de Travail p.ex.).

La forme de ces accords peut correspondre au respect de la simple équité professionnelle, à des contacts visant à obtenir des informations relatives aux salaires et à certains individus ou à une véritable entente visant à refuser systématiquement toute embauche d'un travailleur encore occupé dans une autre entreprise contractante et à uniformiser les salaires.

Dans l'espace étudié, 22 établissements sur les 81 de l'échantillon entretenaient avec un ou plusieurs établissements des relations d'entente, alors que 41 d'entre eux suivaient une politique entièrement indépendante. Dans les 18 cas restants, les relations se limitaient à des échanges d'informations.

Parmi les 22 établissements ayant des relations d'entente, on a relevé les cas suivants:

- Des entreprises du secteur de la construction, qui veulent éviter tout changement d'emploi et qui pratiquent à l'occasion des prêts de personnel (5).
- Des établissements importants localisés dans des sous-espaces relativement autonomes du bassin, désireux de conserver l'équilibre existant (9).
- Trois établissements importants proches du centre, soucieux d'éviter toute concurrence et de créer une zone où la main-d'oeuvre serait relativement stable. L'existence d'une importante politique de logements devait aider à atteindre cet objectif.

Le développement de l'emploi dans certaines zones et l'amélioration des moyens de transport ont cependant conduit à faire éclater dans plusieurs cas l'équilibre initial fondé sur une entente.

Il faut encore préciser que l'existence d'une relation d'entente ne conduit pas à une suppression des flux de main-d'oeuvre entre les entreprises concernées, mais à une réduction de leur intensité. Les flux locaux demeurent souvent prédominants malgré ces accords.

2.6. SYNTHESE: UNE TYPOLOGIE DES SITUATIONS DE MARCHÉ

2.6.1. Résumé des résultats

Les analyses précédentes ont permis de mettre en évidence le rôle de l'espace dans les comportements des entreprises et de la main-d'oeuvre, l'existence de cloisonnements liés à la topographie du marché ou qui résultent de volontés délibérées de la part des entreprises et les significations souvent incertaines de plusieurs concepts.

On a aussi pu constater que l'espace étudié n'était pas très caractéristique par rapport à ces critères, la densité d'em-

plois et d'établissements étant trop élevée pour conduire à un mode de fonctionnement du marché de l'emploi typique. Plusieurs exemples ont cependant été examinés. Leur apport sur les plans conceptuel et méthodologique ont servi à la construction d'une typologie des situations de marché.

2.5.2. Une typologie des situations de marché

Cette typologie doit servir à expliquer des configurations données du marché (au sens des types de postes offerts) et à faciliter l'élaboration de perspectives d'évolution réalistes. Six critères ont été utilisés pour définir les diverses situations de marché. Il s'agit:

- de l'existence d'une concurrence sur le marché de l'emploi
- de l'intensité de la concurrence subie
- des solutions éventuelles apportées
- de l'étendue de l'aire de recrutement
- de l'orientation des flux entre entreprises
- de l'intensité des flux entre entreprises

L'apport de chacun de ces critères est explicité ci-dessous:

a) Existence d'une concurrence sur le marché de l'emploi

Ce premier critère vise à décrire l'environnement des entreprises et à différencier dans la même aire de recrutement des situations dans lesquelles d'autres firmes offrent des emplois comparables à celles où l'entreprise ne rencontre aucune concurrence.

b) Intensité de la concurrence subie

Au-delà de la seule existence d'une concurrence de la part d'autres entreprises, le critère principal est celui de son intensité. Faible dans les firmes bien placées sur le marché, la tension est forte dans celles qui se montrent incapables, en présence d'une forte concurrence, d'aligner les conditions

offertes sur le niveau moyen, ou dans celles qui souffrent d'une localisation défavorable.

c) Nature des éventuelles solutions apportées (stratégies d'évitement)

Dans une situation de forte concurrence, certaines entreprises parviennent à résoudre leurs problèmes en modifiant leur politique de recrutement dans sa dimension spatiale (mobilité) ou dans les catégories de travailleurs recherchés (complémentarité) ou en concluant avec les principaux concurrents des accords de non-débauchage.

d) Etendue de l'aire de recrutement

Étroite (locale) pour les firmes localisées en périphérie ou subissant une forte concurrence, l'aire s'élargit au fur et à mesure que l'entreprise s'affirme sur le marché. L'existence d'une politique de recrutement orientée vers des espaces éloignés, mais choisis par nécessité, constitue une exception à ce principe.

e) Orientation des flux entre entreprises

L'orientation principale des flux illustre peut-être mieux que tout autre critère les situations de marché des firmes: s'ils sont fortement convergents, ils permettent d'identifier un agent dominant; au contraire, s'ils sont divergents, ils mettent en évidence un phénomène de polarisation par une firme dominante ou par un groupe de firmes. Entre ces deux extrêmes existent des situations plus équilibrées, où les divers flux se compensent partiellement ou totalement.

f) Intensité des flux entre entreprises

Fortes lorsque l'entreprise est très exposée à la concurrence, l'intensité des flux est généralement faible. Ceci est dû au fait que l'entreprise se trouve en position de force sur le marché, ou que sa localisation ou sa politique de recrutement la protège du marché.

Dix types de situations de marché ont pu être identifiés sur la base de ces critères et des résultats des enquêtes.

Ils sont présentés ici selon deux axes de structuration:

- l'intensité de la concurrence subie (qui croît dans les cinq premières situations, puis décroît)
- la localisation (centrale dans la première moitié de la liste et périphérique dans la seconde)

Les dix types retenus sont:

- 1) Le recrutement interne ¹⁾
- 2) La domination
- 3) La tension faible
- 4) La tension moyenne
- 5) La tension forte
- 6) La tension liée à la localisation
- 7) La tension atténuée à l'aide d'une politique de recrutement appropriée
- 8) La situation de complémentarité par rapport à une ou plusieurs autres entreprises
- 9) La tension atténuée par l'entente entre deux ou plusieurs entreprises
- 10) La situation de marché d'acheteur

Cette typologie est caractérisée à l'aide des critères qui ont servi à l'établir (tableau 1).

Les descriptions suivantes illustrent le contenu de la typologie des situations de marché:

- 1) Recrutement interne: le recrutement de la plupart des qualifications se faisant essentiellement par promotion interne, sauf pour le niveau de départ, l'entreprise n'est guère concernée par les relations existant sur le marché.

1) La situation de recrutement interne constitue un cas particulier de situations de marché. Elle est reprise de la typologie des postes de travail.

Tableau 1: Critères considérés pour établir la typologie des situations de marché

Critères considérés Situation de marché	Concurrence- existence	Concurrence- intensité	Solutions apportées	Aires de recrutement	Flux entre entreprises- orientation	Flux entre entreprises- intensité
1. Recrutements internes	indifférent	nulle	internes	indifférent	aucun	aucun
2. Domination	oui	nulle	aucune	très large	convergente	faible
3. Tension faible	oui	faible	aucune	large	plutôt convergente	faible
4. Tension moyenne	oui	moyenne	aucune ou partielles	assez large	équilibrés	moyens
5. Tension forte	oui	forte	aucuns suffisants	limitée	divergents	forte
6. Tension liée à la localisation	limitée	forte	aucuns suffisants	locale	plutôt divergents	faible
7. Tension atténuée par la politique de recrutement	limitée	moyenne	politique de recrutement élargie	large - partielle	équilibrés	faible
8. Complémentarité	limitée	faible	politique de recrutement élargie	locale	équilibrés	faible
9. Tension atténuée par l'entente	limitée	faible	entente	locale	équilibrés	faible
10. Situation de marché d'acheteurs	non	nulle	aucune	locale	convergente	faible

- 2) Domination: l'entreprise peut recruter, en étant sélective et sans efforts, autant de collaborateurs qu'elle veut. Sa localisation est plutôt centrale.
- 3) Tension faible: sans être dominante pour autant, l'entreprise ne rencontre pas de problèmes de recrutement particuliers. Elle est située généralement en milieu urbain.
- 4) Tension moyenne: cette situation, la plus fréquente, caractérise les entreprises qui rencontrent des problèmes de recrutement comparables à ceux des autres entreprises sur le marché. Leur localisation est en principe centrale.
- 5) Tension forte: peu attractive pour ses employés et placée dans un réseau concurrentiel intense, la firme de cette catégorie doit accepter un fort turn-over et le départ de ses meilleurs collaborateurs.
- 6) Tension liée à la localisation: l'entreprise de cette catégorie connaît de grands problèmes de recrutement en raison de sa localisation périphérique. Certains de ses collaborateurs cèdent de plus à l'attraction des centres urbains.
- 7) Tension atténuée par une politique de recrutement adaptée: c'est en recrutant son personnel dans d'autres espaces géographiques - à l'étranger ou par cars de ramassage notamment - que l'entreprise concernée résout ses problèmes de main-d'oeuvre.
- 8) Complémentarité: dans un espace dominé, une firme peut se situer sur un segment (du marché de l'emploi) nouveau ou peu concurrencé. Par exemple, l'entreprise peut choisir d'utiliser une main-d'oeuvre féminine en sous-emploi latent, disponible grâce à la présence d'une firme dominante occupant essentiellement des travailleurs du sexe masculin. Dans d'autres cas, une petite firme peut accepter de conférer à des jeunes qualifiés une expérience pratique, avant de voir ceux-ci embauchés quelques mois ou années plus tard par une entreprise plus grande.

- 9) Tension atténuée par l'entente: placées en concurrence directe dans un espace limité, des entreprises peuvent décider d'éviter une hausse des salaires contraire à leur intérêt, en concluant formellement ou tacitement un accord de non-débauchage, voire de partage de l'espace drainé par des cars de ramassage.
- 10) Situation de marché d'acheteur: localisée dans un espace fermé et isolé, l'entreprise placée en situation de marché d'acheteur exerce un effet de domination locale important. Elle ne présente cependant pas toutes les caractéristiques d'une firme véritablement dominante. Une implantation nouvelle ou un axe de transport meilleur peuvent remettre en question l'équilibre actuel.

La typologie qui est présentée ici rend compte des situations rencontrées dans les établissements de l'échantillon, sans prendre en considération leur importance réelle.

Le nombre élevé de types a l'avantage de permettre une différenciation des situations de marché au sein d'une même catégorie de travailleurs. L'entente p.ex. n'entraîne jamais une suppression totale de la mobilité, mais agit sur certains groupes de personnes plus que sur d'autres. La main-d'oeuvre qui peut être recrutée grâce à une situation de complémentarité ne correspond pas davantage à l'ensemble des effectifs d'une catégorie donnée. Même si l'approche devient complexe, le degré de précision qu'elle autorise compense largement cet inconvénient.

Il faut encore rappeler que ce sont des emplois et non des établissements qui sont considérés ici. L'établissement pour sa part peut être caractérisé par les "profils" des situations de marché pour les diverses catégories de son personnel ¹⁾.

1) Les données ont été présentées sous la forme d'un tableau croisant les situations de marché avec les niveaux de qualification (Annexe 2).

2.6.3. Situations de marché et niveaux de qualification

Dans la mesure où l'objectif poursuivi à travers l'appréciation des situations de marché n'était pas une remise en cause de la typologie initiale ¹⁾, mais consistait à compléter celle-ci par une dimension supplémentaire, on s'est contenté de considérer ici deux niveaux de qualification: les semi- et non-qualifiés d'une part, les qualifiés et les cadres d'autre part.

Une désagrégation plus fine est cependant utile pour une première appréciation de la situation ²⁾:

- Les situations de marché d'acheteur et de complémentarité concernent surtout les femmes non-qualifiées.
- En revanche, ententes et politiques de recrutement adaptées existent le plus souvent pour des catégories masculines.
- La tension la plus forte a été relevée dans la catégorie "qualifiés de production" et confirme la situation de tension qui régnait sur le marché de la main-d'oeuvre qualifiée.
- La comparaison entre les rapports tension forte/tension moyenne ou faible pour les qualifiés de production et pour les qualifiés administratifs montre que la situation du marché est beaucoup moins tendue pour la seconde catégorie.
- La domination concerne surtout le personnel qualifié de la production, pour lequel les relations de marché sont les plus intéressantes à étudier.

La simplification qui a été effectuée n'a guère d'incidences sur la qualité des résultats. En effet, on peut signaler que l'on a déjà tenu compte de la structure des qualifications dans la première typologie.

1) Cette typologie est relative à la structure de l'emploi et à la position des établissements sur les diverses chaînes de mobilité. (Partie II, chapitre 6).

2) Pour une description des niveaux de qualifications, voir Held 1982b et Partie II, chapitre 5 (5.4.4.).

Par ailleurs, les résultats des analyses globales ¹⁾ ont permis de procéder aux regroupements qui ont été présentés (qualifiés/cadres et SNQ):

- Le regroupement des SNQ des deux sexes a été opéré parce que la proportion d'hommes ou de femmes différencie beaucoup plus fortement la population des établissements que les situations de marché elles-mêmes ²⁾. Par ailleurs, la relative spécialisation des situations "recrutement" et "marché d'acheteur" respectivement dans les catégories masculines et féminines réduit la perte d'information qui résulte de cette fusion.
- Les raisons justifiant le regroupement des qualifiés et des cadres sont différentes. En effet, une analyse pour les seuls cadres conduit à opposer les établissements pratiquant la promotion interne aux autres ³⁾. La diversité des situations de marché rencontrées est d'ailleurs limitée, ce qui réduit l'intérêt d'une telle analyse. Enfin, à part dans les entreprises où la spécificité de l'activité induit celle des qualifications, les passages les plus fréquents d'une catégorie de main-d'oeuvre à une autre s'effectuent entre les qualifiés et les cadres.

1) C'est-à-dire portant sur les 63 variables du tableau situations de marché/qualifications (Annexe 2).

2) Ce fut déjà le cas pour la typologie postes/qualifications.

3) Car 50% des cadres occupent leur emploi à la suite d'une promotion.

2.6.4. Résultats de l'analyse

L'importance relative des diverses situations pour l'ensemble de l'échantillon pour les qualifiés et les cadres (CQ) et pour les semi- et non-qualifiés (SNQ) est présentée dans le tableau 2.

Tableau 2: Importance relative des situations de marché dans l'échantillon.

Situation de marché	Total	CQ	SNQ
1. Recrutements internes	11,5%	19,7%	2,4%
2. Domination	7,5%	8,8%	6,0%
3. Tension faible	22,6%	23,9%	21,1%
4. Tension moyenne	22,5%	22,5%	22,0%
5. Tension forte	14,4%	14,3%	14,8%
6. Tension liée à la localisation	2,6%	2,4%	2,8%
7. Politique de recrutement	6,0%	3,6%	8,8%
8. Complémentarité	3,1%	0,9%	5,8%
9. Entente	4,4%	3,0%	6,0%
10. Marché d'acheteur	5,2%	0,9%	10,3%
Total	100,0%	53,3%	46,7%

On constate immédiatement que les situations de domination et les situations relatives aux zones périphériques (situations 6 à 10) sont assez peu répandues dans la région. Ceci laisse une place plus grande aux situations de concurrence traditionnelle. Pour le personnel SNQ, les situations "périphériques" prennent relativement plus d'importance que dans la population totale, soit 33,6% de l'emploi de la catégorie (21,3% pour le total des effectifs). En revanche, les catégories "Recrutements internes" et "Domination" sont nettement sous-représentées (8,4% contre 19,0% pour l'ensemble des niveaux de qualification).

Parmi les qualifiés et les cadres (CQ), seuls 10% de l'emploi sont concernés par les cinq situations "périphériques", alors que "Domination" et "Recrutements internes" représentent 29%.

La structure des situations de marché des établissements a été analysée séparément pour les SNQ, les CQ et le total ¹⁾. Les résultats ont montré que, dans un bassin d'emploi aussi peu typique que celui de Neuchâtel, le nombre de situations considérées pouvait être considérablement réduit, en raison des constatations suivantes:

- La tension liée à la localisation ne constitue pas, en tout cas dans cette région, un critère suffisant pour caractériser des établissements. La traversée du centre constitue ainsi un facteur de cloisonnement aussi important que la distance géographique.
- La complémentarité, qui caractérise pourtant assez précisément certains établissements de plusieurs sous-espaces, ne se dégage guère davantage. Ceci peut être expliqué par le fait que la complémentarité entre hommes et femmes - dont il est surtout question - résulte de la proximité de deux établissements (ou plus), mais ne constitue pas une succession d'étapes dans les chaînes de mobilité des travailleurs (p.ex. emplois d'insertion pour accéder à des emplois stables). Cette complémentarité doit donc apparaître lors de la mise en relation dans les lieux de localisation respectifs des divers types d'établissements.
- Pour l'entente, le problème se pose dans des termes relativement similaires. L'entente est en effet une situation où les parties se mettent d'accord pour éviter la concurrence sur la main-d'oeuvre. Les conséquences de cette entente peuvent être importantes, mais n'affectent directement qu'une partie de la main-d'oeuvre. L'entente s'appuie en outre souvent sur une complémentarité de fait ²⁾. Elle n'influence enfin que la main-d'oeuvre employée dans les établissements concernés, mais pas la main-d'oeuvre à recruter.

1) Les méthodes utilisées ont été les mêmes que pour le traitement du tableau postes/qualifications (Partie II, chapitre 6); analyse factorielle et classification automatique (Annexe 3). Pour plus de détails, voir Held 1982h.

2) Il existe dans ce cas une sorte d'équilibre micro-régional.

- L'absence d'établissements pratiquant un véritable ramassage de personnel réduit la portée de la situation où la tension est atténuée par une politique de recrutement adaptée. Cette situation concerne surtout les établissements recrutant des saisonniers.
- L'importance des situations de marché d'acheteur demeure faible, en raison de la petite taille de l'espace.
- Les situations de recrutements internes et de domination sont assez semblables. En effet, lorsqu'une promotion est accordée, l'entreprise se trouve de fait en situation de domination. L'inverse n'est certes pas toujours vrai, mais les établissements dominants qui ne pratiquent pas la promotion interne sont plutôt rares.
- La distinction selon les niveaux de qualification ne s'est pas révélée nécessaire, la gestion de la main-d'oeuvre étant apparue comme relativement homogène. Ceci ne signifie pas que la mobilité qui en résulte sera similaire, car d'autres facteurs entrent en jeu. On constate simplement ici que, probablement en raison de la taille des établissements, les situations des CQ et des SNQ ne sont pas très différentes. En outre, certaines situations concernent presque exclusivement l'un ou l'autre des niveaux de qualification.

Sur la base de ces résultats, il semble suffisant de considérer, dans un bassin d'emploi semblable à celui qui a été étudié, six situations de marché:

- 1) Domination/recrutement interne
- 2) Tension faible
- 3) Tension moyenne
- 4) Tension forte et liée à la localisation
- 5) Complémentarité/entente
- 6) Politique de recrutement/marché d'acheteur ¹⁾

1) Cette situation signale soit l'absence de concurrence, soit une politique destinée à s'en abstraire. On parle dans les deux cas de mesures "d'évitement".

Chacune des catégories retenues, à l'exception des deux dernières, décrit relativement bien un groupe d'établissements. La construction d'une typologie des établissements a permis de concrétiser ce résultat ¹⁾.

2.6.5. La typologie des établissements

Cette typologie comprend 5 types relativement bien différenciés, ainsi qu'un type supplémentaire d'établissements difficile à classer à l'aide d'une seule catégorie de situations de marché:

- 1) Etablissements dominants (9)
- 2) Etablissements en tension faible (22)
- 3) Etablissements en tension moyenne (17)
- 4) Etablissements en tension forte (13)
- 5) Etablissements évitant la concurrence (17)
- 6) Autres (3)

Les approches différenciant dominants et dominés montrent ainsi leurs limites. On peut admettre que le type 1 correspond au type "dominant" (bien que la définition de la domination soit sujette à discussion) et le type 4 au type "dominé". Plusieurs situations intermédiaires doivent donc être considérées:

- les situations de tension faible ou moyenne
- les situations où les établissements bénéficient de leur localisation ou ont une politique d'évitement de la concurrence.

Lorsqu'on examine la répartition spatiale des établissements, des spécificités locales apparaissent clairement au sein du bassin d'emploi et révèlent l'intérêt d'une analyse spatiale du fonctionnement du marché de l'emploi. Par exemple, dans les deux sous-espaces les plus éloignés du centre, les poli-

1) Held 1982b.

tiques d'évitement prédominant. A l'inverse, des phénomènes de cloisonnement se manifestent même en milieu urbain pour certaines catégories de main-d'oeuvre.

Cette étape donne une image précise de la constellation des établissements du bassin.

2.7. SITUATIONS DE MARCHÉ ET POSTES DE TRAVAIL:

DEUX TYPOLOGIES COMPLEMENTAIRES

A première vue, l'image qui résulte de l'examen du tableau où les deux typologies d'établissements (postes ¹⁾ et situations de marché) sont mises en relation l'une avec l'autre n'est pas très claire (tableau 3).

Ceci est certainement dû au problème de l'affectation parfois imparfaite de plusieurs établissements situés à la limite entre deux catégories. Un examen attentif révèle cependant la complémentarité entre ces deux typologies:

- Les établissements disposant d'un marché interne sont tous dominants ou en tension faible. Leur influence sur le recrutement des jeunes est donc considérable.
- Les établissements du type "Mobiles" subissent une tension relativement forte. Les établissements du type "Ancrage", lorsqu'ils ne sont pas isolés par leur localisation, sont également soumis à une concurrence assez vive. La tension forte se traduit dans les établissements du type "Ancrage" par des problèmes de recrutement, et dans ceux du type "Mobiles" par une forte rotation.
- Pour les établissements recrutant en deuxième emploi, la situation de marché constitue un indicateur important pour déterminer leur attractivité, et partant celle de l'en-

1) Partie II, chapitre 6.

semble du bassin. Dans cette perspective, on constate que les établissements recrutant des qualifiés en deuxième emploi (SSQ, DEQC) ne sont que partiellement bien placés au sein du bassin d'emploi considéré.

- La relation entre les établissements "hors marché" et l'existence d'une "politique d'évitement" (recrutement de catégories de main-d'oeuvre spécifiques) est conforme aux définitions.

Tableau 3: Situations de marché et types de postes

Situations/ Postes/ Types 1)	Domina- tion	Tension faible	Tension moyenne	Tension forte	Polit. d'évit.	Autres	Total
MIQ	5	2	0	0	0	0	7
MIGS	0	1	0	0	0	0	1
MISQ	1	0	0	0	0	0	1
DEQC	1	3	3	1	0	0	8
SPSQ	1	1	0	0	1	0	3
SSQ	1	4	2	0	1	0	8
SSNQ	0	3	0	1	1	0	5
SMSQ	0	4	3	3	2	0	12
Neutres	0	2	7	3	1	1	14
PE	0	0	0	0	6	0	6
Ancrage	0	1	1	2	3	0	7
Mobiles	0	1	1	3	0	1	6
PF	0	0	0	0	2	1	3
Total	9	22	17	13	17	3	81

1) Pour une description des types, voir la Partie II, chapitre 6.

