

Une présentation de
« *Théorie de la transformation de la main d'œuvre* »
de Nicolas Vaneechloo
Economica – 1982-
-rfoudi- pages 1 à 7 –
Suivi du résumé de l'ouvrage : P. 7 à la fin

Les auteurs traités dans le chapitre 9 de ce cours (« *filiations ‘néo-classique’ et renouveau théorique* »), dont les travaux devaient mener à la révolution keynésienne des années 1930, ne sont que la face apparente d'un iceberg. Les renouveaux du modèle des pères du marginalisme n'ont pas cessé depuis la fin du XIXe jusqu'à nos jours, ceci dans tous les domaines de l'analyse économique.

Le XXe siècle, crise et guerre obligent, a été celui de nombreuses controverses relatives à l'emploi de la main d'œuvre, et à son niveau de vie. Avec la paix, la stabilité, la reconstruction et la croissance économique, la réflexion sur le système productif a vu se dégager un problème particulier, celui de la rareté des qualifications nécessaires au développement des entreprises, surtout dans l'industrie lourde .

La pensée économique s'est adaptée progressivement à ce contexte. A grands traits son évolution a été la suivante :

Dans le contexte qu'il décrivait au XIXe siècle, Marx a formulé une thèse relative à l'utilisation de la main d'œuvre par les firmes, que l'on peut qualifier de radicale. En témoigne son jugement résumé par des citations ou expressions célèbres, dont : « *Le travailleur appartient en fait à la classe capitaliste, avant de se vendre à un capitaliste individuel* », « *la loi de l'offre et de la demande de travail consomme le despotisme capitaliste* », « *la soumission du travail au capital* », « *l'aristocratie ouvrière* », « *Par les règlements qu'elle impose aux fabriques, aux manufactures, etc., la législation ne semble s'ingérer que dans les droits seigneuriaux du capital* », ... autant de vérités pour nier l'existence d'un marché du travail au sens classique (celui de Smith, Ricardo, Malthus) .

Avec la révolution marginaliste, le paradigme du marché du travail a connu plusieurs renouvellements (par exemple chez W.S Jevons pour l'offre de travail, et surtout A. Marshall), exprimés cette fois sous la forme d'une *théorie mathématique des choix rationnels*. Les entreprises demandent du travail, que les salariés offrent. Les premiers en vue de maximiser leur profit en minimisant leurs coûts , les seconds en vue de maximiser leur satisfaction en optimisant leur temps. L'analyse est purement microéconomique et basée sur le *théorème de la productivité marginale décroissante*, initié par Walras. . Le marché du travail est dans cette optique le lieu de la détermination, par la loi de l'offre et de la demande, du salaire unique d'équilibre en situation de concurrence. Toutefois, A. Marshall a ouvert une brèche dans la détermination du niveau du salaire en montrant sa relation étroite avec : « *le coût de l'éducation, l'apprentissage et l'entretien de l'énergie nécessaire à un travail efficace* » (« *Principes d'Economie Politique* » - Livre VI, chap. 2). Marshall initie en outre une nouvelle microéconomie centrée sur l' « *Industrie* » (voir notre cours -HPE2- partie 3, chapitre 10).

Au long du XXe siècle ces deux modes d'approche ont perduré, opposant les uns aux autres, auxquels sont venus s'ajouter des sensibilités nouvelles liées au contexte, telle que le déplacement du problème de la détermination des salaires vers la macroéconomie (c'est-à-dire le principe de « la demande effective » chez Keynes), ou vers le rôle des Institutions lorsque celles-ci interviennent sur le marché du travail. Parmi les notions qui peu à peu ont fait leur chemin, celle de *capital humain* (déjà présente chez Sir James Steuart au milieu du XVIIIe) , rénovée en *investissement en capital humain* par G.S Becker à l'époque contemporaine (années 1960-70). Notion qui a fini par devenir commune sinon partagée, du moins discutée.

Un objet d'analyse théorique, et aussi d'intervention publique, s'est par conséquent « *naturellement* » dégagé : *la formation professionnelle des travailleurs*. Non sans susciter de nouvelles recherches (théoriques et empiriques dont celles des instituts statistiques) et de nouveaux débats, ainsi qu'une évolution de la législation du marché du travail. L'ouvrage de Nicolas Vaneechloo s'inscrit dans cette longue tradition de controverse économique et d'innovations institutionnelles, dans un contexte particulier, celui de la croissance française des années 1960-80, et à la lisière de la crise industrielle en gestation (l'ouvrage est publié en 1982). Le contexte peut être dit sans précédent car il clôt un siècle environ de croissance, entrecoupé par les deux guerres. L'ouvrage, à vocation théorique, fait donc aussi figure de document d'histoire en économie du travail (particulièrement centré sur les bassins d'emploi du Nord Pas de Calais : Dunkerque-Calais- et Valenciennes, et faisant appel à des études similaires en Europe et aux Etats Unis) dans

un contexte de marché *tendu* en voie de transition vers la crise (celle de 1974-75) dans laquelle baignent encore les économies développées.

La **Théorie de la Transformation de la Main d'œuvre** (TTMO pour nous) peut incontestablement figurer dans les renouveaux théoriques de la théorie traditionnelle de la concurrence au XXe siècle. C'est que malgré Marshall, la *pièce manquante*, ici la formation (ou mieux la qualification ou mieux encore la *transformation*) restait à combler. La tentative est d'envergure, et par comparaison avec un autre domaine de recherche, celui de la théorie monétaire, elle s'apparente par exemple à celle de Knut Wicksell sauvant la Théorie quantitative de la monnaie fishérienne du « paradoxe de Gibson », par un détour, celui du taux d'intérêt. Ou encore, elle s'apparente, dans le domaine de l'économie pure de l'équilibre concurrentiel, à celle d'Antoine d'Autumne, qui intègre le temps dans l'analyse walrassienne, et donc les déséquilibres (cf « *Monnaie, croissance et déséquilibre* »-Economica-1984). Sauf que le renouveau n'est pas ici une filiation, mais bien une *hérésie* : la théorie traditionnelle de la concurrence est rendue cohérente et conforme à l'observation, en la corrigeant par son contraire, ou son challenger, la théorie dualiste du marché du travail. Or, tout ou presque oppose ces deux paradigmes, à en croire la remarquable présentation par Glen G. Cain (« *The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory : a survey* » - Journal of Economic Literature, 1976).

Les éloges que lui adresse le Préfacier, Mr Le Professeur Jean Vincens, de l'Université de Toulouse, contiennent une réserve cependant « *Je suis moins certain que l'auteur nous apporte véritablement une théorie de la transformation* » (P. IX). Cette réserve peut être levée en considérant les deux qualités principales suivantes de l'ouvrage :

- Son épistémologie : La démonstration entreprise met en œuvre une théorie de la connaissance qui est celle de *l'Arithmétique Politique* de Sir William Petty, et donc la *méthode expérimentale* de Francis Bacon. L'écart considérable constaté entre les prédictions de la théorie traditionnelle de la concurrence et les faits (ceux de la période étudiée), est la cause des doutes jetés sur celles-ci, voire du rejet de ses propositions. Ainsi en est-il de l'aporie de l'unicité du salaire à l'équilibre, en contradiction manifeste avec la hiérarchie observée des salaires. Ou encore, de la thèse de la **Théorie du Capital Humain** (TCH), celle de l'*auto transformation* de leurs compétences par les travailleurs eux-mêmes, en lieu et place de l'*allo transformation* (par les firmes) suggérée par l'auteur. Seule une réconciliation entre la théorie et les faits pouvait favoriser un renouveau. Ce qui exige la maîtrise parfaite de l'économétrie moderne, et surtout du bon sens dans le choix des hypothèses et des ajustements opérés, comme par exemple le choix des *lois de Weibull* pour rendre compte de la forme des distributions variées de salaire. Ou des *courbes d'apprentissage* de Towill pour rendre compte de l'évolution des compétences du salarié dans son milieu de travail. Cet effort est précisément celui qui n'avait pas été entrepris au sein de la théorie traditionnelle, diffusée au moyen d'arguments anecdotiques et fallacieux (voir dans l'ouvrage la métaphore de la belle-mère).
- Son refus kantien du monopole des Ecoles. La TTMO a pour matière la diversité des travailleurs embauchés ou disponibles, et celle des entreprises qui les emploient. La concurrence est ce processus générateur d'intérêts divergents, tendant vers la recherche de la suprématie. Il est alors naturel que des points de vue opposés voient le jour, visant le monopole de l'interprétation. La controverse entre la théorie traditionnelle et la théorie dualiste illustre parfaitement cette tendance au rejet mutuel. La TTMO s'inscrit en faux, et optant pour l'hérésie, cherche à lier organiquement, sur la base de l'expérience : le modèle de la concurrence (des firmes pour la main d'œuvre qualifiée) et celui de la théorie des marchés internes (ou TMI, née de la théorie dualiste et de l'institutionnalisme), lequel nie le jeu de la concurrence pour privilégier l'institution (l'entreprise, l'Etat, les syndicats, et les règles en général). Il fallait bien, en effet, qu'elle fut forcée cette thèse du choix de leur manque de qualification par les travailleurs des Ghettos, pour voir le jour. La TTMO, refuse simplement de l'admettre, tout comme elle décèle pour la main d'œuvre jeune un processus d'électivité au chômage, dont elle ne saurait être tenue pour responsable. L'adage scientifique de la TTMO pourrait être celui de Socrate : « *Il ne m'est pas permis ni d'acquiescer ce qui est faux, ni de cacher ce qui est vrai* » (Platon – Théétète VII -).

Il s'agit donc d'une rupture théorique, à l'instar d'autres que nous rencontrons dans l'histoire de la pensée.

Keynes lui-même base sa théorie générale sur le refus de l'hypothèse classique du plein emploi, et dans le même temps il reconnaît la validité de l'autre postulat, celui de la rémunération des facteurs selon leur productivité marginale.

On aura compris que pour notre part, il s'agit donc bien d'une théorie, c'est-à-dire d'une abstraction, certes audacieuse, de la réalité qui concilie tradition et radicalisme. Un modèle théorique nouveau de relation de l'entreprise à sa main d'œuvre, dont l'auteur revendique le *Classicisme*, est progressivement construit mettant en évidence *une part oubliée de la dépense : le coût de transformation de la main d'œuvre dans un contexte concurrentiel*.

Sa recherche s'inscrit de ce fait aux débuts d'un courant moderne, large et disparate, dont l'objet est celui des *coûts de main d'œuvre* : leur définition, leur mesure, leur modélisation théorique, en relation avec la réorganisation des entreprises. Courant moderne largement impulsé par les théoriciens dualistes (Doeringer et Piore). Mais l'auteur se réfère à de nombreux autres travaux, par exemple en traitant du facteur travail comme facteur *quasi fixe* comme le suggère Walter OI (chapitre 6). Ajoutons que Le Professeur François Stankiewicz expose ces nouvelles théories, centrées sur les coûts de main d'œuvre, notamment dans « *Economie des ressources humaines* » (La découverte – 1999). Et de même, la réorganisation des entreprises est-elle l'objet d'une présentation par F. Eymard Duvernay (« *Economie Politique de l'entreprise* » - La découverte – 2004).

Les firmes et leur concurrence salariale, d'un côté, la main d'œuvre et son désir de mobilité pour de plus hauts salaires (dans un contexte de pénurie de main d'œuvre) ou simplement pour un salaire (dans un contexte de chômage, ou d'entrée dans la vie active), tels sont les agents de la TTMO, auxquels s'ajoutent l'Etat et les autres institutions, pour constituer un environnement mêlant dans les choix, *pressions internes et pressions externes ou institutionnelles*.

Vu de l'entreprise, l'élément clef de toute mesure sur le marché du travail, est cependant moins le salaire que : *le coût de rotation* ou son expression *le coût de transformation*. Car pour l'auteur, ce que nous appelons salaire est en fait *un coût d'opportunité* : c'est, en période de pénurie de main d'œuvre, le coût (salarial total) que doit consentir la firme pour éviter le départ de salariés, ou pour *contenir la rotation d'une main d'œuvre précieuse*. La rotation de cette main d'œuvre coûte cher, parce que sa formation (*transformation d'abord majeure, puis mineure*) a couté cher. Cette définition est d'autant plus importante que, dans le paradigme classique où se situe l'auteur, le salaire doit maintenant être traité non comme un résultat de lois mécaniques (équilibre offre-demande), mais bien comme un instrument de gestion de la main d'œuvre, au service d'entreprises concurrentes.

Notons que, cette hypothèse, selon laquelle la concurrence entre entreprises force celles-ci à limiter la rotation par le biais de la hausse du salaire est, et a toujours été vraie, au long de l'histoire du capitalisme, que cela soit en période d'innovation ou de révolution technologique, ou au contraire en période de pénurie de techniques nouvelles. Ainsi, à l'époque de la révolution industrielle anglaise (XVIII^e) le manque de qualification est-il un fait largement souligné par les historiens. Par exemple, dans l'industrie textile, l'un d'eux définit la rareté de qualifications *spécifiques*, en relation avec l'apprentissage sur le tas, comme la donnée essentielle du développement économique : « *skilled labour was frequently short supply. Skills frequently took years to develop, and were often not readily transmissible, except by acquiring the man who had them. Books and blueprints would not suffice...* » (Jeremy Black : « *Eighteenth-century britain : 1688 – 1783* » - Chapitre « Industry », P. 55). De nombreux autres exemples illustrent cet impératif. Il s'agit donc d'un fait, que l'on peut estimer évident, mais faut-il encore que la théorie économique puisse en rendre compte.

C'est semble-t-il dans ce sens qu'il faut comprendre *la liaison théorique établie par NV, entre le taux de rotation et le niveau du salaire optimal*. Cette relation forme le cœur théorique (algébrique et géométrique) de l'ouvrage (chapitre 3), dans la mesure où elle est la traduction modélisée des observations empiriques issues de « *l'Enquête Dunkerque* » (ainsi dénommons nous les travaux de recherche sur le terrain que l'auteur présente dans l'Annexe 1), confirmée par des travaux internationaux. Aussi peut-on dénommer la TTMO, la « RSR » ou « relation salaire – rotation », à quoi il faut ajouter « main d'œuvre embauchée », car en chaque point de la courbe représentative, une catégorie de travailleurs est préférée à une autre. Soit donc TTMO = « *relation salaire-rotation-main d'œuvre embauchée* ». Le contexte est celui de la pénurie de main d'œuvre due à la croissance accélérée (donc au voisinage du *plein emploi*), et chaque type d'emploi (ou qualification) est défini comme un *sous marché*.

Les deux enseignements majeurs concernent l'un le type main d'œuvre embauchée, et l'autre le type d'entreprise utilisatrice de cette main d'œuvre. En effet, selon le modèle, chaque entreprise est confronté à un programme d'optimisation, consistant à minimiser le *coût total de main d'œuvre* (soit *Min C*), ou en raisonnant à la marge, le coût unitaire de main d'œuvre (soit *Min cu*).

Le coût unitaire s'écrit : **cu = s + λ ps + α λ = s + λ (ps + α)** avec

s = le salaire unitaire

λ = coût de transformation et d'embauche unitaire

α = taux de croissance, renouvellement de la main d'œuvre employée

ρ_s = taux de rotation

le taux de rotation varie suivant le type de main d'œuvre. Il dépend de λ , lui-même variable.

Soit par convention

$\lambda = a$ si embauche d'actifs expérimentés

$\lambda = a + b$ si embauche d'actifs inexpérimentés

$\lambda = a + b + c$ si embauche d'actifs externes au sous marché

La résolution du programme permet de déterminer le salaire optimal s^* et donc le coût minimal, en mettant en relation ρ_s et s . La courbe représentative de la relation « salaire-rotation » est alors démontrée convexe, avec trois seuils de salaires ($sMin, s0, s1$) qui discriminent la main d'œuvre embauché préférentiellement dans des intervalles allant du salaire minimal ($sMin$) à ($s1 \rightarrow \infty$). La discrimination permet de répertorier trois catégories de main d'œuvre selon l'importance du *coût de transformation* (λ , voir ci-dessus) : la main d'œuvre externe au sous marché (parmi laquelle la main d'œuvre banale), les jeunes entrants inexpérimentés, et la main d'œuvre qualifiée et expérimentée. L'auteur vérifie ainsi sa critique du modèle traditionnel, c'est à dire sa thèse selon laquelle *la structure de la main d'œuvre loin d'être rigide, est au contraire le produit des politiques salariales des firmes*. Et pour mieux asseoir son adhésion à l'hypothèse de concurrence parfaite, il démontre celle-ci par la discrimination des entreprises elles-mêmes. Puisque le coût de rotation subi (ou son envers *le coût de transformation* qui permet d'éviter la rotation) est le facteur premier du choix du salaire optimal, alors chaque entreprise a intérêt à faire supporter ce coût aux d'autres. D'où une discrimination entre les entreprises à hauts salaires et rotation faible, dispensant *une transformation mineure* (acquisition de compétences spécifiques ou intransférables, sur le tas ou par apprentissage), et les entreprises à bas salaires et rotation élevée, chargées, pour les autres, de *réaliser la transformation majeure* (acquisition de compétences générales, transférables dans le sous marché ou entre sous marchés). **Et c'est le coût de transformation correspondant à la reproduction des qualifications spécifiques qui gouverne la partition des entreprises.** Ainsi la théorie traditionnelle est-elle débarrassée de la lourde et inacceptable hypothèse d'indépendance des comportements de l'offre et de la demande, tout en conservant l'évidente hypothèse de la concurrence et que l'auteur démontre *parfaite*, et non entachée d'opacité ou d'imperfections.

Pour être complet le modèle de la TTMO doit cependant considérer les effets sur l'optimum des forces non concurrentielles, c'est-à-dire *les forces hors marché* : forces institutionnelles internes à l'entreprise (syndicats) ou externes (incitations étatiques) (chapitre 4). Un examen approfondi des effets des « Minima » (seuils minimum de salaires) mène l'auteur à partager le point de vue des institutionnalistes (dont Dunlop et Livernash) selon lequel, les « minima » rigidifient la structure des salaires, et donc le lien entre structure des salaires et catégories de main d'œuvre. Il démontre ce faisant que le rôle des techniques de la « *Job Evaluation* », est d'accentuer la rigidité et d'éteindre les revendications, dues naturellement à « *un effet crémillaire* » et à la *solidarité des salariés* (Dunlop). Ce chapitre conclut sur le fait que les forces hors marché (politique des minimas) simplifient *la résorption des pénuries catégorielles*, et mettent un frein à la surenchère salariale. En même temps, elles expliquent le succès des Agences d'intérim, comme moyen de « retrouver la liberté perdue », ou aliénée à la rigidité.

Dans la troisième et dernière partie (chap. 5,6, et 7), la TTMO, comme théorie de la concurrence entre firmes, est réellement déployée, en montrant sa conformité aux faits saillants du fonctionnement du marché du travail (notamment la *stabilité des disparités salariales*), et sa solidité face à la théorie institutionnaliste du marché du travail, laquelle fonde la fixation des salaires sur l'existence de *rapports de force*.

Le chapitre 5 est celui de la démonstration de la nécessaire fusion des deux courants de pensée, et donc des deux principes : concurrence et *rapport de forces*. Cette démonstration est réalisée à propos du *calcul des coûts et avantages d'une décision salariale*.

- D'un côté, celui de la théorie traditionnelle, on sait que ce calcul mène à nier les disparités salariales, puisqu'à l'équilibre le salaire optimal est unique. Celles-ci ont fait l'objet de nombreuses réinterprétations pour amender le modèle classique. Deux d'entre elles sont passées au crible : la *théorie des avantages nets* (TAN), et la théorie de l'égalisation par unité d'efficience d'obéissance malencontreusement marshallienne et beckerienne (ou *théorie du salaire d'efficience* : voir F. Stankiewicz supra). L'auteur montre qu'elles « font

pire que mieux » !. La première « nous plonge dans l'optimisme béat du monde de Pangloss », en proposant de comparer les avantages monétaires et non monétaires de deux emplois, et non seulement leur rémunération (comme si les hauts salaires n'étaient pas aussi ceux des emplois offrant les plus grands avantages non monétaires !!). La seconde sombre dans l'ignorance de la *discrimination* effective dont souffrent certaines catégories de travailleurs (femmes, noirs etc...), en invoquant une « *théorie de l'erreur collective* » pour le moins suspecte.

La TCH (réinterprétation de la théorie traditionnelle déjà examinée plus haut) fait bien place à la transformation, mais du côté demande (les salariés eux-mêmes), supposant donc *l'auto transformation*. Elle connaît donc ses propres limites.

Au total, dit l'auteur, pour expliquer dans le cadre traditionnel la stabilité des disparités salariales, il est nécessaire de coupler *concurrence* et *transformation*. L'auteur insiste en démontrant la réalité des disparités salariales : *stables, persistantes et fonctionnelles*. Car dans le modèle d'équilibre traditionnel, elles ne sont que *transitoires* et doivent s'estomper au profit d'un salaire d'équilibre unique.

- De l'autre côté, celui de la théorie institutionnaliste (dont un schéma résumé est celui de Levinson, P.182), nous sommes conduits à baigner dans le « *vieux problème de l'articulation des deux forces* » institutionnelle et marché. Problème que l'auteur considère comme « *crucial* ». Affirmer que la répartition de la valeur produite dépend du rapport de forces employeurs-salariés, est une chose. Pouvoir démontrer le jeu complexe des variables d'action (voir ci-dessus schéma de Levinson) en est une autre. L'institutionnalisme pêche à cet égard par l'ambiguïté des résultats empiriques, aboutissant finalement à une conception *alternative* des deux forces : en sous-emploi domineraient les forces institutionnelles, en pénurie, les forces de marché. Aussi l'auteur conteste-t-il à la fois les résultats et la thèse, et maintient que les forces du marché dominent quel que soit le contexte (sous ou sur emploi).

Leur articulation aux forces institutionnelles existe en admettant qu'une entreprise en situation défavorable doit comparer les avantages respectifs de deux politiques : celle d'un glissement général des salaires et celle d'une baisse du coût de transformation. Les deux forces s'y entremêlent donc et ne sont pas alternatives, bien que leur articulation soit comme dit l'auteur « *délicate* ».

L'incursion dans la macroéconomie réalisée au chapitre 6 peut surprendre, puisque la TTMO est une théorie de la gestion des ressources humaines par l'entreprise. Toutefois, niveau général de l'emploi, produit global et niveau général des prix entretiennent des relations, dont l'analyse s'est répercutee sur le fonctionnement du marché du travail, en particulier le problème du sous-emploi et celui les « politiques actives » pour y parer. L'auteur a donc raison de considérer que sa théorie des coûts de main d'œuvre peut éclairer la réflexion macroéconomique.

Aussi examine t'il deux thèses fondamentales en macroéconomie : la courbe de Phillips, et la TCS (théorie du chômage structurel).

La question de la courbe de Phillips est celle de la stagflation (inflation et chômage). Si on assimile chômage et pénuries catégorielles, il est possible de mettre en évidence une relation entre *chômage* et *coûts de main d'œuvre*, laquelle ne prévaut qu'à proximité du plein emploi. La courbe de Phillips ne fournit aucun remède à l'insuffisance de la demande globale, cause du chômage global, ni à l'inflation. L'auteur veut donc combler ce manque en démontrant les difficultés auxquelles elle est confrontée. La TTMO est pour cela adaptée. Elle est confortée par la thèse de Walter OI considérant le travail comme facteur quasi fixe à court terme (et donc aussi les coûts de main d'œuvre), thèse assimilable à la pratique de la *rétention de la main d'œuvre* (qualifiée) par les firmes lorsque l'activité baisse. Si cette proposition est vraie, alors est vérifiée la *loi d'Okun* (le niveau de l'emploi ne varie pas proportionnellement à la variation du produit global, ni en récession, ni en expansion). Il s'ensuit que la hausse des prix observée par la courbe de Phillips ne vaut qu'en situation monopolistique, et non en concurrence. Une hausse des prix devient compatible avec une baisse de la demande. La cause se situe dans le degrés de concentration du système productif. Et, si on adjoint les politiques de relance de la demande, alors l'économie ne fait qu'aller de Charybde en Scylla. La démonstration de ce déséquilibre intensifié par la politique de relance est appelée « *torsion de Harrod* ».

En revanche, les politiques dites actives, qui en situation de concurrence intensifient la *transformation*, peuvent participer à la *dilatation de la structure* de la main d'œuvre liée aux surenchères. Les bas salaires peuvent alors devenir attractifs pour certaines entreprises.

La théorie du chômage structurel (TCS) ou inévitable est une théorie du *biais systématique du progrès technique*, qui s'exprime par la hausse continue des niveaux de qualification, pour une main d'œuvre sans réponse. La cause

invoquée étant la rigidité des coefficients techniques, sachant les facteurs de production complémentaires. C'est en niant l'hypothèse de substituabilité factorielle que la TTMO constitue une critique de la TCS. L'auteur prend beaucoup de soin pour s'y opposer. Ses arguments sont à la fois pratiques (examen des opinions des directions du personnel d'entreprises sur la faible efficacité de la « substitution des machines aux hommes »), et théoriques (l'auteur renoue avec la critique cambridgienne du *reswitching*, c'est-à-dire l'impossible démonstration du choix des techniques). Il y a selon la TTMO, toujours ajustement concurrentiel, du fait de la préférence des entreprises pour *l'allo transformation*, plutôt que pour la substitution (transformer au lieu de substituer) : *former les hommes plutôt que les remplacer par les machines.*

La réinterprétation du modèle dualiste (challenger de la théorie traditionnelle) n'est réalisée qu'au chapitre 7 (*« La TTMO et le dualisme du marché du travail »*). M. Piore : « *On the job training in the dual labor market : public and private responsibilities in on the job training of disadvantaged workers* » est situé à l'origine de la théorie dualiste récente. Mais une histoire plus générale de la pensée du dualisme, rappelant les auteurs fondamentaux (Reynolds, Kerr, Doeringer et Piore...) ainsi que la construction de la **théorie des marchés internes** (TMI) est exposée dans la conclusion générale de l'ouvrage.

La théorie dualiste est celle de la subdivision du marché du travail en « *marché primaire* » (MP), et « *marché secondaire* » (MS). Deux sous marchés présentant des caractéristiques diamétralement opposées, quant aux salaires, conditions de travail, rotation, milieu de travail, type de main d'œuvre employée etc....

L'auteur poursuit dans ce chapitre deux objectifs :

-le premier est confirmer son adhésion aux critères de la théorie dualiste, susceptibles d'entrer en fusion avec celui de la concurrence défendu par la théorie traditionnelle, pour former la TTMO.

-le second lié au premier est cependant de clarifier les multiples acceptations du *dualisme* pour redéfinir le dualisme lui-même.

Les deux objectifs devant déboucher sur une conception éclairée des politiques de lutte contre le chômage des jeunes.

Refusant d'assimiler *dualisme et salariat* (comme le fit M. Vernières en France par exemple), l'auteur retient l'opposition (MP-MS) de M. Piore. Mais il exclut comme le font certains auteurs de faire des deux sous marchés une pure et totale segmentation du marché du travail.

Avec d'autres il admet au contraire une *juxtaposition de la segmentation à la structure dualiste*, dès lors que l'on considère l'existence de sous marchés catégoriels (*le dualisme traverse les sous marchés..*)

La principale différence entre la TTMO et la théorie dualiste, est donc que la première est entièrement fondée sur la *particularité intrinsèque des emplois*, laquelle entraîne *une transformation particulière*. C'est la *concurrence qui confère à chaque sous marché une structure dualiste ou non*. Ce que l'auteur résume en disant : « « *La position désavantageée des uns est la "rançon" des avantages concédés aux autres* » (P.222).

Le dualisme peut également être perçu du côté de la demande et non plus de l'offre. Il est deux théories extrêmes de ce genre : celle de Lester C. Thurow (*théorie de la queue ou file d'attente*), et celle de Doeringer et Piore (*la théorie de la segmentation*). En résumé, les deux théories se distinguent par :

-la différenciation de la main d'œuvre selon celle des emplois (emplois primaires –EP- et Emplois secondaires –ES-) : Thurow réfute cette distinction en arguant que les chances d'accès à ce qui est dit emplois primaires sont égales pour tous. Leur rareté impose simplement une *file d'attente* sélective. Doeringer et Piore pensent au contraire, qu'elle appartient au « *fonctionnement de l'économie capitaliste* » lequel « *la produit et s'en accommode parfaitement* » (P.225).

