

[David Marsden](#)

Conclusion: pour un dialogue entre économistes et sociologues sur la précarisation

Book section

Original citation:

To be published in B. Appay and S. Jeffereys, *Restructurations, précarisation, valeurs*. Toulouse, France : [Octares Editions](#), 2009. (In press, publication due June 2009)

© 2009 David Marsden

This version available at: <http://eprints.lse.ac.uk/22150/>

Available in LSE Research Online: January 2009

LSE has developed LSE Research Online so that users may access research output of the School. Copyright © and Moral Rights for the papers on this site are retained by the individual authors and/or other copyright owners. Users may download and/or print one copy of any article(s) in LSE Research Online to facilitate their private study or for non-commercial research. You may not engage in further distribution of the material or use it for any profit-making activities or any commercial gain. You may freely distribute the URL (<http://eprints.lse.ac.uk>) of the LSE Research Online website.

This document is the author's submitted version of the book section. There may be differences between this version and the published version. You are advised to consult the publisher's version if you wish to cite from it.

Conclusion: pour un dialogue entre économistes et sociologues sur la précarisation.

David Marsden, London School of Economics and Political Science.¹

[Email: d.marsden@lse.ac.uk](mailto:d.marsden@lse.ac.uk)

À paraître dans '*Restructuration, précarisation et valeurs*', Éditions Octarès, Paris, sous la direction de Béatrice Appay et Steve Jefferys, 2009. Ouvrage recueillant une sélection des papiers présentés aux XI^{èmes} Journées Internationales de Sociologie du Travail, Londres, 20-22 juin 2007.

Il ne reste nul doute quant à la vitalité de la recherche en Sociologie du Travail française sur la précarité de l'emploi et les processus de précarisation. Pour conclure cet ouvrage nous avons cherché à identifier ce qu'elle apporte aux débats de politique sociale ainsi qu'aux autres sciences sociales du travail qui s'intéressent aux phénomènes liés à ces questions. Bien sûr un tel bilan ne peut prétendre être exhaustif ni sans biais, néanmoins on peut poser la question en tant que lecteur désintéressé mais informé. En suivant l'ordre des ateliers, on cherchera à dégager un ensemble de onze propositions qui résument ce que nous pouvons apprendre sur la précarité à l'issue de cette rencontre des Journées Internationales de sociologie du travail, trois jours passés à Londres en juin 2007. Je chercherai ensuite à explorer les points de contact avec d'autres sciences sociales du travail et notamment avec l'Économie du Travail et la nouvelle Économie Institutionnelle qui traitent des mêmes phénomènes empiriques. Il en ressortira que le dialogue entre les chercheurs de ces disciplines serait très fructueux pour l'avancement de nos connaissances et pour la recherche de nouvelles solutions aux problèmes humains et sociaux liés à la précarité.

Proposition 1

Les restructurations et les transformations d'entreprises sont au cœur de la dynamique actuelle de précarisation qui touche nombre de catégories de travailleurs. Elles provoquent des changements de routines, de coordination et de compétences des salariés qui déstabilisent les collectifs de travail établis et mettent en question leurs anciens modes de régulation. Les réactions des entreprises et des salariés à ces changements ne sont pas mécaniques. Au contraire, ces acteurs profitent des nouvelles marges de manœuvre révélées par ces changements pour agir souvent de manière stratégique. Néanmoins, l'étude de ces marges de manœuvre montre à quel point les entreprises ont une capacité d'action stratégique alors que les salariés agissent le plus souvent sous contrainte.

Proposition 2

En plus d'un contrat marchand négocié, la relation salariale fournit aux travailleurs un statut, c'est-à-dire un ensemble de droits et de devoirs défini indépendamment de la volonté du salarié individuel (par la loi, la convention collective ou les usages) (Supiot 1994: 32). Comme François Aballéa, rapporteur de l'atelier 2, le souligne, le mouvement de précarisation actuel reflète un remaniement et une diversification de ce statut qui redistribue l'incertitude entre salariés et entreprises et parmi les salariés eux-mêmes. C'est en ce sens que l'on peut distinguer les tendances actuelles de l'insécurité générale de l'emploi au XIX^{ème} siècle car elles sont sélectives et représentent une segmentation des marchés du travail suivant la diversification des statuts, d'où l'importance des thèmes de l'atelier 2 de l'individualisation et de la segmentation.

Proposition 3

Cette restructuration des statuts entraînée par la rationalisation du travail met en jeu l'identité au travail des salariés et fait appel à de nouvelles méthodes de gestion pour effectuer leur 'mise au travail', et notamment de nouveaux outils d'incitation et d'implication des salariés. Deux facteurs assument une importance particulière: le développement du travail par projet et en réseau, et les nouvelles technologies de communication qui permettent de travailler 'ensemble et séparément'. Les rapports de travail plus transitoires et à distance associés à la précarisation transforment les collectifs de travail. Dans un tel environnement social les rapports de solidarité et d'identité entre salariés changent, ce qui transforme à la fois les formes de mobilisation des salariés et les outils classiques de gestion des entreprises qui reposent par exemple sur l'implication des salariés et le partage des objectifs au sein d'un collectif stable.

Proposition 4

Les valeurs de référence des métiers et des organisations qui font partie intégrante du statut englobé dans le contrat de travail aident les salariés à naviguer entre les écueils des relations de travail, soit dans les métiers soit dans l'entreprise. Parmi ces valeurs on compte, l'uniformité du salaire pour les membres du métier, l'avancement à l'ancienneté et la carrière pour les membres de l'organisation qui protègent les salariés de l'arbitraire patronal et de la concurrence déloyale des collègues de travail. Celles-ci ont toujours été plutôt des points de repère que des faits statistiques. Leur assouplissement représente une érosion du statut, mais il faut aussi prendre note des 'petits arrangements' des acteurs mis en place pour s'adapter à l'évolution des métiers et des modes d'organisation et qui sont parfois porteurs de nouvelles valeurs de référence. Ces arrangements illustrent les nouvelles marges de manœuvre des salariés soulignées dans la première proposition.