- L'hétérogénéité des situations du groupe "SPSQ" ne saurait surprendre, car la nature de l'activité des établissements concernés varie considérablement.
- La grande diversité des situations rencontrées dans les types intermédiaires ("Neutres" et "SMSQ") montre l'intérêt qu'il y a, lorsque le type de poste ne permet pas de caractériser les établissements, d'examiner les relations existant entre entreprises sur le marché.

En lisant le tableau à partir des situations de marché, on constate que l'existence d'une politique d'évitement de la concurrence ne constitue pas, dans l'espace considéré, une dimension absolument indispensable à une bonne compréhension des mécanismes en oeuvre dans le bassin. Il est important de constater qu'elle ne concerne aucun établissement inséré dans des chaînes de mobilité ascendante. Consécutive soit au phénomène d'isolement induit par l'espace, soit au recrutement de catégories de main-d'oeuvre nouvelles, une politique d'évitement de la concurrence traduit souvent un faible dynamisme des établissements. De ce fait, si l'espace ne jouait aucun rôle, ces établissements seraient probablement en tension forte.

Le rôle des situations dominantes est aussi apparu comme assez limité. Deux conditions sont nécessaires pour que des établissements dominants exercent une influence structurelle durable sur le fonctionnement du marché de l'emploi: une taille minimale et une expansion des effectifs (recrutements importants). Or, dans l'échantillon considéré, le plus grand établissement dominant occupe 585 personnes et le plus petit 72. Et aucun n'est véritablement en expansion. Pour 6 établissements sur 9 (66% des effectifs), la domination s'exerce d'ailleurs surtout au niveau du premier emploi.

L'absence de situations véritablement dominantes, donc par définition celle de situations de dépendance marquée, montre que l'on se situe, dans le cas du bassin d'emploi de Neuchâtel, dans un marché à faible proportion d'entreprises à bas salaires ¹⁾.

Ce sont donc essentiellement les types d'emploi offerts par les entreprises qui vont permettre de caractériser les établissements, et partant la structure du bassin d'emploi concerné. Les situations de marché complètent l'image obtenue en indiquant la manière dont un établissement se place dans les relations entre entreprises. Elles ne sont pas indispensables ici pour une analyse globale du fonctionnement du marché de l'emploi, mais elles contribuent à sa compréhension.

Arrivés à ce stade de la démarche, il est intéressant, voire indispensable, de porter la réflexion sur la dimension spatiale du marché de l'emploi, d'examiner les conceptions les plus fréquentes et de tirer les conclusions qui s'imposent à l'issue de cette analyse.

1) (Situation présentée en 1.4.2.d). C'est d'ailleurs dans cette situation que se trouve la Suisse en général, et une grande partie de ses régions en particulier. L'histoire économique récente du pays - et en particulier sa politique d'immigration - le montrent (Widmer 1978). La relation entre la politique d'immigration et l'éventail des salaires d'une part (Maillat 1968 et 1974, pp. 204s), les comportements des entreprises face au blocage de l'immigration d'autre part (Maillat/Jeanrenaud/Widmer 1977), permettent de confirmer cette hypothèse. Seule la possibilité de recourir à de la main-d'oeuvre frontalière dans certaines régions du pays explique la survie de plusieurs branches à bas salaires (Jeanmeret/Maillat 1981; Held 1982g).

CHAPITRE 3: LA DIMENSION SPATIALE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

3.1. LA DELIMITATION DE MARCHES LOCAUX ET DE BASSINS DE MAIN-D'OEUVRE

3.1.1. Les principales conceptions existantes

De nombreuses raisons ont été signalées dans les chapitres précédents pour lesquelles il est opportun de définir des bassins d'emploi: statistiques, prévisions, politiques et aussi recherches scientifiques.

Plusieurs conceptions ont été proposées dans ce sens:

a) Les régions administratives ou régions-plans

Ces approches ne sont pas basées sur les seules variables du marché du travail. Les critères utilisés se réfèrent plutôt à des découpages administratifs préexistants (cantons, districts, etc.), à la situation géographique et aux problèmes rencontrés (régions-LIM¹⁾, régions-Bonny²⁾, etc.) ou à la pratique des acteurs (zones d'intervention des organisations professionnelles ou syndicales, etc.). On prend alors comme espace d'analyse et d'action des zones existant a priori.

b) Les régions homogènes

Les néo-classiques ont considéré que c'est le coût de la mobilité du travail qui est responsable des discontinuités et qui justifie l'existence de marchés régionaux du travail distincts, au sein desquels les mécanismes du marché continuent de fonctionner. Vu la diversité des variables qui peuvent entrer en jeu, plusieurs types d'espaces homogènes ont été définis. Les critères qui ont été utilisés sont liés

1) Régions définies dans le cadre de la Loi fédérale sur l'aide en matière d'investissement dans les régions de montagne du 28 juin 1974.

2) Nom donné aux régions pouvant bénéficier de l'Arrêté fédéral instituant une aide financière subsidiaire en faveur des régions dont l'économie est menacée du 6 octobre 1978.

aux hypothèses du modèle classique qui ont fait l'objet des plus vives critiques:

- Homogénéité du travail: espaces basés sur la qualification, sur la profession, sur le sexe et/ou l'origine, sur l'âge, etc.
- Transparence du marché: espace tenant compte du coût de la diffusion et de la recherche d'information.
- Atomicité des parties: espaces définis par l'appartenance à certaines grandes entreprises (marché interne des banques p.ex.) ou l'affiliation à un syndicat.
- Mécanisme des prix: espaces dans lesquels le taux de salaire est uniforme.

D'autres critères ont encore été utilisés pour constituer des régions homogènes (par exemple: branches, types d'entreprise, aire de recrutement d'un appareil de formation, etc.).

Ces approches n'ont guère eu de retombées pratiques, dans la mesure où il s'agissait surtout d'espaces abstraits.

c) Les régions polarisées

A la recherche d'une définition générale et aisément applicable du bassin d'emploi, ce sont surtout aux flux pendulaires qu'aménageurs et économistes se sont arrêtés. Ils ont cherché à identifier, vu la faible mobilité de la main-d'oeuvre, un espace tenant compte des contraintes de transport et de logement. Ils désiraient ainsi délimiter des zones d'attraction sur la base du comportement de la main-d'oeuvre. Les déplacements entre lieu de résidence et lieu de travail mettent en évidence l'aire maximale dans laquelle les salariés ayant un domicile fixe acceptent un emploi, car ces déplacements doivent avoir une durée et un coût limités.

Les avantages de ces découpages sont les suivants:

- Les régions sont plutôt petites.

- Les flux sont généralement polarisés autour d'un centre d'une certaine taille, ce qui garantit une relative stabilité du découpage et une densité minimale d'emplois.
- La réflexion porte à la fois sur le lieu de domicile et sur le lieu de travail. On inclut de la sorte le phénomène important de la localisation résidentielle. Par ailleurs, la zone ainsi délimitée constitue un espace dans lequel les individus sont, en principe, prêts à se déplacer.
- Les mouvements pendulaires sont l'un des éléments du comportement de la main-d'oeuvre et appartiennent au fonctionnement même du marché de l'emploi.

De nombreuses méthodes ont été développées pour définir des espaces aussi pertinents que possible sous la contrainte d'une couverture complète de l'espace national ¹⁾. Bien que ces méthodes soient les plus satisfaisantes par rapport aux données disponibles et que le résultat ait un sens d'un point de vue analytique, plusieurs limites à ce genre d'approches méritent d'être signalées ²⁾:

- Les modes de transport et la durée des trajets ne sont pas introduits dans l'analyse et cachent ainsi les comportements réels des individus dans l'espace géographique.
- Il faut définir des seuils, c'est-à-dire que n % des individus qui travaillent dans une zone y résident. Mais les (100 - n) % restants ne sont pas nécessairement plus loin de leur lieu de travail.

1) Les principales méthodes utilisées ont été présentées dans: Held 1982a, Appendice A. On citera notamment: Berry 1967 pour les USA; Hall et al. 1973, Smart 1974, Coombes et al. 1979 pour le Royaume-Uni; Micheau 1978 et 1981, Groupe interministériel 1979, Mallet 1980 et Gambier/Vernières 1982 pour une synthèse des travaux en France; Klemmer/Kraemer 1975 et G. Buttler 1975 pour l'Allemagne.

2) Voir aussi Mallet 1978, pp. 87s, Gambier/Vernières 1982, pp. 129s et Coing 1982, pp. 66s.

- On risque de réunir dans un même espace des zones qui n'ont rien à voir ensemble. Ainsi, une zone A peut être polarisée sur B et sur C, mais B n'est pas polarisée sur C. Faut-il alors réunir des espaces partiellement superposés, mais qui n'ont en commun que cet espace polarisé? Ce problème se pose en particulier dans le cas de zones fortement urbanisées.
- On généralise un comportement, valable pour la majorité des travailleurs, à l'ensemble des catégories de main-d'oeuvre. Or, les catégories ont une mobilité géographique très variable. Les aires d'emploi de chaque groupe de travailleurs sont toutes différentes. La moyenne n'a de ce fait guère de signification économique.
- Le recours au critère des mouvements pendulaires pour la détermination de bassins de main-d'oeuvre est aussi fondé sur l'hypothèse discutable que les déplacements quotidiens des individus, et les emplois qu'ils occupent, correspondent à leurs plus grandes préférences, dans le cadre des limites de leur situation personnelle et de leur système d'objectifs. Cette hypothèse s'impose pour que l'utilisation de données passées puisse servir à la définition d'espaces utilisables en vue d'une planification.
- Dans les zones périphériques à tissu industriel dispersé et qui ne comprennent aucun centre véritable, les espaces définis seront soit très petits, soit n'auront guère de sens pour la plupart des travailleurs qui y résident.

Au-delà de ces limites, l'intérêt du recours à des bassins de main-d'oeuvre définis à partir des flux pendulaires dépend de plusieurs conditions, qui ne sont que rarement remplies:

- La délimitation du bassin de main-d'oeuvre doit être accompagnée de relevés statistiques systématiques et complets.
- Les espaces ainsi définis doivent être considérés comme une base pour la mise en oeuvre d'une politique économique adaptée.

- Le découpage de l'espace n'est sujet à aucune modification fondamentale, même en cas de fortes mutations structurelles.

3.1.2. La délimitation de bassins de main-d'oeuvre en Suisse

En Suisse particulièrement, le bassin de main-d'oeuvre n'a pas été retenu de manière systématique. Le système fédéraliste favorisant les cantons ¹⁾, l'existence d'axes d'urbanisation relativement continus et le faible développement de l'économie du travail constituent quelques explications possibles de cette situation.

Sur le plan scientifique, les espaces qui ont été délimités ont généralement été fondés sur la notion de région polarisée ²⁾. Les premiers travaux ont permis de construire en Suisse 48 "régions marché du travail" considérées comme stables, reflétant la qualité des communications et la topographie (Werczberger 1964).

Dans la mesure où le premier découpage s'est révélé peu satisfaisant dans les parties montagneuses du pays, les 48 régions initiales ont été subdivisées (surtout dans les régions de montagne) en un total de 88 régions. Des critères (topographie, densité, etc.) ont été utilisés pour cette désagrégation de régions polarisées en sous-régions plus homogènes (ORL 1971).

1) Les bassins de main-d'oeuvre enjambent souvent les frontières cantonales.

2) Une exception partielle apparaît dans les travaux qui ont présidé à l'élaboration de la conception directrice CK-73 (Heer 1976). Cette conception a abouti à définir un système de régions (11 métropolitaines et 2 non métropolitaines). Ces régions sont polarisées autour de centres dont le choix est établi sur la base de concepts issus de la théorie des places centrales et de critères de planification. La périphérie par contre a été définie à l'aide de flux pendulaires et de temps de transport. Au total, cette conception comprend 100 éléments de base: 13 centres supérieurs, 66 centres moyens et des régions de développement en zones de montagne. Ces dernières correspondent le plus souvent aux régions-LIM.

Récemment, la méthodologie de Werczberger a été reprise et appliquée aux données des flux pendulaires de 1970 (Lami/Leibundgut 1978). Au total, 212 régions ont ainsi été définies. Ces régions ne sont cependant pas apperues comme pertinentes dans tous les cas. En effet, certaines régions de montagne n'ont pu être rattachées à aucun centre. Il semble que le critère des flux pendulaires devrait être remplacé dans ce cas par des variables de type administratif ou politique.

Le développement des méthodes statistiques disponibles sur ordinateur a conduit de nombreux auteurs à chercher à s'abstraire de schémas a priori et à laisser "parler" les données ¹⁾. Une tentative dans ce sens a été réalisée récemment en Suisse (Sheldon 1980). La méthode qui a été retenue pour constituer des bassins de main-d'oeuvre est la classification hiérarchique ascendante ²⁾. Cette méthode fusionne deux à deux les communes qui ont les profils de pendulaires les plus proches.

Les résultats sont présentés sous la forme d'un arbre hiérarchique (ou "dendrogramme"), qui permet de visualiser la manière dont se structurent les données. On n'arrive pas à définir de la sorte une partition optimale en k classes. Le nombre de classes peut cependant être déduit de l'examen des niveaux de fusion entre les communes (ou groupes de communes).

Cette méthode est très attractive, car elle donne l'impression que les diverses phases du processus sont contrôlées. Il s'agit là cependant d'une grande illusion. En effet, les méthodes multivariées où une certaine structuration initiale n'est pas imposée et qui ne sont pas contrôlées par d'autres procédés peuvent conduire à des résultats surprenants. On sait notamment que si une mauvaise classe est formée, il n'y

1) Notamment INSEE (cité par Micheau 1981 et Gambier/Vernières 1982); G. Buttler 1975; Coombes et al. 1979 et C.U.R.D.S. 1979.

2) Voir la présentation de cette méthode dans l'Annexe 3.

a pas moyen de la modifier. Toute "erreur" influence donc les résultats ultérieurs. Les communes périphériques pour leur part ne peuvent que difficilement être rattachées au centre le plus proche. Ensuite, les effectifs concernés sont très faibles dans certaines communes. Une personne de plus ou de moins vers une destination risque de modifier considérablement le profil des pendulaires ¹⁾. Enfin, la continuité de l'espace n'est pas garantie, puisque la méthode ne considère en fait aucune variable géographique.

L'auteur a certes testé diverses stratégies d'agrégation ²⁾ (pour retenir finalement la seule raisonnable), mais pas diverses méthodes. Or, qui a utilisé la classification automatique connaît aussi ses limites. Il aurait notamment été souhaitable de comparer les résultats avec ceux obtenus par une méthode de partitionnement ³⁾.

La région-test choisie (le canton du Tessin) ne semble d'ailleurs pas optimale pour le but visé. En effet, il s'agit d'une région au profil géographique très marqué, avec de nombreuses communes montagnardes et quelques pôles évidents. Cet espace est par définition structuré par les axes de transport. Par ailleurs, les données du RFP ⁴⁾ de 1970 ne prennent pas en considération les travailleurs frontaliers (puisque le RFP ne concerne que les personnes domiciliées en Suisse). Or, le nombre de frontaliers est considérable.

La démarche de Sheldon apparaît finalement un peu comme un exercice de style. En effet, pour qu'un découpage géographi-

1) La valeur médiane est de 9 pendulaires par commune dans la région-test. On peut donc douter de la pertinence du rattachement d'au moins 50% des communes. La variable utilisée montre aussi ses limites, puisque seule une petite partie de la population se déplace pour aller travailler.

2) Annexe 3 (3.2.).

3) Annexe 3 (3.3.).

4) Recensement Fédéral de la Population.

que soit utile, il faut qu'il soit intégré à une démarche d'ensemble et qu'il corresponde (ou soit susceptible de correspondre) à des régions-plans et à des espaces pour lesquels des informations statistiques sont ou pourraient être prélevées.

Ce travail devait en principe s'inscrire dans une démarche globale, qui consistait à élaborer des bilans prévisionnels par région ¹⁾. Or, on sait ²⁾ que la méthode des bilans n'a de sens que dans des régions d'une certaine taille, lesquelles ne correspondent absolument pas aux bassins de main-d'oeuvre souvent très petits qui caractérisent les régions de montagne. Le déroulement séparé des travaux conduit alors assez normalement à une impasse. Cette constatation n'aurait cependant pas dû servir à évacuer la dimension spatiale, mais aurait plutôt dû contribuer à élargir la réflexion et à intégrer en un tout cohérent les diverses dimensions.

La méthode utilisée a notamment eu pour mérite de révéler les difficultés et les limites de tout découpage spatial, l'existence de discontinuités (dues à la topographie des lieux, aux réseaux de transport et/ou à l'offre d'emploi) et par conséquent le fait que l'espace délimité ne pouvait être considéré comme homogène.

3.2. DU MARCHÉ LOCAL AU SYSTÈME LOCAL DE L'EMPLOI

D'une manière générale, pour qu'un découpage de l'espace soit significatif pour une analyse du marché de l'emploi au niveau local, il faut que chacune des régions ainsi définies présente les trois caractéristiques suivantes:

1) Projet présenté au FNRS (PNR "Problèmes régionaux") par la "Forschungsinstitut Arbeitsmarkt" de l'Université de Bâle.

2) Held/Maillat 1983, chapitre 1.

- a) un haut degré de mobilité intra-régionale
- b) une faible ouverture sur les autres régions
- c) un découpage stable dans le temps

La mobilité interne et l'ouverture des régions sont généralement appréciées à l'aide des flux pendulaires, ce qui semble discutable si l'on se réfère aux résultats de l'analyse de fonctionnement ¹⁾. La stabilité d'un découpage dans le temps ne pourrait être appréciée qu'en appliquant la même méthode à deux dates différentes. Quelques exemples issus de l'étude sur Neuchâtel ont clairement démontré que les frontières entre deux bassins n'ont de sens que pour les centres des régions ²⁾ et qu'elles sont sujettes à d'importantes modifications dues à l'évolution des moyens de transport et au dynamisme économique régional.

Les conditions posées ne peuvent finalement être remplies que dans des agglomérations urbaines isolées géographiquement les unes des autres, et éventuellement dans leur proche périphérie. En revanche, les zones intermédiaires peuvent subir de grands changements à la suite de l'implantation ou de la fermeture d'établissements importants ou d'une variation notable de l'offre d'emploi.

On se trouve donc confronté à un important dilemme. D'un côté, on voit qu'il n'existe aucun découpage spatial qui soit véritablement satisfaisant d'un point de vue scientifique. De l'autre côté, de tels découpages sont nécessaires à des fins statistiques, prévisionnelles et de politique régionale (économique et de l'emploi). Cette situation ne peut être résolue que par une séparation des deux approches:

1) Partie II, chapitre 5.

2) Held 1982c (7) et Held 1982g (3).

a) Dans la conception officielle du bassin de main-d'oeuvre, il faut délimiter des espaces pour lesquels des objectifs peuvent être fixés et des moyens mis en oeuvre pour les atteindre. Il faut donc recourir à des zones déjà institutionnalisées ou susceptibles de le devenir. Les développements les plus récents de la recherche en matière de politique régionale ont en effet montré le rôle essentiel de la mise en oeuvre des mesures et de l'identité régionale ¹⁾. Il ne suffit donc pas de disposer de bonnes mesures dans de bonnes régions s'il n'y a pas les personnes pour les appliquer ni la volonté de le faire. Les limites de tout découpage géographique devront cependant être gardées à l'esprit.

b) La seconde conception repose sur la constatation que l'analyse de la structure et du fonctionnement du marché de l'emploi s'inscrit dans l'espace par le biais de la structure des localisations des emplois et de la population, et par l'origine et la destination des flux de main-d'oeuvre. L'existence de limites entre sous-marchés distincts (régions) disparaît, pour faire place à une vision plus complexe. Une région ne possède donc pas un marché régional, mais constitue un lieu dans lequel des marchés différents - par le type d'emplois et de main-d'oeuvre concernés, et partant par l'espace dans lequel ils s'inscrivent - se superposent et "interagissent". C'est aussi un lieu où les logiques économiques des partenaires au marché s'inscrivent dans des espaces différents, ce qui influence le jeu des rapports de forces. En particulier, les relations entre entreprises et les stratégies de mobilisation de la main-d'oeuvre occupent une place importante. C'est donc surtout un mode de fonctionnement qui permet de définir des espaces et non l'existence de frontières.

1) Voir p.ex. M. Bassand (éd.) 1981.

L'espace local ne constitue alors plus une zone fixe et immuable; mais un espace significatif (par rapport à l'emploi) pour la majorité des entreprises et des travailleurs. Il devient surtout un champ d'observation de flux de main-d'oeuvre, qui ne peuvent être compris qu'au travers des comportements des agents (surtout des entreprises) et de la logique économique qui les détermine.

La notion de marché local (ou régional) de l'emploi n'est alors plus correcte, puisqu' elle est basée sur l'hypothèse de limites précises entre bassins au sein desquels les mécanismes de marché fonctionnent entre une offre et une demande locale. Le marché national était dans cette conception la somme de n sous-marchés indépendants.

Le marché national est au contraire défini comme "une configuration spatiale particulière de lieux d'échange plus ou moins interdépendants" (Mallet 1980, p. 136). Il devient clair alors que l'espace local fait partie d'un seul marché de l'emploi, mais dont les modes de fonctionnement locaux sont différents. Les spécificités du fonctionnement du marché de l'emploi dépendent essentiellement de la constellation d'établissements (définis par le type de postes offerts et par leur situation de marché) localisée dans un espace donné, de la topographie des lieux, des infrastructures, de l'influence d'autres agents régionaux importants (système de formation, système politique, syndicats, organisations professionnelles, etc.), de l'identité régionale et de la tradition culturelle. Le marché de l'emploi n'en est plus vraiment un. Les analyses locales ont montré quelles variables, oubliées par les économistes, devaient être réintroduites et quelles conceptions devaient être modifiées.

Une constatation similaire a conduit très récemment plusieurs auteurs à remplacer le terme de marché local par celui de "système local de l'emploi" ¹⁾.

1) Notamment Mallet 1980, pp. 229-254; Gambier/Vernières 1982, pp. 136-149; Destefanis 1982.

Au stade actuel de la recherche, les analyses parviennent à montrer la nécessité de l'articulation des diverses variables, mais pas à les intégrer dans "...un modèle compréhensif que seule une théorie rendant compte des divers modes d'affectation de la main-d'oeuvre est à même de fournir." (Gambier/Vernières 1982, p. 148).