-et donc aussi par le rôle du marché secondaire : *purgatoire* selon Thurow, *enfer* selon Doeringer et Piore.

Ces deux approches sont selon l'auteur relativement cohérentes avec les phénomènes visibles lors d'un sous-emploi durable, en particulier la concentration du chômage sur les classes d'âge jeunes, à laquelle il réserve la fin du chapitre 7.

L'analyse du chômage des jeunes est d'ordre empirique, législatif et économique. Le phénomène mis en évidence est celui de leur forte électivité au chômage. L'auteur l'explique par 3 causes :

-La loi des queues en période de sous-emploi, alliée au différentiel des taux entre jeunes et salariés licenciés

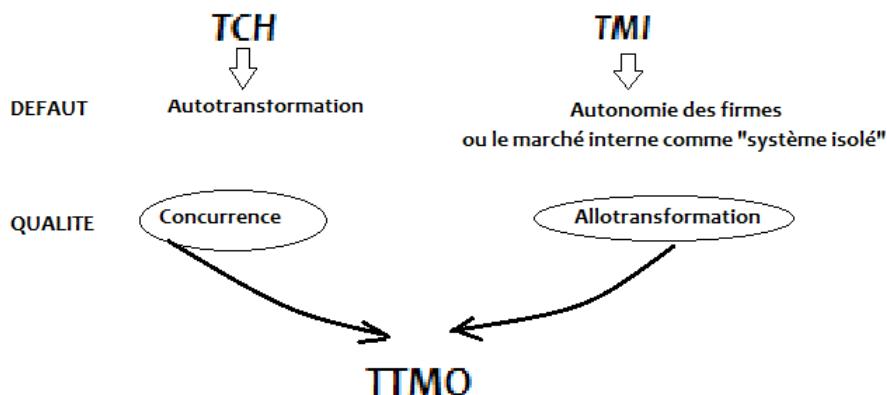
-l'inexpérience

-le cloisonnement dans le marché de la main d'œuvre banale.

Les résultats des « Pactes pour l'emploi des jeunes » de 1977, mesurés en terme d'accès au marché primaire, sont faibles. Si l'électivité au chômage a pu être atténuée par certaines mesures des années 1970, le dualisme ne l'est toujours pas car le poids du chômage entre générations reste déséquilibré.

Enfin, la **conclusion générale de l'ouvrage** est par sa forme, un modèle du genre, car elle peut convenir à un lecteur « pressé » qui veut connaître la TTMO et son argumentaire, c'est-à-dire l'exposé ci-dessus. On notera cependant que c'est ici que l'auteur précise la *réconciliation* par la TTMO des deux courants antagoniques, car il oppose plus clairement la TCH (sur laquelle il revient) et la Théorie des marchés Internes (TMI) laquelle est une théorie institutionnaliste issue du dualisme et due à Doeringer et Piore. Les arguments critiques restent ceux du texte ci-dessus, mais la lacune de la conception dualiste est mieux mise en évidence : l'absence de la concurrence.

Schématiquement la fusion théorique des deux courants est donc la suivante :



Au total, l'auteur nous persuade qu'une telle grille de lecture des mécanismes du marché du travail peut fournir les moyens de comprendre ces mécanismes dans des contextes historiques opposés : *pénurie ou excédent de main d'œuvre*. Les horizons ouverts par la TTMO sont donc très larges, et sa rigueur économétrique n'empêche pas son euristique. Quelques uns des travaux ultérieurs de l'auteur en témoignent :

En collaboration avec Virginie Delsart et Arnaud Rys : « *Econométrie, théories et applications* » (Tome 3) – Septentrion (2009).

En collaboration avec François Stankiewicz, Christine Coppieters, Michel Agnes, Rachid Fouadi : « *Les chômeurs de longue durée : disparités de revenus et distance à l'emploi* » - Travail et Emploi – 1986.

-Fin de la présentation-

-Y-

Résumé de l'ouvrage

[Introduction](#)-[Chapitre introductif](#)-[Chapitre 2](#)-[Chapitre 3](#)-[Chapitre 4](#)-[Chapitre 5](#)-[Chapitre 6](#)-[Chapitre 7](#)-[Conclusion](#)

Introduction

L'auteur situe d'abord sa réflexion dans la perspective historique longue de la croissance française d'après-guerre, jusqu'au début de la crise des années 1970. Il résume cette perspective par les inférences :

Croissance globale → croissance de l'emploi → montée du chômage → interventions publiques au moyen de politiques de l'emploi. Les étapes importantes soulignées sont :

- le second Plan, qui entérine la fin de l'emploi durable, synonyme d'accélération de la mobilité des travailleurs,
- le rapport de l'OCDE, qui réaffirme la priorité du plein emploi et celle de la stabilité des prix, et défend pour cela le rôle des pouvoirs publics.

Trois caractéristiques majeures de la croissance française sont relevées :

- La nature des tâches subit un bouleversement
- Les emplois sont marqués par de fortes mutations avec une mobilité intense de la main d'œuvre
- L'offre d'emploi (par les entreprises) subit le jeu de *forces externes au marché de l'emploi*

Aussi les phénomènes de l'emploi sont-ils sujets à deux types d'approche

- Celle qui met l'accent sur *la division du travail et ses tendances* (répondant ainsi au « pourquoi » ?)
- Celle qui étudie les mécanismes réels susceptibles de concrétiser l'évolution observée. Elle met donc en relation : l'évolution de la structure de l'offre d'emploi, et celle de la structure de la main d'œuvre (répondant ainsi au « comment » ?)

La TTMO est construite sur la base d'une architecture conceptuelle nouvelle, présentée dès l'introduction

Les concepts clefs

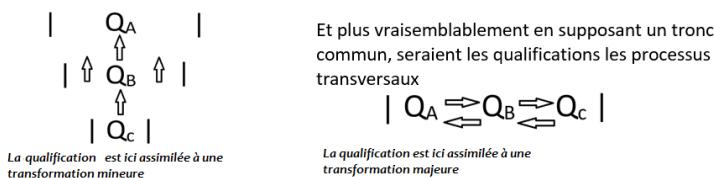
Cette architecture nous mène « *des mobilités* » (sous leur aspect empirique) aux « *concepts analytiques* » (permettant d'en rendre compte). Les définitions principales sont :

- Mobilité : *qualité virtuelle de la force de travail lui permettant « de se ployer aux variations de l'emploi ».* Au long du texte l'auteur répétera que cette définition doit être entendue de deux manières et non d'une seule, restrictive, comme le fait la théorie dominante. La mobilité, comme propriété virtuelle de la force de travail signifie évidemment *la mobilité spatiale désirée par la force de travail libre*, mais également « *la malléabilité* », propriété à laquelle l'auteur accole des synonymes significatifs : « *changement de forme* », « *de compétences* », ou « *qualification résultat d'un processus d'apprentissage* ». La malléabilité favorise la motilité.
- Transformation : « *processus qui met en acte cette virtualité* ». Précisé, et élaboré théoriquement au long de l'ouvrage comme son concept principal, le concept de transformation est synonyme de « *reproduction des qualifications* », soit par « *l'apprentissage sur le tas* », soit par « *la formation* ». La transformation est avant tout un « *processus endogène* ». En attirant notre attention sur l'endogénéité, l'auteur nous fait entrer dans le cœur problématique du sujet : « *le système économique produit les qualifications du travail comme les industries de transformation fabriquent des biens* ». Dans le vaste réseau de significations auxquelles nous renvoie cette proposition, NV limite notre égarement, en précisant la notion de qualification, et en distinguant deux types de *transformation*.
- Soit le marché du travail, décrit sommairement à partir des *nomenclatures* usuelles des emplois, on peut dire que

Les qualifications Q_A, Q_B, Q_c constituent les *sous marchés du travail* (abréviation « *sm* »)

| Q_A | Q_B | Q_c |

Seraient des « *qualifications* » les processus décrits par le flèches ci-dessous



Il importe donc de spécifier les définitions. L'auteur propose de dénommer :

- Transformation *Majeure* (abrégé : TM), le processus d'« *acquisition de qualifications transférables (utilisables dans tous les emplois du sous marché)* ». L'adjectif *commun* est ici approprié.
- Transformation *mineure* (abrégé : tm), le processus d'« *acquisition de qualifications intransférables* » (ou *spécifiques* à un emploi, et donc non utilisables dans les autres). L'adjectif *spécifique* est ici approprié.

La malléabilité de la force de travail, traduite par le déplacement d'un travailleur sur le marché du travail, prend souvent la forme d'une *tm*, si ce n'est une *TM*.

Si le fonctionnement du marché du travail n'est pas erratique, l'affectation des travailleurs dans les emplois suppose donc une transformation *appropriée*. Cette nécessité est suivant l'auteur, la cause de l'élaboration d'une TTMO. Dont le but est double : rendre intelligible l'observation empirique, et combler les lacunes de la *théorie néo-classique traditionnelle*.

La TTMO : point de départ, méthode et objet

De Walras au dualisme du marché du travail

La TTMO est ancrée dans la théorie néo-classique traditionnelle walrassienne des *n services producteurs*, dont *le travail*. Nicolas Vaneecloo (abrégé ci-après NV) suppose les principes connus. La découverte de la TTMO est cependant plus aisée en rappelant dès à présent, que selon Walras, en concurrence pure et parfaite, offre et demande de chaque service s'égalisent pour déterminer un *prix unique* d'équilibre, dont le salaire,

prix du service producteur travail. Toutefois offre et demande doivent traduire *les conditions de satisfaction maxima* (ou maximum d'utilité). Walras élabore donc l'optimum de l'échange du travail connu sous la forme de l'égalité du salaire d'équilibre et de la *productivité marginale*. Ce théorème fondamental, dit de la productivité marginale du travail, sera définitivement établi sous forme de « loi » par plusieurs auteurs, parmi lesquels figurent Clark, Wicksteed et Wicksell, et A. Marshall, pour constituer l'un des fondements de la théorie néo-classique.

Sur cette base, l'auteur réalise deux déplacements théoriques critiques suscités par le contexte de son analyse, celui d'une *pénurie de main d'œuvre qualifiée* (voir première partie ci-après).

Le point de départ théorique est donc *le calcul économique (rationnel) des agents du marché du travail*. Une interrogation s'impose immédiatement : la main d'œuvre possède t'elle l'initiative du calcul, et en supporte t'elle le coût ?

La théorie walrassienne considère deux agents : les offreurs d'emploi (les entreprises) et les demandeurs d'emplois (les travailleurs). Offre et demande sont supposées séparées et indépendantes. Mais, elle postule que le marché du travail est le domaine de la souveraineté de la demande. Les travailleurs sont supposés réaliser eux-mêmes leur *transformation* (acquisition de qualification, d'aptitudes et disponibilités).

Le premier déplacement théorique de NV est alors un renversement de cette position : « *A priori, le postulat théorique inverse peut être fait : au lieu de supposer "l'auto transformation" de la main d'œuvre, on peut aussi supposer qu'elle est transformée par l'entreprise* ». Ainsi au paradigme de *l'auto transformation*, l'auteur oppose celui qu'il dénomme *l'allo transformation* (ou transformation par l'autre, l'entreprise).

C'est que depuis Walras, on a considéré que la place de la firme dans le processus décisionnel a largement évolué en sa faveur. NV résume l'évolution des théories allant dans ce sens, de la manière suivante : Walras : soumission de l'entrepreneur aux agents économiques (ou *aux pressions externes*). Après lui, la causalité s'inverse

Schumpeter : décrit le mécanisme d'internalisation du progrès scientifique et technique,

Galbraith (à la suite de Chamberlin) : met en évidence les facteurs générateurs de la demande

Doeringer et Piore : révèlent l'internalisation du marché du travail ou la mainmise de la firme sur ses propres travailleurs,

Des études sur l'inflation par autofinancement, et prix administrés : ont mis en avant la mainmise de la firme sur son épargne.

NV s'inscrit dans ce renversement de point de vue, et dit explicitement *réaliser un renversement* pour le marché du travail, à la manière de Galbraith pour le consommateur (*théorie dite de la filière inversée, ou du primat de l'offre sur la demande*). Il ne réclame cependant pas *l'originalité* de ce point de vue, et met en valeur le rôle de prédecesseurs, les théoriciens dualistes du marché du travail (par exemple Gintis au sein d'un courant étudié plus loin).

Du dualisme du marché du travail à Walras

De manière ingénueuse, le second déplacement théorique est *un retour à Walras*, partant de la théorie *dualiste*. Celle-ci, sous la forme de *la théorie des marchés interne* (ou TMI, voir plus loin), échoue sur un écueil. Alors que la pénurie de main d'œuvre qualifiée intensifie, et complexifie la *concurrence*, la théorie dualiste fonde la marché interne sur le *postulat d'autonomie de la firme quant au processus de transformation de la main d'œuvre*.

L'objet de la TTMO en résulte : « *Nous nous proposons, ici d'explorer une voie opposée et tenterons de jeter les jalons d'une théorie de la transformation de la main d'œuvre en situation concurrentielle* » (P.8).

L'auteur démontrera abondamment le caractère *unifiant de la TTMO*, quoique sans concession pour les apories décelées dans chaque approche. L'unité résulte des deux déplacements ci-dessus. Elle est donc celle de

- La théorie traditionnelle (walrassienne) de la concurrence, dans laquelle NV substitue *l'allo transformation* à *l'auto transformation* ;
- La TMI (Théorie des marchés internes), dans laquelle est réintroduite la concurrence walrassienne entre firmes, en lieu et place de la firme autonome.

L'unité recherchée n'est pas de pure forme, ou abstraite. L'épistémologie de l'ouvrage l'interdit. Faut-il encore que l'observation exige une telle unité, ou en fasse une condition sine qua non de l'intelligibilité des faits.

Ce soucis guide le début de l'ouvrage (voir plus loin), essentiellement consacré au point de départ empirique de la réflexion ou aux preuves empiriques du phénomène de *transformation lui-même*. Il faut en effet, et il suffit, que dans les faits puissent être observés d'une part, le rôle majeur des entreprises dans la transformation, et d'autre part, les pressions concurrentielles qu'elles exercent les unes sur les autres.

L'unité théorique : ses causes et ses débouchés

L'introduction plonge immédiatement le lecteur dans cette voie : « *pourquoi les entreprises s'ingéreraient elles dans la transformation de la main d'œuvre ?* ». De bonnes et de mauvaises réponses existent déjà.

Une réponse commune, partagée et exacte est *l'inertie des actifs* face au système d'éducation, alliée au goût pour la stabilité. Elle rend évidemment difficile la modification de la structure des actifs. Or existe un besoin de plasticité, comme le prouve l'évolution des marchés du travail. Les analyses théoriques en rendent compte, mais de manière imparfaite.

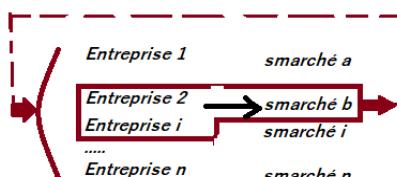
Ainsi la théorie traditionnelle fait reposer la plasticité, sur le « *phénomène de substitution technique* ». celui-ci tient lieu de principe d'adaptation de l'entreprise à une structure de la main d'œuvre. Autant dire que la substitution technique est dans la théorie traditionnelle *une alternative* à la transformation. Or, la substitution technique n'est autre qu'un calcul rationnel, ou le résultat d'un calcul « coûts-avantages » entre deux options. D'un côté *le recours au progrès technique*, et de l'autre *l'adaptation de la main d'œuvre au travail*.

L'intervention de l'entreprise est dans les deux cas nécessaire. Le paradoxe est alors patent.

Si la concurrence existe, c'est-à-dire l'arbitrage par le marché, celle-ci est incompatible avec l'allo transformation, ou arbitrage par l'entreprise. Ce paradoxe, ou contradiction, est effacé par les deux courants théoriques. Ces derniers postulent la *compatibilité*, car : la théorie traditionnelle ne connaît que l'auto transformation et exclut l'allo transformation, tandis que la théorie dualiste méconnaît la concurrence.

La raison d'être de l'unification nécessaire des deux approches est clairement énoncée (P.9) : « *Toutes deux semblent considérer comme antinomiques des éléments dont l'étude empirique montre la coexistence* », et plus clairement encore, le projet théorique de la TTMO est celui : « *d'une théorie qui conjugue, de manière organique les deux hypothèses : la concurrence et l'allo transformation* ».

Dans le chapitre 2 cette unité organique sera étudiée sous la forme du phénomène ci-décris sommairement dessous :



On lit que l'entreprise 2 ou *i*, forme la main d'œuvre du sous marché *b*. or, cette formation peut être au bénéfice de toutes les autres entreprises (de 1 à *n*). Il s'ensuit que, entre les entreprises, il existe une « *répartition fonctionnelle* », telle que « *certaines entreprises forment pour toutes les autres* ».

La concurrence devient ici originale, sous la forme de « *pressions concurrentielles* » sur une firme isolée. Toutes les firmes y sont exposées et doivent faire face, non à l'insuffisance quantitative de main d'œuvre (même si ce facteur n'est pas neutre), mais surtout à *la rotation de leur propre personnel*.

La TTMO permet d'aller vers une solution à ce problème, celui de la rotation. A condition d'analyser :

- les rapports entre les *politiques de transformation* des firmes,
- le lien entre *tm* et *TM* (chapitre 3).

De plus, l'univers des entreprises n'étant pas clôt, jouent des « *forces non concurrentielles* » (Etat, syndicats,...), que l'auteur dénommera « *forces institutionnelles* ». Quels sont leurs effets sur les décisions de l'entreprise, et sur le marché du travail (Chapitre 4)?

Démontrer toute la « fécondité » de la TTMO, est l'objet de la troisième partie. La liste des phénomènes éclairés (ou susceptibles de l'être par la TTMO, est présentée dans l'introduction :

- Sont élucidés les phénomènes empiriques du marché du travail, tels que :
 - o Les inégalités ou « *disparités* » salariales, sur un sous marché donné, dont la fonction est rendu intelligible, en arguant de leur *stabilité*.

- Le lien entre les deux formes de *pressions* sur la firme : *pressions concurrentielles, et pressions institutionnelles*,
- La résorption des pénuries catégorielles de main d'œuvre, c'est-à-dire « *l'insuffisance en quantité d'une main d'œuvre dotée des aptitudes « générales », correspondant à la part transférable des qualifications mobilisées dans les emplois* » (P. 84).
- A l'échelle macroéconomique : la relation dite de Phillips entre *taux de chômage et taux d'inflation*, l'existence d'un *cycle de productivité, la relation entre le niveau produit global et celui de l'emploi*, et son effet sur la stagflation (Chapitre 6).
- Le dualisme du marché du travail, et son expression sous la forme du taux élevé de chômage des jeunes. Conçus par la TTMO comme résultat du « *fonctionnement normal de la concurrence* » (Chapitre 7).

L'introduction à l'ouvrage fournit donc au lecteur la terminologie essentielle, mise en œuvre dans l'argumentation au cours des chapitres. Argumentation ici esquissée. On soulignera qu'une remarquable synthèse en est faite dans la conclusion générale de l'ouvrage, à laquelle le lecteur pressé, mais cependant avisé (compte tenu de la conceptualisation), peut se reporter.

La matière théorique de la TTMO n'est pas neuve, et l'auteur expose toutes les références ayant contribué à sa propre réflexion ; Il faut attendre la conclusion pour y déceler le travail théorique de Reder, duquel NV mentionne dit qu'il a anticipé l'idée principale de son modèle économétrique : la relation « *taux de rotation – salaire* ».

Première partie

Chapitre introductif : *La transformation, son ampleur, ses caractères et son contexte*

Si le marché du travail est le lieu de la *transformation*, et que celle-ci doit être expliquée par la théorie traditionnelle, alors cette dernière doit accepter le « *rejet de (son) postulat fondamental ... : le caractère indépendant de l'offre et de la demande d'emploi* ».

Le chapitre introductif justifie ces deux conditions (si, et si) à grand renfort de données empiriques pour démontrer :

- L'ampleur de la *transformation*,
- La prépondérance des entreprises,
- L'existence et la fonction des pressions concurrentielles

L'ampleur de la transformation

Empiriquement, les statistiques officielles (dont le nomenclature des emplois) ne suffisent pas à la démonstration, du fait de leurs limites. L'un des apports de l'ouvrage est précisément leur dépassement par un travail d'enquête spécifique sur le sujet, dont l'auteur tire les enseignements empiriques et théoriques. Ce travail, est présenté dans les Annexes à 1 à 3. Il forme la matière brute de la TTMO.

- Annexe 1 : « Quelques enseignements d'une étude sur le marché du travail dunkerquois » (P.254 à 270). L'enquête a été menée par le CAD en 1973 dans la zone dunkerquoise, plus précisément la *zone industrielo-portuaire Calais-Dunkerque*. (Nous dénommerons dans la suite cette enquête : « *Enquête Dunkerque* »). 36 Etablissements ont été enquêtés. Le contexte est celui d'une *période de forte croissance du volume de l'emploi* (marqué notamment par le doublement des effectifs d'un « important établissement sidérurgique », mais pas seulement). D'où une « *pénurie générale de main d'œuvre* », laquelle engendra « *une intense surenchère salariale* » de la part des entreprises ; Près de 260 hommes salariés, occupés en 1970, et ayant changé d'emploi, ont été interviewés.

Cette annexe 1 a pour objet théorique (économétrique) la définition des « *sous marchés catégoriels* » et la méthode d'analyse de la *transformation*. Les résultats livrés par l'enquête y sont recensés.

- Annexe 2 : « *La relation salaire-rotation-type de main d'œuvre embauchée* » (P 271 à 275). La plus importante d'un point de vue théorique, car y est exposée la TTMO, c'est-à-dire le modèle théorique qui supporte la TTMO.
- Annexe 3 : « *Le coût de la rotation* » (P 276 à 285). La surenchère salariale à laquelle conduit la concurrence en période de pénurie de main d'œuvre, se traduit par des *coûts* (coût d'embauche,, coût de transformation), résumés par le *coût de la rotation*. L'annexe 3 justifie et définit précisément ces coûts et leur lien à la TTMO.

Pourquoi faut-il dépasser les nomenclatures existantes ?

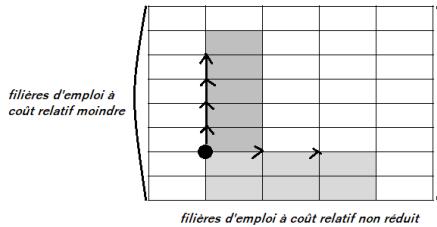
Les années 70 sont celles d'intenses débats, et des pratiques de la transformation instrumentales et novatrices. Pourtant les nomenclatures statistiques ne rendent pas compte de l'ampleur du phénomène, elles l'obèrent. La cause est la notion (ou catégorie) d'emploi, « figée » par les nomenclatures et non « *en mouvement* ».

Ce défaut a été traité lors de la construction par l'INSEE du RFE (Répertoire français des emplois), dont le but a été précisément de corriger les nomenclatures existantes : « Enquête structure des emplois » (MAS et INSEE), « recensement de l'INSEE » avec usage de nomenclatures (AI ou « Activité individuelle », et « Code des Métiers »), et « Enquête emploi et mobilité ou FQP ». Des problèmes techniques (formels) ont été décelés, ainsi qu'une certaine « incohérence ».

Pour NV, le problème majeur est en fait « *la visée* » ou optique de ces nomenclatures. Celle-ci n'est pas explicite. Sa proposition est que toute *typologie* des emplois requiert une *définition de ce qui rend deux emplois analogues*. Or le seul critère réaliste du point de vue du marché est : *entre les deux emplois il y a ou non transformation*, telle qu'une unité de main d'œuvre puisse être *mobile*.

Aussi la lacune des nomenclatures est-elle « la comparaison globale des contenus », au lieu de celle des « savoirs pratiquement exigés ». Ce qui d'après l'auteur relève du trivial, à savoir « *ce sont les aptitudes la main d'œuvre qui structurent les emplois* » ou si l'on préfère « *la gestion de la force de travail (affectation, transformation) se greffe sur l'existant* ».

En disposant d'une « *matrice des coûts de transformation* » comme d'un « *indicateur de transformation* », l'auteur pense possible l'élaboration d'une classification des emplois (avec cloisons et sous marchés catégoriels). Matrice présentée sous forme arborescente, où n'existe qu'une voie de passage d'un emploi à l'autre, du type :



L'option de NV, explicité dans l'ouvrage, est donc celle du privilège à accorder aux « *coûts de main d'œuvre* pour la firme. Walrassienne par la place accordée à la concurrence, l'analyse de NV s'affirme ici marshallienne. Le mouvement de la main d'œuvre est, ou non, coûteux pour l'entreprise. Cette option, dit l'auteur, se distingue de celle du professeur Jean Vincens, qui suggère pour sa part, d'adopter « *le temps* » pour critère.

Les nomenclatures ignorent les sous marchés catégoriels

Les mouvements de main d'œuvre ont pratiquement lieu dans des *sous marchés catégoriels*, c'est-à-dire dans des *zones de mobilité* (dites par l'auteur « *naturelles* », ou « *préférentielles* »). Ce que révèle l'enquête du CAD est par exemple que 75% des mouvements (changements d'emploi) étudiés ont lieu dans des zones définies (Annexe 1). Ceci en réponse à une tension sur quelques marchés locaux, et sous forme de *flux de transformation majeure* permettant la résorption des pénuries.

Les nomenclatures n'identifient pas des filières d'emploi, parce qu'elles ignorent les sous marchés cloisonnés, du fait de l'agrégation importante à laquelle elles doivent recourir. D'où l'intérêt des études géographiques, centrées sur des « *bassins d'emploi* ».

Les sous marchés catégoriels possèdent une dimension quantitative (mesurée par le stock et les flux de main d'œuvre), mais aussi et surtout une dimension qualitative, celle de la nature des mouvements de main d'œuvre. L'auteur en propose deux, en retenant le *coût de passage d'un emploi à l'autre* (jamais égal à 0). Ce qui lui permet de clarifier la notion de qualification.

- Mouvement au sein d'un groupe identitaire, à coût de transformation égal (réduit au « *coût d'adaptation* » à l'emploi. Le mouvement est celui de *qualifications intransférables*).
- Mouvement intergroupe. Il s'agit toujours de qualifications intransférables, auxquelles peuvent s'ajouter de nouvelles *qualifications transférables*.

Par exemple un sous marché catégoriel de « *fondeur* » ou « *coloriste* » n'existe pas. Les compétences sont celles de la main d'œuvre *banale* ou *sous qualifiée*. Ces deux qualifications sont dites *intransférables*.

Au total, l'avis de NV sur les nomenclatures peut être résumé par : *elles mélangent tout*. Elles sont dans l'incapacité de faciliter la lecture du marché du travail, pour au moins deux raisons (voir supra) :

- La structure des emplois n'est pas construite en termes de *coûts de transformation*,
- L'agrégation des emplois détruit les sous marchés

Elles ne peuvent donc « être utilisées que comme des *listes* », acceptables en *première approximation*.

Sous les Nomenclatures, *une intense transformation de la main d'œuvre*

Une évaluation de l'importance quantitative de la transformation, conduit l'auteur à exposer les résultats des enquêtes de l'INSEE où elle apparaît, et surtout à l'examen du cadre législatif relatif à *la formation professionnelle* et donc aux politiques de main d'œuvre dites actives.

Durant la période antérieure aux signes évidents de la crise des années 70, soit 1965-70, le marché du travail est marqué par une forte mobilité, traduisant une importante transformation, et donc *une malléabilité extrême* de la main d'œuvre. La vie active des travailleurs est alors, celle de changements de leur « caractéristiques professionnelles », stimulée qu'elle était par le niveau élevé de l'emploi. Par exemple *l'enquête FQP* (mais aussi d'autres) permet d'établir que : changement d'entreprise (ou employeur) = changement de profession = changement de secteur.

