

## 2 - La « segmentation » du marché du travail

L'intérêt des économistes contemporains pour la « segmentation » du marché du travail n'a pas que des raisons théoriques (telle que la critique de la représentation néoclassique de ce marché). C'est plutôt le fait massif de cette segmentation, dans les métropoles dont le succès économique après-guerre est le plus frappant, qui impose l'attention : soit que l'on s'interroge sur la persistance de secteurs « durablement défavorisés » dans le plus riche pays du monde, les Etats-Unis, soit que l'on s'interroge sur des miracles économiques apparemment fondés sur « l'acceptation » des normes de travail de la part de la classe ouvrière, en Allemagne et au Japon (61). Chaque fois apparaît la coexistence d'une aristocratie, ou noyau central bénéficiant d'avantages sociaux importants, et en tout premier lieu de la stabilité de l'emploi, voire d'un « profil de carrière », cause de son intégration économique, idéologique et sociale au système (c'est la fraction à laquelle on pense spontanément lorsqu'on parle des travailleurs américains, allemands, japonais, mais aussi lorsqu'en parle en France des travailleurs de pétrochimie ou des industries de pointe), et d'autre part d'une « périphérie » qui ne bénéficie guère de ces avantages, et, tel un amortisseur, subit le gros des à-coups du système économique.

Naturellement, il existe une gradation infinie entre ces deux pôles, mais la commodité de cette représentation grossière conduit souvent à désigner l'idée de « marché segmenté » (de la force de travail) par les termes de « dualité du marché du travail ». Le fond de la question est bien le caractère captif de certaines fractions parmi ceux qui vendent leur force de travail, en face d'une demande de travail qui leur propose un certain type d'activités et de contrats salariaux et les exclut durablement des activités et des contrats les plus avantageux. Cette réalité s'oppose à la représentation traditionnelle de la « carrière » de l'ouvrier de métier (apprenti, compagnon, maître) aussi bien qu'aux théories néo-classiques du « capital humain » et du « job research », selon laquelle chaque individu vendeur de travail chercherait et parviendrait en permanence à ajuster son salaire et son statut à la qualification qu'il aura progressivement acquise.

### a) Le débat théorique

Bien sûr, la « segmentation » du marché du travail ne date pas d'hier. Déjà, J. Stuart Mill écrivait : « si complète, en effet, est restée la séparation, si fermement marquée la ligne de démarcation entre les différentes catégories (grade) de travailleurs, qu'elle est presque équivalente à une distinction héréditaire de caste » (62). La segmentation apparaît ainsi comme une rémanence du passé, du fait de viscosités qui s'opposent à la norme : l'homogénéisation de la concurrence sur le marché du travail. Marx soulignera au contraire que la segmentation est à chaque instant le produit de deux processus historiques endogènes à l'histoire de l'accumulation capitaliste (63) :

— les phases successives de l'accumulation du capital remodelent en permanence le dispositif de « l'armée de réserve » du travail : c'est ce

que nous pouvions appeler « segmentation par la demande de travail (ou par l'offre d'emploi) ;

— l'histoire concrète évoluée du système socio-économique détermine les disponibilités d'offre de travail pour telle ou telle strate requise de « l'armée du travail ».

Mais aujourd'hui la question a pris une toute autre ampleur. Au-delà de la segmentation de l'ensemble des salariés, c'est à une segmentation des types de contrats salariaux, voire à une segmentation des entreprises elles-mêmes que réfère la notion de « marché dual du travail ».

La théorie originelle de la segmentation, chez les économistes radicaux américains, dépend même de façon si brutale de la « segmentation par la demande » (contre la théorie standard du « capital humain ») qu'elle tend, à la limite, vers une théorie de la firme utilisatrice de main-d'œuvre. Citons le « survey » de B. Harrison et A. Sum (64) :

« Dans les années fin 60 et début 70, l'expérience nourrissant la théorie, un modèle stylisé fut graduellement mis au point selon lequel les « jobs » étaient organisés en deux segments contrastés institutionnellement et technologiquement, avec cette propriété que la mobilité était plus grande à l'intérieur qu'entre ces segments.