CONCLUSION GENERALE

CONCLUSION GENERALE

1. ECONOMIE DU TRAVAIL ET STRUCTURES LOCALES

La prise en considération de structures constitue certainement l'une des principales difficultés rencontrées par la science économique. Il en va évidemment de même en économie du travail. Dans le modèle néo-classique, les structures apparaissent surtout sous la forme de structures de prix déterminés au sein de sous-marchés géographiques ou catégoriels. Le caractère "a-spatial", "a-historique" et "a-institutionnel" de ce modèle lui confère certainement une validité générale, mais son pouvoir explicatif et prédictif devient par là-même extrêmement limité. En effet, le nombre de variables à prendre en compte est bien plus élevé que celui dont le modèle tient compte, et il n'est pas toujours possible de considérer les processus en termes d'imperfections et de les incorporer au modèle. C'est au niveau local qu'on perçoit le plus clairement que les forces du marché ne constituent qu'une variable parmi beaucoup d'autres, et que de nouvelles bases théoriques sont nécessaires.

On a alors examiné les travaux des institutionnalistes et des segmentaristes. Les premiers ont mis l'accent sur les forces institutionnelles qui gouvernent souvent l'allocation et la rémunération des travailleurs. Les seconds ont pour leur part mis en évidence la création et la reproduction de discontinuités, dont l'existence s'oppose aux hypothèses d'homogénéité et de mobilité du modèle concurrentiel. On ne peut cependant guère parler au sujet de ces axes de recherche de modèles, car adopter une approche institutionnelle et historique s'oppose presque par définition à une formalisation importante. Toutes les tentatives qui ont été faites dans ce sens ont abouti à une image statique et simpliste des processus, laquelle ne contribuait alors plus significativement à une meilleure compréhension de la réalité. Les recherches empiriques ont pour

leur part été victimes de cette situation. L'imperfection des modèles à tester et des données traitées explique en bonne partie la portée très réduite de leurs résultats.

Pour l'analyse de structures locales du marché de l'emploi, à laquelle tendait toute cette recherche, on n'a donc pu retenir qu'un état d'esprit - chercher à comprendre les structures dans leur contexte propre - quelques hypothèses - telles que celle de l'existence d'une structure des flux de main-d'oeuvre - et concepts - en particulier ceux de chaînes de mobilité et de politiques d'emploi des entreprises - afin d'entamer une investigation empirique personnelle.

2. STRUCTURES LOCALES ET CHAINES DE MOBILITE

Le principal résultat de toute la démarche réside certainement dans la mise en évidence de structures locales du marché de l'emploi, qui s'imposent autant aux entreprises qu'aux travailleurs. Cette structuration ne prend généralement pas la forme d'une dualisation simple. Elle n'apparaît d'ailleurs clairement que lorsqu'on considère les comportements de mobilité des travailleurs sur les emplois, et plus précisément les flux de main-d'oeuvre entre postes de travail. On peut parler de structures dès que les flux font preuve de permanence et de régularité.

On a pu montrer que ces flux ne suivent pas des voies aléatoires. En conséquence, on a proposé d'utiliser le concept de "chaînes de mobilité". Ce concept permet en effet de procéder à une analyse détaillée du fonctionnement du marché de l'emploi dans un espace donné, et ceci pour toutes les catégories de travailleurs et de postes de travail.

Pour tenir compte de la main-d'oeuvre féminine et des travailleurs saisonniers, on peut identifier les points d'entrée et de sortie du marché, la durée des relations d'emploi et la précarité des postes. Lorsque les travailleurs ont une vie active complète, c'est par rapport à la notion de carrière que les emplois sont caractérisés. La plupart des travailleurs

se stabilisent en effet progressivement au cours de leur vie active, mais dans certains emplois seulement, surtout à la suite de l'acquisition de qualifications spécifiques à une entreprise ou à une industrie, ou à la suite de l'accès à certains emplois sûrs et garantissant une bonne rémunération.

Pour les travailleurs sans formation professionnelle et pour ceux dont la qualification n'ouvre l'accès qu'à un nombre d'emplois très restreint et sans perspectives promotionnelles (boulangers, bouchers, coiffeurs, etc.), le début de la vie active est souvent marqué par une forte mobilité et par la précarité des emplois occupés. Cette instabilité est due à la fois aux aspirations de ces groupes de jeunes travailleurs (liberté, voyages, voiture, sorties, etc.) et aux politiques de recrutement des firmes, qui refusent fréquemment d'engager des jeunes pour occuper des emplois stables. Les entreprises attribuent ainsi souvent à toute une catégorie d'individus définis par une ou plusieurs caractéristiques un comportement qui ne concerne qu'une partie d'entre eux. Les emplois occupés ne semblent guère avoir de succession logique, sinon qu'on en attend une modification des comportements et des aspirations et une expérience de travail en général ¹⁾. Dans plusieurs cas, la formation professionnelle ne joue guère de rôle, sauf peut-être si les entreprises pensent que les jeunes qui disposent d'un diplôme sont capables d'acquiescer plus rapidement que les autres les qualifications requises. La stabilisation ou l'entrée dans un marché interne devient possible à la fin de cette période. Ces résultats concordent pratiquement avec ceux trouvés par P. Osterman (1980) dans son enquête réalisée dans la région de Boston. Le modèle du double marché du travail rend relativement bien compte de ces situations.

L'accent principal de la présente étude a été placé davantage sur les chaînes de mobilité des travailleurs qualifiés, dont

1) P. Osterman (1980, p. 20) utilise le terme de "moratorium" pour caractériser cette phase.

la forme est le plus souvent ascendante. Des améliorations de statut ou des promotions notables peuvent en effet être acquises en changeant d'emploi (donc d'entreprise). Les deux notions centrales deviennent désormais celles d'acquisition et de valorisation de la qualification, l'une et l'autre permettant d'améliorer son revenu et son statut ¹⁾.

Dans le cas de PME - qui sont très nombreuses dans les régions industrialisées à activités spécialisées et techniques ²⁾ - les fonctions d'acquisition et de valorisation de qualification sont en bonne partie dissociées. Elles induisent des flux de main-d'oeuvre entre entreprises. Ces flux diminuent en principe avec l'âge des travailleurs (l'enquête sur Neuchâtel ne permet cependant pas de l'affirmer). L'enchaînement des emplois occupés par les travailleurs est généralement cohérent et traduit des passages privilégiés menant vers de "meilleurs emplois". C'est ce qui différencie le plus les chaînes de mobilité des qualifiés de celles des non-qualifiés ³⁾. La mobilité entre entreprises peut aussi s'accompagner d'une diffusion de techniques de production ou d'idées nouvelles, qui peut induire une dynamisation du potentiel régional de production.

Les conséquences de l'analyse sur la politique de l'emploi et sur la politique régionale sont nombreuses:

- La problématique de l'insertion dans la vie active apparaît comme cruciale pour les jeunes qualifiés, afin qu'ils ne perdent pas leurs compétences et même qu'ils parviennent à les améliorer.

- 1) Il est évident que toutes les professions ne tombent pas dans cette catégorie, parce qu'elles ne conduisent pas toutes à des emplois à niveau de qualification plus élevé. On pense en particulier aux services à la population mentionnés ci-dessus.
- 2) La région de Neuchâtel est partiellement de ce type.
- 3) Il faut souligner que la main-d'oeuvre qualifiée est nombreuse en Suisse et que les emplois non-qualifiés ont très souvent été occupés par des étrangers et des femmes. Ceci explique pourquoi la catégorie des qualifiés a été privilégiée dans cette analyse.

- Les non-qualifiés en revanche devraient pouvoir disposer, lorsqu'ils en expriment vraiment le désir, de possibilités de se stabiliser, notamment en acquérant une formation au sein de l'entreprise et en bénéficiant de possibilités de promotions. Les efforts doivent porter dans ce cas sur les individus qui n'ont pas réussi à se stabiliser avant l'âge de 25 ou de 30 ans, et non pas sur la transition école-emploi.
- L'existence d'un nombre suffisant d'emplois d'arrivée pour qualifiés suppose un certain dynamisme économique et l'existence dans la zone d'entreprises ayant des exigences élevées en matière de qualifications. Il est donc difficile à ce niveau de dissocier la "gestion des chaînes de mobilité" d'une politique régionale visant à favoriser l'innovation et le développement technologique.
- Une telle politique s'inscrit clairement dans une temporalité de longue durée. Dans le court terme, et notamment en période de stagnation, voire de crise, des choix risquent de s'imposer quant aux emplois à soutenir. Faut-il privilégier la formation, l'insertion, la stabilisation ou les promotions? La réponse dépend évidemment du contexte institutionnel (par exemple l'ancienneté constitue le critère de décision principal aux Etats-Unis), mais aussi de la politique générale menée dans la région et des spécificités de ses structures. On ne parle intensément de ces problèmes que depuis les années 70, moment à partir duquel la question s'est posée en termes de jeu à somme nulle. En Suisse, la sortie du marché d'étrangers et de femmes a considérablement réduit la dimension du problème. Il n'en sera cependant pas de même à l'avenir.
- La problématique des chaînes de mobilité conserve aussi toute sa pertinence lorsque se modifient profondément la nature et le contenu des emplois, comme ce fut le cas dans plusieurs branches industrielles à la suite des mutations technologiques qui ont débuté dans les années 70. Il convient

dans ce cas d'examiner les "maillons" de chaînes de mobilité, voire les chaînes de mobilité entières, qui sont menacés. Des phénomènes cumulatifs (incidences de l'absence de certaines catégories de travailleurs sur des activités non affectées directement par le processus) peuvent en particulier apparaître et aggraver la situation. Les mesures à prendre vont évidemment varier selon les cas, c'est-à-dire selon l'ampleur du problème, selon la nature des qualifications touchées et selon l'évolution différentielle de l'emploi dans les divers secteurs d'activité. La constante parmi ces mesures réside dans le fait qu'il faut chercher, par tous les moyens, à préserver le potentiel de développement régional, à éviter les phénomènes de destructuration et surtout à remplacer les activités en déclin par des activités nouvelles. Ceci porte le problème au niveau des entreprises, parce qu'on ne peut remplacer en période de crise un grand nombre d'emplois menacés par un nombre suffisant d'emplois créés dans des activités nouvelles. Un soutien temporaire d'entreprises en difficultés peut ainsi s'avérer indispensable. Ceci suppose cependant que la politique régionale constitue l'une des pierres d'angle de l'édifice que forme une politique industrielle nationale (stimuler le développement national en dynamisant les potentiels régionaux de développement). La mobilité de la main-d'oeuvre est dans cette conception une condition pour un bon fonctionnement du marché de l'emploi et non un remède aux déséquilibres interrégionaux. Si l'on n'adopte pas l'ensemble de cette vision, un conflit d'objectifs entre nation et régions est imminent. La recherche d'équilibres locaux réduit alors le niveau d'équilibre global et l'efficience du système ¹⁾.

- Le même schéma peut servir à étudier les modifications dans le temps des catégories de main-d'oeuvre occupant certains groupes d'emplois. C'est évidemment l'examen des groupes

1) Voir à ce propos Held/Maillat 1983 (Partie I, chapitre 10).

d'individus occupant des emplois de mauvaise qualité qui est le plus répandu dans la littérature: main-d'oeuvre rurale, immigrants, minorités, femmes, etc.¹⁾. On entre par là dans le domaine de l'analyse de l'offre de travail, qui n'a guère été abordée dans cette étude. Cette analyse est sans aucun doute passionnante, mais réclame une perspective historique bien plus longue. Elle introduit aussi une dimension sociologique et politique. Ses implications en termes de politique de l'emploi sont délicates, parce que tout le problème du changement économique et social est sous-jacent à ce débat.

Dans tous les cas, l'analyse en termes de chaînes de mobilité permet de révéler des phénomènes de structuration évidents. On préfère ce terme à celui de segmentation, parce que l'idée de discontinuités s'y trouve représentée, que la forme de la segmentation n'est pas postulée a priori, que l'on est plus loin de la notion de sous-marchés strictement compartimentés, qui conduit souvent à une vision simpliste et statique de la réalité et que l'on peut introduire dans la démarche l'agent "entreprise".

3. STRUCTURES LOCALES ET ETABLISSEMENTS

Même si le concept de chaînes de mobilité apparaît comme très satisfaisant au niveau local, on ne peut pas pour autant arrêter l'analyse à ce stade-là. En effet, les emplois ne peuvent être dissociés des établissements dans lesquels ils se trouvent. S'il est possible de ne considérer que des agrégats dans une analyse globale (nationale), tel n'est plus le cas lorsqu'on adopte une perspective locale. C'est ainsi que les meilleurs emplois peuvent disparaître d'une région en cas de fermeture d'un seul établissement, par exemple dans le cadre de mesures de restructuration survenant au sein d'une grande entreprise. Par ailleurs, c'est au niveau de l'établissement ou de l'entreprise que sont fixées les caractéristiques

1) Voir p.ex. Fiore 1979 et Sabel 1982.

des postes (règles d'accès, rémunération, contenu, perspectives promotionnelles, etc.). Enfin, on constate au niveau local combien il est difficile de parler, comme les économistes aiment tant le faire, des comportements des entreprises en général. Il faut en effet s'intéresser aux particularités de ces comportements et à la manière dont les entreprises s'intègrent dans la structure locale et s'adaptent au changement.

Dès qu'une zone dépasse une certaine taille, il n'est cependant plus possible de considérer chaque établissement un à un. Il convient de tenter de les regrouper de la manière la plus pertinente possible. On construit alors une typologie. Le critère qui a été retenu dans cette étude est la position des établissements sur les diverses chaînes de mobilité, en d'autres termes le type de postes qu'ils offrent.

L'intérêt d'une typologie des établissements réside surtout dans une simplification notable de la démarche analytique et dans la possibilité de représenter le marché de l'emploi comme un système d'établissements entre lesquels (et au sein desquels) les travailleurs changent d'emploi dans un ordre prévisible. Il semble même possible, d'après les résultats de l'analyse, d'affecter les établissements à l'un ou l'autre des types à l'aide d'un petit nombre d'indicateurs simples. Si ce résultat était confirmé par d'autres études, cela signifierait qu'il ne serait plus nécessaire de procéder à toutes les phases de la démarche pour obtenir une bonne représentation de la structure et du fonctionnement du marché de l'emploi. Un bon cadrage historico-statistique - par exemple à l'aide d'une comptabilité locale de l'emploi - semble cependant constituer une condition pour l'obtention de résultats fiables et comparables dans le temps et entre régions. Il faut enfin signaler que les difficultés liées à une dynamisation de l'analyse sont apparues comme solubles.

Au-delà de la vision fonctionnelle qui est livrée par la méthode et par les concepts préconisés ci-dessus apparaissent encore des phénomènes de hiérarchisation entre établissements.

C'est la problématique des situations de marché qui a été développée dans la dernière partie. La nature des relations entre établissements dans un espace donné dépend de la structure des localisations. L'entente, la complémentarité et des politiques de mobilisation de la main-d'oeuvre sont les plus fréquentes dans des espaces à tissu industriel dispersé. La concurrence s'observe surtout dans des zones urbaines ou industrielles concentrées, dans lesquelles les emplois sont relativement homogènes. Enfin, les relations de domination/dépendance surviennent souvent lorsqu'un grand établissement vient s'implanter dans une région et applique une grille de salaires uniforme au sein de l'entreprise ou qu'il offre de meilleures perspectives de promotions et de stabilité qui le rendent plus attractif aux yeux de la main-d'oeuvre et lui permettent de sélectionner à l'embauche.

La prise en considération des situations de marché des établissements permet d'introduire à la fois une perspective explicative et une dimension spatiale. Son utilisation dans l'analyse a été prévue de manière complémentaire aux développements relatifs aux chaînes de mobilité. Une inversion de la démarche est cependant opportune lorsque les flux sont peu nombreux ou entièrement polarisés par une seule grande entreprise.

4. DES PROMESSES ET DES QUESTIONS

La construction de typologies constitue une première étape dans la voie de la proposition d'un modèle général d'analyse de la structure et du fonctionnement du marché de l'emploi. Certains lecteurs considéreront - probablement avec raison - que les typologies proposées sont encore beaucoup trop complexes. On a vu que des simplifications sont possibles selon le problème à étudier. Dans certains cas, on se contentera même du schéma dualiste. Il semble cependant prématuré de procéder à de telles simplifications à une large échelle, parce que deux questions restent en suspens:

- Dans quelle mesure les typologies proposées sont-elles valables dans d'autres espaces (régions ou pays)?

- Comment les structures locales se modifient-elles dans le temps, notamment lors de périodes de mutations technologiques et structurelles?

D'autres travaux dans ce sens sont donc encore nécessaires avant que l'on puisse envisager d'une part la constitution d'un modèle général qui tienne compte des particularités locales, et d'autre part la réalisation d'études locales dont les résultats aient une portée générale. Il semble cependant que le concept de "système local de l'emploi" soit particulièrement prometteur pour atteindre un tel objectif.

Le chômage, qui préoccupe les économistes du travail et les "macro-économistes" depuis plusieurs années, n'a pas été retenu dans cette analyse, parce qu'il ne s'agissait pas, au moment où la recherche a été réalisée, d'un problème économique important en Suisse. Il semble à première vue que la méthode permette d'incorporer sans trop de difficultés le phénomène du chômage et la mobilité descendante qui lui est souvent associée, mais il faudrait évidemment le vérifier empiriquement.

Dans tous les cas, nous pensons que cette étude, qui avait pour but de proposer des concepts et une méthode simple d'analyse de structures locales devrait contribuer à une meilleure compréhension de la réalité. Malgré la longueur du chemin qui reste à franchir, il semble que la démarche poursuivie ici ouvre des horizons nouveaux tant pour la recherche que pour la mise en oeuvre de politiques locales de l'emploi plus efficaces.

ANNEXES

ANNEXE 1: LE TABLEAU POSTES/QUALIFICATIONS

La combinaison des types de postes et des niveaux de qualification permet de former un tableau qui se présente de la manière suivante:

Tableau 1: Forme du tableau postes/qualifications

Types de postes	Niveaux de qualification	$Q_1 \dots Q_j \dots Q_7$	Structure des postes
P_1		$X_{11} \dots X_{1j} \dots X_{17}$	$X_{1.}$
\vdots		\vdots	\vdots
P_i		$X_{i1} \dots X_{ij} \dots X_{i7}$	$X_{i.}$
\vdots		\vdots	\vdots
P_{10}		$X_{101} \dots X_{10j} \dots X_{107}$	$X_{10.}$
Structure des qualifications		$X_{.j} \dots X_{.j} \dots X_{.7}$	$X_{..}$

Sur la base des informations quantitatives et qualitatives recueillies, chaque case du tableau (X_{ij}) a été évaluée selon son importance relative dans chaque établissement.

Une notation qualitative (établie à partir des informations recueillies, tant quantitatives que qualitatives) constituait le seul moyen utilisable pour apprécier l'importance de chaque case.

La notation a été effectuée sur une base de 10 points pour chaque colonne. Un point signifie qu'environ 10% des travailleurs du niveau de qualification j occupent un emploi de type i .

Les scores obtenus ont ensuite été pondérés par la structure des qualifications, de manière à donner une image correcte de l'importance de chaque case.

La méthode utilisée peut paraître très subjective, dans la mesure où l'enquêteur a lui-même, sur la base d'un ensemble d'informations, procédé à la notation du tableau.

Cependant, cette méthode était pour plusieurs raisons la seule utilisable au stade actuel de la recherche dans le domaine:

- Il n'existe pas de combinaison d'indicateurs reconnue pour déterminer une typologie des établissements.
- La part de subjectivité dans une analyse sur la base d'indicateurs est en fait au moins aussi importante que celle qui a caractérisé cette démarche (choix et combinaison des indicateurs).
- La fiabilité des statistiques et des autres données quantitatives est souvent surestimée. Seule une bonne connaissance des entreprises permet d'y remédier.
- Il est plus difficile de formaliser un modèle a priori que de procéder à une appréciation qualitative de la répartition de l'emploi entre les divers types de postes.

Par ailleurs, le fait de ne pas préparer directement le tableau traité, mais de le pondérer par la structure des qualifications, réduit la part de subjectivité de la méthode de codification. Il est en effet très difficile de construire a priori une typologie d'établissements sur un tableau non pondéré et de biaiser ainsi la notation, car les ordres de grandeur ne sont pas respectés.

Le tableau de base comprend, pour chaque entreprise, 70 variables (10 types de postes x 7 niveaux de qualification). La valeur de la variable ij (ou de la case ij du tableau) pour l'observation k correspond à la proportion de l'emploi de la firme k dans le type de poste i et pour le niveau de qualification j . Le total des lignes ($X_{i.}$) ¹⁾ correspond à l'importance relative du type de postes i , tandis que le total des colonnes ($X_{.j}$) ²⁾ représente la structure des qualifications. Par la pondération qui a été effectuée, le tableau de notes

$$1) \quad X_{i.} = \sum_j X_{ij}, \quad i = 1, 10$$

$$2) \quad X_{.j} = \sum_i X_{ij}, \quad j = 1, 7$$

initial (valeur de 70 pour chaque entreprise) a été transformé en tableau de fréquences, exprimé en pourcentage. Chaque observation possède donc un poids similaire. Une entreprise de 1'000 personnes est traitée comme une entreprise de 25 personnes. Ce choix a été imposé par l'objectif de l'analyse, qui consiste à mettre en évidence des structures d'emploi typiques.

La forme et la structure du tableau postes/qualifications pour l'ensemble des établissements de l'enquête sont présentées dans le tableau 2.

Des scores nuls dans 5 cases du tableau ramènent le nombre de variables à 55.