Ou encore, la participation de la Collectivité à la transformation, via l'AFPA, laquelle offre un financement de la formation et permet la gratuité de la transformation.

Pour autant, ces faits ne peuvent faire pencher la balance vers la thèse classique de l'*auto transformation*, car le rôle des entreprises (donc *l'allo transformation*) est prédominant.

La démonstration en est ici faite de façon empirique, en retenant deux faits :

- La dérive du système d'incitation à la transformation
- L'application de la loi de 1971 sur la FPC

La législation française sur la formation des travailleurs a beaucoup évolué depuis le début du XXe siècle. De la loi Astier sur l'apprentissage en 1919, à la loi sur la formation professionnelle continue de 1971, l'ensemble de la législation accorde un rôle essentiel à l'entreprise dans le processus de transformation de la main d'œuvre. La loi de 1971 fait de la transformation une obligation pour l'entreprise en l'astreignant au 1% formation (entreprise de plus de 10 salariés). Ceci après une incitation au cours des années 1950-1960 (1954 : création du Fonds de réadaptation et de reclassement de la main d'œuvre, 1963 : création du FNE (fonds national pour l'emploi)). L'après-guerre a donc ouvert une longue période de responsabilisation des entreprises, et aussi de rapprochement des syndicats patronaux et ouvriers.

A ces incitations s'ajoute le rôle de l'Etat lui-même par les *politiques actives de l'emploi*, visant à favoriser la mobilité de la main d'œuvre, et à « modifier le calcul économique des agents ». Il en va ainsi des CEF (Contrats Emploi Formation), et du dispositif des Pactes Nationaux pour l'emploi.

Suite à la loi de 1971, un boom budgétaire survient : de 2,8 Mds de Francs en 1972, la dépense atteint 8,7 Mds en 1978. Ce qui illustre imparfaitement la participation (inégale selon la taille) des entreprises. Il s'agit du seul effet de la cotisation obligatoire. Or, et c'est un point central de l'ouvrage, il conviendrait d'y ajouter *l'apprentissage sur le tas*. Son coût est élevé comme le montrera l'auteur au cours de sa démonstration.

Cette mobilisation de masses financières considérables illustre la *prédominance de l'allo transformation* pour les travailleurs en activité. Elle transparaît par exemple dans les statistiques d'entrée en stage (tableau 1.2, P.36). Point de vue de l'auteur, à l'opposé de l'hypothèse de l'*auto transformation* que semble faire prévaloir l'enquête FQP de 1970. La divergence s'expliquant par la place accordée aux *procédures formalisées* par l'enquête (importance des études post scolaires, hausse de l'allocation en cas de professionnalisation de la formation). Mais aussi à l'interprétation donnée du « reconditionnement de la main d'œuvre » que les procédures impliquent. Si la main d'œuvre, dit NV, n'a que ce moyen, la palette des entreprises est autrement plus vaste, allant du formalisé au non formalisé (apprentissage sur le tas). Parmi les constats statistiques invoqués par l'auteur un essai de quantification au moyen de FQP 1970 (Tableau 1.3, P.38), en termes de rapport

montre toute l'importance de l'initiative de l'employeur dans l'entrée en apprentissage comparativement à l'initiative individuelle (3 contre 1 pour les hommes, et 2/1 pour les femmes).

Aussi l'enquête Dunkerque ne porte-t-elle que sur l'hypothèse de l'*allo transformation*.

Le marché du travail est le lieu d'une mobilité volontaire celui d'une concurrence entre les firmes pour la main d'œuvre

Deux caractéristiques du marché du travail permettent l'élaboration d'une TTMO comme *paradigme alternatif* aux théories dominantes : la concurrence, et la mobilité volontaire que l'auteur précise ici

- « *Une bonne intelligence des phénomènes du marché du travail passe par l'analyse de la concurrence entre employeurs pour la main d'œuvre* ». La concurrence entre employeurs est à la fois *active* (chacun décide en concurrençant les autres) et *passive* (chacun subit les décisions des autres). Mais elle n'est pas *conflict*, au sens traditionnel d'une recherche de l'équilibre entre l'offre et la demande. Les intérêts opposés sont entre employeurs,

et ont trait à la *transformation*. On sait (voir ci-dessus) que celle-ci est subie par les uns au profit des autres (voir chapitre 3). Faut-il encore cependant que la main d'œuvre soit elle-même volontairement mobile d'une part, et que les critères de la mobilité pour les travailleurs le soient aussi pour les entreprises.

- Si on suivait les praticiens et théoriciens (notamment ceux de la théorie traditionnelle), on sombrerait dans l'*incertitude*, eu égards aux doutes qu'ils élèvent s'agissant de la concurrence parfaite (qui ne le serait plus) et la recherche du gain maximal (que les demandeurs d'emploi ne viserait pas). Pour maintenir la TTMO dans son cadre classique, l'auteur doit donc atténuer ces doutes, c'est-à-dire sauver la théorie traditionnelle malgré elle. En apportant les preuves de la mobilité volontaire et la concurrence.

La mobilité volontaire, qu'elle soit ou non « *orientée* » (avec ou sans projet professionnel précis) est significative dans un contexte de « *marché du travail animé* » en période de croissance. Dans les années 70 un emploi sur six, l'est depuis moins d'un an, et le ralentissement de la croissance (donc la hausse du chômage) ne modifie pas ce phénomène. La main d'œuvre mobile est principalement la main d'œuvre active occupée. Elle est majoritairement volontaire, relativement à celle forcée par les licenciements (part limitée, inférieure à un tiers). Au total la mobilité volontaire de la main d'œuvre est plus forte que la variation nette de l'emploi (12% contre +3%).

Les fluctuations conjoncturelles d'activité (celles du produit global) ont une incidence sur la mobilité volontaire. Des travaux internationaux, tels ceux de Myers (1957), ou Behman (1958) et d'autres, montrent que la mobilité volontaire diminue d'un tiers en période de chômage (Myers), tandis qu'elle est croissante avec le niveau de qualification (Behman). Il se pourrait donc que la mobilité volontaire puisse régresser dans un contexte de chômage, au profit de la mobilité *forcée* (licenciements). Sur la base de l'enquête emploi de Mars 77, NV atténue ce fait en rappelant que 212000 licenciements étaient autorisés, tandis la mobilité totale de la main d'œuvre était de l'ordre de 3,6 millions de personnes (changement d'emploi, chômage, inactifs).

La théorie classique traditionnelle a donc raison de supposer que le marché du travail est animé par une mobilité volontaire (des travailleurs à la recherche d'un ou d'un meilleur emploi). Mais elle émet des doutes quant à la concurrence. Le marché du travail est censé devenu « *opaque* », et donc des attributs concurrentiels lui feraient défaut, dont l'*information imparfaite*, et le caractère *irrationnel* (ou non *efficients*) de certains comportements.

La TTMO conforte le modèle canonique traditionnel de la concurrence

Si le modèle canonique n'est pas, ce ne peut être parce qu'il serait *faux*, mais plutôt *mal compris*. Ce modèle canonique, celui de la théorie néoclassique est implicite dans le texte de l'introduction. On trouve dans la bibliographie de l'ouvrage deux auteurs représentatifs, dont on suppose qu'ils sont la référence de l'auteur : K .J Arrow et M. Abramowitch (*in* « « *The allocation of economic resources* » - 1959). Sa levée du doute s'apparente par contre à celle de S. Rottenberg : « *On the choice in labor market* » -1956).

Le facteur premier du doute est la main mise sur l'information des canaux informels, attestée par de nombreuses études (P.45). Or, dit NV, cette préférence des agents pour l'informel, est rationnelle, si on considère qu'elle a simplement un *coût nul*, et qu'elle vise une *information parfaite*. En outre, elle n'a que des conséquences économiques positives. Donc il faut accepter que la mobilité typique, orientée (à but fixé), puisse devenir « *disruptive* » en intégrant des « *événements extérieurs imprévisibles* » (voir la métaphore de la recherche d'un lieu par deux automobilistes, l'un ayant planifié son chemin, l'autre jouant sur les circonstances – P.46).

La mécompréhension relative à la mobilité viendrait de la définition donnée par la théorie traditionnelle. Celle-ci « *affirme que la mobilité volontaire est induite, conduite et canalisée par la recherche du gain maximal* » (P.48). Il n'y a, dit l'auteur, aucune raison pour affirmer que la loi est *générale*, ou pour élaborer de vagues fonctions d'utilité vérifiant la rationalité du comportement. Il n'existe en fait pas de rationalité telle que l'allocation optimale des ressources exigerait la recherche d'un salaire maximal. Les deux (allocation optimale et salaire max) ne sont pas interdépendants.

Le salaire existe, dit NV, uniquement parce que les entreprises entrent en concurrence, dans « *un système où règne le régime du salariat* ». Phénomène qui n'a rien de *naturel*, et qui « *suppose...une façon de voir le travail comme moyen d'acquisition de l'argent* ». C'est cette hypothèse (*le gain maximal*) qu'il s'agit d'asseoir sur des faits, au moment où de multiples facteurs sont invoqués pour justifier autrement la mobilité volontaire. Il semblerait que les motivations soient éclatées.

La TTMO est une critique de la théorie des avantages nets

L'auteur reconnaît l'existence de trois motifs de la mobilité volontaire :

- Le revenu (plus élevé et plus régulier : salaire, promotion, avancement, stabilité de l'emploi...), critère de la mobilité de type classique

- Les rémunérations *non économiques* et *motivations non monétaires*
 - Les causes externes (mariage, enfants...).
- De nombreuses enquêtes confortent la prééminence de la mobilité classique. Mais l'unanimité n'est pas réalisée s'agissant des causes non économiques.

Cette multiplicité des objectifs a fait naître la *théorie des avantages nets*. Il s'agit d'optimiser une fonction à plusieurs arguments sans *règles à priori* pour les autres motivations (théorie traditionnelle, et travaux de Rottenberg). Il s'agit donc d'un *modèle à causes multiples*, sinon fourretout. Dans cette lignée, l'auteur étudie les travaux plus sérieux d'Ingham (« *size of industrial organisation and worker behavior* » - London – 1970). Ce dernier aboutit à une subdivision des ouvriers en deux groupes distincts selon la motivation : « *l'économistique instrumental* » et « *le non économique expressif* ». S'il innove sur l'étude des comportements, Ingham ne peut en cerner la cause : *prédestination sociale*, ou *action consciente de l'entreprise sur sa main d'œuvre* ? De plus entre ce que les ouvriers avouent, et le résultat, il y a lieu de distinguer, comme le montre l'« Enquête Dunkerque » : si le non économique est le premier motif avoué, le résultat reste le supplément de gain.

Sous la mobilité orientée : le gain salarial et la rotation

Ce sont les *corrélations objectives* qu'il convient de déceler. Plusieurs type de travaux empiriques permettent à l'auteur de cerner les, et finalement la, relation pertinente.

- 1^{er} type : l'hypothèse cause de la mobilité volontaire = salaires, alors la mobilité doit être ascendante, à savoir : changement d'emploi → salaire croissant. Ce que confirme l'« enquête Dunkerque » qui estime le gain salarial moyen à 20%.
- 2nd type : la rotation de la main d'œuvre est un indicateur de la plus ou moins forte mobilité. Donc le lien *rotation-salaire* est tout aussi significatif. Des travaux américains soulignent à cet égard une liaison entre la baisse de la rotation et la hausse du salaire. Conclusion confirmée par les travaux britanniques (enquêtes de Mac Kay à Glasgow et Birmingham). Mac Kay déduit pour 16 trimestres un lien négatif entre rotation et salaire, par comparaison du taux de départ et du taux moyen de salaire. La relation « salaire-rotation » (pour nous RSR) est une réalité confirmée par l'« enquête Dunkerque », laquelle rejoint Mac Kay.

La RSR est indépendante du taux d'embauche, et de la hausse delà quantité de main d'œuvre. Elle peut donc se lire : « *en élevant le salaire on peut diminuer la rotation, mais ceci ne garantit pas l'embauche suffisante pour accroître la quantité de main d'œuvre* ». De plus, la RSR exprime par le *taux de rotation*, la parfaite mobilité volontaire. Ce taux n'est nullement synonyme de « *propension au changement d'emploi* », expression qui suggère au contraire une « *imperfection de la mobilité* ».

De même n'est-elle valide qu'à l'intérieur d'un *sous marché catégoriel*. En ignorant ces derniers, la théorie traditionnelle se complaît dans l'opposition « lourde » entre des entreprises à forte rotation (main d'œuvre qualifiée et salaires élevés), et entreprises à faible rotation (OS et salaires faibles). D'où elle conclut que la RSR est fausse.

L'identification empirique des sous marchés catégoriels est donc une tâche prioritaire, et qui requiert une méthode adaptée. L'auteur expose cette méthode dite de « *la matrice des échanges de main d'œuvre* » (ou MEMO), période 1970-72, de façon détaillée dans l'annexe 1 (P.262). Cette matrice est aussi celle de l'INSEE pour l'étude des changements de CSP. Brièvement, on dira que les mouvements de main d'œuvre se distribuent entre sous marchés, le long de la diagonale principale (identité du salaire), au-dessus (gain ou perte), en dessous (gain). Le rapport (salaires dessous/salaires dessus) = 2,086, ce qui confirme donc « *la prégiance du stimulus salarial dans le déclenchement des mouvements de main d'œuvre* » (P.263).

Parallèlement on conclut que les entreprises doivent augmenter leurs salaires, pour éviter la rotation et se protéger de la concurrence. Cet impératif s'atténue cependant de lui-même, si l'on constate qu'elles possèdent d'autres moyens que la hausse du salaire.

Politique des sélection et d 'intégration ou politique salariale ?

L'auteur doit examiner la portée des travaux psychosociologiques qui invoquent d'autres facteurs de contrôle de la rotation, que la maximisation du gain : âge, ancienneté, charges familiales... Le débat est : *quels facteurs sont secondaires* : le salaire ou les autres ?

En résumé, pour les partisans des autres facteurs :

- La mobilité s'inscrit dans le cycle de vie. En embauchant des travailleurs avec charge de famille, l'entreprise accroît la stabilité de sa main d'œuvre ;

- C'est dans le milieu de travail que gît la solution : l'ancienneté comme source de stabilité, dont dérivent la plupart des facteurs d'intégration. Dans ce sens : ce sont « *de bonnes relations humaines qui évitent l'hémorragie du personnel* » (Destefanis).

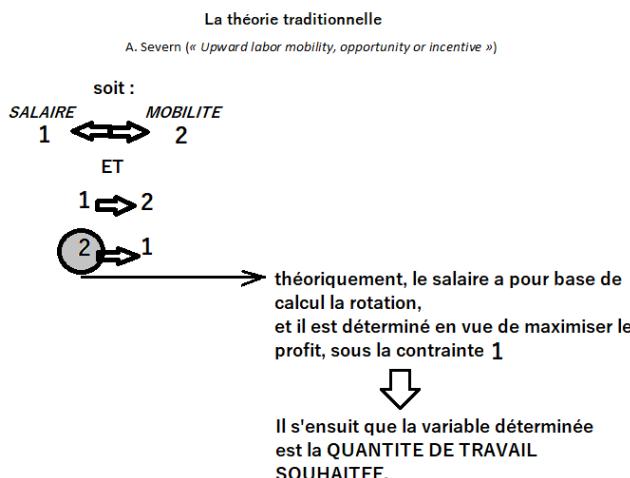
Pour retrouver le rôle prépondérant du stimulus salarial (et donc celui des pressions compétitives, NV inverse la causalité. Il fait d'abord remarquer que l'argument du facteur 1, est précisément celui de la théorie des marchés internes, donc du dualisme. Puis il généralise, en faisant remarque que les corrélations psychosociologiques sont le produit du *fonctionnement normal d'un marché de concurrence*. Plus précisément, il est *normal* qu'existe la double relation : *âge/propension au changement*, et *âge/salaire*. Ce que l'auteur simule au moyen d'un exemple de marché hypothétique.

Mais c'est plus fondamentalement les constats tirés des marchés réels qu'il invoque. Des études internationales (Marseille, Chicago) prouvent la liaison : salaire – ancienneté. Une dispersion forte des salaires (appelée « effet d'entreprise »), ainsi que des écarts fortement corrélés à l'ancienneté, sont les principaux constats de ces études.

La place centrale des politiques salariales ne fait donc pas de doute pour l'auteur. Toutefois, le caractère unifiant de la TTM ne conduit pas au rejet d'un dualisme de la demande résultant des politiques de sélection et d'intégration (ou de rejet). Simplement ces politiques jouent le rôle de « *contrôle supplémentaire de la rotation* ».

En conclusion, la TTMO est fidèlement accrochée à la théorie traditionnelle qui retient l'hypothèse du salaire comme critère de la concurrence. Elle exclut pour cela les doutes quant à l'opacité du marché, et l'irrationalité des comportements (qualifiés « *d'illusion d'optique* »).

Mais ceci n'est pas une soumission à la théorie traditionnelle, telle que la présente par exemple A. Severn (« *Upward labor mobility, opportunity or incentive* »)- 1967). Celle-ci se résume schématiquement :



Le rejet de cette théorie lacunaire passe par *le choix du paradigme de l'allo transformation*. Alors (cf. supra), le calcul économique de l'entreprise peut comprendre le coût de transformation, et sa sanction *le taux de rotation*.

La firme ressort donc de l'introduction comme l'agent qui par le biais des salaires, structure le marché du travail. Jusqu'ici, on ignore cependant les causes d'un tel comportement.

La seconde partie est intitulée : Théorie des politiques de transformation des firmes. Elle s'ouvre avec le Chapitre 2 : Pourquoi les entreprises transforment elles la main d'œuvre ?

La transformation relève de la *contrainte*, et de la *libre maximisation du profit*.

L'auteur recense trois groupes de réponses au « *pourquoi ?* ».

- 1) La structure de l'offre d'emploi n'est pas satisfaite *ex ante* par la structure de la main d'œuvre (compétences et qualification), d'où les deux types d'ajustement traités par les économistes :
 - Celui, privilégié, de l'ajustement de l'offre à la demande
 - Celui de l'ajustement des deux structures par l'offre

Le second type d'ajustement l'emporte sur le premier, car les entreprises ne se soumettent pas à l'environnement, elles l'adaptent.

Les besoins des entreprises sont rigides du fait :

- 2) soit de l'impossibilité d'une substitution technique capital-travail,
- 3) soit de la hausse du gain espéré grâce à la transformation.

Dans ces domaines la diversité des entreprises est cependant la règle.

L'auteur discute tour à tour ces trois groupes de réponse

- 1) Le désajustement des deux structures (Offre et demande)

L'inadaptation des moyens aux besoins est au centre d'une théorie particulière, celle dite du « *chômage structurel* » (ou TCS : théorie du chômage structurel). Pour celle-ci, une main d'œuvre générationnelle occupée, dont la structure est donnée ne peut être reproduite quantitativement par les entrants, du fait de la longueur de la durée d'activité. En conséquence, la modification de la structure de la main d'œuvre est impossible, ce qui ferait naître le chômage comme *déséquilibre entre l'offre et la demande*.

Ajouté à cela, le système d'enseignement est taxé d'une extrême rigidité.

NV discute d'abord cette « *inadaptation constitutionnelle du système éducatif* ».

Faisant d'abord état du jugement sociologique porté par Beaudelot et Establet, selon lequel ce système est *conservateur, inadapté* et marqué par *la pesanteur sociologique des « pays latins »*.

Pour NV ceci est un faux problème : « *que l'institution scolaire fonctionne bien ou mal, ce n'est pas l'essentiel* ». Car l'Ecole n'est pas le « *seul institut de formation* », et ne peut en outre remplir toutes les missions. Outre que (et parce que) techniquement certains emplois sont spécifiques, une autre formation est absolument indispensable, celle « *par osmose sur le tas* » (au contact d'expérimentés), encore appelé « *éducation informelle* ». Pour mieux caractériser l'apprentissage, NV expose les travaux psychologiques d'Ombredane et Favergé (« *L'analyse du travail* »-1958- (P.68)). Selon lui, la fonction de l'apprentissage s'est historiquement imposée, pour « *transmettre les qualifications dans et par l'usine* ». Une voie a donc été choisie : « *construire l'Ecole dans l'usine* », et non l'autre « *construire l'usine dans l'Ecole* ».

L'apprentissage donnera lieu dans l'ouvrage à plusieurs types d'explications, tant il est une donnée essentielle de la TTMO. Ici il rappelle qu'il a un coût (la mesure de ce coût est présentée plus loin), et que la loi de 1971 permet de le réduire par comptabilisation des dépenses dans la « contribution patronale obligatoire ».

Les entreprises ne peuvent l'éviter car leur « *intervention dans la transformation est imposée par le caractère non formalisable de certaines des aptitudes mises en jeu dans l'emploi* » (un exemple de référence est celui de Lindhall- (P.69)). Ce sont ces aptitudes qui font d'un emploi *un emploi spécifique*, requérant non l'appareil de formation, mais l'adaptabilité et l'informalisme de l'apprentissage. Au passage, l'auteur mentionne que le marché interne est précisément constitué par ces emplois spécifique.

Il est donc nécessaire de distinguer dans la transformation, deux opérations :

- L'une dénommée « *transformation-complément* ». Des aptitudes spécifiques acquises dans une entreprise, sont transférables dans le sous marché et complètent l'*acquis éducatif formalisé*. L'entreprise qui embauche (notamment des jeunes) ne peut s'y soustraire. Le travailleur acquiert en effet « *les aspects in formalisables des savoirs faire techniques* », lesquels sont utilisés dans tous les emplois du sous marché.
- L'autre appelée « *transformation- substitut* ». Il s'agit de l'acquisition de *qualifications spécifiques à l'entreprise, acquises dans l'enseignement formel (CAP, BEP...) ou non formel, et par conséquent intransférable*. C'est donc une *contrainte* pour l'entreprise.

Ces deux opérations sont une autre manière de dénommer la transformation majeure (TM), et la transformation mineure (tm) (voir plus haut – introduction), tout en les précisant.

La Théorie du Capital Humain (TCH) est triviale et ne peut expliquer le rôle des entreprises dans la transformation

La TCH fait partie des théories du fonctionnement du marché du travail que l'auteur ne peut éviter. Son aura a été très grande au point de jouer le rôle de théorie dominante à partir de 1964 et dans les années 1970. C'est dans sa Conclusion Générale à l'ouvrage (note 2, P.243) que NV, prend soin d'initier brièvement son lecteur à l'histoire de cette pensée, ainsi qu'à son contenu. Se basant sur Hallak (« *A qui profite l'Ecole ?* »-1975-), il relève deux « *paternités majeures* » : A. Smith (« *Richesse des Nations* » – 1776), et plus tard A. Marshall (« *Principes d'Economie Politique* » - 1876), dont il reprend deux citations relatives « *au coût de l'éducation* » (Smith) , et « *l'accumulation du capital humain* » chez Marshall. Une paternité antérieure mérite d'être ajoutée, celle de Sir James Steuart (« *Principes d'Economie Politique* » - Livre II - 1767), effacée par A. Smith.

A l'époque contemporaine, c'est T.W Schultz qui initie la théorie du capital humain, dont le théoricien explicite est G. Becker (« *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education* » - Columbia

university Press – 1964. Une flopée d'auteurs s'en est suivie, dont ceux mentionnés par l'auteur : Mincer, Blaug, Psacharopoulos, Levy Garboua

Pour la TCH, la transformation de la main d'œuvre est l'œuvre de la main d'œuvre elle-même (« *auto transformation* »), les firmes sont réceptrices et répondent concurremment en affichant leurs besoins. On a donc bien une théorie de la demande d'emploi, dérivée de Walras. Becker ajoute simplement que le travail « *se réduit lui-même à un capital reproductive* ». On obtient alors une *fusion* des catégories walrasiennes (Travail et capital), avec un adjectif supplémentaire « *humain* » pour l'une des catégories de capital. Selon NV Becker s'inscrit dans une *double continuité* du modèle classique initial : indépendance de l'offre et de la demande (neutralité des firmes quant à la transformation), effets de la concurrence (notamment sur le niveau du salaire). Par conséquent, rien ne change, dit l'auteur, quant à la critique : l'impossible conciliation avec les *faits* (voir chap. précédents).

Précisément, les faits exposés dans ce chapitre II, c'est-à-dire la réponse des entreprises aux pénuries catégorielles que la main d'œuvre elle-même ne peut apporter. NV invoque des « *motifs prosaïques* » pour expliquer le faible impact de l'*auto transformation*. Il se réfère pour cela à une étude de Batchelder, menée dans l'Ohio en 1965 sur un échantillon d'ouvriers licenciés. Un tiers d'entre eux disposés pour la formation, refusent. Les deux causes de ce refus sont : l'embauche incertaine, les contraintes financières actuelles. Ce qui semble alternatif à deux types comportements attendus : Pour un actif occupé → recherche d'un emploi mieux rémunéré ; Pour un ouvrier licencié → occupation du premier emploi venu.

Le refus traduit donc le faible intérêt pour l'*auto transformation*, érigé par la TCH en concept, celui de « *Investment in human capital* ». Or, pour NV, ce concept est inapproprié, à la fois pour la formation initiale, et la transformation. Il laisse à J. Vaizey le soin de dire pourquoi : *le taux de rendement en capital humain n'a pas de sens*, voir il relève d'une *conception primaire et fallacieuse* (voir l'amusante anecdote de l'écolier et de la belle-mère). *La comparaison avec le capital « est poussée trop loin ».*

Aussi, pour NV l'affaire est-elle close. L'*auto transformation*, à taux élevé ou réduit, aux motifs imaginaires ou réels, n'empêche pas que l'entreprise, elle, ne peut recourir qu'à deux solutions pour répondre aux pénuries catégorielles : 1) la substitution technique, 2) l'*allo transformation*. Solutions que l'auteur examine tour à tour, dans l'ordre 2 puis 1.

*L'*allo transformation* et ses trois formes*

Les formes de l'*allo transformation* visent deux objectifs différents.

Les deux premières formes sont la *transformation complément* (transfo 1) et la *transformation substitut* (transfo 2). Toutes deux ont pour but de remédier à l'incompétence des mécanismes de formation externes au monde du travail ; La troisième forme est la *transformation suppléance* (transfo 3). Il s'agit ici de remédier à l'insuffisance du flux quantitatif, par la création de filières internes.

Cette forme devient quasi permanente et peut prendre la forme du contrôle de l'entreprise sur des organismes de formation.

NV rejette la quatrième forme supposée telle par certains, la *promotion interne comme facteur de stabilisation de la main d'œuvre* (sans recours au diplôme) (transfo 4). Car elle entraîne une confusion :

La qualification *transférable* a en effet deux origines : le diplôme ou l'emploi. Mais acquise dans l'entreprise elle n'en a plus qu'une : l'emploi. En conséquence, la *non transférabilité* est une caractéristique des emplois, dits spécifiques. Ce qui suppose transfo 1, et non transfo 4.

En outre, l'entreprise peut se voir *obligée* de former, et conduite à une *stabilité « arrachée »*.

2 et 3) La substitution technique (ST) et gains espérés

Inévitablement, la question se pose, qui est celle de l'autre alternative : s'adapter en modifiant les techniques et les emplois, plutôt que transformer la main d'œuvre.

Cette alternative est lourde de conséquences pour la TTMO. Car elle en est l'opposée. L'auteur est donc confronté à un challenge majeur pour la validité de sa thèse. Comme l'indique le titre du paragraphe, sa réponse est : « *La substitution technique, moyen improbable de résorption des écarts offre-demande d'emplois* ». réponse qui l'autorise à un « *scepticisme général* » quant au bienfondé de cette alternative.

Le premier pas consiste à se demander si la ST a quelque chose à voir avec le problème de l'ouvrage, celui des *pénuries de main d'œuvre* ?

Les points de vue (dont celui de Doeringer et Piore) convergent vers la *non substitution, en situation de pénurie, des différentes catégories de travailleurs* (par exemple en remplaçant des qualifiés par des non qualifiés à former).