Le centre (core) est dominé par un marché du travail primaire dans lequel les employeurs ont un haut degré de pouvoir sur les marchés, une part de leur chiffre d'affaires au moins garantie par des contrats gouvernementaux, et peuvent en général dégager assez de profit pour payer des salaires qui ne soient pas de misère. Leur pouvoir économique leur permet de répercuter au moins une part des augmentations de coût sur les consommateurs, en accroissant leurs prix. Leur rentabilité leur permet d'investir à la fois en capital physique et en capital humain, ce qui en retour accroît la productivité en travail ; et ainsi de suite. Le niveau élevé des salaires induit les travailleurs à valoriser ces emplois, tandis que les coûts fixes élevés liés aux investissements susmentionnés encouragent les employeurs à valoriser l'attachement à la stabilité de l'emploi chez leurs ouvriers. Ces facteurs convergent pour accroître la probabilité que dans le marché du travail primaire les emplois soient stables et relativement bien payés. Ces emplois tendent également à être syndiqués, et le syndicalisme tend à renforcer la stabilité de ces structures du marché du travail (...)

La périphérie de l'économie contraste point par point avec le centre (...). Le marché du travail secondaire est caractérisé par une classe d'employeurs dont les technologies de main-d'œuvre et le manque de pouvoir de marché restreignent la possibilité et le besoin de payer de hauts salaires (etc.).

Naturellement, il existe des « ponts » entre les deux segments (les petites entreprises de sous-traitance qualifiée où de jeunes ouvriers font leur apprentissage) et surtout une complémentarité entre les deux segments. Mais l'essentiel est que dans cette théorie la segmentation des conditions ouvrières (niveau des salaires et stabilité/précarité de l'emploi) est le produit d'une segmentation des types d'entreprises, le centre étant caractérisé par un pouvoir monopoliste sur le marché des produits et l'intensité capitaliste de ses techniques. Telle est la thèse qu'il faut nuancer et discuter.

Tout d'abord, les auteurs visent juste lorsqu'ils soutiennent que la segmentation ne vient pas de l'offre de travail (même si l'offre de travail présente des opportunités de segmentation). A la rigueur, on peut arguer que l'inégalité des qualifications acquises (du « capital humain ») se reflète dans l'inégalité des qualifications reconnues, donc des salaires. En aucun cas cela ne suffit à expliquer qu'alors que les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes, elles soient globale-

ment moins payées et soumises à un plus intense « turn-over », ni que les jeunes arrivés sur le marché du travail, toutes qualifications confondues, soient aujourd'hui voués à la mobilité, aux bas salaires, et privés des garanties qu'avaient conquises leurs aînés (65). Quant aux immigrés, leur situation a été si évidemment construite par la politique des employeurs et de l'Administration qu'il serait absurde à leur sujet de parler de segmentation par l'offre. Ce qui permet à M. Treutenaerc de conclure que « l'offre des employeurs (c'est-à-dire la demande de main-d'œuvre) joue un rôle primordial dans la partition du marché du travail, en découpant, selon leurs besoins, des sphères plus ou moins strictement fermées dans la population active ». Il serait donc plus juste de parler, avec N. Vaneecloo (66) de « segmentation dans le marché du travail » que de segmentation du marché.