Proposition 5

Un statut de travail précaire s'associe généralement à des conditions de travail moins bonnes, et plus stressantes, et aux risques sanitaires et d'accidents plus forts que pour un statut stable. Cette corrélation s'explique parfois par le sentiment de la part des salariés qu'il faut prendre des risques afin de prouver sa valeur à son employeur, parfois par une moindre motivation au travail, et parfois par une moindre attention de la part des entreprises aux conditions de travail des salariés en situation précaire. Il semble aussi que les entreprises situées en amont des chaînes d'approvisionnement connaissent des conditions moins stables et plus stressantes que celles des entreprises donneuses d'ordre en aval. L'utilisation de flux tendus a souvent un effet analogue, les systèmes de travail en forme '*lean*' ayant des conditions de travail plus sévères que ceux en forme 'apprenante' (Valeyre). Il faut néanmoins reconnaître l'existence de certaines professions, telles que les journalistes pigistes, où l'arrivée de nouvelles commandes est dure à prévoir mais où l'incertitude semble être assumée plutôt que subie par les membres de la profession et où la satisfaction au travail est grande. Il ne faut pas non plus ignorer les marges de manœuvre, les 'petits trucs', que les salariés arrivent parfois à exploiter afin de soulager la pression des conditions de travail difficiles.

Proposition 6

Les réformes proposées du marché du travail visant à réduire la précarité d'une section importante de la population salariale préconisent la refonte du statut du travailleur salarié dont la fragmentation a favorisé le développement de la précarisation. L'atelier 6 a discuté de trois solutions pour réduire la polarisation entre salariés sur CDI (contrats à durée indéterminée) et ceux sur CDD (contrats à durée déterminée). Il s'agit de celle de la création d'un nouveau contrat unique proposé par Cahuc et Kramarz (2004); l'expansion

de l'intermédiation sur les marchés du travail inspirée de l'expérience scandinave et qui vise à sécuriser les parcours professionnels; et le développement d'un contrat d'activité qui rompe le lien entre travail marchand et revenu du travail. Dans chaque cas, la réforme propose une mutualisation des risques économiques pour sortir de la polarisation entre situations stables et situations d'emploi précaires. Cependant refondre le un statut ne résout pas forcément tous les problèmes notamment de ceux qui se trouvent en marge de la juridiction de l'État, comme les travailleurs immigrés, et ceux dont la branche d'activité économique s'organise généralement autour de projets à durée déterminée, comme c'est souvent le cas de l'industrie du spectacle. Il reste aussi à faire la part des incitations et celle des responsabilités à travailler, celle de la carotte de la sécurisation des parcours et celle du bâton de la conditionnalité des revenus dus au statut plutôt qu'au contrat de travail.

Proposition 7

Quoique la discrimination sociale ait pour effet de segmenter l'offre de travail et de répartir ainsi l'accès aux emplois stables et précaires, l'imbrication des différentes catégories de groupes discriminés n'aboutit pas nécessairement à un cumul de discriminations. Ce constat est confirmé autant par des études monographiques que par des études statistiques à partir de grandes enquêtes. Sans donner une réponse globale à la question, les papiers de l'atelier 7 laissent entrevoir certaines pistes pour comprendre cette absence de cumul. Les travailleurs de ces catégories développent des stratégies de résistance et de sortie de situations discriminatoires telles que l'emploi indépendant et les emplois artistiques. De plus certaines formes de discriminations, comme celle selon l'âge, sont parfois le résultat indirect de règles, comme celle de l'ancienneté, qui devraient protéger contre la discrimination et contre l'arbitraire patronal.

Proposition 8

La formation et les compétences jouent un rôle primordial dans la constitution des collectifs stables de travail et fournissent la voie d'accès principale aux salariés qui souhaitent y accéder. Les apprentissages institutionnalisés offrent des chemins relativement sûrs d'insertion par rapport aux voies informelles qui passent par l'intérim et les positions à durée déterminée. La multiplication des stages de formation et d'insertion correspond à la multiplication des statuts de travailleur salarié et brouille la connexion entre formation et emploi. Les mêmes changements économiques qui font pression sur les collectifs de travail le font également sur les formations auxquels les apprentissages institutionnalisés ont du mal à s'adapter, d'où la multiplication des stages d'insertion. Plusieurs facteurs limitent cette tendance, notamment le besoin des entreprises de stabilité pour construire et reproduire les connaissances professionnelles. Du côté des salariés, on observe dans ce domaine également des stratégies destinées à revaloriser leur activité, tels les couturiers qui cherchent à privilégier le côté artistique de leur travail au dépens de son côté technique.

Proposition 9

L'étude des professions individuelles permet d'opposer la professionnalisation des activités et celle des personnes, c'est-à-dire les règles et les pratiques qui organisent une profession d'un côté et les trajectoires des carrières individuelles de l'autre. L'étude des carrières professionnelles met en valeur l'alternance de périodes d'emploi précaire au moment d'entrée en vie active et de stabilité d'activité une fois que la reconnaissance professionnelle est bien établie. Cette période de précarité s'associe à la concurrence autour des portes d'entrée. L'étude des professions individuelles nous montre aussi la diversité des solutions développées par les acteurs pour assurer la stabilité d'activité nécessaire à la vie familiale dans un environnement où les commandes et les emplois sont souvent de courte durée. Les réseaux

personnels et professionnels jouent souvent un rôle majeur tant comme source de nouvelles commandes que comme source de collaborateurs éventuels, surtout mais pas exclusivement pour les travailleurs professionnels indépendants. Il semble que la précarisation dans ce domaine soit plus souvent le fait des professions où les salariés maîtrisent mal l'accès à la profession, comme c'est le cas des assistantes maternelles.

Proposition 10

Reprenant le thème des marges de manœuvre des salariés, l'analyse de l'action collective récente montre la diversité des moyens de pression mis en œuvre dans les luttes sociales concernant les travailleurs précaires, fait confirmé tant par les études monographiques que par l'enquête nationale, 'Réponse'. Quoique les méthodes classiques de lutte soient en déclin, les salariés se sont montrés inventifs en ce qui concerne les nouvelles formes de lutte, telles que les 'grèves improbables' et autres actions ponctuelles. En revanche, l'invention s'appuie souvent sur des structures plus anciennes, comme dans le cas des intermittents du spectacle où l'action a évolué vers la défense de l'identité artistique et professionnelle des travailleurs.