Une illustration (ou symptôme) de cette idée est donnée par l'étude de Barkin, laquelle montre que la direction du personnel est exclue du choix des techniques. Toutefois les autres directions (par exemple : Recherche interne, Construction d'équipements standards...), comme l'attestent Doeringer et Piore, disposent des compétences pour tenir compte de la main d'œuvre dans leurs calculs. Or, aucun des coûts calculés (y compris le *coût salarial*, qui

n'est qu'un coût moyen) ne prend en compte la main d'œuvre et sa diversité. D'où conclut NV, une « sorte de dédain des problèmes de main d'œuvre », mais qui s'explique par la réponse des ingénieurs : « adapter les hommes aux machines » plutôt que « les machines aux hommes ». Aphorisme qui signifie que la ST (la substitution pure et simple) est inappropriée, plus coûteuse, et moins rentable.

Mais, en raisonnant à technique donnée et adaptation des qualifications (« adapter les hommes aux machines »), il y a cependant controverse, parfois virulente. Elle porte sur les choix nécessaires des tâches en *postes* destinés à une adaptation aux machines. Quoi qu'il en soit, il ne semble pas qu'un tel problème ait un rapport avec « les chertés relatives des différents types de main d'œuvre ». Au-delà, selon Piore, il s'agirait d'une simple opération technique. Le point de vue de NV est qu'il n'existe pas de *traces statistiques du phénomène de substitution entre catégories de main d'œuvre*. D'où il infère l'inexistence d'une corrélation entre les choix techniques (et leur expression en termes de travail), et la tonalité du marché du travail. Deux études vont dans ce sens, celle de S. Gaspard, et celle du CAD à Valenciennes. La conclusion est que c'est par la transformation que les pénuries catégorielles sont comblées, plutôt que par le changement de l'offre d'emploi par qualification (supposée induite par les différences de rémunération entre catégories de travailleurs).

On parvient de la sorte à un *scepticisme général* sur l'hypothèse de substitution technique, lequel renoue avec la critique cambridgienne. Les recherches empiriques de Lester sont ici une référence, dont : « *Economic adjustments to changes in wage differentials* » (1957). Ce dernier constate une « *certaine indépendance* » entre écarts de salaires et mécanisation, même si des industries labour intensive ont pu répondre à la croissance des salaires par la mécanisation (exemple industrie charbonnière).

Ce qui remet en cause la théorie traditionnelle dite du *choix des techniques*, selon laquelle le rapport (w/r, ou taux de salaire/taux de profit) est la cause du rapport (K/L, ou capital/travail). NV explicite dans la note 1 P.83 la signification de sa critique : il ne s'agit pas de nier que la croissance des économies industrielle ait pu être fondée sur la mécanisation et la substitution des machines aux hommes. Mais plutôt de remettre en cause la relation théorique entre les deux rapports, laquelle se résout dans *l'influence des rémunérations relatives* (du capital, et du travail, soit r/w). Il reprend pour cela la critique célèbre du capital et de la fonction de production macroéconomique ($Y = f(K,L)$) élaborée par l'Ecole de Cambridge. Il assoit ainsi son point de vue selon lequel *la forme du progrès technique* n'est pas fonction de la *variation des salaires*. Cette variation est à rapporter à la transformation de la main d'œuvre telle que l'enseigne la TTMO (voit le modèle plus loin). La définition de la transformation est ici développée sous ses deux formes (« Mineure » ou « substitut » pour la composante spécifique, et « Majeure » (soit complément, soit suppléance). Puisqu'il s'agit d'une exigence collective, comment s'opère la répartition entre les entreprises ? pourquoi la concurrence est-elle une hypothèse nécessaire ?

Un examen détaillé des « *politiques de transformation* » s'impose pour dresser un constat (paragraphe 3).

Une grande diversité marque ces politiques, dont les deux images sont *la mobilité interne*, et *l'embauche avec critères*. Mais une explication domine, celle *purement interne*(à la firme), conformément aux *spécificités technologiques des emplois*, parfois à la négociation collective. D'où la forme *architecturale* des politiques de transformation.

La sensibilisation à ce phénomène est ancienne et a été réalisée par des auteurs, dont les thèses sont passées en revue. Le fondement est le concept de *Marché Interne*, élaboré par L. Reynolds : « *The structure of labor market* » (1958) et C. Kerr : « *The balkanisation of labor market* » (1954). Le marché interne est défini comme « *un ensemble de procédure remplissant les mêmes fonctions que celle du marché classique* » (soit : pourvoi des postes par la transformation, évaluation des travaux par négociation collective).

Reynolds définit la « *firme industrielle type* » par la transformation, ou mobilité interne entre des postes (ONQ, OQ, maintenance, entretien). Son modèle a été revu par 4 contributions :

- Gitelman (Etude des entreprises d'horlogerie de 1860 à 1890) expose les origines anciennes du marché interne ;
- Doeringer et Piore, et Doeringer, mettent en évidence 3 structures de marché interne pour 3 unités de production dans des branches différentes. Dans la sidérurgie (mobilité interne avec filières), l'habillement (sans filière et connexion au marché externe), et l'industrie chimique (filière au centre et connexion au marché externe, et emplois de cols blancs étanches). Les auteurs rapportent ces structures au « *rôle stratégique de la disponibilité extérieure de la main d'œuvre* », tandis que la technologie ne fait que dicter une division du travail et une proximité des postes qui rendent la transformation possible.
- D Robinson (1958) : le mode d'accès à un emploi n'est pas déterminé par la nature des emplois. Etude de 14 entreprises anglaises dans différents bassins de main d'œuvre. L'apprentissage et la formation sur le tas sont autant représentés, que non représentés (6 entreprises sur 14 dans chaque cas). Parmi les critères valorisés : l'expérience et l'ancienneté, et la période d'essai.

- Lantier – Mandon (métallurgie lyonnaise, 1967) : dans une même zone le marché interne est différent selon les entreprises. Les auteurs mettent en évidence une différenciation fonctionnelle des rôles des entreprises sur le marché du travail (distinction entre grandes, moyennes, et petites entreprises).

Pour NV, la théorie des marchés interne (sur laquelle il revient au chapitre 7 et en Conclusion) a pour défaut d'éliminer l'hypothèse de la concurrence. La mobilité y apparaît circonscrite à *l'intérieur de la firme*. Le marché local du travail se voit déconnecté. Et les effets sur les autres entreprises sont négligés. Il est vrai que *la formation substitut ou « mineure »* possède un critère d'exclusivité. Mais ceci révèle une « *différenciation fonctionnelle des rôles* », telle que « *certaines entreprises tendent à jouer le rôle de transformateur de la main d'œuvre et alimentent leurs concurrents en main d'œuvre formée* » ?

La *transformation complément* est le mode principal (« *aucun système formel d'éducation ne peut remplacer l'expérience du travail..* » - P. 97).

Mais le partage des rôles est aussi vrai pour la *transformation suppléance*. Les bénéficiaires débordent le cadre de l'entreprise qui la met en œuvre. Selon le CEREQ « *les apprentis sont nombreux à aller chercher ailleurs la consécration de leur apprentissage* ». Constat confirmé par l' « Enquête Dunkerque » dans laquelle 4 sur 5 quittent l'entreprise formatrice.

Aussi, se basant sur 3 références principales : Lantier Mandon (ci-dessus), « Enquête Dunkerque » (cf P. 99 : « *L'insertion et la formation des jeunes entrants et leur mobilité* »), et enquête du GREE (Lorraine – distinction entre entreprises dominantes et entreprises dominées), l'auteur avance l'idée principale favorable à la défense de l'hypothèse de concurrence : « *Certaines entreprises joueraient le rôle d'introducteur des nouveaux actifs, voire de transformateur, les autres utilisant au contraire les formations ainsi dispensées* ». En précisant cependant que ce constat ne concerne que la *qualification transférable* (transformation complément ou suppléance), et équivaut à une « *bipolarisation fonctionnelle* ».

Le Chapitre 3 : « Théorie des politiques de transformation des firmes en situation concurrentielle », est l'exposé du modèle théorique de la TTMO.

Pour en finir avec l'*Investissement en capital humain*

La question de ce chapitre est celle de la place de la transformation dans le calcul économique. En élaborant le modèle « *coût de rotation-salaire* », l'auteur innove sur un terrain dominé par la TCH. Il lui faut à nouveau d'abord réfuter celle-ci, en particulier son concept central, celui *d'investissement en capital humain*. Pour simplifier on peut présenter cette réfutation sous la forme d'un dialogue Becker-NV :

Becker : Investissement en capital humain \Leftrightarrow investissement matériel

NV : Si *mobilité*, alors l'investissement s'envole

Becker : Investissement en capital humain \Leftrightarrow Investissement de recherche développement (le résultat a un usage privatif)

NV : circulation des innovations (achat, vente, et imitation) \neq mobilité des travailleurs (rotation fonction du salaire)

Becker : le turn over rend compte de la rotation

NV : Comment peut-elle devenir ce « *deus ex machina* » dans une théorie néo-classique qui l'exclut ? Par postulat non démontré. D'autant qu'est supposée vraie la théorie de la productivité marginale des facteurs On ne peut soutenir les deux thèses sans solution douteuse. Becker apporte celle-ci : la hausse du salaire permettant d'éviter la rotation, est supposée due au financement par le travailleur de l'investissement en capital humain. Ce dernier est simplement « *parachuté* » sans explication.

De manière plus générale, la TCH de Becker sombre dans la critique cambridgienne du capital, à laquelle l'auteur adhère.

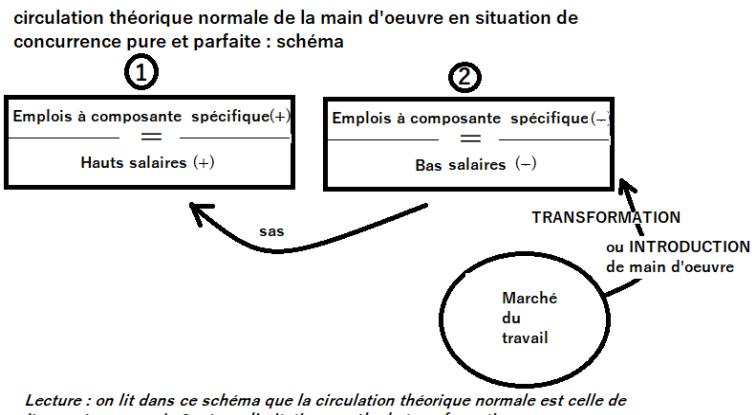
Le modèle de la TTMO : sa légitimité et ses moyens

Cette critique n'empêche pas l'auteur de reconnaître que « *l'homme puisse être considéré comme analogue à une machine* ». Mais si *Investissement en capital humain* il y a, celui-ci possède une *durée de vie* uniquement liée à la capacité de l'entreprise à conserver sa main d'œuvre en augmentant les salaires. D'où la nécessité de lier la *transformation* aux *coûts de main d'œuvre*, lesquels constituent des « *frais courants de production* ». Le modèle théorique vers lequel s'oriente alors l'auteur consiste à « *insérer ce que nous appelons le coût de transformation dans le calcul économique de la firme* », avec comme *pivot*, *la rotation*. Les moyens qu'il se donne sont :

- Le choix d'un *coût de main d'œuvre généralisé* : salaire + dépenses de transformation, dont l'analyse des relations entre composantes doit permettre d'expliquer le choix optimal en situation de concurrence pure et parfaite.

- Choix qui permet d'établir
- La congruence entre transformation majeure et transformation mineure
- La forme de la spécialisation fonctionnelle, ou interdépendance des politiques de transformation au sein d'un sous marché catégoriel. C'est l'objet de la démonstration.

La démonstration proprement dite est celle de *la circulation de la main d'œuvre* lorsque diffèrent les salaires. En considérant que le facteur explicatif est *la composante spécifique* des emplois proposés. C'est-à-dire en situation normale de concurrence, la circulation ci-dessous :



Un modèle théorique de ce genre doit donc intégrer trois composantes principales :
Les inégalités de salaires, la rotation de la main d'œuvre, et la spécialisation fonctionnelle des firmes.

La construction du graph de la relation « salaire-rotation-type de main d'œuvre embauchée ».

Prémisses

Sous marché catégoriel

Le modèle décrit la circulation sur un sous marché catégoriel. Cette notion est définie en Annexe 1, notamment P 263. On peut résumer celle-ci en disant :

Soit tel emploi, qui prépare à tel autre, alors il y a sous marché selon la probabilité du passage de l'un à l'autre. Ce qui n'exclut pas la circulation entre sous marchés. Celle-ci se réalise toujours par leur base.

Chaque sous marché se caractérise par deux faits : des composantes spécifiques des emplois variées, des rémunérations inégales de ces emplois.

Offre d'emploi

Les entreprises en situation de concurrence doivent maîtriser la rotation de leur main d'œuvre expérimentée (retraits, et fuites vers d'autres sous marchés).

En régime de croissance, une pénurie de main d'œuvre qualifiée et expérimentée peut frapper certaines entreprises. Les solutions qui s'offrent à elles, décrivent trois horizons d'où peut provenir la main d'œuvre :

- 1- Sorties du système scolaire d'une main d'œuvre *jeunes* et *inexpérimentée*
- 2- Autres sous marchés, pour attirer une main d'œuvre *incompétente* (par définition)
Dans ces deux cas, *la transformation est nécessaire* (de type suppléance pour les autres)
- 3- Autres entreprises, pour capter des actifs expérimentés.

Ce qui entraîne une hiérarchie normale des choix : 3 > 1 et 2 ; ou 1 et 2 si 3 non nécessaire. La nature du conflit entre entreprise est évidente : toute firme n'embauchera que 3 pour réaliser son intérêt. Mais collectivement, toutes les firmes ne le peuvent pas. Leur intérêt collectif est dans ce cas, la transformation. Toutefois chaque firme a intérêt à ce que d'autres en prennent la charge. La solution à ce problème est donnée sous deux hypothèses réalistes : 1) la rotation varie en raison inverse du niveau du salaire ; 2) l'horizon 3 est synonyme de hausse du salaire, tandis que les horizons 1 et 2 traduisent une baisse du salaire.

Le mécanisme générateur de la relation *salaire-rotation* s'enclenche de lui-même lorsqu'il existe une pression à la hausse de la main d'œuvre. Soit, si une firme accroît son salaire, faisant pression sur l'ensemble, alors les entreprises démunies de leur main d'œuvre, font aussi pression, etc... jusqu'au *tarissemement des ressources en travailleurs expérimentés* (sauf si la situation est celle du chômage), c'est-à-dire de 3, ci-dessus. Tarissement qui conduit au

choix de 1 (jeunes inexpérimentés), puis dans l'ordre au choix de 2 (autres sous marchés). Dans ce dernier cas, les firmes ont intérêt à puiser dans les sous marchés les plus proches pour diminuer le coût, sachant qu'elles doivent rencontrer l'assentiment de la main d'œuvre pour le salaire proposé.

Le graph « *salaire-rotation-type de main d'œuvre embauchée* » proprement dit (ou *courbe de liaison « salaire-rotation »*)

Le raisonnement précédent donne le graph de la relation. La modélisation est complètement présentée en annexe 2.

Soit les variables :

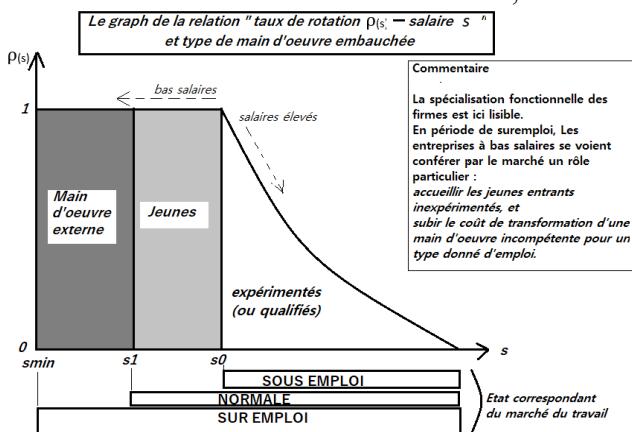
$\rho_{(s)}$ le taux de rotation (de la main d'œuvre mobilisable : cf. les catégories supra)

s le salaire pratiqué, en distinguant :

- s_{min} : le salaire minimum pratiqué sur le sous marché pour lequel la rotation est à son maximum ($\rho_{(s)}$ max). L'embauche est celle de la main d'œuvre externe
- s_1 : le salaire à partir duquel la source des jeunes entrants disponibles est épuisée
- s_0 : le salaire à partir duquel la source en main d'œuvre expérimentée est épuisée, impliquant l'embauche soit de jeunes, soit de la main d'œuvre externe.

La relation $\rho_{(s)} = f(s)$ correspond à une fonction décroissante de s . Elle est maximale de s_{min} à s_0 (main d'œuvre externe, jeunes), et nulle pour le plus haut salaire du marché.

Dans l'autre sens, la rotation s'accroît à mesure de la baisse du salaire, et devient maximale et égale à 1.



Deux conséquences (outre celle du commentaire du graph ci-dessus) sont soulignées:

- Ce n'est pas *l'imperfection de la mobilité* comme le suggère la théorie traditionnelle, mais le niveau du salaire (lié aux besoins des entreprises) qui explique la hausse du taux de rotation
- La dispersion des salaires *intra catégoriels*, habituellement expliquée par des différences qualitatives (théorie traditionnelle) ou par des pressions institutionnelles (théorie des marché internes), repose sur d'autres arguments qu'il s'agit d'établir en relation avec la définition de l'optimum.

Ci-dessous la démonstration algébrique du phénomène (Annexe 2)

ENDADRE

Le modèle de la TTMO : La relation algébrique « *salaire-rotation-type de main d'œuvre embauchée* »

(Annexe 2 – P 271 à 275)

Pourquoi la rotation ?

La réponse présente tout au long de l'ouvrage est :

la rotation ou mobilité du personnel, pose un *problème d'allocation optimale des ressources à l'entreprise*. Le départ d'un travailleur se solde par son remplacement dont le coût est *le coût d'embauche* d'un autre travailleur. Or, le coût d'embauche a pour partie essentielle *le coût de transformation* (formelle et/ou surtout sur le tas), qui peut être très élevé. D'autant plus élevé que l'on descend dans la hiérarchie des compétences : actifs expérimentés, jeunes formés inexpérimentés, actifs inexpérimentés externe au sous marché.

L'objet de la démonstration est la décroissance de ρ_s (le taux de rotation) suivant la hausse du salaire (s). L'équation obtenue permet de déduire le type de main d'œuvre embauchée selon deux seuils de salaire, ainsi que le graph dit « salaire-rotation-type de main d'œuvre embauchée ».

Soit sur un sous marché catégoriel

E = Actifs occupés potentiellement mobiles pour un meilleur emploi

C = Main d'œuvre libre, dont licenciés, démissionnaires sans projet, chômeurs

J = Jeunes sortants du système scolaire

Soit les besoins nets d'embauche (croissance, remplacements ou renouvellement, démissions, sorties du sous marché)

$= \bar{\alpha} E$ avec $\bar{\alpha}$ le taux moyen de croissance renouvellement

Soit $= \bar{\rho}$ le taux de rotation moyen des effectifs mobilisables. La rotation accroît les embauches effectives. Donc le nombre total d'embauche $= (\bar{\alpha} + \bar{\rho})E$ variable suivant le sous marché (estimés à 1/6 des emplois occupés de 1976 à 1979 – enquête emploi).

Il est alors possible de comparer besoins nets d'embauche ($\bar{\alpha} E$) et actifs non occupés disponibles (C et J), pour distinguer trois cas selon les valeurs absolues

	C	J	nature du cas
$\bar{\alpha} E \leq$			Exceptionnel. Les actifs expérimentés suffisent pour couvrir les besoins
	$< \bar{\alpha} E \leq$		Normal. Le système scolaire doit alimenter le sous marché
		$< \bar{\alpha} E$	Suremploi. Les entreprises doivent recruter dans d'autres sous marchés

Les salaires (supposés connus) des emplois tenus par les salariés mobilisables :

trois proportions d'emplois selon le niveau du salaire (noté s) peuvent être déduits de la *fonction de répartition des salaires*

$\leq s$	$= s$	$> s$
$F_s(s)$	$P(s)$	$\bar{F}_s(s)$

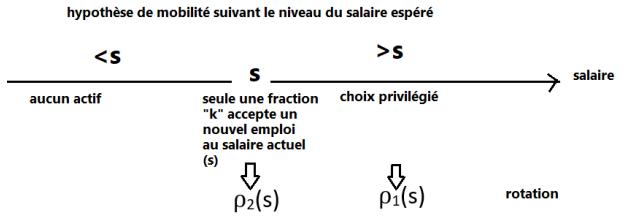
On note

a_s le taux de croissance renouvellement dans les emplois de salaire (s)

$\bar{a}s$ le taux de croissance renouvellement dans les emplois de salaire strictement supérieur à (s)

Les choix de la main d'œuvre

Ils sont supposés déterminés principalement par le salaire (s), et tels que



Par conséquent, la rotation totale : $\rho(s) = \rho_1(s) + \rho_2(s)$

L'équation $\rho_1(s)$:

Celle de la demande d'emploi : salariés expérimentés ayant quitté un emploi de salaire ($\leq s$) ou étaient chômeurs (C), pour un emploi de salaire ($> s$), laquelle doit être égale à l'offre d'emploi : besoins des entreprises pour des emplois de salaire ($> s$)

La demande $\rho_1(s) [EF_s(s) + C] = \bar{a}_s \bar{F}_s(s)$ E l'offre,

D'où l'on tire par changement de membre, et en notant $c = C/E$

$\rho_1(s) = \bar{a}_s [\bar{F}_s(s) / (F_s(s) + c)]$, or par définition $\rho_1(s) \leq 1$, ce qui est vrai pour tout (s)

si (voir ci-après) $F_s(s) \geq (\bar{a}_s - c) / (1 + \bar{a}_s)$, condition qui permet de déterminer le seuil (s_0) en dessous duquel la rotation = 1 (son max).

la rotation totale : $\rho(s) = \rho_1(s) + \rho_2(s)$

Elle est le fait des deux sources de la demande :

$\rho_1(s)$ correspondant à la part ($1-k$) désireuse uniquement d'un salaire ($> s$)

la part (k) étant celle désireuse d'un salaire ($\geq s$). Sa grandeur est égale à la proportion ayant quitté un emploi de salaire ($< s$). Elle est la part limite définie comme $\rho_1(s - \epsilon)$ quand ($\epsilon \rightarrow 0$)

D'où la rotation totale $\rho(s) = \rho_1(s) + \rho_2(s) = (1-k) \rho_1(s) + k \lim_{\epsilon \rightarrow 0} \rho_1(s - \epsilon)$ (équation qui donne aussi directement $\rho_2(s)$)

Si la fonction de répartition est continue $\rho(s) = \rho_1(s) = \bar{a}_s [\bar{F}_s(s) / (F_s(s) + c)]$, ou ce qui est la même chose, si $k = 0$.

Mais si $k = 1$ (tous désirent un salaire ($\geq s$)), la formule devient : $\rho(s) = \lim_{\epsilon \rightarrow 0} \bar{a}_s - \epsilon [\bar{F}(s-\epsilon) / (F(s-\epsilon) + c)]$

(équation identique à celle-ci-dessus de $\rho(s)$ si la fonction est continue, mais en supposant la non continuité)

Les trois types de main d'œuvre embauchée

Le seuil s_0

$$(\bar{a}_{s_0} \bar{F}_s(s_0) / (F_s(s_0) + c)) = 1 \text{ d'où l'on déduit } (F_s(s_0) + c) = (\bar{a}_{s_0} \bar{F}_s(s_0))$$

Sa signification : « la main d'œuvre mobilisable des emplois de salaire $s \leq (s_0)$, suffit tout juste à pourvoir les besoins consolidés des emplois de salaire supérieur » (P.274)

D'où les deux conséquences :

- Si $s > s_0$: l'embauche sera pour tous celle de la main d'œuvre expérimentée
- Si $s \leq s_0$: la source de main d'œuvre expérimentée étant épuisée, la main d'œuvre embauchée sera celle d'autres travailleurs

Le seuil s_1

Dans l'hypothèse d'une pénurie sur le marché catégoriel lui-même, caractérisée par $\bar{a} E > (C + J)$, l'appel à la main d'œuvre externe au sous marché est requis. Le seuil de salaire correspondant, noté s_1 , est solution de l'équation : $\bar{a}_{s_1} \bar{F}(s_1) = c + j$ (avec $c = C/E$, et $j = J/E$)

Deux situations en découlent :

- Si $s > s_1 \rightarrow$ la main d'œuvre embauchée est celle qualifiée, mais inexpérimentée (jeunes sortant du système de formation)
- Si $s \leq s_1 \rightarrow$ la main d'œuvre embauchée est celle externe au sous marché (les deux autres sources (expérimentée et jeune, étant épuisées).

Conclusion ; C'est ce qu'il fallait démontrer. Quel que soit le cas, la fonction $\rho(s)$ est une fonction décroissante de (s). Il existe deux seuils de salaires (s_0 et s_1) autour desquels la main d'œuvre embauchée prend trois formes différentes (*actifs expérimentés* généralement formés sur le tas, protégés par l'entreprise par de hauts salaires, *Jeunes inexpérimentés sortant du système de formation*, *actifs inexpérimentés* dont une partie forme la main d'œuvre banale).

(NB : On prendra garde à ne pas considérer l'écriture accentuée « bar » comme celle d'une moyenne comme à l'ordinaire. Elle figure en fait ici un seuil de salaire particulier – voir ci-dessus).

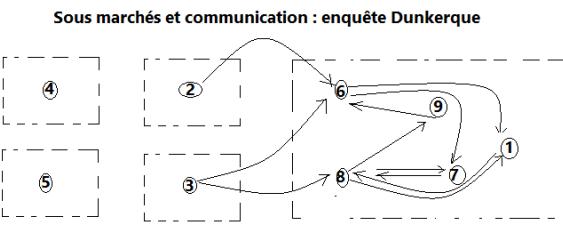
La vérification empirique par l' « Enquête Dunkerque »

La circulation (interne et externe) de la main d'œuvre a fait l'objet d'une analyse suivant les principes exposés plus haut. On sait que l'enquête a porté sur 36 établissements et plus de 300 actifs (entrés ou sortis de l'un des établissements en 1970). Les emplois formant les sous marchés catégoriels sont présentés en Annexe 1, plus particulièrement au §2 de cette annexe P 263 et ss : « la délimitation des sous marchés catégoriels et l'étude de la transformation ». Ici prennent consistance les concepts.

Les emplois (et qualifications) ont été regroupés, sur la base de la nomenclature des emplois, afin de mettre en évidence la *matrice de mobilité*. Les 10 groupes de métiers (déconcentrés P. 265) sont :

- 1- OP (ouvrier professionnel) BTP
- 2- OP soudure et serrurerie
- 3- OP chaudronnerie, charpente métallique
- 4- OP mécanique
- 5- OP électricité
- 6- Autres OP de production (hauts salaires : Pétrole-Chimie)
- 7- ONQ (ouvrier non qualifié)
- 8- Ouvrier magasinage – manutention
- 9- Conducteur PL (poids lourds)
- 10- Autres

Les sous marchés catégoriels et leur communication sont alors à l'aide des numéros (diagramme P. 267) :



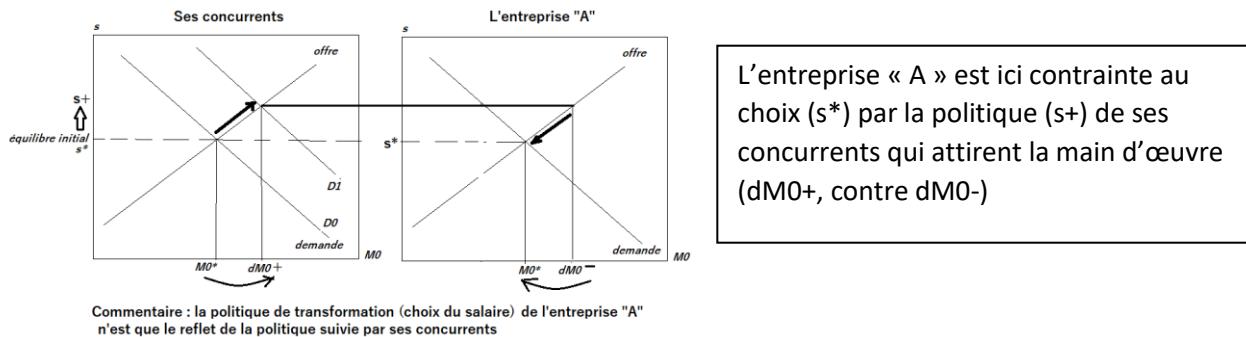
NB : Dans l'ouvrage, la catégorie 5 est malencontreusement notée 2.