Reste que l'alimentation de ce marché, en particulier du marché secondaire (le plus flexible et le moins bien payé) pose un problème « d'offre de travail » (ou de « demande d'emploi »). Ce ne sont pas les sources qui manquent, en France en particulier. Ici, l'idée de « nature » vient redoutablement conforter l'affectation de certains segments du salariat à certains emplois. Ainsi :

— les femmes sont « naturellement » vouées au « travail d'appoint », d'autant que leur « profil de carrière » est souvent brisé par la maternité. Or, une grande surprise de la crise actuelle est qu'elles ont persisté à se présenter sur le marché du travail de plus en plus nombreuses (67) ;

— les immigrés sont « naturellement » voués au travail mobile, puisqu'ils ne sont que de passage. Pourtant, les entrées sur le marché du travail de la « seconde génération » (enfants élevés en France, de parents étrangers) atteint le niveau du flux des immigrations nettes à la veille de l'arrêt de l'immigration (lequel n'a jamais été total) (68) ;

— les jeunes sont « naturellement » voués à ne pas bénéficier des avantages du marché primaire... puisqu'ils n'ont pas d'avantage acquis. Or, pour des raisons démographiques, le flux d'entrée de jeunes sur le marché du travail est actuellement particulièrement fort.

Mais R. Salais (67), récapitulant l'expérience de la division Emploi de l'INSEE, souligne un quatrième mécanisme : le « redéploiement » lui-même. En effet, contrairement à une légende tenace, la « mobilité » (du capital comme du travail) ne diminue pas le chômage (en assurant l'adéquation rapide de la production à la demande), elle l'aggrave par un « effet pervers mobilité-chômage ». Ce nouveau mécanisme, qui se développe à partir de 1965-1968, « crée du chômage par les deux bouts ». La rapidité de la restructuration permanente de l'appareil productif devient telle que, même lorsque le volume de l'emploi augmente, la baisse de la durée de ces emplois, l'accroissement du flux de passage activité/inactivité et l'allongement de la durée du chômage concourent à augmenter le volume du chômage. Car, alors que les actifs mis au chômage par la fermeture des établissements se reclassent difficilement, l'ouverture des nouveaux établissements attirent vers le marché du travail des actifs potentiels susceptibles d'être mis ultérieurement en chômage (69). En termes marxistes, on pourrait dire que dans la partition « armée active/armée flottante/armée de réserve latente », le redéploiement élargit le secteur médian au détriment des deux autres. Or, ce secteur médian des « actifs sans emploi », R. Salais le souligne, alimente en priorité et quasiment par construction le segment des emplois sans stabilité.

Ainsi donc, le « redéploiement » du capital — c'est-à-dire de la demande de main-d'œuvre —, en même temps qu'il semble appeler l'extension du segment « secondaire » du marché du travail, élargit pour lui l'offre de travail. Reste à expliquer la segmentation de la demande elle-même.

Nous avons vu que les premières formulations de la théorie du marché segmenté, chez les radicaux américains, renvoyaient à une typologie

microéconomique des entreprises : intensives en capital/intensives en main-d'œuvre, imposant les prix/subissant les prix. A l'évidence, l'explication est insatisfaisante. D'une part, les grandes entreprises travaillant sur marchés publics en position de monopoles font largement appel à la sous-traitance et à l'intérim. La segmentation du salariat découpe transversalement les entreprises (plus précisément : les branches et les sites), au moins autant qu'elle discrimine les entreprises entre elles. D'autre part, l'extension actuelle du segment « secondaire » ne renvoie nullement à une baisse générale de la composition du capital ou du degré de monopolisation, au contraire.