Proposition 11

À la période actuelle, on constate trois rôles clefs de l'action publique: la mutualisation des risques économiques; la substitution de l'État protecteur par l'État régulateur de droits; et l'action publique sur le terrain en partenariat avec les entreprises, les institutions représentatives des salariés et autres organisations. Celle-ci assume une importance particulière face à la précarisation. L'apparition de nouvelles activités, et la reconstitution des entreprises en réseau et en chaînes d'approvisionnement estompent les contours des branches d'activité classiques et incitent les acteurs à constituer de nouveaux espaces régulatoires. L'action publique comme *primus inter pares* permettrait d'être plus sensible et mieux adaptée aux nouvelles régulations qui se développent parmi les acteurs du terrain. C'est le cas de l'action publique à la suite de restructurations, ainsi que dans l'organisation de la formation continue. Celle-ci contribue au développement de nouvelles qualifications et fournirait ainsi les éléments de nouveaux collectifs de travail. Cette action locale plus sensible devrait permettre d'éviter que les nouvelles régulations engendrent de nouvelles formes de précarité.

Vue d'ensemble

Plusieurs rapporteurs ont regretté le manque de théorisation explicite dans nombre de communications. Cependant, en lisant ces onze propositions, on peut en dégager un ensemble conceptuel assez cohérent malgré la grande diversité des manifestations du phénomène passées sous la loupe. La précarisation est bien un processus qui met en jeu le statut du travailleur salarié englobé dans le contrat de travail pour reprendre l'expression d'Alain Supiot. Le mouvement actuel a ses origines dans les transformations des entreprises engendrées par les nouvelles technologies et l'évolution de leurs marchés. Le secteur public est également touché par ces phénomènes. Pour les salariés individuels, la précarité est souvent vécue sous la forme d'une incertitude économique et des risques sanitaires accrus. La précarisation n'est pas une simple course aux coûts les plus bas car la production et la reproduction du travail qualifié en long terme exige une certaine stabilité. Les acteurs, entreprises et salariés, ne sont pas dépourvus de moyens d'action propres ce qui fait qu'ils ont des marges de manœuvre stratégiques leur permettant d'agir sur les nouvelles règles qui structurent leurs relations. N'empêche que certaines catégories de salariés sont plus exposées que d'autres et qu'il s'agit le plus souvent de ceux qui sont déjà victimes de la discrimination sociale et pour qui la multiplication des types de statut joue à leur désavantage.

Etant donné le caractère spécifique des JIST en tant que congrès des sociologues du travail, on peut comprendre le peu d'économistes et de juristes qui ont participé aux Journées, et

malgré le pari audacieux de les tenir en pays anglophone, qu'il n'y ait pas davantage de recherches comparatives parmi les communications. Les économistes du travail ont eux aussi longuement débattu de questions liées à la précarisation ou non des emplois, sans faire beaucoup de référence aux travaux des sociologues et sans nécessairement mobiliser le concept de précarisation en tant que tel, et la nouvelle économie institutionnelle consacre un nombre très important d'articles à ces questions. Si cette constatation peut paraître critique à l'égard de la sociologie du travail, elle ne l'est pas moins envers les économistes du travail qui citent rarement les études sociologiques à l'exception de certains économistes hétérodoxes. Dans les paragraphes qui suivent, je voudrais prendre quelques exemples où les économistes du travail ont débattu des mêmes phénomènes sociaux mais d'un autre angle et qui aboutissent à des conclusions parfois différentes des sociologues.

Précarisation et les données sur la pérennité des emplois à longue durée

Pour la plupart, les économistes ont abordé la question de la précarisation par le biais du débat sur le déclin ou la pérennité des emplois de longue durée dans les économies avancées. En exploitant les statistiques sur l'ancienneté dans l'entreprise dans divers pays, l'OCDE arrive au constat que la part globale des emplois de longue durée dans ces économies n'a guère changé malgré les vagues successives de restructurations d'entreprise et les mouvements forts de 'dérégulation' des marchés du travail notamment dans les économies américaine et britannique. Des analyses plus fines sur l'économie britannique sur la période depuis 1980 montrent que l'ancienneté dans l'emploi est restée stable au niveau global. Il y a eu une légère baisse pour les hommes, mais plus forte parmi les hommes de plus de 50 ans et ceux aux bas salaires. Cependant ces baisses ont été compensées par une augmentation de l'ancienneté parmi les femmes (Burgess et Rees, 1996; Gregg et Wadsworth, 1999). Comparant l'expérience de la France et de la Grande-Bretagne de 1980 à 2005, Valette (2007) confirme cette conclusion pour le Royaume-Uni. Elle montre qu'en France non plus il n'y a pas eu de chute massive et générale de la stabilité des emplois, mais qu'il y a eu une certaine redistribution des emplois stables entre catégories de salariés. En revanche, elle montre qu'il y a eu une augmentation modeste en termes absolus de la part des emplois temporaires et du temps partiel, mais il faut se rappeler que les emplois à temps partiel sont pour la plupart à durée indéterminée, et qu'ils ont souvent des durées longues.

Comment expliquer cet écart apparent entre les recherches d'économistes et celles des sociologues du travail? D'une part il faut rappeler l'observation de Sanford Jacoby (1999) lors de son débat avec Peter Cappelli (1999): qu'il faut distinguer les arbres de la forêt. Certaines grandes entreprises bien connues à marché interne peuvent rencontrer des difficultés économiques qui entraînent restructurations et licenciements, mais la forêt subsiste tant que leur place est reprise par d'autres plus jeunes et moins connues.