On lit ainsi que les sous marchés (à gauche) correspondent aux métiers ou professions, mais aussi (à droite) à un mixage d'emplois différents assis sur la *main d'œuvre « banale »*. L'annexe donne le détail des flux.

Fin de l'encadré

Définition de la transformation optimale en situation de concurrence (ou le problème de l'entreprise)

Pourquoi l'hypothèse de concurrence ? La réponse de NV est : « *La liaison salaire-rotation-type de main d'œuvre embauchée (...) n'est rien d'autre que le résultat pour une entreprise, des politiques décidées par ses concurrents (...)* ». Réponse que nous pouvons illustrer à l'aide du graphique usuel de l'équilibre sur le marché du travail entre l'offre d'emploi (par les entreprises) et la demande d'emploi (par les travailleurs).



La liaison « salaire-rotation » décrit également une *équivalence logique*, traduite par *un programme d'optimisation*. Il s'agit de minimiser *le coût total* constitué par *le coût salarial, plus le coût de rotation*. Dans notre exemple ci-dessus, l'entreprise A est en effet contrainte soit de suivre ses concurrents en vue de combler ses besoins de main d'œuvre (accepter s^+), soit de demeurer au niveau s^* , au risque d'une hausse du taux de rotation et donc du **coût** de rotation, puisqu'à salaire moindre la rotation s'élève.

Le coût de rotation devient donc une variable déterminante du comportement de la firme en situation de concurrence. Aussi, le reste du chapitre trois est-il essentiellement consacré à une double présentation algébrique : celle de la définition usuelle du *coût de rotation*, et celle plus originale, *du salaire (ou transformation) optimal*.

Le coût de rotation : définition et causes de variation

Les définitions importantes sont :

CE = FE + CT → Coût d'embauche = Frais d'embauche + coût de transformation

Avec FE constitué par les frais tels que : coût d'information, de sélection, et administratifs. Leur niveau est variable : pour les ouvriers, de ½ semaine de salaire à 1 semaine et demi, et pour les autres, 1 mois de salaire.

Cependant : CT > FE. Le coût de transformation est l'objet d'une mesure particulière, car il est fonction de plusieurs arguments : nature de la main d'œuvre (expérimentée ou non, main d'œuvre externe ou interne), degrés de spécificité de l'emploi.

La mesure de CT préconisée par l'auteur est inspirée du modèle des *courbes d'apprentissage* élaborées par Towill, présenté en Annexe 3 (D.R Towill : « *Transfer functions and learning curves* » - 1976). Cette méthode compare à l'aide d'un modèle exponentiel trois types de rendements liés au temps d'apprentissage (début d'apprentissage, normal, fin d'apprentissage). Un paramètre tient compte également de la vitesse d'apprentissage (τ). Le modèle s'écrit donc :

rendement normal = rendement de début + rendement de fin

$$\gamma_t = \gamma_c + \gamma (1 - e^{-t/\tau})$$

Le coût de transformation est alors assimilable à la *production perdue*, et dépend donc du rendement normal, de la vitesse d'apprentissage, et de la part du rendement final due à l'apprentissage. Il est estimé à 1,5 à près de 3 mois de production perdue. Selon Towill, CT peut être considérable. D'autres études confirmé ce constat.

L'équation du coût de rotation est alors : CR = CE + CT = coût d'embauche + coût de transformation.

Ces coûts, très variables, peuvent se traduire par un taux de rotation très élevé, par exemple CR = 130%/an, ce qui représente 40% de la masse salariale !

La transformation optimale

On sait que le problème de l'entreprise est celui du choix d'une politique (salaire et transformation) compte tenu du choix des concurrents. Son programme est celui de la minimisation du Coût Total de main d'œuvre (C),
Coût total de main d'œuvre

$$\text{soit : } \text{Min } C = (E \times s) + \lambda E (\rho_s + \alpha)$$

ou E = Effectif de début et s , le taux unitaire de salaire

λ = coût de transformation et d'embauche unitaire

α = taux de croissance, renouvellement

ρ_s = taux de rotation

le taux de rotation varie suivant le type de main d'œuvre. Il dépend de λ , lui-même variable.

Soit par convention

$\lambda = a$ si embauche d'actifs expérimentés

$\lambda = a + b$ si embauche d'actifs inexpérimentés

$\lambda = a + b + c$ si embauche d'actifs externes au sous marché

coût unitaire de main d'œuvre

Le raisonnement étant mené à la marge, l'écriture du *coût unitaire de main d'œuvre* s'impose :

Soit le coût total : $C = Es + \lambda E (\rho_s + \alpha) = Es + \lambda E \rho_s + \alpha \lambda E$

A la marge ($E/E = 1$) $\Rightarrow cu = s + \lambda \rho_s + \alpha \lambda = s + \lambda (\rho_s + \alpha)$ le *coût unitaire de main d'œuvre*

Le coût unitaire (cu) selon les intervalles de salaire

Le graph de la relation a fait ressortir 2 intervalles particuliers :

1- $[s_{\min}; s_0[$ plafonnement de ρ_s à son Max

2- $[s_0; +\infty[$ décroissance de ρ_s

Le coût unitaire diffère dans les deux intervalles. Dans le premier l'entreprise doit participer à l'effort de transformation majeure, ce dont elle est exemptée dans l'intervalle 2. Son choix dépend donc des coûts respectifs.

Cu dans l'intervalle 1 (cu1) – rotation maximale -

Le coût de transformation est ici : $\lambda = a + b$

D'où $cu = s_{\min} + (\rho_s \text{ Max} + \alpha)(a+b)$

Donc le salaire optimal ou $\text{Min } cu = s_{\min}$

Cu dans l'intervalle 2 (cu2) – rotation décroissante -

Le salaire étant variable, la politique salariale choisie doit viser un optimum de salaire s^* (l'auteur écrit cet optimum \tilde{s}), auquel correspond une rotation optimale ρ^* (l'auteur écrit cet optimum $\tilde{\rho}s$).

D'où $cu = s^* + (\rho_s^* + \alpha) a$

Le choix (cu1) ou (cu2)

Les deux politiques diffèrent. Le critère de choix est *le coût de rotation unitaire (ici « a ») : le coût de rotation d'un actif expérimenté, dont l'emploi est à forte composante spécifique.*

Plus ce coût est élevé, plus l'entreprise accroît les salaires afin d'éviter (cu1), ou recourt à des entrants non expérimentés.

Sinon, les emplois à faible composante spécifique qu'elle pourrait proposer seront des *sas d'accès au marché*.

Ces solutions au programme $\text{Min}(cu)$, sont selon l'auteur, dictées par « *quatre théorèmes sur les choix optimaux* », qu'il présente par la suite. De ces quatre théorèmes, il déduit les « *trois propositions centrales de l'ouvrage* ».

quatre théorèmes sur les choix optimaux

Soit les deux coûts unitaires (cu) :

(cu1) = $s_{\min} + (\rho_s \text{ Max} + \alpha)(a+b)$ et $\text{Min } (cu1) = s_{\min} = s^*1$

(cu2) = $s^* + (\rho_s^* + \alpha) a$ et $\text{Min } (cu2) = s^*2$

Alors :

Théorème 1 : s^* ne dépend que de a ; $s^* = f(a)$ et $\frac{\partial s^*}{\partial a} > 0$: le salaire optimal dépend du coût de transformation et d'embauche, et augmente avec ce coût.

Démonstration réalisée par comparaison de s^*1 et s^*2 , dont les coûts respectifs sont $a1$ et $a2$, tels que $a1 > a2$.

Théorème 2 : Si la politique optimale est celle de l'emploi de *jeunes entrants inexpérimentés* avec un coût de transformation = a_1 , alors cette politique est optimale pour tous les emplois de coût de $a < a_1$.

Théorème 3 : Si la politique optimale est celle de l'emploi *d'actifs expérimentés* avec un coût de transformation = a_2 , alors cette politique est optimale pour tous les emplois de coût de $a > a_2$.

Théorème 4 : La préférence pour *la main d'œuvre inexpérimentée* est atteinte dès que

$$(s_0 - s_{\min}) > (\rho_{\max} + \alpha) b$$

Inégalité qui signifie à droite : le coût additionnel de l'emploi *d'inexpérimentés* ; à gauche la tendance du seuil de salaire s_0 vers s_{\min} .

Inégalité variable selon le contexte :

En suremploi : préférence pour les inexpérimentés (c'est l'inégalité ci-dessus)

Sinon : préférence pour la main d'œuvre externe. L'inégalité devient : $(s_0 - s_{\min}) > (\rho_{\max} + \alpha) b + c$.

Le théorème 4 signifie lui-même que, la préférence pour les *inexpérimentés* (*Jeunes ou main d'œuvre externe*), résulte de la comparaison par l'entreprise de deux sacrifices : la hausse du salaire consentie (Δs , dans l'intervalle $[s_{\min}, s_0]$) et la hausse du taux de rotation ($\Delta \rho$).

Trois propositions essentielles de l'ouvrage

- 1) La *spécialisation fonctionnelle* est déterminée par le *coût de rotation* (Théorèmes 2 et 3). On retrouve ici la partition des entreprises déjà suggérée :

Entreprise et emplois à forte composante spécifique	Salaires élevés	Car coût de rotation élevé	Lié à la <i>transformation mineure</i>
Entreprise et emplois à faible composante spécifique	Salaires faibles	Coût de rotation réduit, tel que ces entreprises (ou emplois) servent à introduire la main d'œuvre neuve	Lié à la <i>transformation majeure</i>

- 2) Les inégalités salariales intra catégorielles sont stables (le salaire est fonction croissante du coût de rotation).
- 3) Ce sont les écarts de salaires (ou intervalles) qui déterminent la solution optimale pour chaque firme. Ils sont aussi fonctionnels.

En situation de pénurie de main d'œuvre catégorielle, « *l'optimum n'est qu'un pis-aller* » (ou un second best). Dans cette hypothèse, les entreprises peuvent-elles préférer *réduire l'emploi* (ne pas embaucher), plutôt qu'accroître la *transformation* ?

Réduire l'emploi ou transformer ?

La réponse est donnée sous la forme de la solution au programme d'optimisation :

Max π (le profit)

sc coût d'embauche (la contrainte)

qu'il faut plutôt lire :

Min CT (coût d'embauche)

sc π (le profit)

la solution étant le niveau d'embauche optimal

La démonstration conduit au résultat : l'entreprise choisit de *transformer* tant que

Marge brute unitaire (*sur coûts de main d'œuvre*) > *coût unitaire d'embauche* (lequel comprend le coût de transformation)

Ce qui est le cas des entreprises dont la production est fortement capitalistique.

Cependant, il se peut que limiter la production sous la pleine capacité soit préférable. Ceci lorsque le *coût de transfert d'un sous marché à l'autre* est élevé par rapport à la marge brute.

Mais, (de façon « rudimentaire », dit l'auteur), on peut penser que l'extinction des pénuries catégorielles est réalisée par les forces du marché (des entreprises réduisent l'emploi, d'autres transforment la main d'œuvre). En se référant à une étude de Lester (1946) (critiquée toutefois par Machlup), il pense pouvoir conclure que *les entreprises ne réduisent généralement pas l'emploi quand haussent les coûts de main d'œuvre*.

L'« équilibre général » des politiques salariales en concurrence parfaite

La détermination du niveau de salaire d'une entreprise considère 3 facteurs :

- Les politiques des concurrents et leurs besoins en main d'œuvre
- La main d'œuvre disponible dans le sous marché
- Le coût de rotation du personnel (essentiellement un coût de transformation)

Le problème est celui du passage de ce coût au salaire. La réponse dépend *de la forme de la courbe du taux de rotation* (voir le graph « rotation-salaire plus haut), laquelle peut être plus ou moins pentue.

L'optimum de salaire peut pour une courbe de forme normale a été démontré par l'auteur à l'occasion du théorème 1 (remarque 2) étudié plus haut. La démonstration est la suivante :

Le coût unitaire cu de l'emploi d'un travailleur expérimenté, ne requérant aucune transformation, est égal à : $cu = s^* + (\rho^* + \alpha)$ a (c'est le cu_2 étudié plus haut).

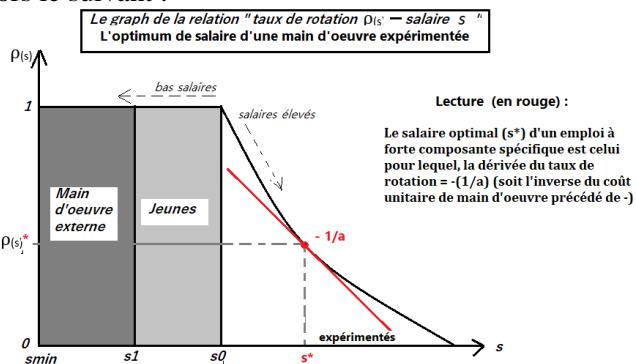
La leçon du théorème 1 est : s^* ne dépend que de a (le coût de transformation et d'embauche d'expérimentés). D'où deux remarques importantes :

Remarque 1 : s^* est indépendant de α (le taux de croissance, renouvellement)

Remarque 2 : En supposant la courbe ρ_s continue et convexe, l'optimum de salaire s^* est obtenu en annulant la dérivée de cu : cette dérivée étant égale à « a ». On obtient, comme dans tout problème d'optimisation, le montant du salaire optimal, au point de tangence entre *la dérivée du taux de rotation par rapport au salaire (la courbe)* et *l'inverse de la dérivée du coût*. Soit l'optimum de salaire s^* , tel que

$$s^* \text{ est tel que } \frac{\partial \rho_s}{\partial s} = -\frac{1}{a}$$

Le graph de cet optimum est alors le suivant :



La généralisation de la démonstration, considérant tous les emplois, nécessite un raisonnement de type Nash-Cournot.

C'est-à-dire qui suppose que « *tous les emplois vérifient la règle* », sachant

- 1) Les coûts de rotation inégaux
- 2) Donc, les salaires inégaux,

alors il existe une *distribution de salaires d'équilibre, associée aux coûts de rotation donnés*.

L'auteur doit à ce point traiter *la forme de chacune des distributions* pour démontrer le lien entre elles. Ce qu'il réalise, pour la première, dans le paragraphe intitulé : « *règles théoriques du passage de la distribution des coûts de transformation à la distribution des salaires* » à coûts de rotation donnés (P 122 à 124). Paragraphe complété logiquement par le suivant, pour la seconde distribution, et intitulé : « *la forme de la distribution des salaires dépend à l'équilibre de la forme de la distribution du coût de rotation* » (P 124 à 128). Dans ce second paragraphe, le problème du choix du modèle économétrique à appliquer aux coûts de rotation se pose. L'auteur choisit, en la justifiant par sa simplicité mathématique, *une loi de Weibull*.

Distribution des salaires et distribution des coûts de transformation

Le cadre : un sous marché catégoriel où les actifs inexpérimentés constituent la main d'œuvre disponible

L'offre d'emploi : les emplois sont à *composante spécifique avec coût de rotation variable*

A = coût de rotation = variable aléatoire du modèle pour ces emplois ($A \geq 0$)

$F(A)_a$ = fonction de répartition du coût de rotation

$h(a)$ = fonction de densité du coût de rotation

L'offre croît à taux uniforme α

La demande accepte une mobilité volontaire *orientée*

La distribution des salaires peut alors être définie par :

$F_s(s)$ = la fonction de répartition des salaires ($\neg F(si)^-$)

$h(a)$ = la fonction de densité

Alors compte tenu des démonstrations précédentes

- 1) Si $s < s_0$ la part des salaires $< s_0$ s'écrit : $F_s(s_0) = (a/l+\alpha) \rho_s$, avec
 a = coût de rotation et d'embauche unitaire de la main d'œuvre *inexpérimentée*
 α = taux de croissance renouvellement
 ρ_s = taux de rotation
- 2) Si $s > s_0$ le taux de rotation est :
 $\rho_s = \alpha ([1 - F_s(s)]/F_s(s))$

Recherche de la relation à l'équilibre entre s (le salaire) et a (le coût de rotation), soit entre

Les parts cumulées $F_s(s)$ et $F(A)_a$ d'une part et entre les parts simples $f_{(s)}$ et $h_{(a)}$.

On sait que s est fonction croissante de a donc : $F_s(s.a) = F_A(a)$

En raisonnant à l'équilibre sur les seuils de salaire, on peut donc calculer :

- Le coût de rotation unitaire correspondant à $s < s_0$
 $F_A(a_0) = F_s(s.a_0) = \alpha / (l + \alpha)$
On retrouve la préférence pour la main d'œuvre externe ainsi : s_{min} est avantageux si et seulement si $(s_0 - s_{min}) \geq b (1 + \alpha)$ (avec pour rappel « b » le coût de transformation unitaire de jeunes formés)
- Lorsque $s > s_0$ (cas de la main d'œuvre expérimentée), l'équilibre démontré plus haut est atteint en égalisant la dérivée du taux de rotation par rapport au salaire, et l'inverse du coût de rotation précédé du signe -. Calcul de la dérivée de la fonction supra : $\rho_s = \alpha ([1 - F_s(s)]/F_s(s))$

$$\frac{\partial \rho_s}{\partial s} = -\frac{f_{(s)}}{(F_s(s))^2} \text{ or } F_s(a) = F_A(a) \text{ et } (h_{(a)}da) = (f_{(s)}ds) \text{ donc en reportant par analogie dans la dérivée :}$$

$$\text{pour } a > a_0(s) : ds/da = (a.h_a)/(F_A(a))^2 \text{ soit en intégrant : } \int_{a_0}^a \left(\frac{a.h_a}{(F_A(a))^2} \right) da$$

Il est par conséquent possible de déterminer la *distribution des salaires* : niveau de s , fonction de densité et de répartition de s .

Puisqu'existe à l'optimum une relation entre le coût de transformation optimal a et le salaire optimal.

La démonstration est ainsi partiellement achevée : le salaire optimal (lorsque $s > s_0$) dépend bien de l'ensemble de la distribution des coûts de rotation A (et pas seulement de a). C'est-à-dire, la transformation spécifique, valorisée par un salaire, pour une firme, dépend de *l'ensemble des contraintes de transformation (spécifiques ou non) dans le sous marché considéré*.

Reste à lever l'hypothèse de stabilité des coûts de rotation, ou démontrer la distribution de ces coûts.

Distribution des salaires et forme de la distribution des coûts de rotation

La forme de la distribution du coût de rotation unitaire n'a aucune raison d'être stable.

Entre tous les modèles susceptibles de déterminer celle-ci, l'auteur fait le choix du *modèle exponentiel*, dont *la loi de Weibull* est une application mathématique simple.

Définition et avantages et application d'une loi de Weibull (du suédois Ernst Hjalmar Waloddi Weibull - 1951)

La simplicité mathématique de cette loi est la faculté de déformation de la courbe représentative par modification de la valeur d'un seul paramètre.

On notera que ses applications pratiques sont nombreuses. Elle est par exemple utilisée pour estimer le potentiel éolien d'un site. Elle modélise la probabilité qu'un vent souffle à telle vitesse sur ce site. Plus généralement on recourt à cette loi en science des matériaux (estimation de la contrainte à la rupture,...).

La loi de Weibull s'écrit :

$$\forall a > 0 ; f(a) = \left(\frac{a}{\tau} \right) e^{-\left(\frac{a}{\tau} \right)^\beta}$$

β et $\tau > 0$

$$F_A(a) = 1 - e^{-\left(\frac{a}{\tau} \right)^\beta}$$

La forme de la loi est donc déterminée uniquement par le paramètre β , dont les variations donnent une suite de distributions, telles que

β faible : dissymétrie à gauche de $xM0=0$

β fort : distribution uni modale quasi-symétrique, semblable à une loi normale

entre les deux : distributions uni modales dissymétriques à gauche, semblable au modèle *log normal*

Il semble à l'auteur inutile par conséquent de rendre compte de la diversité de la spécificité des emplois en utilisant plusieurs lois.

En fixant (τ) les distributions du coût de rotation acquièrent la même position, qu'il faut choisir. Ici le choix est $xMé = 1$, duquel on déduit τ :

$$f(a) = 1 \cdot e^{-(\frac{1}{\tau})^\beta} = 0,5 \text{ (soit } F(xMé)$$

en passant en $\log \tau = (\log 2)^{-\frac{1}{\beta}}$ (supposé constant)

qui constitue le *coût de rotation médian*, unité de mesure de l'échelle des salaires.

Les distributions théoriques des coûts unitaires de rotation (ci-dessous) sont alors variables selon la nature des emplois. Trois cas principaux ressortent :

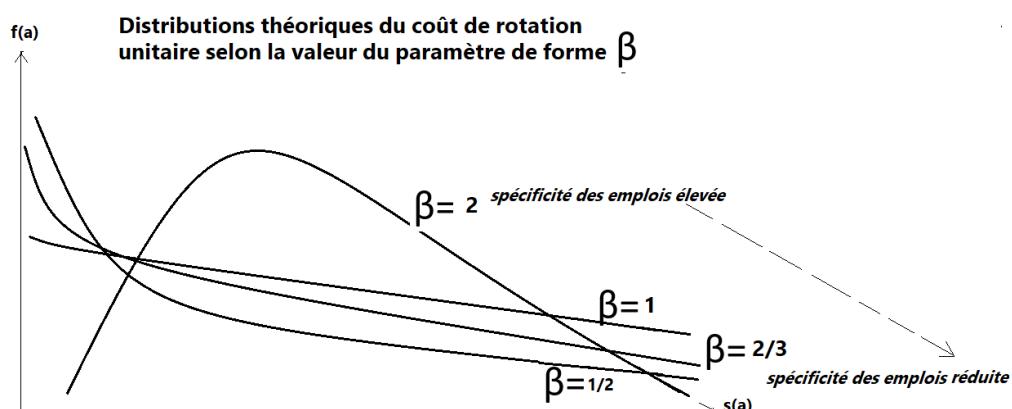
β faible (deux hypothèses : $\beta=1/3$ puis $2/3$) : dissymétrie à gauche avec $xM0 = 0$.

Composante spécifique des emplois restreinte.

β moyen = 1 : distribution quasi uniforme, ou horizontale

β élevé = 2 : légère dissymétrie à gauche de $xM0$ élevé.

Composante spécifique des emplois importante.



Il s'ensuit, à l'équilibre, une distribution concurrentielle des salaires, dont la forme est très variée. L'auteur déduit les 4 formes principales suivantes (4 lois de Weibull que nous présentons cette fois séparément) :

$\beta =$	1	2/3	1/2	2
forme	Dissymétrie droite	Dissymétrie gauche avec Mode décalé à droite	Convexité (N-E) et $xM0 = s_0$	Convexité (N-O) Dissymétrie droite avec fosse
Emplois	Parité emplois spécifiques et non spécifiques. Bipolarisation de l'offre. Concentration des emplois des nouveaux entrants sur s_0	Emplois à faible composante spécifique.	Emplois à faible composante spécifique, et $xM0 = s_0$. Coût de rotation de tendance faible	Emplois à large composante spécifique
Graph				

Remarque : le graphique d'ensemble est intitulé : « *Densité de probabilité du salaire dans 4 hypothèses sur la forme de la distribution du coût de rotation* ». Son échelle est particulière en abscisse : l'origine est s_0 , et l'échelle est « *le coût de rotation médian multiplié par le taux de croissance des effectifs* ». En ordonnées : les fréquences simples correspondantes (ou *densité*).

Ces figures contrastées ne sont pas seulement théoriques. L'auteur mentionne qu'elles illustrent l'observation concrète telle qu'elle sera présentée dans le chapitre 5. Elles sont de plus une prédition du modèle de la TTMO, à condition cependant d'adoindre aux facteurs déjà étudiés, l'autre déterminant du salaire dénommé « *pressions institutionnelles* » (Chapitre 4).

La conclusion au chapitre 3 recense les conséquences principales du jeu des lois du marché mises en évidence.

- 1) Une politique salariale défavorable est sanctionnée par le marché par *une rotation élevée*, et non par un manque quantitatif de main d'œuvre. Le facteur premier du choix de l'entreprise est donc *le coût de rotation* subi. Les deux extrêmes étant :

s élevé → rotation faible → embauche d'actifs expérimentés

s faible → rotation élevée → embauche d'actifs inexpérimentés ou non formés

Le coût de rotation est mesurée *par une perte* pour l'entreprise, variable :

Départ d'un actif expérimenté : perte = plusieurs mois de salaires

Départ d'un titulaire d'emploi peu spécifique : perte = négligeable

- 2) Les coûts de reproduction de la composante spécifique (transformation mineure) diffèrent selon les entreprises, mais ils sont, en concurrence parfaite, le critère *de la répartition des rôles en matière de transformation majeure* (la composante générale définissant un sous marché). Il a été établi que le marché est régulièrement alimenté par les entreprises transformatrices de main d'œuvre, celles dont le rôle est *la transformation majeure*.

Concrètement, les entreprises ne calculent pas, ou calculent peu rigoureusement, le coût de rotation, du fait de la pauvreté de l'information (par exemple celle de la comptabilité analytique). Aussi la théorie ci-dessus n'est-elle que « tendancielle » au sens de l'aphorisme baconien : la tendance à imaginer un bel ordre là où s'en dégageait un peu.

Le marché du travail est cependant celui où le jeu des lois du marché, s'accompagne du jeu des « *forces institutionnelles* ». Celles-ci sont l'objet du chapitre suivant.

Une note additionnelle au chapitre 3 précède ce chapitre 4, et consacrée au cas des emplois mêlant une très forte composante spécifique à une qualification transférable réduite (emplois du pétrole, sidérurgie, chimie). La règle du chapitre trois (l'optimum de choix) est alors atténuée. L'optimum est ici atteint en baissant le salaire (ou le niveau de qualification) et non l'inverse, en vertu du fait que : *le gain réalisé sur les charges salariales, l'emporte sur les dépenses relatives à la formation*. La confirmation est donnée par des études de la DDE Nord Pas de Calais, dans le Bassin de Valenciennes (Etudes de Béture, Cerau).

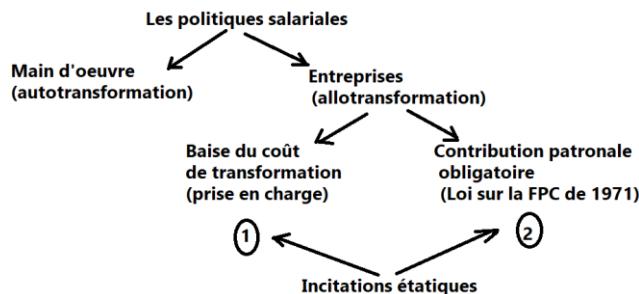
Chapitre 4 : Les forces hors marché et leur impact sur le choix par l'entreprise d'une politique de transformation

L'intérêt du chapitre est de dépasser les trop nombreux discours sur les forces hors marché (Institutions, syndicats etc...) faits de superlatifs et de comparatifs, par un effort de rigueur et d'objectivité. Ces forces ne sont examinées que suivant leur rôle sur la *politique de transformation*. (NB : le manuscrit revient avant ce chapitre sur les annexes 2 et 3, partiellement utilisées jusqu'ici).