En revanche, cette typologie renvoie bel et bien à une réalité : la généralisation du fordisme et de la régulation monopoliste. L'accumulation intensive, nous l'avons vu, s'est accompagnée d'une part d'une rigidification du rapport salarial (caractérisée par des formes longues de contractualisation et un couplage des augmentations de pouvoir d'achat avec les gains de productivité), d'autre part d'une modification des formes de la concurrence et en particulier de la formation des prix, dans les grandes entreprises, par rigidification du « mark-up », du taux de marge administré. A quoi il convient d'ajouter le rôle de la dépense publique, le développement de la monnaie de crédit, etc. L'ensemble de ces formes structurelles contribue au mécanisme général, macroéconomique, de la régulation monopoliste. Mais l'existence de structures monopolistes isolées (par exemple, la concentration des capitaux, l'existence de formes en position oligopoliste), ne suffit pas à garantir la stabilité de la régulation d'ensemble : en témoigne le retour violent des formes les plus « sauvagement » concurrentielles d'ajustement de la crise des années 30. Inversement, point n'est besoin que tout le tissu économique soit encadré par des structures monopolistes (grandes entreprises, formes stables de contractualisation salariale) pour que prévale la logique d'ensemble de la régulation monopoliste : dans la période de croissance, les petites entreprises du secteur concurrentiel bénéficiaient d'une croissance des profits et des salaires comparable à celle des entreprises monopolistes et du secteur syndicalisé du salariat. En fait, de toutes les formes structurelles concourant à la régulation monopoliste, celles qui règlent le rapport salarial, sont les plus essentielles (70).

Dans ces conditions, on peut interpréter le passage de la régulation concurrentielle à la régulation monopoliste du rapport salarial comme le gonflement du « secteur primaire » (les grandes entreprises qui font de forts gains de productivité garantissent à leurs salariés un emploi sûr et relativement mieux rémunéré), au détriment du secteur secondaire, le premier d'entre eux imposant sa logique à l'ensemble du marché du travail (71). Au stade de la régulation concurrentielle, le marché du travail est globalement « secondaire » (pour ce qui concerne le statut, la stabilité), mis à part quelques « grumeaux » d'emplois à statut « primaire », en fait de type « féodaux-paternalistes » (chez les maîtres de forges, etc.). Puis, en quelque sorte par percolation, la logique du marché primaire s'imposerait avec la généralisation des conventions collectives.

Cependant, la généralisation de la régulation monopoliste du salaire va bien au-delà de la multiplication des contrats de travail de type « primaire ». En fait, la législation sociale pèse d'un poids décisif, en particulier la législation sur les licenciements. Il s'agit d'un phénomène global et social : si, nous l'avons vu, une telle forme de régulation est adéquate au couplage « fordisme/société de consommation », elle s'impose à l'entrepreneur privé à travers la législation, elle-même reflet des conflits sociaux. Encore faut-il que de telles formes structurelles restent adéquates à l'accumulation intensive.

Or, celle-ci entre en crise latente dès la fin des années 60 : la généralisation du fordisme n'offre plus les gains de productivité globaux qui permettaient de garantir les avantages typiques du « segment primaire ». Pire, elle engendre dans les usines une « microconflictualité » qui se

développe à l'abri relatif de la stabilité des contrats salariaux. Il devient alors urgent pour le patronat de remettre en cause ces avantages statutaires. L'ouverture de la crise, avec l'accélération de la mobilité qu'elle impose au capital — donc au travail — rend encore plus urgente la remise en cause de la « rigidité » de l'emploi.

C'est ce que montre bien l'article le plus récent d'un des « fondateurs » de la théorie, M. Piore (72) : « Le dualisme originaire dans l'économie moderne est entre le travail et le capital. Le dualisme dans le marché du travail surgit quand des portions de la force de travail sont mises à l'abri des aléas et de la variabilité de la demande, et leurs exigences prises en compte a priori dans planification et le processus de décision. Elles deviennent sous cet aspect comme du capital ». Cette rigidification s'affirme en France, selon l'auteur, après mai 1968, et la réponse patronale à cette rigidification, et à la force ouvrière qu'elle traduit et encourage, prend la forme d'un redéveloppement du marché secondaire. Comme en Italie, ou comme aux Etats-Unis après les luttes ouvrières de 1937-1938, la dualité est « une réponse à une vague nationale, soudaine et spontanée, de militantisme ouvrier ». Et l'auteur de souligner que :

- la reconstruction d'un secteur secondaire est plus un « bricolage » qu'un « montage » (« found » rather than « made ») ;
- que ce qui alimente ce bricolage est l'existence de secteurs pré-capitalistes ou hors capitalistes ;
- que ce bricolage ne prend pas en France la forme d'une distinction entre petites et grandes entreprises, mais plutôt l'appel au travail intérimaire et à la sous-traitance.