Si la durée des emplois est restée relativement stable, il n'en va pas de même pour les attentes subjectives des salariés. L'OCDE (1997, 2004) montre que malgré la robustesse de la part des emplois stables dans l'emploi total, les salariés semblent pessimistes quant à la stabilité de leurs emplois. Pour le Royaume-Uni, une explication possible provient du coût maintenant plus élevé de perdre son emploi, et notamment de l'augmentation de la probabilité de se retrouver avec un salaire moins élevé dans son nouvel emploi (Nickell, 2002). Le pessimisme et le coût de perdre son emploi sont liés à la difficulté de trouver un nouvel emploi sans rétrogradation salariale. On voit alors deux hypothèses différentes. Chez les économistes ce pessimisme viendrait de la difficulté de retrouver un emploi ce qui dépend du niveau du chômage. Cela s'explique à son tour par la conjoncture et par l'action des institutions (dont le niveau et la durée des allocations chômage (+, *effet positif*), les dépenses sur les politiques actives d'emploi (-), les lois/conventions de sécurité de l'emploi (+), la couverture de la négociation salariale (+), la coordination de la négociation (-) et les obstacles à la mobilité

(+), Nickell et al. 2005). Du côté des sociologues, ce pessimisme découlerait plutôt de la précarisation, conséquence de l'affaiblissement des institutions et la multiplication des statuts. L'opposition entre ces deux points de vue est loin d'être absolue. Il serait aisé de conclure qu'elle découle de méthodes de recherche différentes : analyses statistiques globales et monographies d'entreprise et de profession. Pourtant ce serait un jugement trop rapide car des deux côtés les études laissent entrevoir une grande diversité de situations. Les études monographiques qui supportent les onze propositions énoncées plus haut révèlent des situations diverses entre secteurs et professions; les études économétriques laissent souvent inexplicée une part importante de la variance totale; et les études globales font abstraction des différences entre secteurs et professions. Pour creuser davantage ces différences, il faut se tourner vers la contribution de la nouvelle économie institutionnelle.

Institutions et incertitude

Parmi les communications aux Journées on constate deux situations apparemment contradictoires : la précarisation qui est imposée aux salariés et qui est motivée par la recherche du moindre coût, et les formes d'emploi précaires où la nature transitoire des relations d'emploi fait partie intégrante du système de travail. Pour reprendre la typologie de l'institutionnaliste américain, Clark Kerr (1954), on peut opposer des situations où le statut englobé dans le contrat de travail dépend soit de l'entreprise, soit de la profession ou du métier. Dans son ouvrage classique sur les systèmes de relations industrielles, John Dunlop (1958) a choisi deux secteurs, les mines de charbon et le bâtiment, pour illustrer sa thèse sur l'impact des contextes techniques et de marché sur les règles de travail. Le premier secteur est fixé sur l'entreprise avec des emplois d'assez longue durée car les mines sont souvent isolées géographiquement, et le second l'est sur les métiers et adapté à la courte durée des chantiers. Il montre comment dans ces deux cas les règles de travail développées par les partenaires et qui s'imbriquent au statut des salariés sont adaptées à ces situations différentes. Par exemple, dans les mines on privilégie les règles d'ancienneté et les loyers subventionnés tandis que dans le bâtiment on privilégie les règles d'apprentissage aux métiers et les taux de salaires régionaux. L'autre dimension de son étude est internationale, d'où on peut tirer la conclusion que ces régularités intra-sectorielles sont plutôt le fait des choix des acteurs locaux plutôt que d'être imposées d'en haut par le législateur ou par les conventions collectives nationales.

Les secteurs choisis par Kerr et par Dunlop pour illustrer leurs thèses reflètent bien sûr l'économie de l'époque, mais la dynamique de formation des règles reste d'actualité. Les mines ferment régulièrement lorsque le coût relatif d'extraction cesse d'être compétitif, d'où la popularité des logements subventionnés. À la place du bâtiment classique, on pourrait prendre les secteurs du spectacle, de la mode, de l'informatique et même de la recherche et développement où l'organisation sur projet transitoire reprend certaines caractéristiques des chantiers du bâtiment des années 1950.

L'orientation des économistes institutionnels, comme celle des théoriciens du contrat, c'est de rechercher comment les formes contractuelles réelles reflètent les intérêts des deux partenaires : entreprise et travailleurs, employeur et salariés, coordinateur de projet et collaborateurs. Le contrat est une des institutions fondamentales de la vie économique permettant aux partenaires d'organiser l'échange et coordonner l'activité productive. Le contrat permet surtout de coordonner la dimension temporelle de l'activité entre le moment de l'accord et celui de la prestation des services. Dans l'histoire récente du travail nous connaissons deux modèles bien rôdés : celui de l'échange des biens où l'on échange le produit du travail contre de l'argent et qui sert de base au travail indépendant, et celui de l'échange des services du travailleur contre un salaire, le travail salarié. Les sociologues du travail et les juristes mettent souvent l'accent sur l'élément de subordination au sein de ce contrat comme au sein de la relation salariale. Une autre manière de voir cette relation c'est de reprendre

l'idée de Coase (1937) selon laquelle le salarié se met d'accord avec l'employeur et ce dernier aura le droit afin de mieux coordonner la production de diriger son travail dans certaines limites. Simon (1951) et plus récemment Rousseau (1995) l'ont formulé en termes de 'zone d'acceptation' au sein de laquelle les salariés permettent à leur employeur de choisir les tâches à accomplir. Au lieu de vendre le produit de son travail ou l'exécution d'une tâche précise, les salariés offrent à l'employeur un panier de tâches parmi lesquelles il pourra choisir en fonction des exigences de la production. Le mérite particulier de ce modèle est de permettre à l'entreprise de prendre une option sur une gamme de services offerte par travailleur sans qu'elle ait besoin de prévoir exactement lequel et quand elle l'utilisera. C'est un modèle très flexible dans les conditions où l'incertitude prévaut quant à la demande finale. Selon Simon, la vertu principale du contrat de travail c'est de permettre à l'entreprise de mieux organiser la production dans des conditions d'incertitude. Si on veut une explication partielle de la pérennité de la relation salariale à durée indéterminée et des emplois de longue durée dans les conditions actuelles on peut la trouver dans la grande flexibilité offerte à l'employeur par ce mode de contrat. On dirait même que l'augmentation de l'incertitude économique qu'on associe à la globalisation des marchés ainsi qu'à l'évolution rapide de la technologie renforce l'argumentation de Simon, et rend ce genre de contrat encore plus utile aux entreprises. Comme le note Williamson (1985), les contrats ponctuels ('*spot contracts*') ne fonctionnent bien comme mode de coordination que lorsque l'horizon temporel est court et l'incertitude sur la qualité des services échangés est faible.