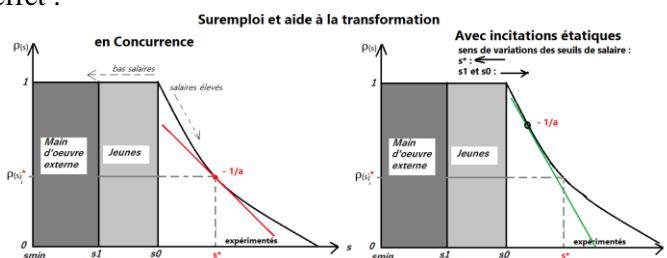
Par forces hors marché, l'auteur entend :

- Les forces institutionnelles internes à l'entreprise (les syndicats en particulier)
- L'Etat ou les incitations étatiques à la transformation (chapitres précédents 2 et 3).

Les incitations étatiques visent les objectifs principaux 1) et 2) ci-dessous :



L'incitation (1) est réalisée par une variété de mécanismes juridiques liés à l'origine des fonds financiers. Le but visé est la réduction des pénuries catégorielles en diminuant le coût de transformation. S'agissant de leur effet, l'archétype est la réduction du coût de la transformation substitut (la composante spécifique des emplois) ou « *coût de transformation spécifique* ». Le graphique (adapté par nous : RF) ci-dessous illustre cet effet :



Les variations des seuils de salaires permettent d'interpréter l'effet des aides. L'incitation -1—(aides à l'embauche) évite aux entreprises la participation à la surenchère salariale, tout en accroissant l'offre de travail. Ce qui s'interprète comme une baisse du coût de transformation.

L'incitation -2- n'est pas simplement interprétable. L'obligation impose en fait une structure salariale (un % de salaires destiné à la formation sous forme d'enseignements formalisés). Deux hypothèses (d'interprétation) sont alors à distinguer :

-l'entreprise agit sur « s » tout en transformant sa main d'œuvre : L'équilibre porte sur « cu » plutôt que sur ρ_s est nécessaire. Il apparaît en effet deux « cu »

Choisi : cu(s) qui résulte du coût de rotation

Imposé ou obligé : ob(s) qui résulte de la loi et dont la forme est : ob(s) = $(1+t)$ s avec t , le taux obligatoire. L'optimisation est donc celle de l'alternative :

Soit le programme Min Sup (cu(s) ; ob(s)) (programme 2 ou pgr2) et non Min cu(s) (programme 1 ou pgr1).

Deux solutions sont possibles :

1- $s^* \text{ pgr } 2 \neq s^* \text{ pgr1}$ signifie le changement de l'optimum dû à la loi

2- $s^* \text{ pgr } 2 = s^* \text{ pgr1}$ signifie l'absence de changement de politique dans l'entreprise

La seconde solution (égalité) est cependant susceptible de résulter de deux causes différentes :

Pour s^* donné $\Rightarrow cu(s) > ob(s)$ qui signifie que les dépenses de transformation sont au minimum légal. Sinon, l'entreprise ne consacre pas le % de fonds prévus par la loi.

Un recensement graphique de ces différents cas d'entreprise est donné dans le graph 4.2 P.139, lequel distingue :

- cas 1 : part de la masse salariale consacrée à la formation suffisante

- cas 2 : choix affecté par la loi

- cas 3 : incapacité de l'entreprise à atteindre le coût de transformation imposé.

Ces différents cas (sauf le cas 2 où il y a choix) confirment la baisse de cu(s) et donc de s, due à la loi.

Les forces institutionnelles internes (dont l'apparence est celle des conflits, négociations, et accords), par les effets variés sur la transformation qu'elles entraînent relèvent d'une approche sociologique. L'auteur distingue cependant l'une d'entre elles : *le rapport de forces internes*, lequel entrave le choix du salaire, et *limite donc la liberté contractuelle de l'entreprise*. L'optimisation (le calcul économique) devient dans ces conditions complexe et problématique. Ce que l'auteur entend éclairer.

Sont en jeu : le minimum légal de salaire, les conventions collectives générales, et les minima par type d'emploi. Toutefois dans ce chapitre nous ne sommes introduits qu'au cas singulier du rôle de la « *Job evaluation* ». Le rôle des syndicats est plutôt étudié dans la troisième partie.

La complexité ressort de plusieurs situations : le marché et les pressions internes peuvent être tels que si : $s_{\text{Min}} \text{ prévu} < s_{\text{actuel}}$ pratiqué, la pression pour accroître s_{Min} s'accompagne d'un « *effet crémaillère* » et une solidarité dans la *communauté de travail*, tels que les travaux de Dunlop (1957) l'ont montré sur les « *grappes d'emploi* ». Les emplois d'une *grappe* ont une référence commune, le « *cœur* » qui détermine la structure des salaires. La marge de liberté est en conséquence restreinte. Les lieux *naturels* de cette solidarité ont été recensés par Livernash (1957).

La leçon est donc *la rigidité des liens* entre salaires des catégories de main d'œuvre.

La méthode dite « *Job Evaluation* » accentue ce phénomène. Pour Doeringer et Piore, ainsi que Livernash, elle « *systématiser et formaliser les anciennes procédures* », et vise à éteindre les revendications catégorielles.

Le procédé de la « *Job Evaluation* » est en effet :

Etape 1 : critère d'évaluation des emplois, définition et pondération

Etape 2 : cotation des postes

Etape 3 : points de salaires liés à la cotation avec alignement sur le salaire antérieur.

Donc toute revendication d'équité est éteinte. L'influence du marché est fictivement réintroduite par des biais (hausse ou baisse).

Effets des Minima sur le choix optimal

Les minima élevés ($>s$) existent pour l'entreprise qui donne à sa main d'œuvre une qualification intransférable (ex : Pétrole, sous-secteur de la chimie, mais non sidérurgie).

Il s'agit alors de *décisions salariales conjointes* (accords) sur la structure interne des salaires. La complexité introduite est celle de l'impossible optimisation par type de main d'œuvre. Il s'agit cette fois de « *positionner une structure interne donnée par rapport aux concurrents* ».

Ce problème est illustré par une étude de cas théorique extrême.

Soit une firme à structure imposée :

Part 1 : Une fraction de la main d'œuvre, pour laquelle l'entreprise en position concurrentielle favorable. La hausse de « s » n'implique pas la baisse des frais d'embauche et de transformation.

Part 2 : Une autre fraction pour laquelle l'entreprise est en tension (ex : sidérurgie : feux continus). La rotation est forte.

Soit alors deux niveaux de salaire moyen : w (part 1) et s (part 2). La structure exige que $s \geq k1.w$ et $s \leq k2.w$ sachant $k1$ (rapport structurel entre les parts minimal) et $k2$ (rapport structurel maximal).

Car si $s > k2.w \rightarrow$ effet direct = ds (variation de s) + effet indirect = λds avec λ , le coût de comparaison unitaire, soit

$$\lambda = \frac{U2}{U1} \times \frac{1}{k2} \text{ (effet unitaire sur la masse salariale, sachant } U \text{ les quantités catégorielles),}$$

On lit que le coût varie avec le numérateur ($U2$) et le dénominateur ($U1$). Chaque quantité peut être la référence, et λ peut croître de telle façon que toute hausse de s devient *prohibitive*.

Si par hypothèse le salaire destiné aux jeunes est tel que $s^* > k2.w$, alors les coûts relatifs des trois politiques d'embauche (ou catégories) sont modifiées. Ces modifications sont algébriquement représentées dans le tableau de la page 147 qui compare les deux situations : avec ou sans structure rigide. La leçon étant que : *les solutions normales (refus ou acceptation de la transformation majeure) sont rendues plus onéreuses*.

Plus généralement, la recherche de l'optimum dépend du rapport structurel. Ce qui modifie le programme d'optimisation.

Mais dans tous les cas, une structure interne des salaires rigide *rend sous optimaux les choix* (salaire, embauche, transformation).

L'auteur revient alors sur l'intérêt de la Job Evaluation dont le rôle est d'établir la structure. D'après lui, ce n'est pas par choix que certaines entreprises la pratiquent, mais pour « *éviter le gerroissement permanent (couteux) des revendications de parité* », même si ces entreprises aliènent, ce faisant, leur liberté salariale. NV voir là une explication au succès des agences d'intérim, lesquelles retrouvent cette liberté perdue. Il en est de même de la sous traitance (ex : entretien).

En conclusion à ce chapitre, on retient le rôle des forces *hors marché* : *contribuer à simplifier la résorption des pénuries catégorielles, en préservant l'entreprise de la surenchère salariale*.

La conclusion de la seconde partie (P 151 à 153) expose de manière ordonnée la démonstration entreprise : de l'exposé théorique du modèle aux forces hors marché.

Le rôle important des entreprises dans les trois types de transformation (mineure, tas, majeur) a été expliqué conjointement à l'élaboration d'une théorie de cette intervention : « *la relation ρ_s -s-type de main d'œuvre embauchée* » complémentaire à l'hypothèse classique de concurrence parfaite.

Les entreprises interviennent du fait :

1-de l'inertie de la main d'œuvre, génératrice d'une inertie de la structure de la main d'œuvre elle-même. Les entreprises *font ce que l'école ne peut pas faire*.

3-de leur non préférence pour l'adaptation des emplois aux caractéristiques de la main d'œuvre (substitution technique). Donc, du fait de leur préférence pour la transformation, laquelle ne requiert pas comme préalable l'existence d'une main d'œuvre qualifiée. Cette préférence les rend autonomes dans le choix des techniques.

Les deux types de transformation ont pour but :

1-de reproduire les éléments de la qualification dits *transférables* : transformation majeure

2-de reproduire les éléments de la qualification dits *intransférables* (ou spécifiques) : transformation mineure.

Il apparaît clairement, en matière de transformation, que l'*interdépendance concurrentielle* (assouplie par les forces institutionnelles) l'emporte sur *les logiques isolées*.

Leur articulation étant démontrée, elle permet d'aller vers une théorie des politiques de transformation en concurrence parfaite.

La troisième (et dernière) partie est intitulée : Les nouvelles perspectives ouvertes à l'analyse du marché du travail par la TTMO

Elle s'ouvre avec le préambule qui avertit le lecteur du point de vue adopté : *le marché du travail (ou de l'emploi), et ses relations avec l'ensemble des autres variables économiques sont marqués par la transformation*.

Trois chapitres (5, 6 et 7) doivent le prouver. Leur objet, résumé par un seul vocable, est respectivement : *salaires, équilibre macroéconomique, dualisme du marché du travail*.

Le chapitre 5 (*salaires*) expose les enseignements possibles de la TTMO sur :

Le constat de la permanence des disparités salariales intra catégorielles.

Le jeu conjoint des forces du marché et des pressions institutionnelles, sur les salaires

Le chapitre 6 (*macroéconomie*) confronte la TTMO aux contributions théoriques relatives à l'effet des variations du niveau d'activité (*prix, produit global..*) sur le marché du travail. Les contributions examinées sont : la théorie du chômage structurel, le cycle de productivité, la stagflation.

Le chapitre 7 (*dualisme*) confronte la TTMO à la thèse de la « *bipolarisation du marché du travail* », défendue par *la théorie dualiste moderne*. Il débouche sur l'explication des difficultés particulières des victimes du dualisme : les jeunes et leur chômage.

Chapitre 5 : La théorie de la transformation et les mécanismes de fixation des salaires

L'introduction pose le problème : deux courants théoriques différents exposent la fixation des salaires :

-le courant dominant, ou théorie traditionnelle ou compétitive, fonde la détermination des salaires sur *la concurrence*,

-la théorie institutionnelle ou institutionnaliste, fait reposer la fixation des salaires sur *les rapports de force*.

L'exposé de la TTMO a montré comment les difficultés de la théorie traditionnelle pouvaient être surmontées, restaurant ainsi la confiance dans l'hypothèse de *la concurrence*.

Le réexamen de la théorie institutionnelle par la TTMO, conduit à réduire sa portée empirique sans nier toutefois le rôle du rapport de force.

Mais le plus important aux yeux de l'auteur est la fusion pure et simple des deux approches. Cette fusion, possible dans *le calcul des coûts et avantages d'une décision salariale*, est l'objet du chapitre où les deux courants sont tour à tour mis à contribution, sous forme de démonstration.

Sauver le modèle traditionnel de la concurrence :

Ce n'est pas la défaillance des forces du marché qui est à l'origine des disparités salariales intra catégorielles, mais au contraire leur efficacité

La thèse de la théorie traditionnelle est celle de *l'uniformité des rémunérations*. Un équilibre (offre/demande) est supposé réalisé pour un unique salaire de marché.

Thèse jugée « *laconique* » par l'auteur, et surtout démentie par l'observation. Celle-ci montre que les *écart*s existent, qui sont *permanents*, et même parfois *considérables*.

Ses réinterprétations font pire. Elles remettent en cause l'idée d'une concurrence entre les firmes, voire conduisent à l'inanité du modèle traditionnel. Parmi celles-ci :

-un courant 1, celui de *l'imperfection de la concurrence*, donc de la mobilité. Il suppose que les écarts jouent à redistribuer la main d'œuvre. La non validité empirique de ce constat, conduit les auteurs *au rejet du modèle traditionnel*.

-un courant 2, exclut *le rejet*, pour un *amendement*. Ce courant a deux représentants :

- *la théorie des avantages nets*, laquelle consiste à déplacer le résultat de l'échange, du salaire, vers « *ce qui est donné en échange du travail* »,

- *la théorie de l'égalisation par unité d'efficience*, laquelle consiste à déplacer le résultat de l'échange, vers « *ce qui est acheté par le salaire* ».

La TTMO défend le point de vue radicalement opposé : *la concurrence n'a pas pour résultat l'uniformisation, mais les « disparités persistantes et stables »*. Non seulement ce point de vue est empiriquement validé, mais en outre il réconcilie la concurrence avec les faits.

Le constat empirique des disparités salariales permanentes et stables

Les travaux empiriques sur lesquels s'appuie l'auteur sont ceux de D.I Mac Kay, menés à Birmingham et Glasgow (1970-72), de Rees et Schultz à Chicago (1970), de D. Robinson en Grande Bretagne (1968), J.P Daubigney, J.J Silvestre et J. Fizaine à Marseille (1977), et évidemment l' « Enquête Dunkerque ». Tous tendent à asseoir la thèse de la permanence et de la stabilité des disparités salariales parfois considérables (voir l'exemple de l'histogramme de Rees et Schultz, dans 12 catégories d'emploi à Chicago ; P.163).

D'où le résumé par la citation de Robinson traduisant l'unanimité (P.162) : « *Il est extrêmement difficile de concilier ces observations avec la thèse selon laquelle la poussée des forces économiques engendre une certaine uniformité...* ». Donc la notion *d'uniformité « n'a pas de sens »*.

Ce sont les déductions théoriques qui gênent l'auteur, car selon certains, les forces du marché seraient donc *inefficaces*. Or, selon lui, ce pourrait être au contraire la preuve de leur efficacité. Ce qu'il suggère de montrer.

Critique de la thèse de la défaillance

La défaillance serait dû à *la mobilité imparfaite du travail*. Les hausses des salaires ne pouvant être homothétique. Et aussi à *l'opacité*, ou au refus du changement. Phénomènes que le chapitre 1 de l'ouvrage a considérablement réduit.

La thèse de la défaillance (et inefficience) se cache aussi sous son contraire, la thèse de *l'efficience*, ceci en prenant la forme de *la théorie des avantages nets* (ou TAN, voir paragraphe suivant). Paradoxe que l'auteur présente en ces termes : « *l'ambiguïté de la notion d'imperfection de la mobilité (...) doit être conçue comme l'image alourdie de la mobilité parfaite (opacité, irrationalité, obstacles ou freins institutionnels) ou non* » (P.164).

Une vérification de la TAN suppose une covariation positive entre salaires et effectifs (qui augmente le plus ses salaires est celui qui augmente le plus ses effectifs). Or ceci est faux comme le montre le scepticisme de l'étude de l'OCDE (1965) : la relation disparaît dès la désagrégation. D'autres études mondiales vont dans le même sens. Cette absence de relation, pourrait être fondée sur le refus de faire du salaire un incitatif. Or, ici également de nombreuses études témoignent du contraire.

Aussi, la théorie traditionnelle, en désaccord avec les faits, voit elle sa représentation du marché du travail remise en cause (les écarts de salaire ne sont pas dus à l'inefficience). Il est donc supposé (par ex OCDE) que la défaillance provient de de « *l'inexistence ou insignifiance de la mobilité orientée par le salaire* ».

Défendant le modèle traditionnel, M.Arliaud pense que « certaines idées contenues dans le modèle compétitif pourraient être préservées » (dans « *Les fondements précaires d'un monopole théorique ...* »-1974). Et de donner en exemple la TAN. Cette molle reconnaissance est contestée par NV. Selon lui il existe bien une concurrence salariale efficace, laquelle entraîne des disparités intra catégorielles stables, fonctionnelles et permanentes. Point de vue soutenable, à condition de coupler la concurrence avec la transformation.

Critique des thèses de l'efficacité

Deux théories réinterprètent la théorie traditionnelle

-La TAN (le salaire n'est pas le seul critère de décision), défendue par exemple par R. Barre dans le Themis « *Economie Politique* » : « (...)le salaire n'est pas l'élément unique sur lequel s'appuie la décision d'offre de travail (...) » écrit R. Barre). NV ne fait pas cependant pas mention à cette référence sans doute du fait de la notoriété de ce point de vue.

-La théorie de l'égalisation par unité d'efficience, d'obéissance Marshallienne et Beckerienne (TKH).

La TAN stipule simplement que : Max satisfaction globale d'un emploi \neq Max de salaire perçu, la différence étant les avantages non monétaires procurés par l'emploi (pénibilité, conditions de travail, etc...). La règle est donc celle de la maximisation des avantages nets (monétaires et non monétaires). Pour NV, la TAN nous plonge dans l'optimisme béat du monde de Pangloss (*le meilleur des mondes possibles*). D'autant qu'empiriquement le calcul net n'existe pas, puisqu'il est vérifié que les hauts (bas) salaires sont ceux qui offrent les plus grands avantages (désavantages). Ces derniers (avantages et désavantages) ne peuvent expliquer la dispersion des salaires.

La seconde théorie est issue du concept marshallien *d'« efficiency earnings »*, lequel consiste à voir dans la concurrence, non un facteur d'égalisation des salaires, mais des « *gains par unité de travail* ». Des degrés d'efficience différents correspondent à des niveaux de gains différents.

La confirmation de ce point de vue est à trouver dans les travaux de Rees et Schultz (voir supra). L'efficacité individuelle est mesurée par l'influence conjointe des facteur institutionnels et des forces du marché. Les données statistiques sont celles du tableau 5.5 P.171, portant sur 12 catégories d'emplois répartis suivant 2 groupes de variables séparées, puis couplées.

Le premier groupe : variables personnelles liées au degrés d'efficience, ou supposées telles par l'employeur. Cette supposition mène, dit l'auteur, loin de Marshall vers l'idéologie.

Le second groupe : caractéristique des établissements employeurs, distinctes suivant des facteurs de marché (localisation etc...) et institutionnels (dont syndicats...).

Leur traitement aboutit à mettre surtout en valeur le rôle des *variables personnelles* (même si la localisation a un effet réel). Ce rôle permet aux auteurs de déduire que *le marché du travail est en accord avec les principes exposés par la théorie néo-classique*, en particulier celui de *la productivité marginale*.

Or, pour NV, à part le rôle de la concurrence, le reste est faux. L'auteur souligne d'abord le rôle ambiguë des variables personnelles, lesquelles sont classées en deux sous-groupes d'index :

- a) index liés à la productivité (5 index) : âge, ancienneté, expérience
- b) index supposés tels par la firme : race, sexe

Ces variables sont mathématiquement intégrées de manière différente et ambiguë dans les modèles : x^2 pour l'âge, $\ln(x)$ pour l'ancienneté, ax ou *dummy* (soit 0 ou 1, comme H ou F) pour d'autres.

Le sous-groupe a) donne lieu à la mesure du *quantum d'expérience* agissant sur le salaire.

Or, dit NV, ce quantum n'existe qu'en vertu de la concurrence, laquelle génère les variables index, par exemple : $N(\text{emploi})^+ \rightarrow \rho$ (taux de rotation) \rightarrow (ancienneté et âge) $^+$. La relation n'irait donc pas des variables causales ou index au salaire, mais du salaire aux variables causales.

La critique du second sous-groupe, est l'erreur de Rees et Schultz, qui ignorent la *discrimination*.

Celle-ci est contournée sous l'idée de l'existence d'une *opinion erronée* sur les capacités de la main d'œuvre, donnant lieu à une théorie, la « *théorie de l'erreur collective* ». Pour NV, celle-ci est un moyen pour éviter de reconnaître l'existence de « *cartels* ».

Une autre erreur des auteurs que des écarts entre rémunérations *moyennes* ne permettent pas de traiter la dispersion des salaires. Aussi la question demeure t'elle sous forme de deux problèmes (soulevés par Stoeckel-Fizaine – 1974)

1-celui de l'existence de catégories homogènes de salariés

2-celui de leur concentration dans les mêmes entreprises

Problèmes qui conduisent à deux réflexions :

- Un même salaire moyen peut être atteint par plusieurs politiques salariales pour une même entreprise. Comment expliquer le choix et la permanence d'une politique ? L'hypothèse dérivée de Marshall occulte la véritable réponse : l'effet de la concurrence salariale.
- La TKH fournit son autre réponse, à laquelle adhèrent Rees et Schultz. Or (voir supra), elle ne peut s'appliquer. L'auteur rejoint ici son constat antérieur : « *La TKH est loin de fournir une valorisation salariale endogène de l'investissement spécifique* » (P. 175). Non qu'elle ignore la concurrence, mais elle n'explique pas ses mécanismes.

La TTMO explique les disparités salariales permanentes et stables

L'auteur rappelle les deux points de départ de son analyse

-La nécessaire transformation due à la concurrence salariale (dans un environnement de mobilité parfaite) qui engendre la rotation.

-L'entreprise subit le coût de cette rotation (sous forme d'un coût d'opportunité, par ex : heures de production perdues).

Il en résulte une *fatalité* des disparités salariales, *durables*, et non *erratiques*, sur un même sous marché, entre

- des entreprises à forte rotation = salaires faibles

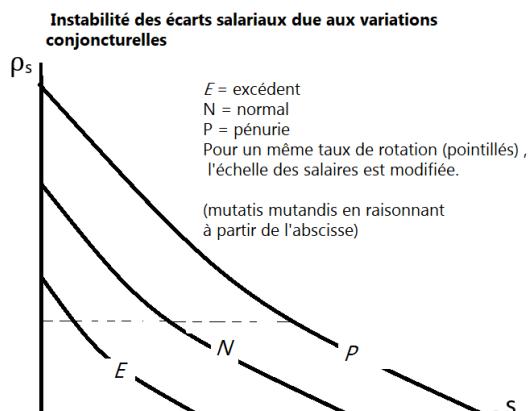
- des entreprises à faible rotation = salaires élevés

Les écarts sont non erratiques, car régis par « *la loi des écarts salariaux* », laquelle s'énonce comme suit :

La concurrence conduit à un classement des entreprises selon le « *coût d'approvisionnement* » (\cong coût de transformation), principalement due à la valorisation de la composante spécifique.

Le modèle exposé dans le chapitre 3 a démontré la complexité de la relation : coût de rotation, salaire. Une situation d'équilibre existe bien (voir les graph types P. 177 et 178) qui permet de Minimiser le coût de main d'œuvre total. Mais, à l'équilibre la distribution des emplois selon le coût de rotation conduit normalement à une variété de courbes de Weibull (voir supra), lesquelles subissent en outre l'effet des forces institutionnelles (voir note 1 P.178).

Fatals, durables, non erratiques, les écarts de salaire sont aussi *stables*. « *Sauf progrès technique* », les coûts de transformation restent stables. Et également sauf variations conjoncturelles, comme le passage du suremploi au sous-emploi, ainsi que l'illustre la courbe (ρ_s, s) (ci-dessous-ajoutée par nous-RF)



L'auteur souligne finalement l'originalité de son approche : *le renouveau du modèle concurrentiel traditionnel couplé à l'hypothèse de transformation*. Il réfute le jugement faux sur les disparités qui rapporte celles-ci à l'autonomie des firmes (Stockel-Fizaine – 1974), puisque dit-il l'absence d'autonomie (interdépendance des firmes selon la TTMO) a les mêmes effets.

La relecture de la théorie institutionnaliste (ou TI) par la TTMO

Un exposé delà théorie institutionnaliste de la détermination des salaires précède deux réflexions sur celles-ci : La première, sa portée empirique ; la seconde, la relation forces de marché et forces institutionnelles.

Les salaires selon la TI sont déterminés en considérant un cycle de production – vente (à peu près inspiré de Marx, selon nous), où l'étape de la vente est primordiale, comme suit :

Production → Vente → Répartition de la valeur entre les facteurs

Le produit de la vente est plus ou moins important selon la structure du marché et les

méthodes de mesure (*capacité à payer, degrés de rentabilité...*).

La répartition dépend quant à elle du rapport de force entre parties. Et une partie gagne si : elle est unie, désunit l'autre, ou lui fait subir un coût. Donc employeurs et salariés possèdent leurs propres avantages : degrés de concentration de l'industrie (employeurs), syndicalisation (salariés).

Sur cette base s'est constitué un tissu de la TI, avec de nombreuses variantes. Toutefois un schéma synthétique, inspiré de Levinson (1967), P. 182, résume les relations entre les variables (socioéconomiques) de la TI, et montre immédiatement les difficultés théoriques : complexité et évaluation empirique douteuse. Pourtant existent des travaux institutionnalistes à vocation empirique.

Le jugement d'ensemble de ces travaux empiriques, par NV, est celui de *l'ambiguïté des résultats*. Ainsi c'est par *compromis* entre marché et institutions, ou utilisation alternative des deux théories (TI et traditionnelle), que les écarts sont constatées :

Si pénurie durable → forces du marché

Si sous-emploi → forces institutionnelles (Minimas).

La contribution représentative est ici celle de R. Raimon relative aux écarts de salaires inter catégoriels. D'autres contributions cherchent les facteurs explicatifs (voir P.183), débouchant sur de faibles résultats dus à l'autocorrélation des facteurs.

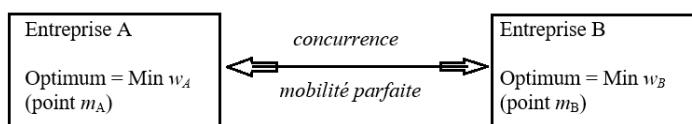
La contestation de la TI par NV est finalement que :

« *L'argument du sous-emploi est dès lors relativement erroné : pour être opérantes (c'est-à-dire créer des écarts ou une hiérarchie des salaires), les forces du marché ne nécessitent ni suremploi, ni plein emploi ; la pression concurrentielle engendrée par les écarts de salaire entre entreprises existe même en sous-emploi car la sanction principale d'une mauvaise position salariale est la rotation de la main d'œuvre et son coût* » (P. 184). Ce qui détruit la méthode alternative exposée plus haut. Reprenant les variables supposées par la TI (ex : degrés de concentration etc...), NV montre que ce sont les deux forces qui expliquent leur corrélation avec le salaire. Le « pourquoi ? », évité par les institutionnaliste est l'existence « *d'un vieux problème de l'articulation des deux forces* ».

Comment la TTMO articule « forces du marché » et « forces institutionnelles »

Le problème de l'articulation a selon l'auteur « *une importance capitale* ». Il veut montrer, contre les conceptions existantes des deux forces, dites alternative ou additive ou indépendante, « *la fécondité de leur fusion* ».

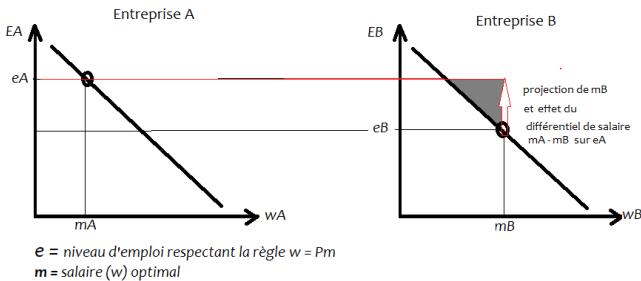
Son raisonnement part d'une illustration simplifiée de la détermination du niveau microéconomique d'emploi, suivant la règle néo-classique de l'égalisation du salaire (w) à la productivité marginale (Pm), appliquée à deux entreprises concurrentes. La note 1 P. 186 rappelle que dans ce cadre, c'est la concurrence entre offreurs de travail (les salariés) qui détermine le salaire optimal sur le marché. Soit :



Le graphique suppose au départ $wB=mB$ tel que $mB > mA$, situation avantageuse pour B avec pour niveau d'emploi eB .