Cependant, il est peu probable que ce « retour à la mobilité » se traduise tout simplement par un retour à la régulation concurrentielle du rapport salarial, tel qu'il s'était produit lors de la crise de 1930, avec la rupture des conventions collectives et la mise à pied généralisée des travailleurs surnuméraires. Ce comportement avait enclenché la catastrophique spirale dépressive où chômage et baisse des débouchés s'alimentent l'un l'autre. Le grand avantage de la régulation monopoliste du rapport salarial et de la « rigidité » est qu'elle enrayer une telle spirale dépressive (73). Mais comment conserver les avantages macroéconomiques de cette rigidité tout en retrouvant les avantages microéconomiques de la mobilité ? La réponse se trouve sans doute dans l'autre volet de la régulation monopoliste du salaire : non pas la stabilité du contrat employeur/salarié (qui tend à être remis en cause), mais l'extension du salaire indirect. Les prestations sociales, qui couvraient 25,3 % du revenu disponible des ménages en 1973, en couvrent, en 1978, 30,8 % (soit 42,4 % des salaires versés) (74). D'où l'évolution divergente, sensible en 1979, du pouvoir d'achat des salaires nets (en légère baisse) et du revenu disponible des ménages (en légère hausse).

Va-t-on vers une nouvelle forme du rapport salarial, où la rémunération serait une affaire sociale et permanente, et l'utilisation de la main-d'œuvre une affaire privée et ponctuelle ? Cette solution apparemment élégante au dilemme semble se concrétiser en ce qui concerne plusieurs catégories du marché secondaire : les femmes (à travers les projets de salaire maternel), les jeunes (à travers les pactes pour l'emploi). Mais la transformation d'une grande partie de la population laborieuse en intérimaires assistés par l'Etat poserait sans doute d'énormes problèmes socio-politiques.. et même macroéconomiques. Car la crise n'est pas seulement une crise de surproduction, mais plus fondamentalement une crise de l'extorsion du surplus. Le problème est plus aujourd'hui d'accroître la masse des profits (au détriment de la masse salariale) pour financer les nouveaux investissements, que de maintenir les débouchés pour des produits anciens. D'où la crise du financement des transferts sociaux : Sécurité sociale et Assedic.

## b) Réalité et importance du « segment périphérique » en France

Le point de vue de l'observateur étranger qu'est M. Piore recoupe largement celui du monde syndical. Cl. Beaulieu (75) distingue quant à elle quatre « segments », quatre cercles :

- 1) Noyau stable : travailleurs statutaires des entreprises principales (c'est-à-dire donneuses d'ordre).
- 2) Personnel statutaire des entreprises instables (sous-traitantes).
- 3) Intérimaires, vacataires, hors-statuts divers.
- 4) Travail noir.

Encore le troisième cercle contient-il bien des degrés :

- Les contrats à durée déterminée : ils représentent 1,4 % des personnels des entreprises de plus de 10 salariés... mais les « fins de contrat » représentaient 23 % des demandes d'emploi enregistrées en 1978 (76).
- Les intérimaires : ils représentent 1 % du temps salarié travaillé. Contrairement à l'avant-crise, où il s'agissait surtout de véritables intérimaires, remplaçant des salariés en congés, en particulier des femmes du tertiaire, il s'agit maintenant pour deux tiers des cas d'ouvriers engagés pour satisfaire la demande, mais sans l'engagement d'être conservés quand la demande fléchira.
- Les non-titulaires de la fonction publique. Comme on sait, c'est un secteur presque aussi mal connu que le travail clandestin.
- Les stagiaires des pactes pour l'emploi des jeunes, une des formules de salariat les moins stables et sans doute la moins coûteuse pour les employeurs.