Au-delà du marché du travail, ces mêmes raisonnements s'appliquent aux chaînes d'approvisionnement et aux relations contractuelles entre entreprises donneurs d'ordres et équipementiers qui sont censées être une des causes de la précarisation. On débat des mérites relatives des contrats relationnels qui sont relativement incomplets comparées à celles des contrats où tout est spécifié d'avance, les contrats dits 'à bout de bras' (*arm 's length*) (Aoki, 1988 Malcomson, 1997). Là où l'incertitude sur la qualité des produits échangés est forte et la nature du procès de production est difficile à prévoir, il est souvent avantageux aux partenaires d'encadrer leur collaboration de contrats incomplets et d'établir des procédures spéciales afin de résoudre les problèmes en cours de route, des procédures de 'prise de parole' comme disent Helper et Sako (1995). Les problèmes de qualité des produits qui ont donné lieu aux litiges entre le fabricant américain de jouets, Mattel, et ses entreprises sous-traitantes chinoises au cours de l'été 2007 montrent bien la difficulté de gérer les chaînes d'approvisionnement longues et complexes. Mattel a commencé par accuser ses sous-traitants chinois de mauvais travail, et ceux-ci ont répondu qu'il y avait des défauts de conception, que les plans leur avaient été mal communiqués, et que la pression sans cesse sur les coûts les poussait à chercher des raccourcis. A la fin de l'été, Mattel a fini par faire ses excuses à ses sous-traitants chinois.² La leçon: il y a un arbitrage à faire entre la recherche du moindre coût et la qualité du produit final et que plus l'information nécessaire est opaque et incertaine, plus il est nécessaire d'utiliser des contrats relativement ouverts avec prise de parole que des contrats spécifiques avec la menace de rupture en cas de mauvaise exécution.

Cette approche analytique de la relation salariale laisse de côté un élément important, notamment qu'elle doit satisfaire aux besoins des deux partenaires. Coase, Simon et Williamson démontrent le surplus économique qui en résulte, mais il faut protéger la zone d'acceptation pour que les salariés acceptent ce cadre pour la coordination de leurs efforts. Comme le reconnaît Coase, une zone sans limites serait équivalente de l'esclavage, ce qui est incompatible avec la notion d'un marché du travail libre. Sans cette protection, les travailleurs ont toujours la possibilité d'utiliser le contrat vente de services, ce qui était la norme du système de marchandage au XIX^{ème} siècle (Mottez 1966). Les règles de travail peuvent jouer ce rôle en permettant aux acteurs, salariés ordinaires et leurs chefs hiérarchiques de repérer les contours de cette zone pour différents emplois, d'où l'importance des règles découpant les postes et les aires de travail des différentes

professions, des règles de classification et de progression entre emplois, et ainsi de suite. Ce vocabulaire pratique permet à la fois de communiquer les besoins de coordination du travail et de cerner les zones d'acceptation.

C'est du croisement des intérêts des salariés et des entreprises qu'on arrive à des structurations différentes de la zone d'acceptation (Marsden, 1999). Dans le cas des mines, la qualification dont dépend la survie économique des salariés est spécifique à l'entreprise et la stabilité de la relation salariale fournit la base sur laquelle on construit les compétences nécessaires. Dans le cas du bâtiment, ce sont le métier et l'apprentissage qui fournissent cette base. De ces deux principes opposés on voit les deux ensembles distincts de règles pour défendre la zone d'acceptation identifiés par Dunlop – le poste de travail et l'ancienneté versus l'aire du métier. On voit ainsi deux sens bien distincts de la précarité. La stabilité de la relation à l'employeur est essentielle dans le premier cas, et celle de la relation au métier et à la profession dans le second. Dans le premier cas, la précarité se rapporte à l'affaiblissement des liens à l'entreprise et à ses règles. Dans le second, elle a plutôt rapport aux règles du métier ou de la profession.

Avec la transformation des entreprises au cours des années récentes, le contenu de ces règles a évolué (v. par ex. Bessy, 2007). On voit bien dans les communications aux Journées un contraste entre la défense des statuts basés d'un côté sur l'organisation dans les cas se rapportant à l'industrie manufacturière et au secteur public, et de l'autre, sur la profession dans le cas des secteurs du spectacle et des médias. Comme le note Jean Saglio, rapporteur de l'atelier 4, ces règles servent de valeurs de référence car elles permettent aux salariés d'établir et de défendre la zone d'acceptation autour de leurs emplois et de donner à l'employeur une flexibilité limitée.

La question des salaires

Autre absence qui pourrait surprendre un économiste du travail c'est le peu de référence à la contrepartie de l'échange des services de travail, les salaires, comme le note Jean Saglio (atelier 4). À un certain niveau, cette absence sera bien sûr compensée par les prochaines Journées de Sociologie du travail qui seront consacrées à l'analyse du salaire. Néanmoins, ce qui frappe c'est le divorce entre le traitement de la précarité des emplois et des salaires qui s'y attachent. Le livre de Card et Krueger (1995) a révolutionné la position des économistes sur les bas salaires et sur la notion que dans ce domaine il existe un arbitrage entre le salaire et la précarité des emplois. . Même si les travaux économétriques ultérieurs ont quelque peu modifié certains de leurs résultats (v. OCDE 1998, Ch. 2.), ce livre a fait trois grandes contributions, reprises en France notamment par l'ouvrage collective dirigé par Caroli et Gautié (2008). La première a été de modéliser pour les économistes le choix des entreprises entre deux stratégies possibles: payer les bas salaires et accepter un taux élevé de rotation de la main d'œuvre ou bien payer des salaires plus élevés et bénéficier d'une main-d'œuvre plus stable et plus loyale. Ceci reprend une idée de l'institutionnaliste américain, Richard Lester (1952), à qui ils ont dédié leur livre, l'idée que les marchés même concurrentiels laissent une gamme de solutions possibles aux entreprises. La loi du prix unique serait trop simpliste. Dans le contexte des débats de ces Journées, on dirait que les entreprises peuvent choisir entre bas salaires et emplois précaires d'un côté et meilleurs salaires et emplois plus stables de l'autre. Le tout c'est de savoir où se situe la ligne de démarcation entre ces deux stratégies et à quelles activités elles s'appliquent le mieux, ce qui est une question empirique. Le second élément se rapporte aux facteurs qui influencent le choix des entreprises. Il y a bien des facteurs positifs: la stabilité de l'emploi réduit les coûts de la rotation, et elle fournit les bases pour construire les compétences et pour motiver les salariés. En revanche, et c'est un élément nouveau de leur approche, et qui rejoint les réflexions des sociologues sur la subordination, les rapports de monopsonie sur les marchés du travail rendent plus rentable la