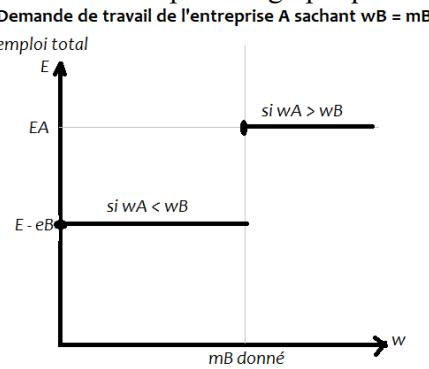
Réponse de A : il existe eA tel que $E_B = e_B$, sachant la main d'œuvre mobile. D'où la courbe théorique de demande d'emploi par A :

Détermination du niveau d'emploi optimal suivant la règle $w = Pm$ pour deux entreprises concurrentes, avec mobilité parfaite du travail



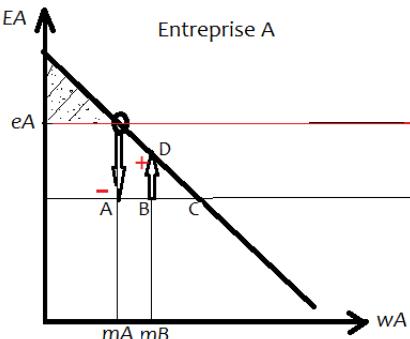
Les variations du niveau de l'emploi de A dépendent de plusieurs circonstances liées au niveau de main d'œuvre disponible.

Si $w_A > w_B \rightarrow E_A$ augmente (embauches) et Si $w_A < w_B \rightarrow E_A$ croît mais dans la limite de la main d'œuvre disponible ($E - e_B$). Ces deux conditions s'expriment graphiquement :



Par ailleurs jouent les circonstances conjoncturelles.

En situation de sous-emploi ($E - e_B > E_A$) (forte disponibilité en main d'œuvre). Plusieurs niveaux e_A possibles avec un salaire minimal $< m_A$ (à gauche de m_A – zone hachurée – dans le graph ci-dessous).



En suremploi il existe deux solutions dénommées dans le graph, (e_A^-) et (e_A^+).

Sol 1 : e_A^- si l'entreprise accepte de produire en sous capacité au salaire m_A (point A du graph)

Sol 2 : e_A^+ sinon. En augmentant son salaire (de ε , soit $w = m_B + \varepsilon$) elle attire la main d'œuvre de B (point D du graph)

Le choix de la solution dépend du profit, dont la fonction est :

$\Pi = RT - CT$ avec $CT = CV + CF$ et $CV = w$. Sa surface est représentée par deux aires à comparer :

Si Sol 2 : aire de profit = $BCD = \pi_2$

Si Sol 1 : aire de profit = $Am_ABm_B = \pi_1$

L'entreprise choisit la solution correspondant au Max π .

Toutefois, dans le cadre néo-classique, ce choix entraîne une réaction de B, et donc une « spirale concurrentielle », ceci jusqu'à l'équilibre au point d'égalité salariale

$$w^* = \bar{w}$$

Ces possibilités étant données, la détermination des salaires semble plutôt relever d'une conception alternative des forces, soit :

Conjoncture	sous emploi excédent de main d'œuvre	sur emploi rationnement des firmes
forces		
forces institutionnelles	actives	
forces de marché		actives
Pourquoi ?	Mobilité de la main d'œuvre limitée aux salaires élevés Sinon w_{Min} institutionnel	prévalence de la Maximisation du profit

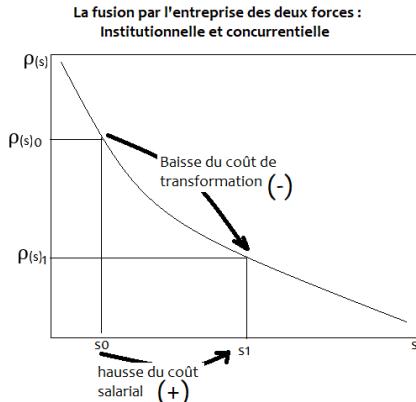
La conception alternative connaît deux limites :

-la négligence du coût de rotation. Car seul l'aspect quantité (de main d'œuvre) est considéré, et non la qualité (selon l'expérience)

-le raisonnement sur les forces institutionnelles réduit celles-ci aux seuils minima (w_{Min}). D'où une rigidité supposée des rapports entre salaires intra catégoriels, qui obéit le jeu de la concurrence (variation

des salaires). Mais en fait, les entreprises sont contraintes par le marché, de recouvrer cette liberté salariale par des moyens tels que : changement des cotations de postes, glissement des salaires, travail temporaire....

Une entreprise en situation défavorable calcule l'avantage entre : glissement général et baisse du coût de transformation, c'est-à-dire compare les coûts respectifs des deux mouvements décrits ci-dessous. Ce faisant elle fusionne les deux forces.



Les solutions à cet arbitrage remettent en cause les conceptions existantes.

La conclusion au chapitre permet à l'auteur d'expliquer la *montée de la thèse des forces institutionnelles*. Un impasse importante de la théorie traditionnelle en est la cause : sa conception quantitative, qui suppose une corrélation entre salaire et niveau de l'emploi, et donc la précarité des disparités salariales dans un environnement où les écarts sont pourtant *fatals, stables et durables*.

La concurrence peut pourtant être sauvegardée, malgré cette impasse, en affirmant que :

- les écarts sont indépendants du niveau de l'emploi, et liés au taux de rotation (donc au degrés de spécificité des emplois),

- l' « Investissement » (celui de la TKH) n'est valorisé que de manière *extrinsèque* (résultat de la concurrence), et non *intrinsèque* (résultat, soit de la substitution technique, soit de la maximisation du profit). La thèse alternative, en particulier, néglige la permanence des forces institutionnelles, lesquelles « *s'entremêlent* » (analytiquement dans les modèles) de façon « *délicate* » aux forces du marché.

Le problème de la résolution pratique des pénuries catégorielles demeure, de même que celui des conséquences des solutions adoptées sur l'équilibre macroéconomique.

Chapitre 6 : La TTMO et les relations macroéconomiques entre niveau de l'emploi (N), production (Y) et prix (P)

Ce chapitre est le complément « macroéconomique » à la TTMO, théorie microéconomique du fonctionnement du marché du travail. Qu'il apporte cette dernière à l'analyse macroéconomique, et comment intégrer à la TTMO les incidences des variables macroéconomiques.

C'est ici que l'on trouve exposés les grands modèles et lois théoriques, tels que la théorie keynésienne, la TCS, la relation de Phillips, la loi d'Okun.

L'auteur rappelle tout d'abord comment l'analyse économique est passé d'une ignorance du rôle du marché du travail (soumis aux forces macroéconomiques) à sa reconnaissance.

Après 1929, l'attention à accorder à la demande *effective* (qui gouverne l'emploi) a occulté le marché du travail. Mais, celui-ci est réapparu dès lors que les problèmes de main d'œuvre ont été l'objet de « politiques actives » (chômage, pénuries catégorielles...). Les pénuries catégorielles ont constitué la question prioritaire. Les deux réponses données sont celles de la TCS, et celle de la courbe de Phillips. L'auteur les présente et les reconsidère tour à tour.

La TCS reconcidérée

Dans une situation proche du plein emploi où sévissent des pénuries catégorielles, leur résorption est selon la TCS réalisée en deux temps :

- 1-surenchère salariale

- 2-substitution technique pour économiser l'emploi surenchérit au profit d'autres

➔ baisse de l'offre (ou NO⁻)

Réaction de la demande qui s'adapte par auto transformation aux emplois à salaires élevés

➔ Hausse de la demande (ou ND⁺)

Le résultat (NO⁻ - ND⁺ < 0) forme le chômage structurel : *la pénurie d'une catégorie de main d'œuvre a pour conséquence le chômage des autres catégories*. La théorie correspondante s'affirme donc, dans le cadre néoclassique, comme une alternative à la TTMO.

L'auteur souligne d'emblée trois insuffisances théoriques :

- L'automaticité supposée de la substitution technique
- Le caractère hypothétique de l'auto transformation
- La complémentarité des facteurs (K,L) alliée à la rigidité de la structure des actifs, exclut l'hypothèse d'une efficacité de la surenchère salariale

Et, pour mieux démontrer la validité de la TTMO, il expose un modèle formalisé de la TCS à l'aide de l'exemple ci-dessous :

	I	II	Agrégation
MO observée	100	150	250
Si Coefficient technique imposé par le progrès technique	0,5	0,5	
Alors plein emploi(*)	100	100	200
Or plein emploi	100	150	250
Donc CS =	0	- 50	- 50

(*) le progrès technique économise la main d'œuvre

Le chômage structurel est donc l'excédent de main d'œuvre (-50) résultant des coefficient techniques rigides.

La formalisation du CS :

Soit $L_j = M_0 j$ pour $j = 1 \text{ à } 2 \rightarrow L = \sum_{j=1}^2 L_j$

U_j = coefficient d'emploi de la catégorie j , rigide

k = Indice de la catégorie à emploi rare = L_j/U_1

Le plein emploi autorisé (ou MaxN) est : $\sum_{j=1}^2 \frac{U_j}{k} L_k = (0,5 + 0,5) \times 100 = 100$ pour chaque catégorie

D'où la formule du chômage structurel $CS = \sum_{j=1}^2 L_j - \left(\sum_{j=1}^2 \frac{U_j}{k} L_k \right) = 250 - 200 = 50$

Les hypothèses (L fixe et coefficients rigides) rendent *incompressible* le chômage, ou *structurel*. L'ajustement par l'offre et la demande étant impossible, le CS ne peut être résorbé par *une relance de la demande* (remède traditionnel).

Ce point de vue entraîne celui du « *biais systématique du progrès technique* », dont l'effet est la hausse continue des niveaux de qualification, pour une main d'œuvre sans réponse.

L'incapacité de la concurrence a pour opposé la pratique nécessaire de politiques actives de main d'œuvre. Cette nécessité a généré une controverse, sur les effets du progrès technique : Doeringer et Piore, ainsi que les théoriciens de la déqualification résultant du progrès technique, ont contesté l'idée d'une hausse des qualifications et du niveau d'étude, consécutives au progrès technique.

La TTMO, en expliquant la résorption des pénuries catégorielles est une réponse directe à la TCS. Même sous l'hypothèse de rigidité (structure des actifs et complémentarité des facteurs), un ajustement entre les structures (offre et demande) est rendu possible par la préférence des entreprises pour l'*allo transformation* et non la substitution technique.

La résorption des pénuries catégorielles : Les mécanismes de la TTMO

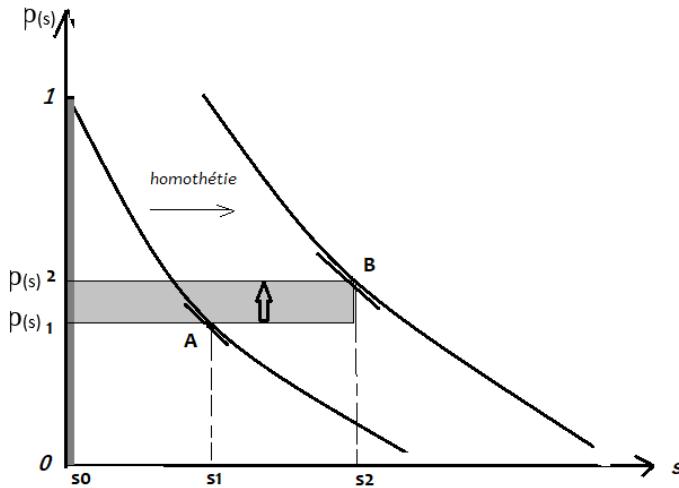
Ce paragraphe est également résumé en Conclusion de l'ouvrage (P.204-205)

La résorption des pénuries catégorielles (déjà traitée aux chapitres 3 et 4) est réalisée par plusieurs moyens, tels ceux envisagés par Doeringer et Piore, ou Livernash – de a à g-

- a) Surenchère salariale
- b) Redéfinition des tâches catégorielles
- c) Vacances de postes
- d) Heures supplémentaires
- e) Réallocation interne du travail

- f) Modifications de : standard d'embauche, recrutement et sélection, formation et apprentissage
- g) Sous traitance et ETT (travail temporaire)

L'auteur considère la surenchère salariale (a) comme la réponse privilégiée dans un monde concurrentiel. Il le démontre par le déplacement de la courbe (p_s) et la nécessaire modification du taux de salaire



Soit pénurie catégorielle → embauches en hausse après épuisement des ressources « jeunes » et non expérimentés → hausse de $Rhô$ → déplacement de la courbe avec homothétie (expliquée en note 1 P. 198) → déplacements de A à B avec surenchère générale, mais sans réduction de la pénurie ($Rhô$ croissant).

Les moyens qui jouent à réduire les pénuries sont ceux qui diminuent les besoins en main d'œuvre :

- 1- Puisque hausse des charges salariales, alors choix de b) ou c) (cf ci-dessus), et non substitution technique. Ce qui laisse la production inchangée à court terme, tandis qu'à long terme les plans sont à réviser. Une autre solution sont les heures supplémentaires. Alors $Rhô$ peut décroître, traduction d'une réduction limitée de la pénurie, et ne concernant pas toutes les entreprises.

Trois raisons expliquent que des *entreprises décrochent de la surenchère* :

- 1-Acceptation du taux de rotation élevé et du rôle *d'entreprises introductives* (transformation majeure).
- 2-Gel des salaires des entreprises du bas de l'échelle, pour lesquelles le coût de rotation est peu couteux.
- 3-Pressions institutionnelles internes et rigidité de la structure des salaires

La conséquences est l'ajustement de l'offre et de la demande, sachant des entreprises désormais devenues « *centre de formation* ».

La réduction des pénuries peut aussi prendre la forme de la réallocation interne des postes, soit par promotion interne, ou externe (appel à la main d'œuvre externe).

Et également la forme sous traitance ou ETT. Dans ce cas, l'entreprise recouvre la liberté salariale et évite la modification de la hiérarchie de salaires.

Il y a donc, dit l'auteur, opposition entre la TCS *pessimiste* (substitution technique fatale), et la TTMO, *optimiste* (possible *plasticité des actifs*).

Toutefois, l'ajustement ayant eu lieu « *les entreprises sont dans une situation douloureuse* » :

- Le salaire sans pénurie est inférieur au salaire avec pénurie pour certaines (voir graph ci-dessus : $s_2 > s_1$)
 - Le coût de rotation pour les *entreprises introductrices* est élevé.
- Ce qui explique l'existence d'autres remèdes, dont l'interventionnisme.

Transformation – inflation – et stagflation

Courbe de Phillips, Quasi fixité selon Oi, Loi d'Okun et « torsion de Harrod »

Après Keynes, le marché du travail retrouve sa fonction de variable active dans l'équilibre macroéconomique, avec les travaux d'Almarin Phillips, en particulier la *courbe de Phillips*.

L'objet de la courbe de Phillips s'énonce simplement : pourquoi (ΔN^+) ou $(\Delta \text{chômage}^-) \Rightarrow \Delta w^+ \text{ et } \Delta P^+$. C'est-à-dire pourquoi la hausse concomitante de l'inflation et du chômage, ou *stagflation*.

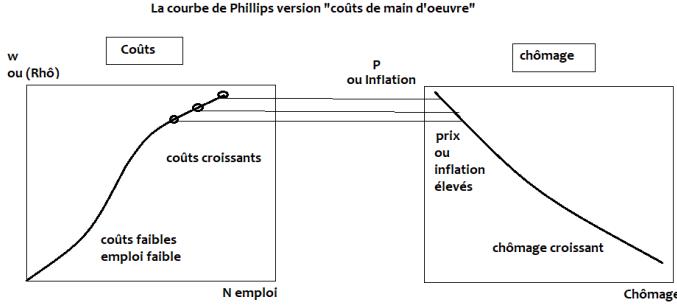
Lien entre TTMO et courbe de Phillips

On peut pour l'analyse assimiler le niveau du taux de chômage à celui des pénuries catégorielles, en faire un indicateur. Et, si ce taux diminue, les surenchères concurrentielles croissent et donc les salaires nominaux. Toutefois, selon Doeringer et Piore, les coûts de main d'œuvre ne sont pas réductibles aux salaires seuls. En considérant les coûts de transformation, on est conduit à deux constats

-les coûts de rotation sont fonction du stock et non des flux de chômage.

-Mais dans l'hypothèse d'un niveau faible de chômage, ces coûts sont fonction des *pénuries catégorielles*. Ce sont alors *les coûts de transfert vers les marchés tendus*, qui sont fonction du flux de chômage.

Il existe donc une *liaison* « Chômage-coûts », mais qui ne prévaut qu'en pleine capacité (proximité du plein emploi), dont l'illustration pourrait être



Le dépassement de la courbe de Phillips par la TTMO : Quasi fixité du travail et Loi d'Okun

L'intérêt de la TTMO, relativement à la relation de Phillips est d'expliquer le remède à l'insuffisance de la demande globale.

NV montre tout d'abord qu'il rejoint la thèse de Walter OI (« *Labor as a quasi fixed factor* » - 1962).

Un niveau insuffisant de la demande globale modifie les plans des entreprises, de telle façon que la baisse entraînée du niveau de l'emploi (ΔN) ne se réalise pas au même rythme que celle de la production (ΔY). Les anticipations optimistes des entreprises sur la reprise en sont la cause. La conséquence est la hausse du coût moyen (CM) et donc les risques inflationnistes.

Soit la thèse de W. OI : $(\Delta N) < (\Delta Y) \rightarrow (\Delta CM)$ et inflation

NV détaille la hausse des coûts, en CT (coût total) = coût salarial (w) + coût de *transformation*

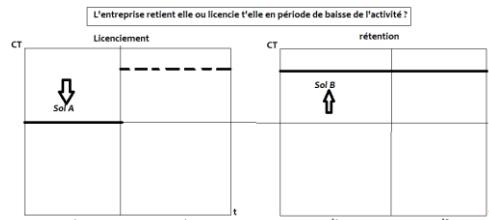
Et déduit deux réactions possibles :

Sol A : licenciements puis avec la reprise, embauches

Sol B : maintien du niveau de l'emploi N

Deux graphiques (P.206) illustrent ces cas. Le graph des deux solutions (graph 1), et celui de la relation entre N et Y (Graph 2).

Graph 1



Le choix A ou B, dépend de la définition de CT (le coût total de main d'œuvre).

Si $CT = w$ les coûts salariaux seuls, le choix rationnel est Sol A

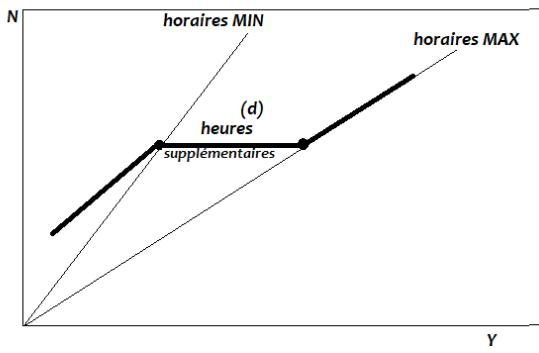
Si $CT = w + \text{coûts de transformations}$ en t_2 , Sol B peut être préférée. La main d'œuvre conservée non seulement est qualifiée (ou transformée), et de plus son licenciement serait coûteux au sens juridique (le rappel des dispositions juridiques est donné P.207 note 1).

La tendance à retenir la main d'œuvre est dans ce cas le choix rationnel. D'autres causes la renforcent.

Il s'ensuit qu'à court terme, apparaît une courbe liant : N (le stock de main d'œuvre) et Y le niveau de production. C'est le graph 2.

Graph 2

Relation entre stock de main d'œuvre employée et niveau de production dans l'hypothèse d'un facteur travail quasi fixe



Lecture

Horaires MIN : variation de Y avec horaires réduits au minimum.

Horaires MAX : variation de Y avec horaires réduits au maximum.

Heures supplémentaires : variations de Y due à la variation des horaires sans embauche.

En gras : la courbe (N,Y) avec (d) le recours aux heures supplémentaires

On déduit de la courbe (différente selon l'entreprise, et accentuée par les pressions institutionnelles) que de manière générale *les entreprises ont tendance à faire du travail un « facteur quasi fixe »* (segment (d) du graph). La plus grande stabilité d'emploi étant celle des emplois à forte composante spécifique.

Ce faisant ce processus microéconomique de *rétention* de la main d'œuvre, lorsque baisse l'activité, confirme la loi, plus générale, d'OKUN (ou « *Okun's law* » de Arthur Melvin Okun : . "Potential GNP, its measurement and significance" – 1962).

L'énoncé de la loi : « *Une réduction d'un point du taux de chômage entraîne une hausse trois fois plus rapide du PNB* » ou « *une hausse de 1 point du PNB entraîne une baisse trois fois moins rapide du taux de chômage, partant d'un faible niveau du PNB* ».

Sa traduction en termes de -récession-reprise- :

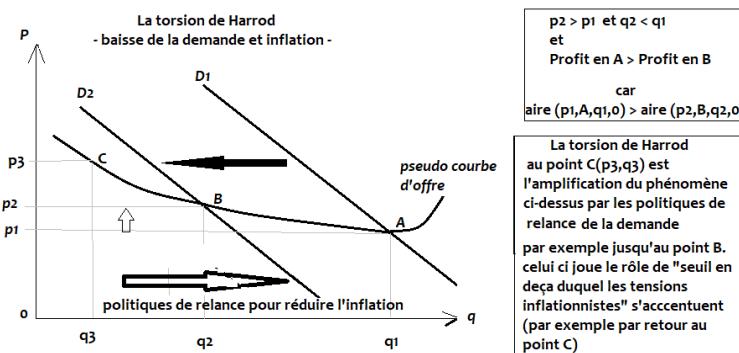
-récession (ou faible PNB) → rétention de la main d'œuvre spécialisée → baisse de N < baisse de Y

-reprise (hausse du PNB) → faible embauche de En situation de concurrence main d'œuvre spécialisée et ponction dans la « réserve » constituée supra → hausse de N < hausse de Y

Traduction à laquelle s'intègrent aussi les « cycles de productivité ».

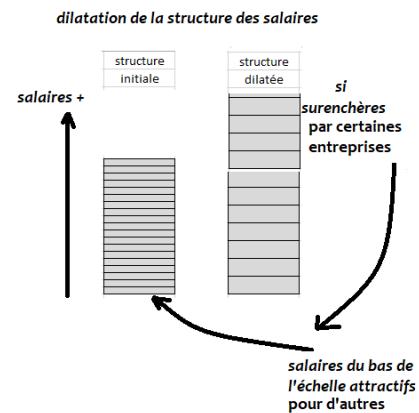
En référence au deux graphiques, la loi d'Okun signifie donc : (graph 1) si récession alors Sol B, et si reprise, alors (graph 2) la partie horizontale (d) ou fixité du facteur travail.

Une conséquence de la quasi fixité du facteur travail est la quasi fixité des coûts de main d'œuvre à court terme. D'une part, du fait de l'expansion (ou reprise), et d'autre part du fait de la rétention (en récession). La hausse des prix, observée alors par la courbe de Phillips, n'est pas vraie en situation de concurrence, mais en situation monopolistique (hausse des prix et baisse de la demande). La réduction des tensions inflationnistes par une politique de régulation de la demande, ne fait qu'amplifier cette hausse des prix. Ce phénomène est connue sous le nom de « *torsion de Harrod* » et il est dû au *degrés de concentration de l'économie*. Il agit de même en situation de récession (hausse des couts fixes). Aussi dit l'auteur, passe-t-on de Charybde en Scylla. L'illustration ci-dessous est celle de la hausse des prix en situation de monopole (passage de A à B), et l'amplification de Harrod au point (de B à C).



La conclusion du chapitre 6 résume les enseignements de la TTMO sur l'équilibre macroéconomique. La réponse de la TCS au rapport entre ΔN et ΔY est le blocage de l'économie sous le plein emploi du fait de la rigidité des deux structures (main d'œuvre et emplois proposés). Il s'ensuit que les politiques de soutien de la demande sont inefficaces.

Pour NV, il n'en est pas de même des politiques actives, lorsqu'elles promeuvent la transformation générée par la concurrence. La réalimentation permanente du marché en main d'œuvre par la transformation, assisté ou non par les forces institutionnelles, permettent la résorption des pénuries catégorielles. L'auteur fait surtout cas du phénomène de *dilatation de la structure de la main d'œuvre* (schéma ci-dessous, ajouté par nous RF) produit par les surenchères salariales. Sa conséquence est de rendre attractifs les *bas salaires* et donc la *transformation de la main d'œuvre externe*. Ce que les forces institutionnelles peuvent appuyer en rigidifiant les bas salaires.



Chapitre 7 : La TTMO et le dualisme du marché du travail (DM)

La TTMO, révision du modèle classique de la concurrence dans les chapitres précédents, se complète ici par une réinterprétation du modèle dualiste du marché du travail.

C'est donc à un réexamen de ce dernier auquel nous sommes conviés.

L'introduction expose brièvement la définition du dualisme, ainsi que sa réinterprétation par la TTMO.

On sait que la théorie dualiste est née aux USA, du constat suivant lequel le marché du travail serait composé de deux parties distinctes selon les niveaux de salaire et les taux de chômage d'un côté et les différences raciales de l'autre. Son exposé se situe à l'origine dans le travail de M. Piore : « *On the job training in the dual labor market : public and private responsibilities in on the job training of disadvantaged workers* ». La citation de référence (cf. P.213) étant celle des deux marchés *primaire et secondaire*, résumée sommairement ci-dessous :

marché primaire	marché secondaire
emplois stables	population urbaine
rémunérations élevées	pauvre
avancements aisés	aucun des avantages
réglementation équitable	du marché primaire
	taux élevés de chômage
	rotation importante
	liens avec l'assistance

L'auteur mentionne les nombreux travaux menés notamment aux USA et en France, qui corroborent cette division dualiste (voir bibliographie, et note 3 P.213).

Dans ce chapitre dit l'auteur, « *La TTMO donne de ce phénomène une interprétation nouvelle* ». Elle consiste à rapporter ses causes à la concurrence sur un sous marché donné, dès que certains emplois sont dotés d'une composante spécifique.

La partition ci-dessus peut donc être lue comme partition entre : Emplois à forte composante spécifique et emplois à faible composante spécifique, en important la plupart des caractéristiques. Le marché secondaire

(donc les emplois à faible composante spécifique) étant celui auquel accèdent préférentiellement la main d'œuvre *jeune*, leur électivité au chômage en est accrue (insertion incertaine si sous-emploi, instabilité si crise). L'examen proposé dans le chapitre des politiques à destination des jeunes, atteste du dualisme.

L'argumentation du chapitre consiste à

- approfondir la présentation de la théorie dualiste, ainsi que les liens entre TTMO et dualisme
- étudier les politiques mises en œuvre pour contrecarrer les effets du dualisme sur la main d'œuvre jeune.

La théorie dualiste et la TTMO : redéfinition

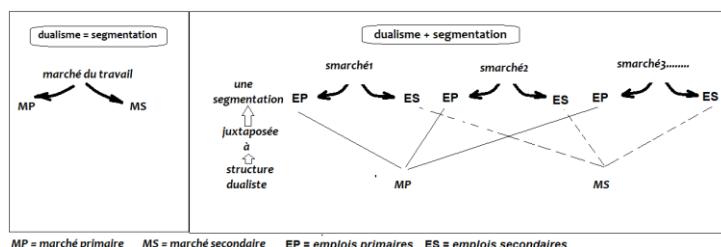
Il paraît évident que la théorie dualiste est en opposition à la théorie des avantages nets (TAN) (cf supra). Toutefois par *dualisme* les auteurs ne visent pas la même signification :

Chez les uns, le *dualisme* signifie abruptement *segmentation* du marché du travail en sous marché : primaire et secondaire. Segments opposés quel que critère que l'on considère

Interprété par la théorie traditionnelle, cette segmentation est considérée comme un « *défaut de communication entre les sous marchés* », et la recherche des causes de ce défaut a pu mener jusqu'à la reproduction sociale elle-même, comme le fit John Stuart Mill (des classes aux castes).