Tableau 2: Importance relative de chaque variable du tableau postes/qualifications (enquêtes)

Qualifications \ Types de postes	Cadres moyens et supérieurs	Ingénieurs, universitaires, techniciens	Cadres inférieurs	Qualifiés administratifs	Qualifiés production (ou activité principale)	Non-qualifiés hommes	Non-qualifiés femmes	Importance des types de postes
1. Postes promotionnels	4,5	0,0	5,0	0,1	0,9	1,1	0,0	11,4
2. Postes d'insertion au marché interne	0,0	0,2	0,0	0,9	2,4	0,8	0,2	4,5
3. Postes stables d'arrivée promotionnels	1,2	0,4	0,4	1,0	3,6	1,6	0,5	8,7
4. Postes stables d'arrivée	2,5	0,6	1,3	2,1	7,0	7,7	3,5	28,4
5. Postes d'ancrage	0,5	0,0	0,1	1,5	2,4	2,0	6,5	12,9
6. Postes-étape	0,6	0,4	0,3	0,4	2,6	0,1	0,1	4,6
7. Postes d'insertion et de formation	0,0	0,2	0,0	1,3	2,6	2,0	1,9	8,0
8. Postes à mobilité horizontale	0,1	0,0	0,2	1,5	2,8	4,7	4,7	14,2
9. Postes précaires liés au marché	0,0	0,0	0,0	0,1	0,5	1,0	1,8	3,3
10. Postes précaires hors marché	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,6	3,8	7,5
% Effectifs/catégorie	9,5	1,9	7,4	8,8	25,8	23,6	23,1	100,0

ANNEXE 2: LE TABLEAU SITUATIONS DE MARCHÉ/QUALIFICATIONS

Dans sa version de base, ce tableau ressemble au tableau postes/qualifications. Il compte 70 variables: 10 situations de marché x 7 types de qualifications. La valeur de chaque variable X_{ij} (case ij du tableau) pour l'observation k correspond à l'importance de la situation i pour le niveau de qualification j . Le total des lignes ($X_{i.}$) rend compte de l'importance relative de la situation de marché i dans l'établissement k ¹⁾. Le tableau présente la forme suivante pour l'ensemble de l'échantillon:

Tableau 3: Importance relative de chaque variable du tableau situations de marché / qualifications (enquêtes)

Qualifications \ Situations de marché	Cadres moyens et supérieurs	Ingenieurs, universitaires, techniques	Cadres inférieurs	Qualifiés administratifs	Qualifiés production (ou activités principales)	Non-qualifiés hommes	Non-qualifiés femmes	Importance des types de postes
1. Recrutements internes	4,5	0	5,0	0,1	0,9	1,1	0	11,5
2. Domination	0,9	0,3	0,2	0,7	2,6	1,5	1,3	7,5
3. Tension faible	1,9	0,5	0,7	3,0	6,5	5,3	4,6	22,6
4. Tension moyenne	1,5	0,6	0,7	2,8	6,4	5,5	4,9	22,5
5. Tension forte	0,5	0,4	0,5	1,1	5,1	3,5	3,4	14,4
6. Tension liée à la localisation	0,1	0,1	0,1	0,2	0,8	0,7	0,6	2,6
7. Tension atténuée - politiques recrutem.	0,0	0,0	0,1	0,2	1,6	2,9	1,2	6,0
8. Complémentarité	0	0	0	0,2	0,3	0,5	2,2	3,1
9. Tension atténuée - entente	0,1	0	0,1	0,1	1,3	2,1	0,7	4,4
10. Situation de marché d'acheteur	0,0	0	0,0	0,1	0,4	0,5	4,3	5,2

1) Le total des colonnes ($X_{.j}$) n'est pas mentionné, car il correspond strictement à celui du tableau postes/qualifications (Annexe 1).

Des scores nuls dans 7 cases du tableau réduisent le nombre des variables à 63.

La méthode de notation est semblable à celle qui a été utilisée pour le tableau postes/qualifications.

ANNEXE 3: ANALYSE DES DONNEES

1. PRESENTATION

Les techniques d'analyse des données se sont développées récemment grâce aux nouvelles possibilités offertes par l'utilisation d'ordinateurs. Ces méthodes peuvent être rangées en deux grandes familles: les méthodes factorielles et les méthodes de classification.

- a) Les méthodes factorielles ont pour objectif de représenter dans un espace à un petit nombre de dimensions (où ils deviennent des points dans un plan) des objets qui se situent dans un espace à n dimensions. Elles ont donc des caractéristiques de description et de visualisation qui facilitent l'interprétation du tableau des données.
- b) Les méthodes de classification visent à regrouper des observations en classes ou familles de classes.

Ces deux groupes de méthodes sont complémentaires. Elles apportent l'une et l'autre des points de vue différents sur les données à traiter.

En général, on commence par positionner, à l'aide des méthodes factorielles, les objets à étudier les uns par rapport aux autres dans un espace continu. Cette étape révèle l'existence de groupes, que l'on peut ensuite former à l'aide de méthodes de classification. Cependant, cette seconde étape révèle souvent des constellations dont l'analyse factorielle n'avait pas rendu compte.

2. METHODES D'ANALYSE FACTORIELLE

2.1. Introduction

Il existe trois méthodes d'analyses factorielles. La première, l'analyse factorielle classique, n'est plus guère utilisée, car elle réclame un modèle a priori assez restrictif.

La seconde, l'analyse en composantes principales, permet d'obtenir une image résumée d'un ensemble de n observations relatives à p variables numériques continues. Cette méthode est basée sur la distance euclidienne.

La troisième, l'analyse des correspondances, est la plus récente. Elle convient surtout pour obtenir la description de tableaux de contingence ou de tableaux de nombres positifs divers (par exemple tableaux codés en 0-1). La distance utilisée est celle du χ^2 . Cette méthode accorde le même rôle aux observations et aux variables. La lecture des résultats en est facilitée, car les règles d'interprétation des proximités sont les mêmes pour les deux ensembles. Cette méthode convient particulièrement bien pour détecter des structures. Enfin, la propriété d'invariance des représentations permet, sans modifier l'analyse, de remplacer deux observations semblables (c'est-à-dire qui ont un même profil) par une seule observation égale à leur somme. Il en est de même pour les variables. L'avantage est évident par rapport à l'arbitraire des nomenclatures ou des classes à former (taille des entreprises, classes d'âges d'individus, etc.).

Le choix de la méthode à utiliser varie surtout selon la nature des données. Dans le cadre de la recherche sur Neuchâtel, c'est à l'analyse en composantes principales qu'on a recouru le plus souvent. Mais, lorsqu'on a eu affaire à des effectifs ou à des classes, c'est l'analyse des correspondances qui a été utilisée.

L'objectif de cette annexe consiste à tenter d'expliquer ces méthodes et de justifier le choix de l'une ou de l'autre selon le problème à traiter, sans entrer dans trop de détails

mathématiques 1).

2.2. Principes de l'analyse factorielle

Les méthodes d'analyse factorielle servent à étudier des tableaux de données d'une certaine taille comprenant n observations (p. ex. des individus, des entreprises, des branches, des régions, etc.) et p variables (p. ex. structure de l'emploi d'une entreprise, d'une branche ou d'une région, dépenses de consommation d'individus, réponses codées à un questionnaire, etc.).

Avec deux variables, l'analyse serait aisée, puisqu'il suffirait de dessiner sur un graphe les points représentant les observations et dont les coordonnées seraient les valeurs des deux variables sur chacun des axes.

Le nombre de variables détermine la dimension de l'espace dans lequel se trouvent les observations. Dès que le nombre de variables dépasse deux, il n'est plus possible de faire des dessins et l'esprit humain ne parvient plus à considérer simultanément toutes les données. Pour voir quelque chose dans le nuage des points, on le projette alors sur un espace à deux dimensions, qui fournit une représentation accessible à notre perception. Chaque espace à deux dimensions est formé par des axes (facteurs), choisis de manière à ce que l'on perde le moins d'information possible. Le premier axe calculé doit passer par l'origine et permettre de maximiser l'inertie 2) des projections des points sur cet axe. Le deuxième axe est cherché selon les mêmes principes. Il est perpendiculaire au premier. Et ainsi de suite. Tous les axes sont orthogonaux et les vecteurs unitaires qui les engendrent forment une nouvelle base orthonormée.

1) Pour un exposé détaillé, on peut consulter l'un ou l'autre des ouvrages suivants: Lebart/Morineau/Fénélon 1979 (pp.273-353), Voile 1978 (pp. 64-167), Chardon 1981 (pp. 41-81), Guigou 1977 (pp. 127-188) et Strohmeier 1977.

2) Somme des carrés.

En pratique, on calcule au maximum 5 facteurs. Ceux-ci ne sont souvent pas tous utilisés. Les q facteurs retenus ($q \leq 5$) n'expliquent que rarement toute l'information ¹⁾. La part de la dispersion totale du nuage qui est imputable au sous-espace à q dimensions est appelée taux d'inertie ²⁾.

2.3. L'analyse des correspondances

L'analyse des correspondances ne s'applique pas à toutes les données. Il faut en effet que toutes les variables et toutes les observations aient des effectifs positifs et que le total des lignes et des colonnes ait un sens sémantique (on peut par exemple additionner des effectifs, des unités de mesures similaires, mais pas des ratios).

Les lignes et les colonnes qui représentent les observations et les variables jouent le même rôle. En effet, les données sont transformées en profils (profils-lignes et profils-colonnes), c'est-à-dire qu'on calcule leur pourcentage à l'intérieur d'une ligne ou d'une colonne.

Deux points seront proches si leurs profils sont les mêmes, indépendamment de leur importance relative. Il n'y a donc aucun effet de taille.

A chaque point est associée une masse égale à l'importance relative de l'observation (ou de la variable) dans la population. Ceci vise à tenir compte dans le calcul des facteurs des différences d'effectifs, mais sans transformer les profils.

La distance utilisée est celle du χ^2 . Cette distance prend la forme suivante dans le cas de deux distributions X_i et X_j d'une population répartie selon deux caractères qualitatifs A et J , identifiés par les indices a ($a = 1, \dots, N$) et i

1) Il faudrait pour cela $p-1$ axes pour un espace à p dimensions (variables).

2) Ce taux est égal au rapport entre la somme des q plus grandes valeurs propres et la somme des p valeurs propres de la population.

($i = 1, \dots, K - 1$):

$$\|X_i - X_j\|^2 = \sum \frac{1}{f_{a..}} \left(\frac{f_{ai}}{f_{.i}} - \frac{f_{aj}}{f_{.j}} \right)^2$$

On peut encore ajouter que:

$f_{ai} = \frac{n_{ai}}{n_{..}}$, où n_{ai} représente les effectifs de la case (ai) et $n_{..}$ le total des effectifs du tableau analysé

$f_{a..} = \frac{n_{a.}}{n_{..}}$, ou importance relative des effectifs du caractère a

$f_{.i} = \frac{n_{.i}}{n_{..}}$, ou importance relative des effectifs du caractère i.

$\|X_i - X_j\|^2$ mesure une différence structurelle entre i et j. En effet, cette distance est d'autant plus faible que les distributions du caractère A dans les sous-populations définies par les modalités i et j de J sont plus proches ²⁾.

L'origine (le centre d'inertie) correspond au profil moyen de la population.

Enfin, il faut signaler que les observations et les variables peuvent être projetées simultanément sur les facteurs retenus et utilisées pour l'interprétation.

En ce qui concerne cette dernière, il est utile de connaître quelques règles:

- Le pourcentage d'inertie d'un facteur mesure sa capacité à expliquer la structure des données. On ne peut cependant pas dire a priori qu'un pourcentage est élevé ou non. On dispose certes des résultats de simulations sur des données aléatoires ³⁾, où il apparaît que le pourcentage d'inertie

1) A peut représenter les variables et J les observations.

2) On étudie la "correspondance entre J et A" à partir d'une représentation des ressemblances et des dissemblances structurelles entre des individus i de J, par rapport au caractère A.

3) Lebart/Morineau/Tabard 1977, pp. 223-240.

diminue nettement lorsque le nombre de variables augmente, et plus faiblement lorsque le nombre des observations s'élève. Ces résultats permettent en outre d'avoir une idée du seuil à partir duquel on ne peut plus véritablement considérer qu'il y a mise en évidence d'une structure. Empiriquement, on se base souvent sur la possibilité d'interpréter les axes et sur l'écart entre les taux d'inertie des divers facteurs. C'est ainsi que l'on interprétera les facteurs dont les taux d'inertie sont proches, mais rarement ceux où cet écart est très élevé.

- Pour expliquer la signification des facteurs, on s'appuie généralement sur les contributions des variables (et/ou des observations) aux facteurs, de manière à identifier les éléments à considérer prioritairement ¹⁾.
- A l'inverse, la contribution d'un facteur à un point permet de rendre compte de la position de ce point sur le plan formé par les 2 axes factoriels retenus.
- Le signe d'un facteur n'a aucune signification analytique.
- Les proximités entre variables ou entre observations peuvent être interprétées, mais seulement pour les axes considérés. Il se peut qu'elles soient très éloignées sur un autre facteur.
- L'interprétation de la position des observations doit en principe se faire sur la base de l'interprétation des facteurs, autrement dit de la position de toutes les variables. Mais si une observation est très proche d'une variable, on peut affirmer que la valeur de l'observation pour cette variable est élevée, et inversement.

1) Cette étape est utile, car elle permet de ne pas attacher trop d'importance à des variables (et/ou à des observations) peu importantes (rôle de la masse). La contribution d'un point à un facteur est égale à la part de l'inertie sur ce facteur due à la projection de ce point.

2.4. L'analyse en composantes principales

Le principe même de l'analyse en composantes principales correspond à celui de l'analyse factorielle générale. On se contentera donc ici de mettre en évidence ses propriétés principales:

- On utilise la distance euclidienne ¹⁾.
- Les données sont toujours centrées, ce qui déplace l'origine au point moyen.
- La matrice à traiter ²⁾ est alors formée par la matrice des covariances.
- Lorsque les dispersions des variables sont très différentes, on peut de surcroît réduire les données. La matrice des covariances devient alors la matrice des corrélations entre les variables.

L'information fournie par cette matrice est déjà très utile, mais elle devient vite ininterprétable dans le cas d'un grand nombre de variables.

La recherche de facteurs correspond étroitement à ce qu'elle était dans la méthode précédente.

Quelques éléments importants méritent d'être signalés:

- L'analyse du nuage des observations se fait par rapport à leur centre de gravité. En revanche, celle des points variables peut révéler une image où tous les points sont du

1) La distance entre deux observations (ou vecteurs à m composantes, où $m =$ nombre de variables) désignées par X_{ai} et X_{bi} (avec $i = 1, m$, a et b étant deux des n observations) s'exprime dans l'espace euclidien sous la forme:

$$d^2 (X_{ai}, X_{bi}) = \sum_{i=1}^m (X_{ai} - X_{bi})^2$$

Par rapport à la distance du χ^2 , cette métrique a une propriété très importante, celle de ne pas placer toutes les variables sur un pied d'égalité ($\frac{1}{f_a}$) mais de tenir compte de leur poids relatif. Une variable secondaire ne permettra donc pas de discriminer les observations.

2) Matrice à diagonaliser $X'X$.

même côté des axes factoriels, en raison d'une corrélation élevée entre elles. Cette caractéristique laisse souvent apparaître sur le premier facteur un phénomène de taille (il opposerait par exemple les petites entreprises aux grandes, les régions périphériques aux régions urbaines, les individus pauvres (en termes de dépenses de consommation) aux riches, etc.).

- Les coordonnées des points-variables représentent les coefficients de corrélation entre les diverses variables et un facteur donné, celui-ci étant considéré comme une variable artificielle (cas de données centrées et réduites). Ces résultats sont souvent transposés dans des modèles économétriques.
- Cette interprétation ne vaut pas pour les points-observations, car une réduction est effectuée sur ceux-ci, afin de permettre une représentation simultanée des deux nuages.

2.5. Applications dans le cas de l'étude sur Neuchâtel

Pour le traitement des tableaux postés/qualifications et situations de marché/qualifications ¹⁾, c'est la méthode de l'analyse factorielle en composantes principales qui a été retenue. Aucun obstacle matériel ne s'opposait cependant à l'utilisation de l'analyse en correspondances ²⁾. Mais les données du tableau étaient déjà exprimées en pourcentage (même poids pour toutes les entreprises). Elles étaient donc du type " f_{ai} " (fréquences) et non " n_{ai} " (effectifs).

Lorsqu'elle est utilisée sur des effectifs, la distance du χ^2 élimine l'effet de la taille des variables et des observations, pour ne retenir que les caractéristiques structurales.

1) Annexes 1 et 2.

2) Toutes les données sont positives ou nulles et les sommes des lignes et des colonnes ont un sens sémantique ($f_{a.}$ et $f_{.j}$).

Lorsqu'elle est appliquée à des fréquences, elle accorde au contraire à des variables, dont les valeurs mêmes constituent un élément d'information essentiel, une importance similaire. Elle est de ce fait particulièrement sensible à des variables secondaires, mais très inégalement réparties entre les observations.

Pour éviter cet inconvénient et s'approcher le plus possible des résultats auxquels on aurait abouti en traitant des effectifs (forme habituelle des données statistiques), on a eu recours ici à la distance euclidienne (analyse en composantes principales) ¹⁾.

Les données n'ont pas été réduites. En effet, l'unité de mesure (fréquence) est partout similaire et la dispersion d'une variable constitue un élément d'information intéressant.

3. LA CLASSIFICATION AUTOMATIQUE

3.1. Principales méthodes ²⁾

Les résultats des analyses factorielles, présentés sous forme graphique, ne permettent guère d'identifier des groupes de points homogènes. Dans un espace à deux dimensions (deux facteurs), il est déjà très difficile de dire à quel groupe appartiennent les points. Cette difficulté augmente encore lorsque l'on considère simultanément plusieurs dimensions (ou facteurs). Il convient donc de trouver une méthode destinée à regrouper les points en paquets aussi homogènes que possible: l'ensemble des méthodes construites dans ce but sont les méthodes dites de classification.

1) Compte tenu des données utilisées (une observation est exprimée sous la forme d'un vecteur à m fréquences), la distance retenue est de la forme:

$$d^2 (f_{a1}, f_{b1}) = \sum_{i=1}^m (f_{ai} - f_{bi})^2$$

2) Pour un exposé détaillé de ces méthodes, on peut consulter: Chardon/Pinson 1981, Lebart/Morineau/Fénelon 1979 (pp. 361-405), Guigou 1977 (pp. 69-125), Chardon 1981 (pp. 83-102).

De nombreuses méthodes ont été mises au point, sur une base manuelle d'abord, destinées à des utilisations sur ordinateur ensuite (classification automatique). Deux groupes de méthodes fondamentalement différentes existent en matière de classification automatique:

- les méthodes hiérarchiques,
- les méthodes de partitionnement.

Dans les méthodes hiérarchiques, on cherche à regrouper les n objets en une hiérarchie de classes, de manière à ce que les éléments d'une sous-classe présentent une similitude entre eux plus grande que les éléments d'une classe (degré d'homogénéité). Une telle hiérarchie peut être construite par agglomération (classification hiérarchique ascendante) ou par division selon l'attribut le plus discriminant (analyse de segmentation, analyse discriminante). La plupart des méthodes divisives sont monothétiques (un seul attribut, interne ou externe).

Les méthodes de partitionnement s'utilisent quant à elles pour regrouper n objets en m classes homogènes et aussi différenciées que possible. Elles sont toutes basées sur l'ensemble des attributs (méthodes polythétiques).

Pour aboutir à une typologie, les méthodes doivent toujours utiliser des critères internes (ou endogènes) et constituer des classes homogènes sur la base de l'ensemble des attributs. Les méthodes hiérarchiques descendantes doivent donc être éliminées. Restent alors les méthodes hiérarchiques ascendantes et les méthodes de partitionnement ¹⁾.

1) Plusieurs de ces méthodes sont relativement lourdes du point de vue du temps de calcul nécessaire. Or, lorsque les tableaux sont grands, plusieurs méthodes deviennent inutilisables. Des méthodes simplifiées et rapides ont alors été constituées. Elles ne permettent cependant pas d'obtenir des résultats aussi précis. Dans la mesure où tous les tableaux qui ont été traités dans l'étude sur Neuchâtel étaient petits (au maximum 164 observations et 65 variables), seules les méthodes les plus complexes ont été considérées.

Chacune de ces méthodes réclame d'ailleurs plusieurs options de la part du chercheur, lesquelles peuvent influencer fortement les résultats. Il s'agit des choix de la distance et de la stratégie d'agrégation dans le premier cas, des choix de la distance, de la partition initiale et du nombre de classes à former dans le second.

Le problème de la distance se pose ici dans des termes comparables à ceux relevés dans le cas de l'analyse factorielle (nature des données) ¹⁾. Précisons cependant que d'autres distances sont utilisées (Minkovski, Russel et Rao, Sokal et Michener).

3.2. La classification hiérarchique ascendante

Le principe de l'algorithme d'une classification hiérarchique ascendante est le suivant:

A chaque itération, deux classes sont fusionnées. Le nombre de classes, équivalent au nombre d'objets (n) au départ, diminue alors d'une unité, pour aboutir après n-1 itérations à une classe unique qui comprend tous les éléments.

Les regroupements se font à chaque étape sur la base de la plus petite distance entre deux classes. Toutes les distances sont recalculées à chaque étape. Les résultats sont généralement représentés sous la forme d'un arbre hiérarchique, qui permet de visualiser la manière dont se structurent les données et d'apporter une idée du nombre de classes à constituer. On n'arrive cependant pas de la sorte à définir une partition optimale en k classes. En outre, si une "mauvaise classe" est formée, il n'y a pas moyen de la modifier. L'erreur influencera alors l'ensemble des résultats.

Au vu de ces limites, il apparaît à l'évidence que cette méthode ne peut être utilisée isolément. Les informations qu'elle apporte sur la structuration des données et sur le nombre approximatif de classes à constituer, ainsi que la possibilité

1) La distance euclidienne a donc été utilisée dans tous les cas.

d'utiliser les éléments leaders des branches de l'arbre pour définir la partition initiale d'une méthode d'échange, suffisent cependant pour justifier le recours à cette méthode.

Les diverses stratégies d'agrégation disponibles conduisent à des résultats souvent fort différents. C'est ainsi que certaines méthodes contractent l'espace (les objets sont intégrés le plus possible dans des groupes déjà existants plutôt que de former des nouveaux groupes-chaînage simple), d'autres le dilatent (les classes sont artificiellement différenciées les unes des autres par la constitution de nombreux groupes compacts-chaînage complet et méthode de Ward), les dernières enfin conservent dans l'ensemble les distances (chaînage moyen).

Ces distinctions sont importantes, car elles permettent de mieux apprécier les résultats et de choisir, par rapport aux objectifs fixés, la stratégie à utiliser ¹⁾.

Cette méthode ne permet pas d'arriver à une typologie parfaite avec affectation optimale de tous les éléments. Les résultats contiennent cependant un certain nombre de groupes homogènes dont l'existence est très probable, et un certain nombre de cas particuliers difficiles à classer.

L'utilisation de cette méthode est donc d'un intérêt certain si elle s'inscrit dans l'ensemble de la démarche.

1) Une stratégie de chaînage simple, en regroupant les classes en fonction de la plus petite distance entre deux éléments de ces classes, conduit à former plutôt des groupes allongés. On risque ainsi d'oublier un certain nombre de classes importantes.

Cet inconvénient n'existe pas si les classes à former sont nettement différenciées les unes des autres.

Dans la phase initiale de la construction d'une typologie, le recours à une méthode dilatant l'espace entre classes aurait risqué de conduire à retenir des classes inexistantes, c'est donc la méthode conservante (chaînage moyen) qui a été utilisée.

3.3. Les méthodes de partitionnement

A l'aide d'une méthode de partitionnement, on cherche à classer des objets en n groupes, formant la partition la meilleure possible (c'est-à-dire celle qui fournit les classes les plus homogènes). Une partition optimale n'est pas envisageable, car il faudrait tester toutes les partitions possibles.