stratégie des bas salaires et la rotation. Le mécanisme principal c'est d'obliger les salariés présents à travailler plus intensivement pour couvrir le travail des postes vacants. De cette manière, l'entreprise arrive à faire augmenter la productivité des salariés présents sans pour autant augmenter les salaires.

Sur un marché concurrentiel où les salariés mécontents peuvent quitter l'entreprise cette stratégie ne serait pas viable. Cependant, si les salariés ont des difficultés pour trouver un emploi alternatif, ils risquent de l'accepter, et c'est souvent le cas des catégories les plus vulnérables. Par exemple, les personnes qui ont la charge de petits enfants ne peuvent chercher d'emploi que dans un rayon très limité ce qui diminue fortement le nombre d'employeurs alternatifs. Le troisième élément, bien sûr, a été d'encourager les économistes de quitter leurs ordinateurs et aller sur le terrain cueillir leurs propres données car ce genre d'étude nécessite des informations détaillées sur l'entreprise, les employeurs alternatifs, les salariés et les marchés locaux de travail.

Les études dans cette filière, dont une a été présentée à ces Journées (Gautié) nous aident à mettre en perspective la précarisation. Plusieurs communications ont fait état du pouvoir et des marges de manœuvre des salariés (atelier 1), les 'petits trucs' (atelier 5) et les 'arrangements' sans compter la menace de quitter l'entreprise. Pour les économistes du travail, on s'attendrait à ce que la précarisation se développe là où l'employeur a le pouvoir d'imposer une dégradation des statuts contre le gré des salariés. Là où les mécontents peuvent partir en nombre suffisant ce pouvoir est limité.

Renégociation

Ces réflexions sur la monopsonie, la précarité et les bas salaires soulèvent une autre question: comment comprendre les évolutions des statuts des salariés mieux rémunérés? Est-ce qu'on souhaiterait appliquer le terme de 'précarisation' à une diminution de la stabilité de leurs emplois, ou bien est-ce qu'on est en présence d'un processus d'un autre type? Le sens de la précarisation tel qu'il ressort de certaines communications serait celui d'un changement de statut imposé par l'entreprise et sans contrepartie pour les salariés concernés. Dans le cas des situations de monopsonie déjà discutées on voit bien la possibilité d'un tel échange à sens unique, mais en dehors de celles-ci un tel jugement paraît moins fondé. Est-il possible que d'autres processus soient à l'œuvre ? Pour aborder cette question il faut revenir à la nature du contrat de travail à durée indéterminée. Au moment de l'embauche les partenaires futurs concluent un accord avec les marges de flexibilité qu'on a analysées plus haut. Néanmoins les conditions changent et il faut périodiquement renégocier les termes de l'accord initial. Les économistes du travail ont beaucoup étudié les ajustements salariaux et leurs institutions (par ex. Teulings et Hartog, 1998, et Malcomson, 1997). En revanche ils ont beaucoup moins étudié la renégociation du contenu du travail et des zones d'acceptation. Et pourtant avec l'avènement des nouvelles technologies et les nouveaux principes d'organisation des entreprises qu'on a dépeints dans l'atelier 1, il a bien fallu adapter les méthodes de travail.

Cette renégociation des zones d'acceptation est difficile à saisir. Cette zone est rarement codifiée car la décrire en détail et faire l'inventaire de toutes les tâches possibles serait anéantir l'avantage de l'incomplétude du contrat. Il se peut même, comme l'a remarqué Slichter et ses collègues (1960), que cela changerait le comportement des salariés et leurs chefs hiérarchiques qui se focaliseraient davantage sur ce qui est écrit. C'est la dysfonction de plusieurs systèmes de rémunération au mérite où la codification excessive des objectifs biaise la performance (Holmstrom et Milgrom 1991, Kerr 1975). Si on ne peut pas codifier, il faut soit chercher à renégocier des valeurs clefs au niveau collectif – abolition de l'ancienneté en faveur de la performance par exemple- soit passer à une négociation individuelle puisque la zone d'acceptation en fin de compte dépend des perceptions des salariés individuels. Bien sûr

les accords individuels sont interdépendants les uns des autres, et les directions peuvent les influencer en introduisant des procédures systématiques de fixation d'objectifs et d'évaluation de la performance des salariés pour changer les critères de la performance. Autre exemple, pour changer les normes d'absentéisme, qui dépendent de décisions individuelles de se déclarer malade, les entreprises instituent parfois des procédures systématiques de suivie et d'entretiens individuels de retour au travail pour établir les causes et chercher des moyens possibles de soutien aux salariés pour faciliter l'assistance – un salarié peut se déclarer malade lorsque la vraie cause se rapporte aux horaires de travail ou au harcèlement par ses pairs. Dans les deux cas, une renégociation prend la forme d'un dialogue où la direction cherche un changement du comportement individuel en apportant des ressources de l'entreprise pour faciliter une solution, un rapport de donnant, donnant.