Chez les autres, le dualisme est une structure du marché superposée à celle de la segmentation.

Soit ces deux acceptations

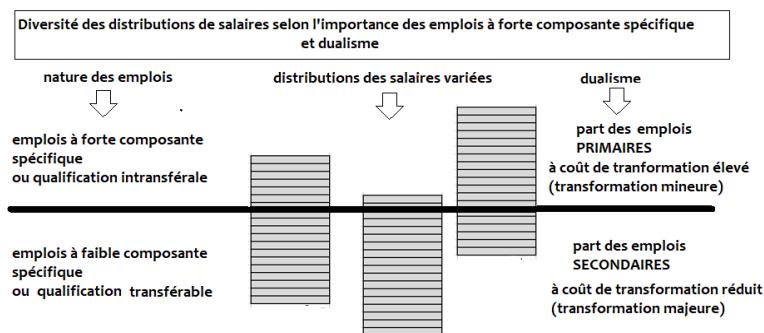


La TTMO est une thèse de la juxtaposition (schéma à droite). Elle fournit une explication des causes de la segmentation, et permet de comprendre le cloisonnements de groupes dans la partie basse (le marché secondaire), donc le dualisme lui-même.

Les causes ou fondements du dualisme de l'offre

La théorie dominante en France veut que le dualisme résulte du salariat lui-même. Par exemple M. Vernières invoque la « *volonté des employeurs à s'opposer aux conquêtes des salariés..* ». J. Magaud en fournit un exposé plus complet, résumé par : A côté des *vrais salariés* (gérés suivant des règles), l'entreprise essaie d'employer de *faux salariés* (hors institutions ou règles). Il y aurait des travailleurs « *in* » (sécurité de l'emploi), et d'autres « *out* » (travailleurs temporaires, vacataires, sous traitance...). La discrimination établie étant d'ordre purement institutionnel, les forces du marché sont exsangues.

NV réintroduit celles-ci. La bipolarisation de l'offre résulte selon lui de la concurrence. Ce qui a été largement établi précédemment (chap. 3 et 5). Les emplois selon la TTMO sont positionnés dans un sous marché par le « *coût de transformation correspondant à la reproduction des qualifications spécifiques à cet emploi* ». La partition de la TTMO étant alors, suivant la nature des emplois et la distribution des salaires (schéma résumé par nous RF) :



Il a été également suggéré plus haut qu'une conjoncture de récession avec anticipation favorable, montre l'autre avantage des emplois (MP). La tendance à la rétention pour les emplois à forte composante spécifique avantage les détenteurs. Par contre les travailleurs (MS) voient leurs effectifs dégonflés.

De plus, la coexistence de (MP, MS) accentue la stabilité des emplois (MP). Les titulaires de ces emplois sont protégés du fait des *avantages non monétaires de leur emploi* (conditions de travail etc...) facteurs d'une moindre rotation. A l'opposé les travailleurs (MS), ne bénéficient d'aucun compensation.

NV appuie ainsi, avec la TTMO, l'opposition entre les deux partie du sous marché (MP et MS).

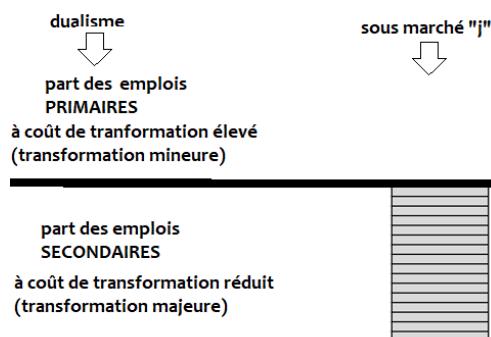
Dualisme et TTMO : opposition ou complémentarité ?

Des divergences existent, qui atténuent la similarité apparente.

Le dualisme de la théorie institutionnaliste a été présenté plus haut comme le moyen de dévier des règles négociées. Les réactions des salariés sont donc facteur du classement des emplois, tels qu'en fin de compte, c'est la discrimination qui segmente les emplois. Et, il est admis que les limites de la croissance des emplois (MS) sont à étudier en termes de *cohésion sociale*.

A l'opposé, la TTMO, fait de la particularité intrinsèque des emplois, le seul critère de division. Et (voir schéma ci-dessus) la frontière entre MP et MS est l'importance de la transformation associée à chaque emploi. Aussi, une entreprise peut-elle, pour une catégorie de main d'œuvre, appartenir à la partie haute ou basse. Ou bien être traversée par la frontière (MP,MS).

Donc la nature des emplois et leur degrés de spécificité sont les critères essentiels de la définition du dualisme. Et l'existence de sous marchés secondaires n'est pas impossible, tel que par exemple (pour compléter le schéma précédent):



En ignorant ces critères, dit l'auteur, on introduit une confusion dans la définition du dualisme. Il trouve cette confusion chez Piore lui-même (voir P.220). Chez Piore, le dualisme est constitué par les segments eux-mêmes, alors qu'en fait il traverse les sous marchés. Tout sous marché pouvant être dualiste (ou non) si des pressions concurrentielles

s'exercent sur une structure des emplois divisée selon le degrés de spécificité.

Pour concrétiser ce point de vue, l'auteur s'en réfère à l'interdépendance des mécanismes de la concurrence et ceux des pressions institutionnelles.

Le jeu des forces institutionnelles tend à généraliser les garanties dont bénéficient les emplois à forte composante spécifique. L'autonomie de décision salariale de l'entreprise peut s'en trouver réduite, voire sa capacité à gérer le niveau de ses emplois. Les moyens pour recouvrer la « *liberté perdue* » sont : la sous traite ou le travail temporaire. Alors elle peut pratiquer la surenchère vers le haut (si concurrence) ou le bas (sMin<s institutionnel), et « *recycler les emplois à faible composante spécifique* » dans les emplois secondaires.

Il en résulte un « *double marché du travail* » sous la forme :

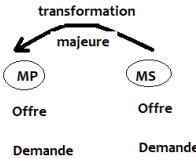
- d'un « *marché institutionnel* » (protections, règles, négociations collectives) qui concernerait selon Magaud cité par NV, 80% de la population active,
- d'un marché hors institution dénué de garanties.

Dans ces conditions conclut l'auteur : « *La position désavantagée des uns est la “rançon” des avantages concédés aux autres* » (P.222).

La question du dualisme de la demande d'emploi

La condition d'une segmentation, à la Piore (ci-dessus) serait la bipolarisation des deux côtés : offre et demande. Et si le passage des emplois secondaires aux emplois primaires exigeait une transformation majeure. Alors la segmentation serait bien du type : MP-MS.

Bipolarisation totale
= segmentation



Mais il existe deux conceptions extrêmes du dualisme :

- La théorie de la *queue* (*ou file d'attente*), représentée notamment par les travaux de Lester C. Thurow (*« Investment in human capital »* - 1970).
- La théorie de la segmentation dualiste (celle du schéma ci-dessus)

Pour la théorie de la queue, la différence au sein de la main d'œuvre (EP-ES) n'existe pas.

Ainsi, l'insuffisance d'emplois dits primaires instaure-t-elle simplement une *file d'attente*, telle que *tout travailleur secondaire (ES)* peut y accéder. Selon les lois de probabilité (modèle de Poisson) les chances d'y accéder sont égales pour tous. Toutefois, selon les *lois du hazard*, une partie peut être cantonnée dans les emplois secondaires (ES) à vie.

La révision de la *théorie de la queue* par la TTMO consiste à rappeler que la demande est continuellement différenciée. Notamment, l'emploi des nouveaux entrants est réalisé *dans la partie basse du sous marché* (acquisition de l'expérience), même si du point de vue du travailleur cette insertion est pensée comme transitoire. En outre, les employeurs considèrent comme inexploitable un segment de la demande, naturellement versé dans les emplois secondaires (et recruté par les ETT selon les travaux de Moore, ou Caire). Segment que les théoriciens dualistes mettent, par opposition à la théorie de la queue, en valeur, eu égard à son importance quantitative. L'embauche de cette partie dans les emplois primaires pose aux employeurs des problèmes d'instabilité, liée à des traits culturels caractéristiques, ou naturels (retrait d'activité des femmes). Ainsi privilégient ils le choix selon les critères : âge, sexe, race, cursus professionnel, renforçant la segmentation.

Lester C. Thurow considère cette main d'œuvre comme *non homogène*, et différenciée selon *la capacité d'apprendre*, laquelle entraîne un coût de reproduction des qualifications variable. Sa suggestion (aussi celle de la TTMO) est la *sélection dans la queue*, des candidats *dont les frais de transformation sont réduits au minimum*.

NV en conclut qu'il peut donc exister une *demande d'emploi secondaire* telle que stipulée par Doeringer et Piore. Cette demande prendrait alors deux formes allégoriquement désignées par NV :

ES *purgatoire* : la demande selon la théorie de la queue

ES *enfer* : la demande selon la théorie dualiste.

Toutefois, avec Doeringer et Piore on reste loin de la TCS (théorie du chômage structurel).

Le dualisme qu'ils décrivent est tel que « *le fonctionnement de l'économie capitaliste (le) produit et s'en accommode parfaitement* » (P.225). Et qui peut devenir « *un problème social ou politique* ».

Au-delà, il suffit que s'instaure un sous-emploi durable, pour que surgissent des problèmes de cette nature. Phénomène perceptible, selon l'auteur, dans la concentration du chômage sur les classes d'âge jeunes, et auquel il réserve la fin du chapitre 7.

Chômage des jeunes, dualisme et politiques spécifiques

Comprendre le phénomène du chômage des jeunes, résultant à la fois du quasi plein emploi et du sous-emploi, nécessite un retour aux sources de la *sélectivité* ou *électivité au chômage*, des jeunes.

Trois critères permettent ce retour aux sources :

- 1) La loi des queues en période de sous-emploi et le différentiel des taux des entrants et des travailleurs licenciés
- 2) L'inexpérience aux yeux des employeurs

- 3) L'accès quasi interdit à *la forteresse* (de nous :RF) de *la transformation mineure* (sur le tas), et donc le cloisonnement dans le marché de la main d'œuvre banale.

Au total l'électivité résulte des difficultés d'insertion, accentuée par une mauvaise insertion. Le phénomène est d'ampleur : 1 jeune sur 30 est frappé en 1968, et 1 sur 7 une dizaine d'années après (1977). La mauvaise insertion jouant le plus souvent (fin de contrats d'intérim).

Les dispositifs de lutte d'envergure à partir de 1971 sont examinés. De la loi du 16 Juillet 1971 (stages 16-18 de préformation) au Pactes (1, puis 2 et 3) pour l'emploi des jeunes de juillet 1977, en passant par la loi Sabatier (1976) et les CEF (contrats emploi formation) de mars 1976.

Le but est, grâce à une politique de transformation adéquate, de rééquilibrer les chances entre les catégories d'actifs. La main d'œuvre jeune doit être munies des deux atouts : la connaissance formelle, et un début d'expérience. Les dispositifs utilisent des techniques variées : action sur la demande, pénétration dans le calcul économique des firmes, « dumping » au profit des jeunes...

Dans cette dernière, la réduction du coût réel d'utilisation de la main d'œuvre (donc transformation amoindrie) doit conduire à préférer les jeunes lors de vacances de postes.

Mais selon NV, le taux global d'utilisation des ressources humaines, n'est infléchit que de manière artificielle.

S'inspirant des résultats des Pactes, il montre que les résultats mesurés en termes d'accès au marché primaire, sont maigres , relativement à l'ampleur des stagiaires.

Conclusion au chapitre 7

La liaison « taux de rotation-salaire-main d'œuvre embauchée » permet à l'auteur d'affirmer que la tendance au *dualisme est endogène au fonctionnement du marché du travail*. Les pressions institutionnelles peuvent en *modifier l'apparence*.

Le dualisme est ce moyen qui permet à l'entreprise de renouer avec la liberté, permise par un *double marché du travail*. La similitude de cette proposition avec celle de la discrimination, n'est que formelle. Car, la notion de double marché est ambiguë, puisque en situation de pénurie (ou tension de suremploi), existe une mobilité MS vers MP. L'auteur reconnaît cependant qu'en sous-emploi, le chômage se concentre sur les travailleurs secondaires et les jeunes entrants. Ces derniers ont certes pu bénéficier de mesures parfois efficaces pour enrayer leur électivité au chômage. Mais, dit NV, c'est le dualisme qu'il s'agit d'atténuer, afin « *d'équilibrer le poids du chômage entre générations* ».

Conclusion Générale

L'auteur présente sa TTMO qui est une *théorie du marché de l'emploi combinant deux paradigmes* :
-*la concurrence* : walrasienne, mais par opposition à l'approche traditionnelle, les salaires sont ici déterminés par la *productivité marginale du travail* (à la manière de Wicksteed), et non par l'équilibre de l'offre et de la demande,

-*l'allo transformation*, par opposition à l'auto transformation supposée par la TKH. Elle signifie que la main d'œuvre est fabriquée par les entreprises (formation professionnelle, formation sur le tas).

Il s'agit donc d'un nouveau paradigme.

La conclusion générale réexpose de manière magistrale la démarche suivie au cours des 7 chapitres, et en élargissant la réflexion, donne sa place à la TTMO dans la pensée économique.

Tout commence avec les impératrices de l'analyse traditionnelle, révélées par les études empiriques après 1945. Sont mis en évidence les trois faits suivants :

- Il existe des disparités salariales (et non égalité des salaires)
- le marché du travail est dualiste (et non uniforme)
- les pénuries catégorielles sont résorbées (et non chômage structurel)

La théorie traditionnelle engendre deux idées contestées :

- celle de la théorie des avantages nets laquelle suppose l'uniformité du marché du travail
- celle d'une relation entre accroissement des salaires et accroissement du nombre d'emplois. Démentie par le rapport de l'OCDE de 1965.

Une réaction de rejet du modèle traditionnel se fit jour, justifié par l' *écart entre théorie et réalité* (Vernières-1974- Arliaud-1974-..). L'auteur centre la cause : « *Notre thèse est qu'il résulte, à titre principal, de la conception réductrice de la mobilité du travail adoptée par la théorie traditionnelle..* » (P.240). Cette théorie ne retient que le changement de lieu (mobilité comme *motilité*), et crée un milieu imaginaire que l'on a pu assimiler à un « *espace néoclassique qui exclut les disparités* » (J.P de Gaudemard cité par NV). Elle néglige le *changement de forme* d'emploi et de compétence (mobilité comme *malléabilité*).

Elle apparaît donc comme une vision traditionnelle dépassée, dans une époque de mutations et bouleversements, où la représentation du marché doit être reconsidérée.

La malléabilité du travail existe comme une mise en acte de la *transformation* de la main d'œuvre. Par conséquent la transformation appartient à la théorie ou lui est *endogène*. Deux courants de pensée nouveaux lui ont accordé une place :

-La TKH : elle juxtapose à la théorie néoclassique la transformation *côté demande* (auto transformation). L'agent principal est le demandeur d'emploi.

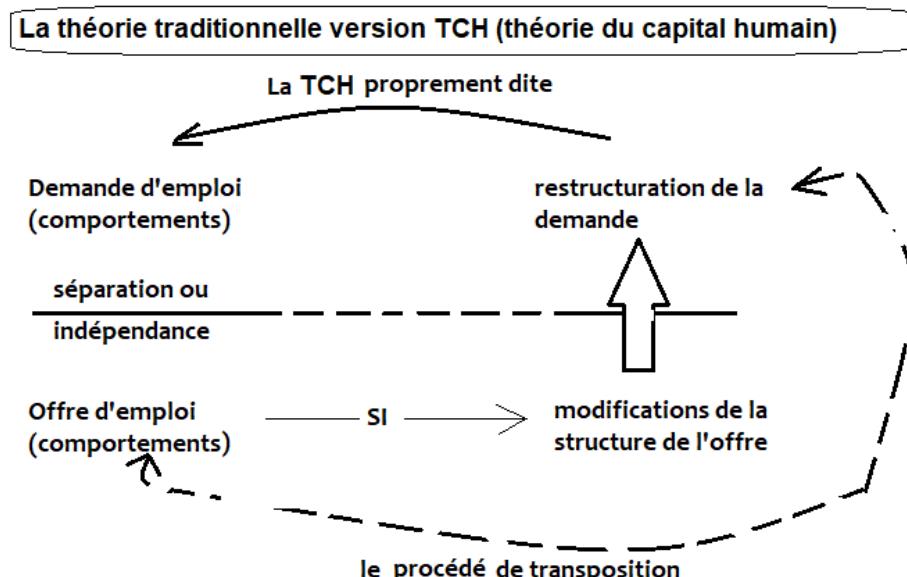
-La théorie des marchés internes : situe la transformation *côté offre* (allo transformation). L'agent principal est l'entreprise. La théorie des marchés internes (voir plus loin) prolonge l'institutionnalisme, mais néglige les pressions institutionnelles.

La TTMO est donc la combinaison de ces deux théories , car chacune rencontre des écueils.

Le renversement de la théorie du capital humain (TCH)

La TCH a fait l'objet de considérations critiques dans les chapitres précédents. L'auteur présente ici ses écueils tout en la resituant dans l'histoire de la pensée.

Les écueils sont principalement liés à l'objectif de la TCH, qui est de transposer dans la théorie traditionnelle le paradigme de l'auto transformation, suggérant une relation là où était une séparation, comme suit :



On lit donc que la main d'œuvre est censée assumer sa propre transformation, sur incitations du marché (modification de l'offre). Ce qui est la thèse principal de G.S Becker, qui distingue ce faisant deux types d'investissements en capital humain dénommés *spécifique* et *général*.

Nous avons fait remonter au chapitre 2, plus haut la présentation par NV de l'histoire de cette théorie (note 2 P.143).

De Walras à Becker, la transition est entre la définition par Walras du salaire comme *service du travail*, et l'assimilation par Becker du travail à un *capital reproductive*, auquel est accolé l'épithète *humain*.

On a vu qu'empiriquement, la TCH ne tient pas. La transposition (indiquée par la flèche dans le schéma ci-dessus) est infirmée par la réalité, et du même coup le haut du schéma : les entreprises non seulement restucturent leur offre, mais aussi parallèlement la structure de la demande.

Ce renversement des rapports offre/demande de travail est assimilable à celui réalisé par Galbraith pour la société de consommation, et dénommé *théorie de la filière inversée* : « du consommateur au producteur » à son contraire, « du producteur au consommateur ».

Ce rôle décisif dévolu aux firmes, peut laisser penser que la TCH a pour challenger principal *la théorie des marchés internes* (TMI). Proposition que l'auteur réexamine.

Pareillement à la TCH, la TMI est l'objet d'une brève présentation historique, que l'on peut résumer par les auteurs principaux :

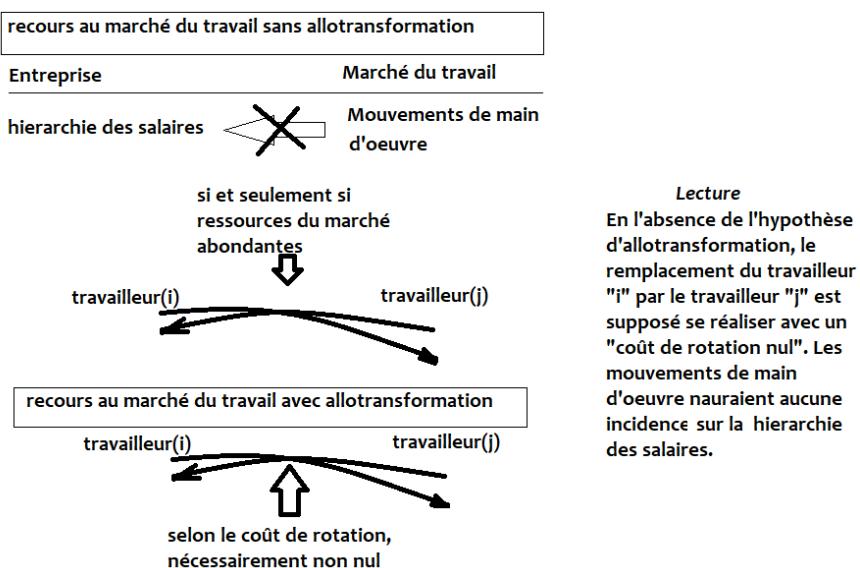
La théorie des marchés interne ou TMI		
1951 L.G Reynolds	1954 C. Kerr	1971 P. Doeringer , M. Piore
"The structure of labor market"	"The balkanisation of labor market"	"Internal labor market and manpower analysis"
introduction de la transformation		exposé systématique de la TMI
→		→

Autres auteurs : Meyers, Ross, Livernash et en France : Vincens, Stoeckel Fizaine, Silvestre, Mallet

Dans la note 1 P.243, l'ouvrage mentionne le panorama de ces théories réalisé l'un par J. Mairesse : "Recherches en économie du travail" (INSEE - 1974), et l'autre par B. Mériaux : "Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail" (1978)

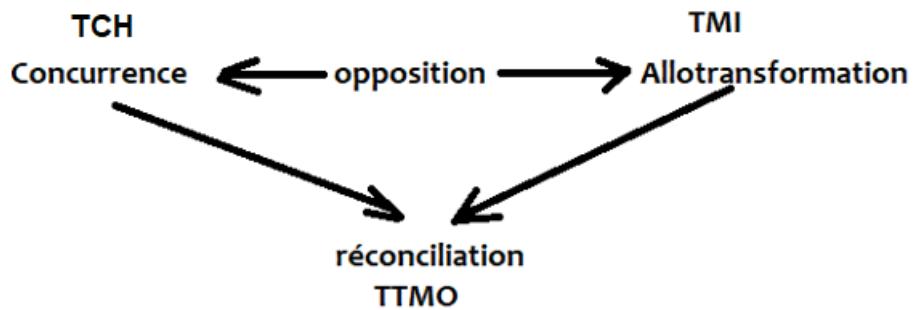
L'exposé systématique de la TMI met au premier rang *l'allo transformation* car rappelle l'auteur : « *le marché interne est le lieu de la transformation par la firme, de sa main d'œuvre* ». Mais le paradigme de l'allo transformation exclut ici la concurrence, signifiant un rejet de la théorie traditionnelle. Dans la TMI, dominent les notions de « groupes non compétitifs » ou d'« autonomie des firmes » et surtout de « système isolé » pour définir le marché interne. Aussi le jugement de NV est-il que la TMI est une simple prolongation de la théorie institutionnaliste.,

Il est en effet inconséquent que transformant la main d'œuvre, l'entreprise ne baigne pas dans la concurrence. Ce que montre les deux situations résumée ci-dessous :



Du fait de la mobilité concurrentielle, le traitement par Doeringer et Piore du « marché externe » nie l'évidence empirique, puisque ce marché est supposé n'avoir aucun effet sur le marché interne. Mieux encore, les réseaux de mobilité internes, considérés par les auteurs, reposent sur une interdépendance, qui ne peut provenir que la concurrence.

La tâche de conjugaison de la concurrence et de l'allo transformation est dévolue à une TTMO réconciliatrice :



Aux origines de cette réconciliation est le concept beckérian d' « *investissement spécifique* ». En fait, dit NV, ce concept embarrassait la TCH. Car il a trait ou se comprend comme « *durée de vie de l'investissement spécifique* », c'est-à-dire *ancienneté dans la firme*. Par conséquent, le centre de l'analyse devient *la rotation*, laquelle est exclue par la TCH. Et, bien qu'introduite, elle ne peut être expliquée. De plus elle engendre des conclusions contestables car contradictoires, de sorte que, illustrée par le schéma ci-dessous elles mènent la TCH à un grave écueil : « *le monde de l'allo transformation est rapporté à celui de l'auto transformation* » :

L'inconséquence de la TCH liée aux conséquences supposées de la rotation ou allotransformation

**Si rotation
ou allotransformation → la solution = hauts salaires**

Si hauts salaires ←→ investissement en capital humain accru et financé par la main d'œuvre
 ↓
= autotransformation

conclusion

Donc allotransformation = autotransformation

Il y a donc, dit ironiquement l'auteur, erreur sur « *à qui incombe la hausse du salaire susceptible d'enrayer la rotation* ».

De ceci ressort toute l'originalité de la TTMO, et sa distinction *transformation mineure/transformation majeure*, comme éléments du coût total de main d'œuvre.

La charge de la transformation est décidée par la concurrence, sachant que c'est l'importance de la transformation mineure éprouvée par certaines firmes qui dicte la hausse ou la baisse des salaires. La politique salariale des firmes et le poids respectif de chaque type de transformation, forment donc une *double interdépendance* qui est l'objet même de la TTMO.

Une des conséquences notables est la rectification de la TMI : « *les marchés internes ne sont donc pas des systèmes isolés ce sont des éléments interdépendants* » (P.249).

Est résolu de ce fait aussi le problème de la TCS, puisque la politique active des entreprises brise la rigidité supposée des salaires. Et si des restructurations sont en œuvre, les surenchères salariales entraînent une division des entreprises selon la transformation voulue (mineure ou majeure). C'est ici, en note 1 P. 250 que l'auteur dit que la TTMO s'inspire du travail de M. W. Reder (« *The theory of occupational wage differentials* » - 1954). Appliquée à l'emploi dans les mines d'or d'Afrique du Sud, la théorie de Reder montre l'écart entre salaires (dénommé suivant nos références : « *skill margin* », soit différentiel de qualification) , mais aussi en cas de tension les deux mouvements : en bas de l'échelle, variation des normes d'embauche, et en haut, hausse des salaires, et donc une réduction de l'écart.

Ce phénomène est observable à l'échelle macroéconomique, et il est rendu intelligible par la courbe de Phillips.

Parti de constats empiriques, l'auteur peut dans sa conclusion affirmer que la TTMO « *réconcilie la concurrence avec les faits* ». Ce qui concerne :

- les disparités et leur stabilité (les variations de celle-ci ne sont pas corrélés au niveau de l'emploi)
- les écarts nés de l'évitement de la rotation, et reflets de la composante spécifique.
- le dualisme, qu'elle rapporte à la concurrence et non aux Institutions.

La fin de la conclusion est le jugement de l'auteur lui-même sur sa théorie, qu'il conçoit comme : « *Un essai de conjonction organique, dans une théorie unitaire, des paradigmes de la concurrence et de l'allo transformation* » (P.250)

dont la conséquence est : « *réconciliant la théorie des marchés internes et l'hypothèse traditionnelle de concurrence, la théorie de la transformation fournit les prémisses de leur dépassement et élargit, de ce fait, la capacité interprétative et prédictive de chacune d'elle* ».

Elle ouvre aussi la voie d'une réexportation des rapports entre : politique d'entreprise, politique éducative et politique de main d'œuvre.

Et plus généralement, dans le domaine des idées :

« *Elle invite à une analyse historique des rapports entre la division du travail, la segmentation du marché de l'emploi et les mécanismes de son fonctionnement* ».

La TTMO serait-elle alors contextualisable ou une clef de lecture des mécanismes du marché du travail dans des contextes opposés (*pénurie*, versus *excédent*) ? C'est l'une des questions que peut inspirer cette généralisation.

Fin du résumé

MOTS CLEFS de l'ouvrage

Mobilité
Motilité
Malléabilité
Transformation
Transformation majeure
Transformation mineure
Qualification spécifique
Rotation
Sous marché du travail
Concurrence
Dualisme
Segmentation
Salaire
Disparités salariales
Institutions et Institutionnalisme
Capital humain
Marché interne
Chômage structurel
Courbe de Phillips
C.A.D (Centre d'Analyse du Développement)

.....FIN.....