Certaines méthodes heuristiques permettent de s'approcher de cet objectif. Parmi celles-ci, la méthode d'échange selon KMEAN s'est révélée la plus pertinente.

Les méthodes de partitionnement ne sont cependant utilisables que si l'on connaît approximativement le nombre de classes à constituer et si l'on dispose d'une fonction objectif permettant de mesurer la qualité d'une partition. Cette fonction objectif se réfère au calcul de variances.

On peut démontrer (théorème de Huyghens) que la variation du nuage (ou moment d'ordre 2) est égale à la somme des variations entre les classes et des variations dans les classes. On peut passer de cette égalité, par la division par le nombre d'éléments du nuage, à une relation entre les variances (V):

$$V^2_{\text{total}} = V^2_{\text{inter}} + V^2_{\text{intra}}$$

$$\begin{aligned} \text{avec } V^2_{\text{inter}} &= \text{variance inter-classes} \\ V^2_{\text{intra}} &= \text{variance intra-classes.} \end{aligned}$$

La variance totale est une caractéristique du nuage indépendante de la partition retenue. Les fonctions-objectif peuvent consister soit dans une maximisation de la variance inter-classes, soit dans une minimisation de la variance intra-classes.

L'algorithme de KMEAN consiste à améliorer pas à pas une partition initiale jusqu'à l'obtention d'un optimum local du critère $V^2_{\text{inter}} / V^2_{\text{intra}}$ (fonction-objectif).

La partition initiale, aléatoire ou donnée à partir des résultats d'autres analyses, est modifiée à chaque étape.

Pour chaque élément, on cherche le centre de gravité le plus proche (avec la mesure de distance choisie), on réaffecte si nécessaire l'observation à la classe correspondante (condition: la modification entraîne une diminution - si l'on minimise V^2_{intra} - ou une augmentation - si l'on maximise V^2_{inter} - de la fonction-objectif), puis on calcule les nouveaux centres de gravité. A la fin de chaque itération, la fonction-objectif est recalculée. La classification s'arrête si l'on ne trouve plus d'éléments à réaffecter.

Avec cette méthode, les classes sont toujours convexes et le nombre de classes est égal au nombre donné au départ (pas de classes vides).

C'est donc cette méthode qui a été employée dans toutes les analyses de classification effectuées dans le cadre de la recherche sur Neuchâtel.

ANNEXE 4: LE FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DE L'EMPLOI AU NIVEAU LOCAL: PRÉSENTATION DE QUELQUES ÉTUDES DE CAS

1. INTRODUCTION

Il n'existe qu'un petit nombre d'études effectuées en Europe à un niveau géographiquement limité, dont l'objectif principal a consisté en l'étude approfondie du fonctionnement du marché de l'emploi et dont les résultats ont une certaine portée théorique.

Il est évident que de nombreuses études ont été effectuées au niveau local, en vue de tester des modèles bien particuliers. Utilisant alors des informations existantes, elles n'ont que très occasionnellement donné lieu à l'élaboration de nouveaux concepts. D'autres ont porté sur des aspects particuliers (relations emploi / formation, politique d'emploi des entreprises, division spatiale du travail, salaires, qualifications, etc.). Les études qui ont été retenues ici peuvent être réparties en trois groupes:

- a) Celles qui avaient pour but d'analyser le fonctionnement du marché de l'emploi sur la base d'une analyse de flux de main-d'oeuvre et des comportements de mobilité en général.
- b) Celles dont l'objectif consistait en une vérification d'hypothèses de la théorie de la segmentation.
- c) Celles qui visaient un élargissement des concepts et une amélioration des outils d'analyse du fonctionnement du marché de l'emploi, dans lequel l'entreprise constitue l'agent principal considéré.

Les travaux retenus sont les suivants:

a) Études portant sur les flux de main-d'oeuvre

- Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF, München):

- Le bassin d'emploi d'Augsburg (1)
- Centre d'Etudes de l'Emploi (C.E.E., Paris):
 - Le bassin de main-d'oeuvre d'Annecy (2)
 - Le bassin de main-d'oeuvre de Compiègne (3)
- b) Etudes de fonctionnement sur la base des hypothèses de segmentation
 - F. Stoeckel (L.E.S.T., Aix-en-Provence):
 - Entreprise et flux de main-d'oeuvre: un essai d'application dans les Bouches-du-Rhône (4)
 - Biehler/Brandes/Buttler/Gerlach/Liepmann (Paderborn/Hannover):
 - Analyse comparative de la segmentation dans deux régions-test (5)
 - Keil (Paderborn/Oviedo):
 - Capacité fonctionnelle du marché du travail en Asturie (6)
- c) Etudes méthodologiques visant un élargissement des concepts et une amélioration des outils d'analyse
 - Mission d'Etudes pour l'Aménagement de la Basse Vallée de la Seine (M.E.B.S., Rouen):
 - Le cas de Rouen (7)

Les caractéristiques de ces diverses études sont présentées sous forme synthétique dans un tableau. Ceci permet de se faire une idée des approches différentes pour un thème donné, ou de saisir la structure de chaque étude dans sa globalité.

Les thèmes qui ont été retenus sont les suivants:

- 1) Auteurs.
- 2) Publications.
- 3) Période pour laquelle des informations ont été récoltées et description rapide du contexte.
- 4) Objectifs fondamentaux.

Tableau 4: Caractéristiques des études locales citées

	1	2
Etude	Le bassin d'emploi d'Augsburg (D)	Le bassin de m-d'o d'Annecy (F)
1) Auteurs	Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München	Centre d'Études de l'Emploi (Paris)
2) Publications	Nélex 1971; Lutz et al. 1972 et 1973; Lutz/Sengenberger 1974	Bestefanis/Vasseur 1974
3) Période/ Contexte	- 1.6.67 - 31.5.68 - Faible récession	- 1.1.68 - 31.1.69 - Forts expansion (+8,4%)
4) Objectifs	- Critique du modèle néo-classique et de la pol. de m-d'o.	- Critique du modèle néo-classique et de la pol. de m-d'o. basée sur la mobilité (géog. et prof.)
5) Modalités	- Étude de la capacité fonctionnelle, - Étude des coûts des trav.	- Analyse des flux - Études des coûts des trav.
6) Concepts théoriques	- Sous-marchés	- Stabilité/mobilité
7) Espace - délimitation	- Densité d'emploi (noyau)	- Flux pendulaires
8) Espace - caractéristiques	- 101'000 habitants/170'000 actifs	- 146'000 habitants/62'000 actifs
9) Perspective de l'approche	- Individus	- Entreprises et individus
10) Mode de prélèvement de l'information et contenu	- Déclarations des employeurs à la sécurité sociale (1/8 env.); Caract. individus, emplois et employeurs (anciens/nouveaux) flux, (motifs, intensité) - Enquêtes-pop. (2'200 actifs): causes de la mobilité ou de la stabilité	- Enquêtes-étab. (285-50 et +; 100%; 10-49; 25%; 0-9; 5%); Caract. des individus entrés/sortis, motifs et modalités des embauches, motifs des départs, provenance/destination - Enquêtes-pop. (1'373 actifs): Motifs changements; études de cas - Enquêtes-demandeurs d'emploi (426): caract. pers. et histoire prof.
Catégories de travailleurs	- Toutes catégories	- Toutes catégories
11) Structuration des données		
12) Catégories de travailleurs	- Toutes catégories	- Toutes catégories
13) Résultats	- Capacité d'adaptation face aux mutations structurelles - Coûts des partenaires et explication sociologique de la mobilité des trav.	- Composants de la variation totale de l'emploi (flux) - Rôle de divers facteurs explicatifs (côté entr. et individus)
14) Implications	- Concept des trois sous-marchés (interne/professionnelle/externe) - Accent mis sur les marchés internes et les pol. d'emploi des entr.	- Étude sur Compiègne

3	4	5	6	7
- Le bassin de m-d'o. de Compiègne	Entreprises et flux de m-d'o.: Etude pilote dans les Bouches-du-Rhône (F)	Une étude comparative de la capacité fonctionnelle du marché du travail de deux régions-test	La capacité fonctionnelle du marché du travail d'Asturie (E)	La configuration du marché de l'emploi de Rouen (F)
Centre d'Etudes de l'Emploi (Paris)	F. Stoeckel, LEST (Aix-en-Provence)	Université de Paderborn et de Hannover (D)	M.J. Keil (Paderborn), avec la S.A.D.E.I., Oviedo	Mission d'Etudes pour l'Aménagement de la Basse Vallée de la Seine, Rouen
Destefanis/Foucher/Goutermannoff 1977; Destefanis/Foucher 1979; Brun/Bryggo/Destefanis/Foucher 1981; Destefanis 1981 et 1982	Stoeckel 1974 et 1978	Buttler/Gerlach/Liepmann 1978; Biehler et al. 1979; Biehler/Brandes 1981; Biehler et al. 1981	Keil 1982	M.E.B.S. 1978; Gumbler 1982
- 1.4.74 - 31.5.75 - Fin expansion - début récession	- 1970 et 1971 - Non précisé	- 30.9.70 - 30.9.74 - Haute conjoncture - stagnation région périphérique	- 1.1.72 - 31.12.74 - Fin expansion; problèmes régionaux	- 1976-1977 - Avant que la crise structurelle ne déglisse tous ses effets dans plusieurs secteurs
- Exploration du système d'emploi et du rôle de "l'agent entr."	- Rôle et insertion de l'entr. sur le m.d.o.	- Critique de la pol. rég. - Appréciation de la capacité fonctionnelle des m.d.o., rég.	- Proposer une pol. rég. du m.d.o. - Etudier l'impact d'une pol. de pôle de croissance	- Restituer les actions d'améneg. p.r. à la dynamique m.d.o. - Donner les moyens d'une pol. str. de l'emp.
- Description des flux et de leurs implications - Explication des optats des portaines	- Mise en évidence chaînes de mobilité et regroupements stat. nouveaux	- Test empirique de la segmentation	- Développer des outils d'analyse et une méthode pour évaluer la capacité fonctionnelle des m.d.o.	- Configuration du système local de l'emploi
- Segmentation; chaînes de mobilité	- Stabilité/mobilité; sous-marchés; chaînes de mobilité; insertion	- Sous-marchés; barrières à l'entrée; marchés internes/professionnel/externe	- Sous-marchés; marchés primaires internes sup./inf.; prof.; externes; entr. "actives"/"passives"	- Segmentation; stabilité/mobilité; pol. d'emploi des entr.; division spatiale du travail
- Flux pendulaires et espace perçu par les agents	- Administrative (Bouches-du-Rhône)	- Deux régions selon flux pendulaires	- Province d'Asturie	- Zone du Grand Rouen, définie dans le cadre des actions rég. de planification et d'aménagement
- 159'000 hab./60'000 actifs	- Non révélées	- X: Paderborn: 200'000 hab./66'000 actifs; région moyenne - T: Emden: 180'000 hab./68'000 actifs; région périphérique; forte dépendance de trois grands étab.	- 350'000 actifs - Région industrialisée en difficulté (charbon/acier)	- 675'000 hab./290'000 actifs - Zone plutôt industrielle en mutation; forte dépendance
- Entreprises et individus	- Individus/Entreprises	- Entreprises	- Entreprises	- Entreprises
- Enquêtes-grands (123-100 et +: 100%: 1D & 99: 1/6) et petits étab. (159-1/18): Quest. entrée/sortie (caract. pers., postes, motifs à moxalités des embauches, motifs des départs) et interview des respons. (histoire récente et caract. des étab.) - Enquête-pop. (2'855 ménages-1/17 - ou 6'637 individus de + de 14 ans): Vie active 69/74 et histoire prof. complète pour 930 (25)	- Caisse rég. d'Assurance-Maladie du Sud-Est (Provence-Côte-d'Azur-Corse): caract. individus; mobilité; employeurs (n°)	- Enquêtes-étab. (X:25/7'400 sal.; Y:23: 14'300 sal.): Fichier du pers. (flux internes - changements classes salariales - et externes - entrée/sortie; pers. ouvriers; caract. pers. individus) et interview des responsables (pol. d'emploi et caract. écon.)	- Enquêtes-étab. (9173'000 sal.) Quest. (str. emploi, salaires, domicile trav., recrut. opérés selon "activité" et provenance, âge trav.; motifs et destination départs; promotions internes) et informations qualitatives diverses sur m.d.o.	- Enquêtes-étab. (180/65'300 sal.): 500 et +: 100%; 200 & 500: 80% 100 & 200: 40%; 50 & 100: 10%: Flux; caract. (écon., emploi, pol. pers.) et rapports de l'entr. avec le a.d.o.
- Toutes catégories	- Toutes catégories	- Pers. ouvrier uniquement dans le cœur de l'analyse (10 classes salariales)	- Toutes catégories (12)	- Ouvriers qualifiés et non-qualifiés
- Profil écon. des étab. - Flux par positions - Flux par fonctions - Histories prof.	- Fichier individus: stables (1 emploi) mobiles (2) et très mobiles (3 et +) en cours d'année - Fichier "Relations Inter-étab.": matrices d'échanges (flux non orientés) entre étab. (9'400) - Fichier "caract. générales d'étab.": valeurs de variables caract. de optats et de position sur le m.d.o.	- Reconstitution des chemins de mobilité internes	- Matrice des flux (échanges, provenance, destination et bilan)	- Matrice à double entrée: situations de marché/d'emploi - Positionnement des emplois et des étab. dans la matrice
- Toutes catégories	- Toutes catégories	- Toutes catégories	- Toutes catégories	- Toutes catégories
- Mise en évidence d'un "effet étab.": profil des étab. selon stabilité/mobilité - Profil écon., pol. d'emploi et mobilité - Mise en évidence et explications de chaînes de mobilité - Rôle resp. des facteurs écon./sociaux et individuels sur la carrière des individus	- Taille et taux d'ouverture comme critères de structuration a priori: 8 sous-pop.-types et étude de leur insertion et relations; tests d'indicateurs - Analyse globale: Regroupements en 81 classes; matrice d'échanges pour 4 catég. d'individus; constitution de sous-marchés	- Test d'un modèle de segmentation - Positionnement des étab. - Description des segments sur la base des caract. des individus et des entr. - Comparaison de la str. de deux régions	- Tests d'indicateurs de la capacité fonctionnelle - Constitution de sous-marchés - Impact resp. des entr. - Pol. m.d.o., axée sur entr. "passives"/secondaires	- Outils d'analyse et concepts originaux - Rôle de l'espace, des relations entre entr., des pol. d'emploi - Configuration du marché et variables explicatives
- Méthode simplifiée du Groupe Interministériel (1978) et application à St-Malo (1982)	-	- Etude comparable pour le secteur statique (2 régions)	-	- L'étude prévue sur les flux de m-d'o. n'a pas pu être réalisée

Liste des abréviations

- Ind. = Indusriel
- Caract. = Caractéristiques
- Optats = Optats
- Econ. = Economique
- Entr. = Entrées
- Stat. = Statistique
- Str. = Structure
- Sup. = Supérieur
- Trav. = Travail
- Quest. = Questionnaire
- Recrut. = Recrutement
- Reg. = Régional
- Resp. = Responsable
- Respara. = Responsabilité
- Par. = Paritaire
- Pol. = Politique
- Pop. = Population
- Prof. = Professionnel
- P.T. = Par rapport
- Recrut. = Recrutement
- Reg. = Régional
- Resp. = Responsable
- Par. = Paritaire
- Pol. = Politique
- Pop. = Population
- Prof. = Professionnel
- P.T. = Par rapport
- Recrut. = Recrutement
- Reg. = Régional
- Resp. = Responsable
- Par. = Paritaire
- Pol. = Politique
- Pop. = Population
- Prof. = Professionnel
- P.T. = Par rapport

- 5) Objectifs et modalités analytiques.
- 6) Concepts théoriques sur lesquels la méthode s'appuie.
- 7) Définition et délimitation de l'espace.
- 8) Principales caractéristiques de l'espace.
- 9) Perspective de l'approche (entreprises ou individus).
- 10) Mode de prélèvement de l'information et aperçu de son contenu.
- 11) Structuration particulière des données.
- 12) Catégories de travailleurs prises en considération.
- 13) Nature des résultats obtenus.
- 14) Implications notables de la recherche.

ANNEXE 5: LE BASSIN D'EMPLOI DE NEUCHÂTEL. CARACTÉRISTIQUES MÉTHODOLOGIQUES ET DESCRIPTION DES ÉCHANTILLONS ET DE L'ESPACE D'APPLICATION

Cette étude a fait l'objet de plusieurs publications (Held/ Maillat 1982 et 1983 et Held 1982a-h). Les principales caractéristiques de l'étude qui sont utiles pour apprécier la méthode et les résultats figurent ci-dessous.

1. ESPACE D'APPLICATION

L'étude de cas qui a été réalisée était destinée à permettre le test de certaines hypothèses de base, la mise au point d'une méthode d'analyse et une première tentative d'application. La zone retenue dans ce but devait s'approcher le plus possible d'un bassin d'emploi, c'est-à-dire d'un espace dans lequel ont lieu le plus grand nombre de changements d'emploi et qui entretient avec d'autres espaces des relations très faibles. Mais l'espace ainsi défini se modifie lorsque change la structure des localisations, les voies de transports, le dynamisme économique, etc. Il ne peut donc être connu qu'ex-post. La délimitation retenue pour cette étude n'avait cependant pas une importance essentielle, parce que les résultats visés n'étaient pas prioritairement de type quantitatif, mais consistaient en la mise en évidence de processus et de structures.

La zone qui a finalement été analysée a été choisie parce que:

- la structure des activités présentait une assez grande diversité
- il existait un centre d'une certaine dimension (ville moyenne en Suisse)
- ce centre était entouré de zones périphériques présentant des structures assez diverses
- la région avait une taille minimale, qui correspondait à

celle des régions intermédiaires (entre les grands centres urbains et les zones véritablement périphériques)

- la collaboration des principaux agents régionaux était assurée
- il ne s'agissait pas d'une zone très caractéristique c'est-à-dire où les résultats à obtenir sont déjà connus à l'avance.

La délimitation de la zone a été réalisée à partir des indications suivantes:

- L'espace était perçu comme significatif par les principaux agents régionaux (entreprises, syndicats, associations, autorités), dont les perceptions concordaient largement.
- Cet espace ne contredisait pas (même s'il ne le recouvrait pas) l'espace délimité par les flux pendulaires.
- L'entreprise constituant l'objet central de l'analyse, les limites ont été fixées en tenant compte de la localisation des établissements principaux.
- L'espace géographique (obstacles naturels et axes de transport) a aussi été considéré.

La région retenue comprend les trois districts du bas du Canton de Neuchâtel (Neuchâtel, Boudry et Val-de-Ruz), où habitent environ 92'000 personnes. Cette zone regroupe donc des unités administratives. Elle est assez proche de celle qui aurait été délimitée à l'aide des flux pendulaires. Elle est relativement fermée du point de vue géographique (lac au sud, région montagneuse - Jura - au nord, frontière linguistique à l'est et communication par un seul axe de transport à l'ouest. Elle ne présentait en particulier pas de situation de dépendance par rapport à une seule grande entreprise, ou de concentration marquée d'établissements secondaires de grandes entreprises ou de grands groupes.

En date du recensement fédéral des entreprises de 1975, la région comptait 36'845 emplois, qui étaient majoritairement

offerts dans le secteur secondaire (52,9%, contre 47,6% pour la Suisse - Held 1982a) ¹⁾.

Par branche d'activité, on a constaté une proportion d'emplois particulièrement élevée dans l'horlogerie et dans l'alimentation et les tabacs, mais très faible dans la chimie et dans le textile. Au niveau des services, la dotation de la zone est apparue comme assez proche de la moyenne nationale pour le secteur public, les banques et les assurances, mais légèrement inférieure à celle-ci dans le commerce et l'hôtellerie.

En examinant la répartition des emplois selon la taille des établissements, on a observé que la région comptait beaucoup d'établissements entre 200 et 999 salariés, mais relativement peu d'unités de grande taille (plus de 1'000) et de taille moyenne inférieure (100-199) (Held 1982b).

2. MODALITES DE L'ANALYSE

L'analyse prévue exigeait des informations nombreuses, dont la plupart n'existent pas dans les statistiques. Il suffit de rappeler à ce propos que l'emploi du secteur tertiaire n'est connu en Suisse que tous les dix ans au niveau des entreprises!

Il fallait donc rechercher par ses propres moyens les données indispensables. Vu la nature des informations nécessaires, mais aussi l'état d'avancement insuffisant de la recherche dans le domaine, le recours à un questionnaire pour les plus grandes entreprises n'a pas été possible ²⁾. De ce fait, deux formes de prélèvement d'informations ont été utilisées (Held 1982b):

a) 81 enquêtes, sous forme d'entretiens semi-directifs (guide d'entretien complet et support quantitatif préalablement

1) L'emploi de la région représentait 1,5% de l'emploi national.

2) Aucun modèle de référence n'a été testé à ce jour. En conséquence, la démarche a réclamé beaucoup d'informations qualitatives.

rempli par l'interlocuteur), ont été réalisées entre mai et octobre 1980 dans les plus grandes entreprises de la région (tous les secteurs ont été retenus, à l'exception de l'agriculture).

- b) 85 entreprises, de taille petite ou moyenne, ont répondu à un questionnaire plus simple (taux de réponse de 25%), en vue d'améliorer la représentativité de l'échantillon et de tester les possibilités de généralisation de la démarche.

Les données quantitatives recueillies ont toutes porté sur l'année 1979.

Les 166 unités considérées couvraient ensemble 54% de l'emploi de la région (enquêtes: 47,9%, questionnaires: 5,8%; date de comparaison: 1975).

L'échantillon n'a pas pu être sélectionné pour les entreprises du "questionnaire", dont l'importance dans la démarche est restée limitée. Dans le cas des enquêtes, tous les établissements de plus de 100 salariés et un établissement sur deux de la classe "50 à 99" ont été retenus. Quelques établissements comptant moins de 50 salariés ont aussi été considérés. Dans ce cas, le choix a été effectué en fonction de l'intérêt analytique ou de la localisation géographique des établissements 1).

Il faut cependant signaler que dans cette recherche, qui avait un rôle expérimental, la représentativité statistique 2) a été considérée comme moins importante qu'une analyse de cas très divers, issus de tous les secteurs d'activité (sauf l'agriculture).

1) La validité de l'échantillon est testée en détail dans: Held 1982b.

2) Le choix d'un échantillon significatif sur le plan statistique pose d'ailleurs deux grands problèmes:

- le (ou les) critère(s) retenu(s): branche, taille, localisation, qualification, taux de rotation, etc.
- les cas de refus des entreprises tirées, qui ne peuvent souvent pas être remplacées par d'autres entreprises comparables.

3. CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON 1)

3.1. Structure des activités

Les principales caractéristiques de la structure des activités de l'échantillon d'établissements de la zone retenue sont les suivantes:

- Spécialisation régionale industrielle, notamment dans les industries du métal et dans les industries de précision.
- Peu de grandes entreprises et aucune très grande entreprise.
- Industrialisation relativement ancienne.
- Aucune création récente importante d'établissements de grandes firmes.
- Dépendance assez élevée, mais plutôt dans le cadre de groupes (holdings).

3.2. La période récente

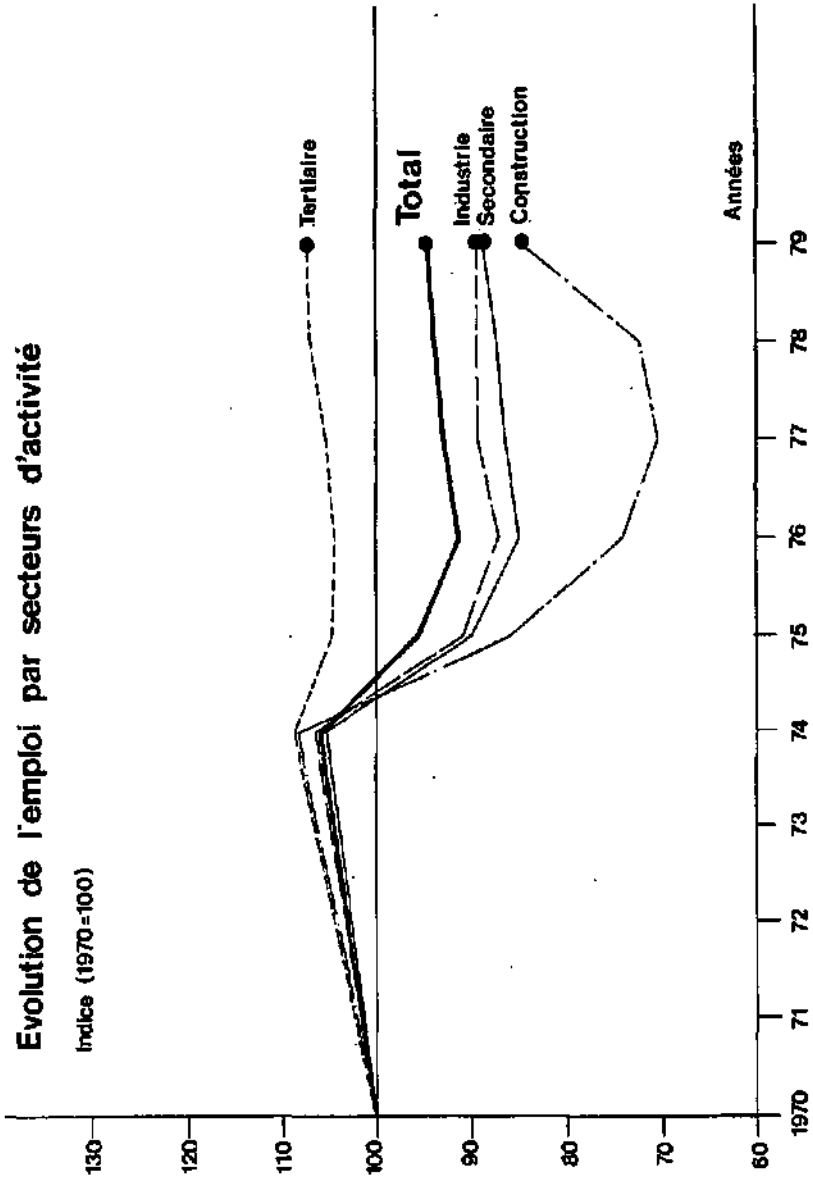
Durant les dix années qui ont été prises en considération dans l'analyse, les évolutions suivantes ont été observées:

- Forte baisse de l'emploi au cours de la période dans l'industrie et la construction. Augmentation en revanche dans les services.
- Crise importante en 1974/75, qui a provoqué une forte diminution de la population active (départ de la région de nombreux travailleurs qualifiés et retour massif de travailleurs étrangers dans leur pays).
- Reprise récente, qui a conduit à une tension assez forte sur le marché de l'emploi, atténuée cependant par une augmentation de l'emploi de femmes et de saisonniers étrangers (figure 1).

1) Pour les caractéristiques économiques, voir Hald 1982d et pour la structure de l'emploi, voir Hald 1982c et f.

FIGURE 1
Evolution de l'emploi par secteurs d'activité

Indice (1970=100)



3.3. La structure de l'emploi

Les données quantitatives concernant l'emploi sont présentées dans le tableau 5. Pour l'essentiel, on peut en retenir les éléments suivants:

- Près d'une personne sur trois était une femme (une sur quatre dans les questionnaires (Q)), et une personne sur quatre était d'origine étrangère.
- Les jeunes de moins de 20 ans représentaient pour leur part 4,3% de l'emploi, auxquels peuvent être ajoutés, dans le but de rendre compte de l'emploi total des jeunes, 3,0% d'emplois de formation.
- Un travailleur sur trois (un sur quatre dans les Q) n'avait pas, au cours des dix dernières années, changé d'emploi (au sens d'un changement d'entreprise).
- L'encadrement moyen des entreprises s'élève à 16,8%, répartis assez également entre cadres moyens et supérieurs et cadres inférieurs. Dans les questionnaires, cette proportion est même plus élevée, notamment pour les cadres inférieurs, mais des phénomènes statistiques liés à la taille influencent les résultats.
- Les salariés hautement qualifiés non cadres ne représentent qu'un peu moins de 2% des effectifs.
- Plus d'un travailleurs sur trois fait partie de la catégorie des qualifiés. Cette proportion est significativement plus faible dans les Q que dans les enquêtes (E).
- Les hommes de la catégorie semi- et non-qualifiés représentent près de 22% des effectifs (23% dans les Q).
- La proportion de femmes de la catégorie semi- et non-qualifiés atteint 19%, mais diffère considérablement entre E et Q.
- Les postes de formation concernent 3,0% du total des emplois, mais 5,6% dans les Q et seulement 2,7% dans les E.

Tableau 9: Caractéristiques de l'échantillon

Caractéristiques	Enquêtes	Questionnaires	Total E + Q
Nombre d'établissements	81	83	164
Effectifs (%)	20'236 (89,5)	2'106 (10,5)	22'342 (100,0)
Taille moyenne	250	25	136
Emploi 1970/1979	1,05	0,99	1,05
Emploi 1974/1979	1,13	1,05	1,12
Emploi industriel (%)	59,0	41,4	56,9
Emploi construction (%)	5,4	11,4	6,3
Emploi tertiaire (%)	33,3	47,2	44,9
Cadres supérieurs (%)	8,2	9,3	8,4
Cadres inférieurs (%)	8,1	11,6	8,4
Ingénieurs (%)	1,8	2,2	1,9
Qualifiés (%)	35,7	30,8	35,2
SNQ-H (%)	21,7	23,1	21,8
SNQ-P (%)	19,4	12,6	18,7
Autres (%)	6,4	7,9	6,6
Apprentis (%)	2,7	5,6	3,0
Jeunes (%) (- de 20 ans)	4,3	4,1	4,3
Femmes (%)	31,6	25,7	31,0
Etrangers (%)	24,4	24,1	24,4
Ancienneté (%) (+ de 10 ans)	33,8	26,1	33,1
Rotation	15,5	24,4	16,3
Rotation 1ère année	37,9	45,1	39,0
Rotation cadres	6,5	6,9	6,6
Rotation qualifiés	14,0	18,2	14,4
Rotation SNQ	18,9	27,0	19,5
Recrut. cadres/Dép.cadres	0,82	0,98	0,82
Recrutements régionaux	65,2	64,3	65,1
Départs régionaux	48,4	51,0	48,5

- Enfin, on peut ranger 7% des effectifs dans la catégorie
Autres.

Ainsi, plus de la moitié du personnel des établissements fait partie de l'encadrement ou de la catégorie qualifiés, 40% sont occupés à des tâches semi- ou non-qualifiées, le solde se répartissant entre la formation et les autres catégories (saisonniers, personnel à domicile, auxiliaires, etc.).

La comparaison entre les populations des enquêtes et du questionnaire montre leur complémentarité et l'existence d'un effet taille dans le taux de rotation et le rapport "recrutements/départs" pour les cadres (intensité des promotions).

BIBLIOGRAPHIE

-
- ABBOT, L.F., *Theories of the Labour Market and Industrial Employment*, (1980) Industrial Systems Research. The Printroom, Manchester, 1980.
- AGLIETTA, M., *Régulation et crise du capitalisme*, Calmann-Lévy, Paris, (1976) 1976.
- AGLIETTA, M., *Panorama sur les théories de l'emploi*, in R.E. no 1, (1978) Vol. 19, no 1, janv. 1978, pp. 80-119.
- ALALUF, M., *Désindustrialisation, segmentation de l'emploi et sites Industriels: le cas de la région de Charleroi*, in *Critique régionale* no 2, 1980, pp. 30-55.
- ALALUF, M., *Hypothèse duale et inflexion du rapport salarial: le cas de Charleroi*, in Maillat (1982).
- ALEXANDER, A.J., *Income, Experience and Structure of Internal Labor Markets*, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 88, no 1, Feb. 1974, pp. 63-85.
- ALLEGRE, C., *Etude des flux bruts sur le marché du travail aux Etats-Unis* (1978) à l'aide d'un formalisme markovien simple, in *Economies et Sociétés, Cahiers de l'I.S.M.E.A., Série AB*, no 10, Paris, 1978, pp. 1726-1839.
- ALTMAN, N., BECHTLE, G., LUTZ, B., *Betriebs-Technik-Arbeit*, Campus, Frankfurt/New York, 1978
- ANDREWS, H.F., *Journey to Work Considerations in the Labour Force Participation of Married Women*, in *Regional Studies*, vol. 12, 1978, pp. 11-20.
- APPELBAUM, E., *Post-Keynesian Theory: The Labor Market*, in *Challenge*, Jan./Feb. 1979, pp. 39-47. Reproduit in *Plore* (1979), pp. 33-45.
- ARLIAUD, M., *Les fondements précaires d'un monopole théorique: réflexions sur la problématique économique de la mobilité de l'emploi*, in *Sociologie du Travail*, Vol. 16, no 2, 1974, pp. 156-173.
- ARROW, K.J., *The Theory of Discrimination*, in *Ashenfelter/Rees* (1973), (1973) pp. 3-33.
-

1) Liste des abréviations utilisées dans la bibliographie

A.E.R.	American Economic Review
Beitrag	Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
C.E.E.	Centre d'Etudes de l'Emploi, Paris
D.E.A.	Documents d'Economie Appliquée, GEE
EEE	Centre Economie, Espace, Environnement, Paris I
E. & S.	Economie et Statistique
GEE	Groupe d'Etudes Economiques de l'Univ. de Neuchâtel
ISF	Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München
IIM	International Institute of Management, Berlin
Mittab	Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Mitt. ZWE	Mitteilungsblatt der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung "Arbeit und Betrieb", Univ. Bremen
NBER	National Bureau of Economic Research
PUF	Presses Universitaires de France
R.E.	Revue Economique

- ASHENFELTER, O., REES, A. (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, (1973) Princeton University Press, Princeton, N.J., 1973.
- AVERITT, R.T., *The Dual Economy. The Dynamics of American Industry Structure*, Norton, New York, 1968.
- AYDALOT, Ph., *Dynamique spatiale et développement inégal*, *Economica*, (1976) Paris, 1976.
- AYDALOT, Ph., *La Mobilité des activités et de l'emploi*, in *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, no 3, 1978, pp. 299-328.
- AYDALOT, Ph., et al., *Décentralisation des grandes entreprises et bassins d'emploi*, *Cahiers du Centre Economie, Espace, Environnement (BEE)* no 9, Univ. de Paris I (Panthéon-Sorbonne), 1979.
- AYDALOT, Ph., *Villes en crise. Marchés du travail et régulations locales*. (1981) *Cahiers du Centre EEE* no 17, Univ. de Paris I, 1981.
- AZOUVI, A., *Qualification ouvrière et rentabilité des entreprises*, in (1975) *E. & S.*, no 70, sept. 1975, pp. 3-15.
- AZOUVI, A., *Théorie et pseudo-théorie: le dualisme du marché du travail*, in *Critiques de l'Economie Politique*, no 15/16, avril-juin 1981, pp. 3-52.
- BADE, F.-J., *Funktionale Aspekte der regionalen Wirtschaftsstruktur*, IIM, (1979) *dp* 79-91, Wissenschaftszentrum Berlin, 1979.
- BAECKER, B., *Qualifikation und strukturelle Arbeitslosigkeit in neueren arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen*, in *Beitrag* 51, *Forschungspreis 1979 der Bundesanstalt für Arbeit*, Nürnberg, 1980, pp. 1-67.
- BAROIN, D., *La stratégie à l'emploi des entreprises*, Centre de Recherche (1978) "Travail et Société", Paris IX-Dauphine, 1978.
- BARRERE, A., *Pertinence et actualité du concept de plein-emploi*, Note (1979) pour le Commissariat Général au Plan, Mai 1979, ronéo.
- BASSAND, M., (éd.), *L'identité régionale*, Editions Georgi, Saint-Saphorin, 1981.
- BECHTLE, G., *Betrieb als Strategie*, Campus, Frankfurt/New York, 1980. (1980)
- BECKER, G.S., *The Economics of Discrimination*, Univ. of Chicago Press, (1957) Chicago, 2nd ed., 1971.
- BECKER, G.S., *Human Capital*, NBER, New York, 1964. (1964)
- BEHRING, K., *Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten. Kriterien zur Beurteilung der Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte*, ISF, ronéo, 1969.
- BEHRING, K., LUTZ, E., *Betriebsstruktur als Bestimmungsgröße der Nachfrage auf regionalen Arbeitsmärkten*, in *MittAB*, Vol. 3, 1970, pp. 30-45.
- BERGER, S., PIORE, M., *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, (1980) Cambridge University Press, Cambridge, (U.K.), 1980.

- BERRY, B.J.L., *Functional Economic Areas and Consolidated Urban Regions of the US. Final Report of the Social Sciences Research Council Study of Metropolitan Area Classification*, Social Science Research Council, New York, 1967.
- BIEHLER, H., BRANDES, W., BUTTLER, F., GERLACH, K., *Interne und externe Arbeitsmärkte - Theorie und Empirie zur Kritik eines neoklassischen Paradigmas*, in Brinkmann et al. (1979), pp. 102-147.
- BIEHLER, H., BRANDES, W., *Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland*, Campus, Frankfurt/New York, 1981.
- BIEHLER, H., BRANDES, W., BUTTLER, F., GERLACH, K., LIEPMANN, P., *Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse*, J.C.B. Mohr, Tübingen, 1981.
- BIRCH, D.L., *The Job Generation Process. Summary*, M.I.T. Program on Neighborhood and Regional Change, Cambridge, Mass., 1979.
- BIRCH, D.L., *Who Creates Jobs?*, in *The Public Interest*, no 65, Fall 1981, (1981) pp. 3-14.
- BLATTNER, N., MAILLAT, D., RATTI, R., (éds.), *Processus régionaux sur le marché de l'emploi*, Verlag Röegger, Dlessenhofen, 1981.
- BLURSTONE, B., *The Tripartite Economy: Labor Markets and the Working Poor*, in *Poverty and Human Resources, Abstracts*, Vol 5, no 4, July-Aug. 1970, pp. 15-35.
- BOLLE, M., (Hg.), *Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik*, Leske, Opladen, 1976.
- BOLLE, M., *Keynesianische Beschäftigungstheorie und Segmentierungskonzepte*, in Brinkmann et al. (1979), pp. 295-314.
- BOULIANNE, L., MAILLAT, D., et al., *Capacité d'adaptation d'un système de production régional au changement technologique*, Georgi, St-Saphorin, 1983.
- BOYER, R., *Rapport salarial et analyses en termes de régulation*, CEPRE-MAP, no 8017, Paris, juin 1980, ronéo.
- BOYER, R., *Les transformations du rapport salarial dans la crise. Une interprétation de ses aspects sociaux et économiques*, in *Critiques de l'Economie Politique*, no 15/16, avril-juin 1981, pp. 185-228.
- BOYER, R., MISTRAL, J., *Accumulation, Inflation, Crises*, PUF, Paris, 1978. (1978)
- BRINKMANN, Ch., *Segmentierung, Strukturalisierung, Flexibilität*, in Brinkmann et al. (1979), pp. 205-252.
- BRINKMANN, Ch., KUEHL, J., SCHULTZ-WILD, R., SENGENBERGER, W., (Hg.), (1979) *Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde*, BeitrAB 33, Nürnberg, 1979.
- BROUDIC, P., ESPINASSE, J.-M., *Les politiques de gestion de la main-d'oeuvre*, in *Travail et Emploi* no 6, oct. 1980, pp. 7-13. (1980)
- BRUN, F., BRYGOO, A., DESTEFANIS, M., FOUCHER, L., *La mobilité et le fonctionnement d'un marché du travail. Le bassin d'emploi de Compiègne (***)*, Cahiers du C.E.E. no 22, PUF, Paris, 1981. (1981)
- BRUN, F., FOUCHER, L., *Comportements de mobilité et parcours professionnels*, in Brun et al. (1981), pp. 157-325. (1981)

- BRUNO, S., The Industrial Reserve Army, Segmentation and the Italian Labour Market, in *Cambridge Journal of Economics*, no 3, 1979, pp. 131-151.
- BRUSCO, S., SABEL, Ch., Artisan Production and Economic Growth, in *Wilkinson* (1981), pp. 99-113.
- BRYGOO, A., DESTEFANIS, M., Mobilité d'emploi et structuration du marché du travail, in *Brun et al.* (1981), pp. 87-156.
- BUCHELE, R., Jobs and Workers: A Labor Market Segmentation Perspective on the Work Experience of Middle-Aged Men, texte non publié cité par Edwards (1979).
- BUTTLER, F., GERLACH, K., LIEPMANN, P., Funktionsfähige regionale Arbeitsmärkte als Bestandteil ausgewogener Funktionsräume, in *Marx* (1975a), pp. 63-91.
- BUTTLER, F., GERLACH, K., LIEPMANN, P., Grundlagen der Regionalökonomie, *Rowohlt, Reinbeck*, 1977.
- BUTTLER, F., GERLACH, K., Die regionalwirtschaftliche Bedeutung interner Arbeitsmärkte in der Bundesrepublik Deutschland, in *Raumforschung und Raumordnung*, Vol. 36, no 5, 1978, pp.219-225.
- BUTTLER, F., KEIL, H.-J., Segmentaciones del Mercado de Trabajo, Política del Mercado de Trabajo y Desarrollo Económico Regional, in *Revista Española de Economía*, Vol. 7, no 1, 1977.
- BUTTLER, G., Die Abgrenzung regionaler Arbeitsmärkte mit Hilfe von Klassifikationsverfahren, in *MittAB* no 3, 1979, pp. 243-250.
- CAIN, G.C., The Challenge of Segmented Labor Market Theory to Orthodox Theory: A Survey, in *Journal of Economic Literature*, Vol. XIV, no 4, Dec. 1976, pp. 1215-1257.
- CAIRNES, J.E., *Some Leading Principles of Political Economy*, *Macmillan, London*, 1874.
- CARMICHAEL, C.L., Local Labour Market Analyses: Its Importance and a Possible Approach, in *Geoforum*, Vol 9, 1978, pp. 127-148.
- C.E.A.T., Problématique du développement régional. Synthèse du séminaire des 9 et 10 décembre 1977, Publication C.E.A.T. no 3, Lausanne, 1978.
- C.E.A.T., La Chaîne du Jura Suisse. Monographie d'une région industrielle en mutation, Publication C.E.A.T. no 5, Lausanne, 1979.
- CENTRE DE DOCUMENTATION SUR L'URBANISME, Planification locale et emploi. Bassins d'emploi, *Bulldoc* no 59, Déc. 1978.
- CEREQ, L'évolution des systèmes de travail dans l'économie moderne, Actes des Journées nationales d'études DGRST-CEREQ-CNRS, Editions du CNRS, Paris, 1981.
- CHANDON, J.-L., PINSON, S., *Analyse typologique*, *Masson, Paris*, 1981. (1981)
- CHARDON, P.-A., *Méthodes pratiques de dépouillement de questionnaires*, Thèse, Université de Neuchâtel, Imprimerie de l'Ouest, Peseux 1981.