Alors pour revenir à l'augmentation de la précarité de certaines catégories, il se peut qu'elle soit le fruit d'une telle renégociation, et donc très différente de ce qu'on observe dans les marchés de travail aux bas salaires. Si l'on joint cette observation à celle que les raisons d'externalisation sont multiples et pas uniquement tirées par la recherche du moindre coût, on se trouve en face d'une situation où les entreprises ont souvent le besoin d'adapter les règles de la relation salariale à leur environnement. On accepte depuis longtemps les licenciements économiques pour assurer la survie de l'entreprise, et on accepte aussi depuis longtemps la légitimité de l'idée de partager le fardeau entre ceux qui perdent leurs emplois, l'entreprise et ceux qui restent. On peut appliquer le même principe à l'adaptation d'autres éléments du statut en faisant une négociation intégrative – de résolution des problèmes – au lieu d'en faire une à somme nulle.

Précarité et assurance

Qui dit précarité dit aussi assurance. Il est bon de se rappeler qu'une des premières fonctions historiques du syndicalisme bien avant la négociation collective c'était l'assurance: les syndicats de métier organisaient des caisses d'assurance chômage et des bourses de travail pour faciliter la recherche d'emplois. Mais l'assurance pénètre encore plus fondamentalement dans l'organisation de la relation de travail. Comme nous avons souligné à maintes reprises, Simon y voyait une institution faite pour encadrer la coordination dans des conditions d'incertitude. Ces idées sont présentes aussi au cœur de l'économie néoclassique. Les théories de contrats implicites ont peut-être fait long feu en tant que théories du chômage, mais elles mettent bien en évidence l'articulation entre trois éléments essentiels: l'emploi à durée indéterminée, l'utilisation des taux de salaire fixes qui ne varient pas en fonction du prix de vente du produit du travail, et la sécurité partielle de l'emploi avec risque de licenciement en période de mauvaise conjoncture. Selon Azariadis et Stiglitz (1983), l'entreprise offre un contrat aux salariés à deux composantes : rémunération et assurance. Parce que la plupart des entreprises sont petites et n'ont que des moyens limités, cette assurance ne peut être totale, d'où la combinaison de stabilité avec un certain risque de licenciement. Si on revient aux deux modèles de Kerr et de Dunlop, n'est-ce pas qu'on y voit aussi en jeu des modèles d'assurance. Comme les premiers modèles des syndicats de métier, il s'agit de modèles qui sont nés indépendamment de l'action de l'État. Le modèle de marché interne 'industriel' de Kerr nous est familier aujourd'hui grâce au livre de Doeringer et Piore (1971) qui nous propose une description analytique des marchés internes des grandes entreprises industrielles des Etats-Unis de la période des 'trente glorieuses'. Quoiqu'on caractérise souvent le modèle américain de 'hire and fire', ce n'est que partiellement vrai. Doeringer et Piore montrent comment les règles d'ancienneté créent des zones de stabilité de l'emploi et que plus un travailleur devient ancien, moins il risque d'être touché par les vagues périodiques de licenciements économiques. Dans un système où les durées de formation nécessaires à chaque poste sont relativement courtes, il était avantageux aux employeurs et aux salariés de combiner liberté de licenciement et de réembauche avec des règles d'ancienneté. De cette manière, on peut

considérer cette combinaison comme solution spontanée des acteurs aux problèmes posés par les fluctuations économiques et le besoin de stabilité d'emploi : pour les entreprises qui ont besoin de main-d'œuvre compétente et motivée et pour les salariés qui ont besoin de prévisibilité de leurs revenus. Ce modèle a tenu bon pendant une génération entière de salariés col bleu américains. D'après l'étude de Maurice, Sellier et Silvestre (1982), il semble que les grandes entreprises françaises suivaient un modèle analogue pendant 'les trente glorieuses'. En plus de la mutualisation des risques déjà mentionnée, grâce à la reconnaissance générale des compétences, l'autre modèle, celui des marchés de métier, offre un système d'assurance partielle en facilitant le passage d'une entreprise à l'autre tout en conservant un emploi qualifié. L'entreprise individuelle ne peut garantir la stabilité de l'emploi et du revenu, mais la collectivité des entreprises engagées dans un marché de métier partage les risques et assurent mieux aux salariés la continuité d'activité et de revenu.

Dans beaucoup de pays européens, on a nationalisé l'assurance chômage et la sécurité sociale au milieu du XX^{ème} siècle. En segmentant de manière institutionnelle les composantes revenu du travail et assurance qui autrefois étaient réunies dans le contrat de travail on a peut-être caché l'élément d'assurance implicite présente dans le contrat de travail. Mais il revient en force lorsqu'on considère les problèmes de la précarité et de la précarisation de l'emploi. Les secteurs où les relations d'emploi sont transitoires, et dont on a traité à l'atelier 9, semblent particulièrement riches pour l'étude des solutions spontanées des acteurs qui cherchent à rendre compatibles la volatilité du marché et les besoins de stabilité économique des salariés. La culture des réseaux pour faciliter les flux d'information sur les partenaires économiques éventuels, la négociation de formes de rémunération alternatives aux salaires comme les droits subsidiaires, et parfois la transformation du rôle du syndicat de négociateur collectif en agent intermédiaire sont tous des exemples de méthodes grâce auxquelles les acteurs cherchent à organiser l'échange des services de travail en milieu incertain de manière à satisfaire aux besoins des deux partenaires.

Vu de l'extérieur, on dirait que le débat sur la précarité en France a été beaucoup influencé par le modèle des marchés internes des grandes entreprises industrielles et du secteur public dont on voit encore l'empreinte dans les statistiques françaises d'emploi (Valette 2007). La précarisation a un sens particulier dans ce contexte de démantèlement des règles qui assuraient la stabilité de ces marchés internes. Limiter son étude à ce contexte risque de nous fournir d'une perspective unidimensionnelle du phénomène. Comme l'approche sociétale nous l'a montrée, ce modèle n'est pas universel, pas même dans le secteur industriel, car les entreprises allemandes s'organisent autour d'autres principes plus proches des marchés professionnels. En réfléchissant sur l'ensemble des recherches présentées au cours de ces Journées on voit une multiplicité de contextes et de sens de la précarité. Souvent le sens varie en fonction de la nature des passerelles d'une situation vers une autre, telle des jeunes qui entrent à la vie professionnelle dans le secteur culturel, des cinquantenaires qui entrent en préretraite, ou des travailleurs qui entrent en stage de formation, et ainsi de suite. Les travaux d'économistes comme Guenther Schmid (2007) et Bernard Gazier (2003) nous offrent le moyen de penser la précarité en fonction de la nature de la transition dans laquelle le travailleur s'engage. Cela peut nous aider à mieux comprendre la diversité de règles formulées par les entreprises et les salariés et à mieux guider l'action publique.