- CHAPOUTOT, J.-J., GAGNEUR, J., JOSSE, L., LIOCHON, P., *Système de transports urbains et mobilisation de la main-d'oeuvre. Le cas de Grenoble*, U.E.R. Urbanisme-Aménagement, Grenoble 1976. (1976)
- COING, H., *Politiques d'entreprises et aménagement spatial. L'analyse du marché de l'emploi*, in *Politiques urbaines et planification des villes*, Colloque de Dieppe, 8-10 avril 1976, Copedith, Paris, 1975, pp. 105-134. (1975a)
- COING, H., *Cars de ramassage et marché de l'emploi: le textile de Roubaix-Tourcoing*, BETURE, Trappes, 1975. (1975b)
- COING, H., *La ville, marché de l'emploi*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble, 1982. (1982)
- COING, H., CAMPAGNAC, E., *Marché du travail et urbanisation: le rôle du ramassage dans les politiques d'entreprises*, in *La Vie Urbaine*, no 2/3/4. 1976, pp. 35-48. (1976)
- COOMBS, M.G., DIXON, J.S., GODDARD, J.B., OPENSHAM, S., TAYLOR, P.J., (1979) *Daily Urban Systems in Britain: From Theory to Practice*, in *Environment and Planning A*, Vol. 11, 1979, pp. 565-574.
- C.U.R.D.S. (Centre for Urban and Regional Development Studies), *Recommendations for the Reporting of the 1981 Census of Britain by Functional Regions*, Document, Newcastle-upon-Tyne, 1979. (1979)
- DAUBIGNEY, J.-P., *Salaires et marché du travail interne à l'entreprise*, Monographie no 2, Ecole des relations industrielles, Univ. de Montréal, Presse Elite, 1978. (1978)
- DAUBIGNEY, J.-P., *Le marché du travail interne à l'entreprise*, in *Revue d'Economie Politique*, Vol. 89, no 5, 1979, pp. 594-605. (1979)
- DAUBIGNEY, J.-P., *La théorie des groupes non-compétitifs*, in *Economies et Sociétés*, Janv. 1980, pp. 1-20. (1980)
- DECENTRALISATION INDUSTRIELLE ET RELATIONS DU TRAVAIL, *Travaux et recherches de Prospective*, La Documentation Française, Paris, 1975. (1975)
- DELAGRANGE, F., MICHEAU, M., *Bibliographie commentée sur le thème Bassin d'emploi*, Fondation des villes, Paris, 1978, ronéo. (1978)
- DESTEFANIS, M., *Le fonctionnement d'un marché du travail local. Méthode et principaux résultats de l'étude du bassin de Compiègne*, in Blattner et al. (1981), pp. 49-78. (1981)
- DESTEFANIS, M., *Le fonctionnement du marché de l'emploi au niveau local en France*, in Maillat (1982). (1982)
- DESTEFANIS, M., FOUCHER, L., GOUTERMANOFF, B., *Le fonctionnement d'un marché du travail local. Le bassin de main-d'oeuvre de Compiègne (*)*, Cahiers du C.E.E. no 13, PUF, Paris, 1977. (1977)
- DESTEFANIS, M., FOUCHER, L., *Le fonctionnement d'un marché du travail local. Le bassin de main-d'oeuvre de Compiègne (**)*, Cahiers du C.E.E. no 19, PUF, Paris, 1979. (1979)
- DESTEFANIS, M., FOUCHER, L., *La mobilité du personnel sur les postes à caractère permanent*, in Brun et al. (1981), pp. 17-85. (1981)

- DESTEFANIS, M., VASSEUR, A.-M., Le fonctionnement d'un marché du travail local. Le bassin de main-d'oeuvre d'Annecy, Cahiers du C.E.E. no 5, PUF, Paris, 1974.
- DOERINGER, P.B., Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labor Markets, in *Industrial Labor Relations Review*, Vol. 20, no 2, Jan. 1967, pp. 206-220.
- DOERINGER, P.B., PIORE, M.J., *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, (1971) Heath, Lexington, 1971.
- DOERINGER, P.B., PIORE, M.J., Unemployment and the "Dual Labor Market", in (1975) *The Public Interest*, Winter 1975, pp.67-79.
- DOMBOIS, R., HESELER, H., *Werkftkrise in Bremerhaven. Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt für Facharbeiter*, in *Mitt. ZWE*, no 2, April 1981, pp.3-25.
- DREXEL, I., NUBER, Ch., *Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch - Die Ablösung von Anlernung durch Ausbildung in Grossbetrieben von Stahl und Chemie*, Campus, Frankfurt/New York, 1979.
- DREXEL, I., *Belegschaftstrukturen zwischen Veränderungsdruck und Beharrung - Zur Durchsetzung neuer Auszubildungsgaberrufe gegen bestehende Qualifikations- und Lohnstrukturen*, Campus, Frankfurt/New York, 1982.
- DUNLOP, J.T., *The Task of Contemporary Wage Theory*, in Dunlop, J.T. (ed.), *The Theory of Wage Determination*, Macmillan, London, 1957, (1957a) pp. 3-27.
- DUNLOP, J.T., *Wage Contours*, in Taylor, G.W., Pierson, F.C., (eds.), *New Concepts of Wage Determination*, McGraw-Hill, 1957. Reproduit in *Piore* (1979), pp. 63-74.
- DUNLOP, J.T., *Job Vacancy Measures and Economic Analysis. The Measurement and Interpretation of Job Vacancies. A Conference Report*, NBER, New York, 1966.
- EDWARDS, R.C., *The Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Basic Books, New York, 1979.
- EDWARDS, R.C., REICH, M., GORDON, D.M. (eds.), *Labor Market Segmentation*, (1975) Heath, Lexington, 1975.
- EICHER, J.-C., *Economique de l'Éducation*, *Economica*, Paris, 1979. (1979)
- EISSEL, D., *Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik*, Campus, Frankfurt/New York, (1977) 1977.
- ENGELN-KEFER, U., KLEMMER, P., *Abgrenzung regionaler Aktionsräume der Arbeitskräftepolitik - Zwei Gutachten zur regionalen Arbeitsmarktpolitik und zur Typisierung von Arbeitsmarktregionen*, O.Schwartz, Göttingen, 1976.
- EYMAR-DUVERNAY, F., *Segmentation du marché du travail: premier examen*, (1980) INSEE, Direction des Synthèses Economiques, Paris, janv. 1980, ronéo.
- EYMAR-DUVERNAY, F., SALAIS, R., *Une analyse des liens entre l'emploi et le chômage*, in *E. & S.*, no 69, juillet-août 1975, pp. 19-32.

- FABRICANT LOWELL, R., Testing a Dual Labor Market Classification of Jobs, (1978) in *Journal of Regional Science*, Vol. 18, no 1, 1978, pp. 95-103.
- FAURE, J.-L., THELOT, C., La dimension locale de l'emploi à partir de deux exemples, in *Bulldoc* no 59, 1978, pp. 20-28.
- FISHER, I., *The Nature of Capital and Income*, Macmillan, New York, 1906. (1906)
- FLANAGAN, R.S., *Discrimination Theory, Labor Turnover and Racial Unemployment Differentials*, in *Journal of Human Resources*, Spring 1978, pp. 187-207.
- FREEDMAN, M.K., *Labor Markets: Segments and Shelters*, Universe Books, Os-
mun, Allanheld, Montclair, N.J., 1976.
- FREIBURGHHAUS, D., SCHMID, G., *Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten*, (1975) in *Leviathan*, no 4, 1975, pp. 417-448.
- FREIBURGHHAUS, D., *Zentrale Kontroversen der neueren Arbeitsmarkttheorie*, (1976) in *Bolle* (1976), pp. 71-91.
- FREIBURGHHAUS, D., *Arbeitsmarktsegmentation - Wissenschaftliche Modeerscheinung oder arbeitsmarkttheoretische Revolution?*, in Brinkmann et al. (1979), pp. 159-183.
- FREYSSINET, J., *La stratégie de structuration de l'emploi des grands groupes industriels*, in *Emploi et Système productif*, La Documentation Française, Paris, 1979, pp. 127-157.
- FREYSSINET, J., *Les lieux de gestion de la force de travail dans la stratégie des groupes industriels*, in *Travail et Emploi* no 4, avril 1980, pp. 7-15.
- FREYSSINET, J., *Systèmes de travail et localisation des emplois: les modifications dans les répartitions sectorielles et territoriales des emplois*, in *CEREQ* (1981), pp. 129-149.
- FREYSSINET, M., *Peut-on parvenir à une définition unique de la qualification*, in *La qualification du travail* (1978), pp. 67-79.
- FRIEDMANN, J., *A General Theory of Polarized Development*, in Hansen, N.M. (ed.), *Growth Centers in Regional Economic Development*, The Free Press, New York/London, 1972, pp. 82-107.
- GALBRAITH, J.K., *The New Industrial State*, Boston, 1967. Traduit en français: *Le Nouvel Etat Industriel*, Gallimard, Paris, 1968.
- GALBRAITH, J.K., *Economic Change, Environment, and Industrial Location*, (1978) in Schärliig, A. (éd.), *Actes du Symposium Inter-Index 75, Industries Fair Basle*, pp. 81-86.
- GAMBIER, D., *Analyse conjoncturelle du chômage*, PUF, Paris, 1978. (1978a)
- GAMBIER, D., *L'intégration de l'espace dans le fonctionnement du marché du travail: la notion de marché local*, in *Les marchés locaux du travail* (1978), pp. 39-74. (1978b)
- GAMBIER, D., *Aménagement du territoire et système local de l'emploi: le cas de Rouen*, in Maillat (1982). (1982)
- GAMBIER, D., VERNIERES, M., *Le marché du travail*, Economica, Paris, 1982. (1982)

- GANSEK, K., Die Arbeitslosenquote als Indikator erwerbsstruktureller Benachteiligungen, in Informationen zur Raumentwicklung, no 3/4, 1980, pp. 125-144.
- GAUDARD, G. (éd.), Modèles et politiques de l'espace économique, Editions Universitaires de Fribourg, Série Colloques Economiques no 8 2 vol., Fribourg 1979.
- de GAUDEMAR, J.-P., La mobilité du travail: deux concepts, deux politiques, (1975) in Economies et Sociétés, Tome IX, no 11-12, nov.-déc. 1975, pp. 1691-1721.
- de GAUDEMAR, J.-P., Mobilité du travail et accumulation du capital, Maspero, Paris, 1976.
- GELLNER, Ch.G., Enlarging the Concept of a Labor Reserve, in Monthly Labor Review, April 1975, pp. 20-28.
- GERLACH, K., Zur Problematik betrieblicher Ausbildungsinvestitionen, in Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften no 2, 1974, pp. 227-230.
- GERLACH, K., LIEPMANN, P., Konjunkturelle Aspekte der Industrialisierung peripherer Regionen dargestellt am Beispiel des ostbayerischen Regierungsbezirks Oberpfalz, in Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 187, no 1, 1972, pp. 1-21.
- GERLACH, K., LIEPMANN, P., Industrialisierung und Siedlungsstruktur - Bemerkungen zum regionalpolitischen Programm einer aktiven Sanierung der bayerischen Rückstandgebiete, in Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, no 6, 1973, pp. 507-521.
- GERLACH, K., KUEHNER, K.F., Freiwilliger Arbeitsplatzwechsel in Rückstandsregionen, in Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften no 2, 1974, pp. 167-181.
- GERME, J.-F., MICHON, F., Le fonctionnement des marchés de l'emploi: éléments d'analyse, in Economies et Sociétés, Cahiers de l'I.S.M.E.A., série AB, no 9, 1975, pp. 1759-1785.
- GERME, J.-F., MICHON, F., Stratégies des entreprises et formes particulières d'emploi, Séminaire d'Economie du Travail, C.N.R.S./Univ. Paris 1, Vol.1: Dossiers, 1979; Vol.2: L'Enquête, 1980.
- GERME, J.-F., Instabilité, précarité et transformation de l'emploi, in Critiques de l'Economie Politique, no 15/16, Avril-juin 1981, pp. 53-91.
- GIARD, V., Emploi et espace, Schéma général d'aménagement de la France no (1975) 49, La Documentation Française, Paris, 1975.
- GITELMAN, H.M., Occupational Mobility within the Firm, in Industrial Labor Relations Review, Vol. 20, Oct. 1966, pp. 50-65.
- GORDON, D.M., Theories of Poverty and Underemployment. Orthodox, Radical and Dual Labor Market Perspectives, Heath, Lexington, 1972.
- GORDON, D.M., (ed.) Problems in Political Economy: An Urban Perspective, (1977a) 2nd ed., Heath, Lexington, 1977.

- Gordon, D.M., Digging up the Roots: The Economic Determinants of Social Problems, in Gordon 1977a. pp. 16-20. (1977b)
- GORDON, D.M., EDWARDS, R.S., REICH, M., Segmented Work, Divided Workers. (1982) The Historical Transformation of Labor in the United States, Cambridge University Press, London/New York, 1982.
- GRAVENOTTER, M.S., Getting a Job. A Study of Contacts and Careers, Harvard (1974) University Press, Cambridge, Mass. 1974.
- GROUPE DE TRAVAIL INTERMINISTÉRIEL SUR LES BASSINS D'EMPLOI, Rapport no 2, (1979) Destefanis, M., Espinasse, J.-M., Rapporteurs, Approche méthodologique pour l'analyse des bassins d'emploi, Ministère du Travail et de la Participation, Paris, 1979.
- GUIGOU, J.-L., Méthodes multidimensionnelles. Analyse des données et choix à critères multiples, Dunod, Paris, 1977. (1977)
- GASPARD, M., Comment se déterminent les structures d'emplois des établissements industriels, in E. & S., no 67, mai 1975, pp. 37-47. (1975)
- HALL, P., GRACEY, H., DREWETT, R., THOMAS, R., The Containment of Urban (1973) England, Allen & Unwin, London, 1973.
- HANNOUN, M., TEMPLE, Ph., Les facteurs de création et de localisation des (1975) nouvelles unités de production, in E. & S., no 68, juin 1975, pp. 59-70.
- HEER, E., Reisezeiten zu den Siedlungszentren des Leitbildes CK-73, (1976) Studienunterlagen zur Orts-, Regional- und Landesplanung no 16, Zürich, 1976.
- HELD, D., L'analyse du fonctionnement d'un marché régional de l'emploi: (1981) premiers résultats empiriques. in Blattner et al. (1981), pp. 89-131.
- HELD, D., Aperçu des principales caractéristiques du bassin d'emploi (1982a) neuchâtelois, in D.E.A. no 48, GEE, Neuchâtel, 1982.
- HELD, D., Le fonctionnement du marché de l'emploi dans la région neuchâ- (1982b) teloise. Modalités de l'enquête et propriétés de l'échantillon, in D.E.A. no 49, GEE, Neuchâtel, 1982.
- HELD, D., Le fonctionnement du marché de l'emploi dans la région neuchâ- (1982c) teloise. Analyse de la structure de l'emploi des établissements de l'échantillon, in D.E.A. no 50, GEE, Neuchâtel, 1982.
- HELD, D., Le fonctionnement du marché de l'emploi dans la région neuchâ- (1982d) teloise. Caractéristiques économiques des établissements de l'échantillon, in D.E.A. no 52, GEE, Neuchâtel, 1982.
- HELD, D., Le fonctionnement du marché de l'emploi dans la région neuchâ- (1982e) teloise. Politique de l'emploi des établissements de l'échantillon, in D.E.A. no 55, GEE, Neuchâtel.
- HELD, D., Le fonctionnement du marché de l'emploi dans la région neuchâ- (1982f) teloise. Structure de l'emploi des établissements des enquêtes, in D.E.A. no 56, GEE, Neuchâtel, 1982.
- HELD, D., Le fonctionnement du marché de l'emploi dans la région neuchâ- (1982g) teloise. Construction de la typologie des établissements, in D.E.A. no 57, GEE, Neuchâtel.

- HELD, D., Les situations de marché des établissements. Relations entre
(1982h) entreprises et dimension spatiale, in D.E.A. no 62, GEE,
Neuchâtel, 1982.
- HELD, D., MAILLAT, D., Le marché de l'emploi au niveau local: Méthode
(1983) d'analyse, Georgi, St-Saphorin, 1983 (à paraître).
- HELD, D., MAILLAT, D., Le fonctionnement du marché de l'emploi dans la
(1982) région neuchâteloise. Résumé des résultats, in D.E.A.
no 53, GEE, Neuchâtel, 1982.
- HESELER, H., Konzernabhängigkeit und regionaler Arbeitsmarkt, in Mitt.
(1982) ZWE no 4, April 1982, pp. 29-61.
- HODSON, R., Labor in the Monopoly, Competitive and State Sector of
(1978) Production, in Politics and Society, Vol. 8, no 3-4,
1978, pp. 429-480.
- HOLLARD, M., TIGER, H., La pratique des P.M.I. en matière d'emploi, Vol. I:
(1981) Rapport, A.D.R.-Grenoble, I.R.E.P., Développement, 1981.
- HOLT, C.C., Improving the Labor Market Trade-Off Between Inflation and
(1969) Unemployment, in A.E.R., Vol. 58, 1969, pp. 135-146.
- HOLT, C.C., DAVID, M., The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory
(1966) of Labor Market, in NBER, The Measurement and Interpretation of Job Vacancies, A Conference Report of the NBER,
New York, 1966, pp. 73-110.
- INGHAM, G.H., Size of Industrial Organization and Worker Behaviour, Cam-
(1970) bridge University Press, Cambridge (U.K.), 1970.
- d'IRIBARNE, A., Progrès technique et évolution des qualifications, in
(1974) R.E. no 3, Vol XXV, mai 1974, pp. 362-394.
- d'IRIBARNE, A., Note complémentaire sur les qualifications et leurs évo-
(1978) lutions, in La qualification du travail (1978), pp. 88-96.
- d'IRIBARNE, A., de VIRVILLE, M., Les qualifications et leurs évolutions,
(1978) in La qualification du travail (1978), pp. 19-51.
- JEANNERET, Ph., MAILLAT, D., Jura, canton frontrière, GEE, Neuchâtel, 1981.
(1981)
- JENCKS, Ch., Inequality: A Reassessment of the Effects of Family and
(1972) Schooling in America, Basic Books, New York, 1972. Tra-
duction française: L'inégalité. Influence de la famille et
de l'école en Amérique, PUF, Paris, 1979.
- KAHM, L.M., Internal Labor Market: San Francisco Longshoremen, Industrial
(1976) Relations, oct. 1976, vol. 15, no 3, pp. 333-337.
- KEIL, H.-J., Funktionsmängel und Segmentierungen von Arbeitsmärkten in
(1982) ihren Auswirkungen auf die regionale Entwicklung. Unter-
suchung der Arbeitsmarktregion Asturien/Spanien mit Arbeits-
marktmatrixen, Thèse, Univ.-GH Paderborn 1978, à paraître
chez Schönigh, Paderborn, 1982.
- KERR, C., Labor Markets: Their Character and Consequences, in A.E.R., may
(1950) 1950, pp. 278-291. Reprinted in Kerr (1977), pp. 38-52.

- KERR, C., *The Balkanization of Labor Markets*, in Bakke, E.W. et al. (eds.), (1954) *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge, Mass., pp. 92-110, 1954. Reproduit in Kerr (1977), pp. 21-37.
- KERR, C., *Labor Markets and Wage Determination*, University of California (1977) Press, Berkeley, 1977.
- KLEMMER, P., KRAEMER, D., et al., *Regionale Arbeitsmärkte. Ein Abgrenzungsvorschlag für die Bundesrepublik Deutschland*, Bochum, 1975.
- KRUEGER, M., BORGAES, H.-O., WASHNER, R., *Leiharbeit und Fremdfirmenarbeit* (1981) im *Unternehmerkalkül*, in Mitt. ZWE no 2, April 1981, pp. 64-74.
- KUEHL, J., *Employment Policy in Germany: Analytical Aspects and Empirical Evidence*, in Wilkinson (1981), pp. 261-279.
- KUHN, T.S., *The Structure of Scientific Revolutions*, University of Chicago (1962) Press, Chicago, 1970.
- LAMI, P., LEIBUNDGUT, H., *Die Pendlerbeziehungen in der Schweiz 1970*, (1978) Studienunterlagen zur Orts-, Regional- und Landesplanung no 37, ETH, Zürich, 1978.
- LA QUALIFICATION DU TRAVAIL. De quoi parle-t-on? La Documentation Française (1978) Série Economie et Planification, Paris, 1978.
- LEBART, L., MORINEAU, A., FENELON, J.-P., *Traitement des données statistiques. Méthodes et programmes*, Dunod, Paris, 1979.
- LEBART, L., MORINEAU, A., TABART, N., *Techniques de la description statistique*, Dunod, Paris, 1977.
- LEIGH, D.B., *Occupational Advancement in the Late 1960's. An Indirect Test of the Dual Labor Market Hypothesis*, in *Journal of Human Resources*, Spring 1976, pp. 151-171.
- LESTER, R.A., *Wage Diversity and Its Theoretical Implications*, in *Review of Economic Statistics*, Aug. 1946.
- LESTER, R.A., *Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems*, in MacCormick/Owen Smith (1968), pp. 13-36.
- LEVER, W.F., *Industry and Labour Markets in Great-Britain*, in Hamilton, F.E.I., Linge, C.J.R. (eds.), *Spatial Analysis, Industry and Industrial Environment*, Vol. 1, J. Wiley & Sons, Chichester 1979, pp. 89-114.
- LOVERIDGE, R., MOK, A.L., *Theories of Labour Market Segmentation*, Martinus (1979) Nixhoff, The Hague, Boston/London 1979.
- LUTZ, B., *Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und in Frankreich*, in Mendius et al. (1976), pp. 83-151.
- LUTZ, B., *Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation*, in Brinkmann et al. (1979), pp. 45-73.
- LUTZ, B., *Einige Aspekte von Theorie und Empirie segmentierter Arbeitsmärkte*, Vorträge N310, Rheinische-Westfälische Akademie der Wissenschaften, Westdeutscher Verlag, 1982, pp. 19-31.
- LUTZ, B., unter Mitwirkung von NASE, H. und WELTZ, F., *Modelluntersuchung eines regionalen Arbeitsmarkts*, 3 Vol., ISF, München, 1972.

- LUTZ, B., NASE, H., SENGENBERGER, W., WELTZ, F., Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarktes, Zusammenfassung, RKW-Projekt A44, RKW (Hg.), Frankfurt a.Main, 1973.
- LUTZ, B., unter Mitwirkung von SCHULTZ-WILD, R., von BEHR, M., Personalplanung in der gewerblichen Wirtschaft der Bundesrepublik. Ergebnisse der Betriebserhebung 1975, Band I, Campus, Frankfurt/New York, 1977.
- LUTZ, B., unter Mitwirkung von SCHULTZ-WILD, R., TIEMANN, F., Personalplanung zwischen Unternehmensplanung und Personalpolitik. Ergebnisse der Betriebserhebung 1975, Band II, Campus, Frankfurt/New York, 1979.
- LUTZ, B., SENGENBERGER, W., Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik- Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, O. Schwartz, Göttingen, 1974.
- LUTZ, B., SENGENBERGER, W., Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik in WSI-Mitteilungen, no 5, 1980, pp. 291-299.
- MAASE, M., SCHULTZ-WILD, R., (Hg.), Personalplanung zwischen Wachstum und Stagnation, Campus, Frankfurt/New York, 1980.
- MAASE, M., SENGENBERGER, W., Wird Weiterbildung konjunkturgerecht betrieben? Ueber Vereinbarkeit von betrieblicher Personalplanung und öffentlicher Arbeitsmarktpolitik, in MittAB, Vol. 9, no 2, 1976, pp. 166-173.
- MACCORMICK, B., OWEN SMITH, E., (eds.), The Labour Market. Readings, (1968) Penguin Books, 1968.
- MACKAY, D.I., et al., Labour Markets under Different Employment Conditions, Allen & Unwin, London, 1971.
- MACKENSEN, R., VANBERG, M., KRAEMER, K., Probleme regionaler Mobilität, (1975) O. Schwartz, Göttingen, 1975.
- MAGAUD, J., Vrais et faux salariés, in Sociologie du Travail, vol. 16, (1974) no 1, jan.-mars 1974, pp. 1-18.
- MAILLAT, D., Structure des salaires et offre de main-d'oeuvre, Thèse, (1968) Univ. de Neuchâtel, La Baconnière, Neuchâtel, 1968.
- MAILLAT, D., Les effets économiques de l'emploi des travailleurs étrangers: le cas de la Suisse, in Böhning, W.R., Maillat, D., Les effets de l'emploi des travailleurs étrangers. OCDE, Paris, 1974.
- MAILLAT, D., Environnement économique international et redéploiement des activités, in D.E.A., GEE, Neuchâtel, 1979.
- MAILLAT, D., Le fonctionnement des marchés régionaux de l'emploi: problématique et hypothèses principales, in Blattner et al. (eds.) (1981a) (1981), pp. 37-48.
- MAILLAT, D., Technologie et restructuration: défi aux régions industrialisées, in D.E.A., no 35, GEE, Neuchâtel, 1981.
- MAILLAT, D., (éd.), Le fonctionnement du marché de l'emploi au niveau local. Actes de la Table Ronde GEE/A.S.R.D.L.F.. Neuchâtel, 18.6.1982, GEE, Neuchâtel, 1983 (à paraître).