Ces Journées ont été remarquables par la richesse et la diversité des recherches sur les thèmes de précarité et de précarisation. Conclusion fait penser à la clôture des débats. Au contraire, j'espère que les réflexions de ces dernières pages vont faciliter l'ouverture d'un dialogue plus large avec les économistes du travail et des chercheurs des autres sciences sociales du travail

qui s'attaquent souvent aux mêmes questions mais en déployant d'autres méthodes, d'autres concepts et d'autres théories.

Bibliographie

- Aoki M. (1988) *Information, incentives, and bargaining in the Japanese economy*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Azariadis C, and Stiglitz J. (1983) Implicit contracts and fixed price equilibria. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 98, suppl. pp. 1-22.
- Bessy, Christian (2007) *La contractualisation de la relation de travail*. Centre d'Études de l'Emploi, Série Économie, No. 45, LGDJ, Paris..
- Burgess S, and Rees H. (1996) Job tenure in Britain 1975-1995. *Economic Journal* 106:435, March, pp. 334-344.
- Cahuc, Pierre et Kramarz, Francis (2004) *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*. La Documentation française, Paris.
- Cappelli, P. (1999) Career jobs are dead. *California Management Review*, 42: 1, pp. 146-167
- Card D, and Krueger A. (1995) *Myth and Measurement: the new economics of the minimum wage*. Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Caroli, Ève, and Gautié, Jérôme (2008) *Low wage work in France*. Russell Sage Foundation, New York.
- Coase R. H. (1937) The nature of the firm. *Economica*, 4: 16, November, pp. 3 86-405.
- Doeringer P.B, and Piore M. J. (1971) *Internal labor markets and manpower analysis*. Heath, Lexington.
- Dunlop J. T. (1958) *Industrial relations systems*. Holt, New York.
- Gazier, Bernard (2003) Labour markets and transitions, dans International Institute for Labor Studies (IILS), ILO (2003) *The future of work, employment and social protection: The dynamics of change and the protection of workers*. (Lyon, 17/18 January 2002) Second France/ILO Symposium
- Gregg, Paul, and Wadsworth, Jonathan (eds.) (1999) *The state of working Britain*. University of Manchester Press, Manchester.
- Helper, Susan, and Sako, Mari. (1995) Supplier relations in Japan and the United States: are they converging? *Sloan Management Review*, 36: 3, pp 77-84.
- Holmstrom, B. and Milgrom, P. (1991) Multitask principal-agent analysis: incentive contracts, asset ownership, and job design. *The Journal of Law, Economics and Organization*, 7: 2, pp. 24-53.
- Jacoby S. (1999) Are career jobs headed for extinction? *California Management Review*, 42: 1, pp. 123-145
- Kerr C. (1954) The balkanization of labor markets. Bakke ed. *Labor Mobility and Economic Opportunity*, MIT Press, Cambridge Mass, pp. 92-110
- Lester, R. A. (1952) A range theory of wage differentials. *Industrial & Labor Relations Review*, 5: 4, July, pp. 483-500.
- Malcomson, James M. (1997) Contracts, hold-up, and labor markets, *Journal of Economic Literature*, 35:4, December, pp. 1916-1957.
- Marsden, David (1999) *A theory of employment systems*, Oxford University Press, Oxford.
- Maurice M, Sellier F, and Silvestre. (1982) *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*. Presses Universitaires de France, Paris.
- Mottez B. (1966) *Systèmes de salaire et politiques patronales: essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*. Centre National de la Recherche Scientifique, Paris.
- Nickell, Stephen, Jones, Patricia, and Quintini, Glenda (2002) A picture of job insecurity facing British men. *Economic Journal*, 112: 476, January, pp. 1-27.

- Nickell, Stephen, Nunziata, Luca and Ochel, Wolfgang (2005) Unemployment in the OECD Since the 1960s. What Do We Know? *Economic Journal*, 115: 500, Jan, pp. 1-
- OECD (1997) *Employment Outlook 1997* OECD, Paris
- OECD (1998) *Employment Outlook 1998* OECD, Paris
- Rousseau D. (1995) *Psychological contracts in organisations: understanding written and unwritten agreements*. Sage, Thousand Oaks, Ca.
- Schmid, Guenther (2006) Social risk management through transitional labour markets. *Socio-Economic Review*, 4: 1, pp. 1-33.
- Simon, H. A. (1951) A formal theory of the employment relationship. *Econometrica* 19:3, July, pp. 293-305.
- Slichter S, Healy J, and Livernash E. (1960) *The impact of collective bargaining on management*. Brookings Institution, Washington D. C.
- Supiot A. (1994) *Critique du droit du travail*. Presses Universitaires de France, Paris.
- Valette, Aline (2007) *Renouvellement de la segmentation des marchés du travail français et britannique : une approche par les salaires de la stabilité d'emploi*. Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Aix-Marseille II Université de la Méditerranée.
- Valeyre, Antoine (2006) *Les conditions de travail des salaires européens: des situations contrastées selon les formes d'organisation*. Centre d'Études de l'Emploi, Document de Travail, no. 73, Nov. 2006, Paris.

Endnotes

¹ 'Stop the squeeze: western distributors may recoil in horror, but the remedy for shoddy mainland exports is to raise prices'; South China Morning Post; 1/9/2007; 'Mattel: China toy scares our fault', 22/9/2007, The Guardian; 'A boost for China's product safety', 4/9/2007, Financial Times.

¹ Je tiens à remercier les éditeurs de leurs conseils, ainsi que Jean Saglio avec qui j'ai discuté de certains sujets de cette conclusion.

² 'Stop the squeeze: western distributors may recoil in horror, but the remedy for shoddy mainland exports is to raise prices'; South China Morning Post; 1/9/2007; 'Mattel: China toy scares our fault', 22/9/2007, The Guardian; 'A boost for China's product safety', 4/9/2007, Financial Times.