- MAILLAT, D., BOULIANNE, L.M., HELD, D., Mutations technologiques et structurelles et développement régional: le cas de la région horlogère suisse, in Gaudard (1979), pp. 205-238.
- MAILLAT, D., JEANRENAUD, C., WIDMER, J.-Ph., Transferts d'emplois vers les pays qui disposent d'un surplus de main-d'oeuvre comme alternative aux migrations internationales: Le cas de la Suisse, 2 vol. BIT, Genève, 1977.
- MALLET, L., Marché de la force de travail et localisation, in Les Marchés Locaux du Travail (1978), pp. 75-97.
- MALLET, L., Le marché local du travail, Editions du CNRS, Paris, 1980. (1980)
- MALLET, L., VERNIERES, M., L'expérience professionnelle dans les modes de gestion de la main-d'oeuvre, in Travail et Emploi, no 9, juillet-sept. 1981, pp. 65-74.
- MARCHALL, J., LECAILLON, J., La répartition du revenu national, Paris, (1958) 1958.
- MARSDEN, D., Critique de l'analyse économique des faits sociaux. Le cas de la recherche sur le marché du travail, LEST, Aix-en-Provence, 1976.
- MARSHALL, A., Principes d'économie politique, Giard et Brière, Paris, (1909) 1909.
- MARX, D., (Hg.), Ausgeglichenere Funktionsräume. Grundlagen für eine Regionalpolitik des mittleren Weges. Veröffentlichungen der Akademie für Raumforschung und Landesplanung, Band 94, H. Schroedel, Hannover, 1975.
- MARX, D., Zur Konzeption ausgeglichener Funktionsräume als Grundlage einer Politik des mittleren Weges, in Marx (1975a), pp. 1-18. (1975b)
- MAURAU, G., Dimension spatiale du marché du travail et qualification. (1978) Le cas de Louviers, CREAT, Univ. de Rouen, 1978, ronéo.
- M.E.B.S., Mission d'Etude pour l'Aménagement de la Basse Vallée de la Seine, Fonctionnement des marchés locaux de l'emploi. Analyse du cas de Rouen, Rouen, 1978, ronéo. (1978)
- MENDIUS, H.-G., et al. (Hg.), Betriebs-Arbeitsmarkt-Qualifikation I. Aspekte, Frankfurt a. Main, 1976. (1976)
- MENDIUS, H.-G., SENCENBERGER, W., Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik. Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation, in Mendijs et al. (1976), pp. 15-81. (1976)
- MEZIN, H., Les Bassins d'Emploi. Pour une approche régionale des problèmes de l'emploi, in Drancourt, M., et Roques, G. (éds.), Pour une nouvelle approche de l'emploi, Entreprise moderne d'édition, Paris, 1978, pp. 191-207. (1978)
- MICHEAU, M., Une notion nouvelle: le bassin d'emploi, définition et évolution des études, in Bulidoc no 59, 1978, pp. 7-10. (1978)
- MICHEAU, M., Une notion récente d'aménagement du territoire: le bassin d'emploi, Thèse, Paris XII, 1981. (1981)

- MICHON, F., *Chômeurs et chômage*, PUF, Paris, 1975.
(1975)
- MICHON, F., *Dualism and the French Labour Market: Business Strategy, Non-standard Job Forms and Secondary Jobs*, in Wilkinson (1981), pp. 81-97.
- MILL, J.S., *Principles of Political Economy*, London, 1848,
(1848) in Penguin Books, London, 1970.
- MIETH, W., *Zur Bedeutung regionaler Arbeitsmärkte für die Raumordnungs-*
(1978) *politik*, in *Raumforschung und Raumordnung*, no 5, 1978,
pp. 215-218.
- MIRANDA, A., *Un hypermarché s'installe et offre des emplois, plus de 1000*
(1975) *personnes se présentent*, in *Statistiques et Développement*,
Pays de la Loire, no 19, oct. 1975.
- MUELLER, J., *Ungleichgewicht und Anpassung in den besonderen Strukturen*
(1979) *des Arbeitsmarktes - Neue theoretische und empirische Aspekte*, in *BeitrAB 40, Forschungspreis 1978 der Bundesanstalt für Arbeit*, Nürnberg, 1979, pp. 1-61.
- MUELLER, K., *Wirtschaftlicher Strukturwandel und räumliche Entwicklung*,
(1981) P. Haupt, Bern/Stuttgart, 1981.
- MYRDAL, G., *Economic Theory and Underdeveloped Regions*, Duckworth,
(1957) London, 1957.
- NEEDHAM, B., *Guidelines for a Local Employment Study*, Saxon House,
(1979) Westmead, 1979.
- OFFE, C., (Hg.), *Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturier-*
(1977) *ten Arbeitslosigkeit*, Luchterhand, Neuwied, 1977.
- OFIANT, *Politique concernant le marché du travail en Suisse: caractéris-*
(1980) *tiques et problèmes*, 2 volumes, 1980.
- OI, W.Y., *Labor as a Quasi-Fixed Factor*, in *Journal of Political Economy*,
(1962) Vol. 70, no 6, Dec. 1962, pp. 538-555.
- OKUN, A.M., *Potential GNP, Its Measurement and Significance*, in *Procee-*
(1962) *dings of the Business and Economics Section of the American Statistical Association*, 1962.
- ORL-Institut, *Landesplanerische Leitbilder der Schweiz. Schlussbericht*,
(1971) *Schriftenreihe zur Orts-, Regional- und Landesplanung*
no 10, ETH-Zürich, 1971.
- OSTER, G., *A Factor Analytic Test of the Theory of the Dual Economy*, in
(1979) *Review of Economics and Statistics*, Vol. 61, Feb. 1979,
pp. 33-39.
- OSTERLAND, M., *Struktur und Arbeitsweise des Arbeitskräfteverleihs am*
(1981) *Beispiel zweier Bremer Verleihfirmen*, in *Mitt. ZWE*, no 2,
April 1981, pp. 32-41.
- OSTERMAN, P., *An Empirical Study of Labor Market Segmentation*, in *Indus-*
(1975) *trial and Labor Relations Review*, Vol. 28, no 4, July 1975,
pp. 508-523.
- OSTERMAN, P., *Getting Started. The Youth Labor Market*, The M.I.T. Press,
(1980) Cambridge, Mass. 1980.

- FACI, M., *Mercato del lavoro e classi sociali in Italia*, Il Mulino, (1973) Bologna, 1973.
- PARIS, J.-C., *La mobilité de la main-d'oeuvre*, Thèse, Univ. des Sciences (1973) Sociales - Toulouse I, 1973.
- PARODI, M., *Segmentation du marché du travail*, in *Projet*, no 123, (1978) mars 1978, pp. 298-311.
- PELLATON, J.-P., *Migrations et équilibres entre régions*, Thèse, Univ. (1980) de Neuchâtel, GEE, Neuchâtel, 1980.
- PERLMAN, R., *Labor Theory*. J. Wiley & Sons, New York, 1969. (1969)
- PERRET, F.L., HELD, D., *Méthode d'analyse des structures et de l'évolution de l'emploi industriel en Suisse: étude comparative de quelques régions test*, in *Gaudard* (1979), pp. 433-464. (1979)
- PETIT, P., *Un essai d'analyse globale du fonctionnement des différents marchés du travail*, in *Economies et Sociétés, Cahiers de l'ISMEA, Série AB*, no 10, Paris, 1978, pp. 1697-1726. (1978)
- PFRIEM, H., *Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien. Neoklassische, duale und radikale Ansätze*, Campus, Frankfurt/New York, 1979. (1979)
- PHELPS, E.S., *Microeconomic Foundations of Unemployment and Inflation Theory*, Norton, New York, 1970. (1970)
- PHILIPPE, J., *Dynamique du système industriel*, Notes de recherche no 10, (1980) Centre d'Economie Régionale, Aix-en-Provence, 1980.
- PIORE, M.J., *On-the-Job Training and Adjustment to Technological Change*, (1968a) in *Journal of Human Resources*, Vol. 3, no 4, 1968, pp. 435-449.
- PIORE, M.J., *The Impact of the Labor Market upon the Design and Selection of Productive Techniques within the Manufacturing Plant*, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 82, Nov. 1968, pp. 602-620. (1968b)
- PIORE, M.J., *Jobs and Training*, in Beer, S.H., Barringer, R.E. (eds), *The State and the Poor*, Winthrop, Boston, 1970, pp. 53-83. (1970)
- PIORE, M.J., *Notes for a Theory of Labor Market Stratification*, M.I.T. (1972) Working Paper no 95, Oct. 1972. Reproduit in Edwards et al. (1975), pp. 125-150.
- PIORE, M.J., *Fragments of a Sociological Theory of Wages*, in A.E.R., Vol. (1973a) LXIII, no 2, May 1973, pp. 280-286. Reproduit in Piore (1979), pp. 134-143.
- PIORE, M.J., *The Role of Immigration in Industrial Growth: A Case Study of the Origins and Character of Puerto-Rican Migration to Boston*, Working Paper no 112, M.I.T., Cambridge, Mass. 1973. (1973b)
- PIORE, M.J., *On the Technical Foundations of Economic Dualism*, Working (1973c) Paper, M.I.T., Cambridge, Mass. 1973 (unpublished).
- PIORE, M.J., *Dualism in the Labor Market. A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France*, in R.E., Vol. 19, no 1, Jan. (1978) 1978, pp. 26-48.
- PIORE, M.J., *Unemployment and Inflation. Institutional and Structuralist Views*, Sharpe, White Plains, New York, 1979. (1979a)

- FIGURE, M.J., *Birds of Passage*, Cambridge University Press, Cambridge, (U.K.), (1979b) 1979.
- FISSARIDES, Ch.A., *Labour Market Adjustment: Microeconomic Foundations of Short-Run Neoclassical and Keynesian Dynamics*. Cambridge University Press, Cambridge (U.K.).
- POMMIER-PENEFF, P., *Emploi et politique du personnel*, in *Revue française des affaires sociales*, no 1, janv.-mars 1975, pp. 19-38.
- PUEL, H., *La paradigme de l'emploi*, in *Salaire, Travail, Emploi* (1979), (1979) pp. 133-163.
- PUEL, H., *Il y a emploi et emploi*, in *Travail et Emploi*, no 4, avril 1980, (1980) pp. 17-24.
- REDER, M.W., *The Theory of Occupational Wage Differentials*, in *MacCormick/Owen Smith* (1968), pp. 203-227.
- REDER, M.W., *Job Scarcity and the Nature of Union Power*, in *MacCormick/Owen Smith* (1968), pp. 120-142.
- REES, A., *Information Networks in Labor Market*, in *Papers and Proceedings of the 78th Annual Meeting of the American Economic Association*, New York, 28-30 Dec. 1965, in *A.E.R.*, Vol. LVI, no 2, May 1966, pp. 559-566.
- REES, A., SHULTZ, G.P., *Workers and Wages in an Urban Labor Market*. Univ. of Chicago Press, Chicago, 1970.
- REICH, M., *Racial Inequality*, Princeton University Press, Princeton, 1981. (1981)
- REICH, M., *Segmented Labor: Time Series Hypotheses and Evidence*, Texte présenté à la troisième conférence annuelle de l'International Working Party on Labor Market Segmentation, Modena, 7-11 Sept. 1981, University of California, Berkeley, août 1982.
- REICH, N., GORDON, D.M., EDWARDS, R.C., *A Theory of Labor Market Segmentation*, in *A.E.R.*, May 1973, pp. 359-365.
- REYNOLDS, L.G., *The Structure of Labor Markets. Wages and Labor Mobility in Theory and Practice*, Greenwood Press, Westport, Ct., 1951 (Reprinting 1971).
- RIBOUD, M., *Accumulation du capital humain*, *Economics*, Paris, 1978. (1978)
- ROBINSON, D., *External and Internal Labour Markets*, in *Robinson, D. (ed.). Local Labour Markets and Wage Structure*, Gower Press, London, 1970, pp. 28-67.
- ROBINSON, D., *La demande de travail*, in *Vincens/Robinson* (1974), pp. 93-155. (1974)
- ROSENBERG, S., *The Dual Labor Market: Its Existence and Consequences*, unpublished Ph. D. Thesis, University of California, Berkeley, 1975.
- ROSENBERG, S., *A Survey of Empirical Work on Labor Market Segmentation*, Working Paper, no 138, Department of Economics, University of California at Davis, 1979.

- ROSENBERG, S., Male Occupational Standing and the Dual Labor Market, in (1980) Industrial Relations, Vol. 19, Winter 1980, pp. 34-49.
- ROSENBERG, S., Occupational Mobility and Short Cycles, Working Paper (1981) no 170, Department of Economics, University of California at Davis. 1981.
- ROSS, A.M., Orbits of Coercive Comparison, in Ross, A.M. (ed.), Trade (1948) Union Wage Policy, University of California Press, Berkeley, 1948. Reproduit in Fiore (1979), pp. 94-111.
- RUBERY, J., Structured Labour Markets, Worker Organisation and Low (1978) Pay, in Cambridge Journal of Economics, no 2, 1978, pp. 17-36.
- RUMBERGER, R.W., CARNOY, M., Segmentation in the US Labor Market: (1980) Its Effects on Mobility and Earnings of Whites and Blacks, in Cambridge Journal of Economics, Vol. 4, June 1980, pp. 117-132.
- RYAN, P., Segmentation, Duality and the Internal Labour Market, in Wil- (1981) kinson (1981), pp. 3-20.
- SABEL, Ch., Work and Politics. The Division of Labor in Industry, (1982) Cambridge University Press, Cambridge, (U.K.), 1982.
- SAGET, F., Faut-il conserver les missions de reconversion? in Le Monde (1979) de l'Economie, 20 nov. 1979, p. 24.
- SALAIRE, TRAVAIL, EMPLOI, in Analyse. Epistémologie. Histoire économiques, (1979) no 18, Presses Universitaires de Lyon, Lyon, Nov. 1979.
- SALAIS, R., Qualification individuelle et qualification de l'emploi, (1976) in E.& S., no 81/82, 1976, pp. 3-11.
- SALAIS, R., Analyse des mécanismes de détermination du chômage, (1977) in E.& S., no 93, oct, 1977, pp. 21-37.
- SALAIS, R., Les besoins d'emploi: contenu et problèmes posés par leur (1978) satisfaction, in R.E. no 1. 1978, pp. 49-79.
- SALLEZ, A., Tentative d'application de l'analyse de systèmes à la (1978) localisation des activités économiques, in C.E.A.T. (1978), pp. 43-55.
- SCHARPP, F.W., GARLICH, D., MAIER, F., MAIER, H., Implementations- (1982) probleme offensiver Arbeitsmarktpolitik, Campus, Frankfurt/New York. 1982.
- SCHMID, G., Steuerungssysteme des Arbeitsmarktes, O. Schwartz, (1975) Göttingen, 1975.
- SCHMID, G., Strukturelle Arbeitslosigkeit in der BRD, IIM Papers, (1977) Berlin, Aug. 1977.

- SCHULTZ-WILD, R., Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Campus, (1978) Frankfurt/New York, 1978.
- SCHULTZ-WILD, R., Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt: zum Zusammenhang zwischen Personalanpassung und Arbeitsmarktstruktur und -entwicklung, in Brinkmann et al. (1979), pp. 74-101.
- SENGENBERGER, W., Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts, Campus, Frankfurt/New York, 1978 (2ème éd.)
- SENGENBERGER, W., Innerbetriebliche Arbeitsmärkte und ihre Folgen für die öffentliche Arbeitsmarktpolitik, in WSI-Mitteilungen, Vol. 29, no 2, 1976, pp. 93-99.
- SENGENBERGER, W., Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstruktur, in WSI-Mitteilungen, Vol. 30, no 4, 1977, pp. 213-222.
- SENGENBERGER, W. (Hg.), Der gesplittene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Campus, Frankfurt/New York, 1978.
- SENGENBERGER, W., Einführung. Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem, in Sengenberger (1978a), pp. 15-42.
- SENGENBERGER, W., Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit, auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts, Campus, Frankfurt/New York, 1978. (1978c)
- SENGENBERGER, W., Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung - mit Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland, in Brinkmann et al. (1979), pp. 1-44.
- SENGENBERGER, W., Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze als notwendiger Bestandteil einer präventiv orientierten Arbeitsmarktpolitik, ISF, München, 1979, ronéo.
- SENGENBERGER, W., Herausforderungen der Arbeitsmarktsituation an die betriebliche Personalpolitik, in Mease/Schultz-Wild (1980), pp. 291-299.
- SENGENBERGER, W., Labour Market Segmentation and the Business Cycle, in Wilkinson (1981), pp. 243-259.
- SENGENBERGER, W., KOEHLER, Ch., Beschäftigungselastizität und Arbeitsmarktstruktur - Ein Vergleich interner Arbeitsmärkte in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie, in Haller, M., Müller, W. (Hg.), Beschäftigungssysteme im gesellschaftlichen Wandel: Historische Entwicklungen und internationale Strukturdifferenzen, Frankfurt/Main, 1982 (À paraître).
- SENGENBERGER, W., KOEHLER, Ch., Wenn der Absatz schrumpft - Beschäftigung, Personalabbau und Arbeitsmarkt in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie, ISF, München, 1982, ronéo.
- SHELDON, G., Die Regionalisierung von Arbeitsmärkten - Pilotstudie Tessin, Rapport des travaux no 8, Programme national de recherche "Problèmes régionaux en Suisse", Janv. 1980.
- SILVESTRE, J.-J., Les inégalités de salaires, PUF, Paris, 1978. (1978)

- SMART, M.W., Labour Market Areas: Uses and Definition, in Progress in Planning, Diamond, D., McLoughlin, J.B. (eds.), Vol. 2, Part 4, Centre for Urban and Regional Development Studies, Pergamon Press, 1974, pp. 239-353.
- SMITH, A., An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, (1776) 1776. Reproduit in Penguin Books, London, 1970.
- SPIELMAN, S., Careers, Labor Market Structure and Socioeconomic Achievement, in American Journal of Sociology, Vol. 83, Nov. 1977, pp. 551-593.
- STOECKEL, F., Effet d'entreprise et structuration du marché du travail, in (1974) Annales de l'INSEE, no 16/17, mai-déc. 1974, pp. 239-261.
- STOECKEL, F., L'entreprise et le marché du travail. Aspects méthodologiques, (1978, Thèse, Univ. d'Aix-Marseille II, 1978.
- STORMEIER, A., L'analyse factorielle. Aspects mathématiques. Cahiers de (1977) Méthodes Quantitatives, Univ. de Neuchâtel, 1977.
- THELOT, C., Le fonctionnement du marché de l'emploi: l'exemple du Pays de (1975a) la Loire, in E. & S., no 68, juillet-août 1975, pp. 51-58.
- THELOT, C., D'un recensement à l'autre: le chômage a plus que doublé, in (1975b) Statistiques et Développement, Pays de la Loire, no 19, oct. 1975.
- THURLOW, L., Generating Inequality, Basic Books, New York, 1975. (1975)
- TOLBERT, Ch., HORAN, P.M., BECK, E.M., The Structure of Economic Segmen- (1980) tation: A Dual Economy Approach, in American Journal of Sociology, Vol. 85, no 5, March 1980, pp. 1095-1116.
- ULLMANN, H., Die Theorie des dualen Arbeitsmarktes - Darstellung und Kri- (1979) tik, in BeitrAB 40, Forschungspreis 1978 der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, 1979, pp. 257-344.
- VALKENBURG, F.C., VISSERS, A.M.C., Theorie van de dubbele arbeidsmarkt, (1978) IVA, Tilburg, 1978.
- VALKENBURG, F.C., VISSERS, A.M.C., Segmentation of the Labour Market: The (1980) Theory of the Dual Labour Market. The Case of The Netherlands, in The Netherlands Journal of Sociology, Vol. 16, 1980, pp. 155-170.
- VERNIERES, M., Essai sur le rôle de la qualification des travailleurs dans (1978a) le fonctionnement du marché du travail, in Les Marchés Locaux du Travail (1978), pp. 19-37.
- VERNIERES, M., Qualification et déqualification, in La qualification du (1978b) travail (1978), pp. 53-66.
- VICTORISZ, T., HARRISON, B., Labor Market Segmentation. Positive Feedback (1973) and Divergent Development, in A.E.R., May 1973, pp. 366-376.
- VINCENS, J., L'offre de travail, in Vincens/Robinson (1974), pp. 13-90. (1974)

- VINCENS, J., Les transformations de l'appareil productif et la mobilité des actifs, in *Etudes sur le marché du travail*, C.E.J.E.E., Toulouse, 1975, pp. 229-262.
- VINCENS, J., Bildung und Arbeitsmarktsegmentation in Frankreich, in *Sen- genberger* (1978a), pp. 225-256.
- VINCENS, J., Note sur l'analyse de la mobilité inter-entreprises, in *R.E.* (1979) no 2, 1979, pp. 355-360.
- VINCENS, J., ROBINSON, D., *Etude des comportements sur le marché du travail*, OCDE, Paris, 1974.
- VOLLE, H., *Analyse des données*, Economica, Paris, 1978. (1978)
- WACHTEL, H., BETSEY, Ch., Low Wage Workers and the Dual Labor Market: An Empirical Investigation, in *The Review of Black Political Economy*, Vol. 5, no 3, Spring 1975, pp. 288-301.
- WACHTER, M.L., Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach, in *Brookings Papers on Economic Activity*, no 3, 1974, pp. 637-693.
- WATTS, H.D., Spatial Rationalisation in Multiplant Enterprises, in *Geoforum*, Vol. 17, 1974, pp. 69-76.
- WEISZ, R., ANSELME, M., SULTAN, N., TANDJOUH, H., La segmentation du marché du travail: Eléments pour une reformulation des critères d'analyse, in *Salaire, Travail, Emploi* (1979), pp. 103-132.
- WELTZ, F., Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, *RKW*, Frankfurt/Main, 1971.
- WERZBERGER, E., Untersuchungen über die Pendlerregionen und Einteilung der Schweiz in Arbeitsmarktregionen, *ORL-Institut, ETH, Zürich*, 1964.
- WIDMER, J.-Ph., Le rôle de la main-d'oeuvre étrangère dans l'évolution du marché suisse du travail, *Thèse, Univ. de Neuchâtel, GEE, Neuchâtel*, 1978.
- WILKINSON, F. (ed.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press, London, 1981.
- WINDOLF, P., WEIRICH, H., *Die neue Arbeitslosigkeit und die Grenzen der Sozialpolitik*, IIM papers/ 80-8, Berlin, 1980.