On pourrait encore raffiner : la main-d'œuvre des firmes sous-traitantes (elles-mêmes servant souvent de paravent à l'employeur réel) peut être intérimaire (77)...

La loi de 1979 sur les contrats à durée déterminée (78) est trop récente pour qu'on ait une vue d'ensemble sur son application. Nous concentrerons donc notre attention sur deux aspects : le travail temporaire et la sous-traitance.

Sur le premier, le rapport Cousti (79) apporte une riche synthèse d'informations. Tout d'abord, il souligne le rôle social, et non technique, de sa généralisation : « Peu à peu émergent les fondements d'une nouvelle gestion rationnelle du personnel, fine, mobile, adaptable, centrée autour d'un noyau de salariés permanents, et qui tend à refouler vers l'extérieur (travail temporaire, contrats à durée déterminée, sous-traitance) les problèmes de la mobilité et ses conflits potentiels ». De ce caractère maintenant structurel du travail temporaire témoigne, on l'a vu, la prépondérance des hommes sur les femmes, des ouvriers sur les tertiaires, des sans-qualifications (60 %) sur les intérimaires qualifiés.

Quant au volume, le « 1 % » peut sembler mince. Mais il doit être mis en perspective et nuancé.

- Mis en perspective. En 1974, les entreprises de travail temporaire employaient chaque jour 80 000 personnes. En 1978, le chiffre atteint 190 000. En Grande-Bretagne 7 %, au Japon 15 % de la main-d'œuvre. Mais en RFA (qui a recours à d'autres formes de segmentation) la part n'est que de 0,05 %.

• Nuancé. En fait, 56 % des intérimaires sont utilisés par 1,9 % des établissements. Qui sont-ils et pourquoi ? L'étude de F. Rérat (80) apporte une réponse. Quatre facteurs apparaissent déterminants pour une entreprise dans l'emploi d'intérimaires :

- la réponse aux marchés publics,
- l'appartenance aux branches de l'équipement,
- la taille,
- l'appartenance à un groupe.

On établit ainsi une typologie de l'emploi d'intérimaire qui souligne que les principaux buts recherchés sont : remédier aux surcoûts du travail et limiter les effectifs permanents. Dans le cas des grands établissements, il s'agit à la fois d'OS et d'ouvriers qualifiés. Mais dans le cas de petites et moyennes entreprises n'appartenant pas à un groupe, il s'agit surtout d'ouvriers qualifiés qu'elles ne pourraient pas recruter autrement.

Il apparaît ainsi clairement que, conformément aux remarques de M. Piore, ce sont en France les entreprises du segment « primaire » qui utilisent le plus cette forme du marché « secondaire » du travail.

Reste le problème de la sous-traitance. Mais qu'est-ce que la sous-traitance ?

— S'agit-il d'une sous-traitance « sur site » ? C'est-à-dire d'ouvriers utilisés sur le lieu de l'entreprise principale, mais n'appartenant pas à son personnel ? Il s'agit alors clairement d'un « segment secondaire », en pleine expansion. Citons les entreprises de nettoyage, une « nouvelle branche industrielle » qui compte déjà, en 1979, 140 000 actifs. Mais n'oublions pas que les services informatiques, la maintenance des appareils perfectionnés, sont eux aussi sous-traités. Il s'agit alors d'un segment hautement qualifié et stable, qui n'a rien de « secondaire ».

— L'ambiguïté est à son comble quand il s'agit de la sous-traitance hors-site, où des établissements juridiquement autonomes fournissent des pièces à la commande d'un donneur d'ordre. On distingue traditionnellement « sous-traitance de capacité » et « sous-traitance de spécialité ». Dans le premier cas, il s'agit par définition d'absorber les à-coups que la rigidité des effectifs de l'entreprise donneuse d'ordre lui interdirait d'assurer sans embauche : donc clairement du « segment secondaire ». Dans le second cas, au contraire, le « sous-traitant » a statut de fournisseur, parfois d'un produit stratégique sur lequel il peut être en position de monopole.

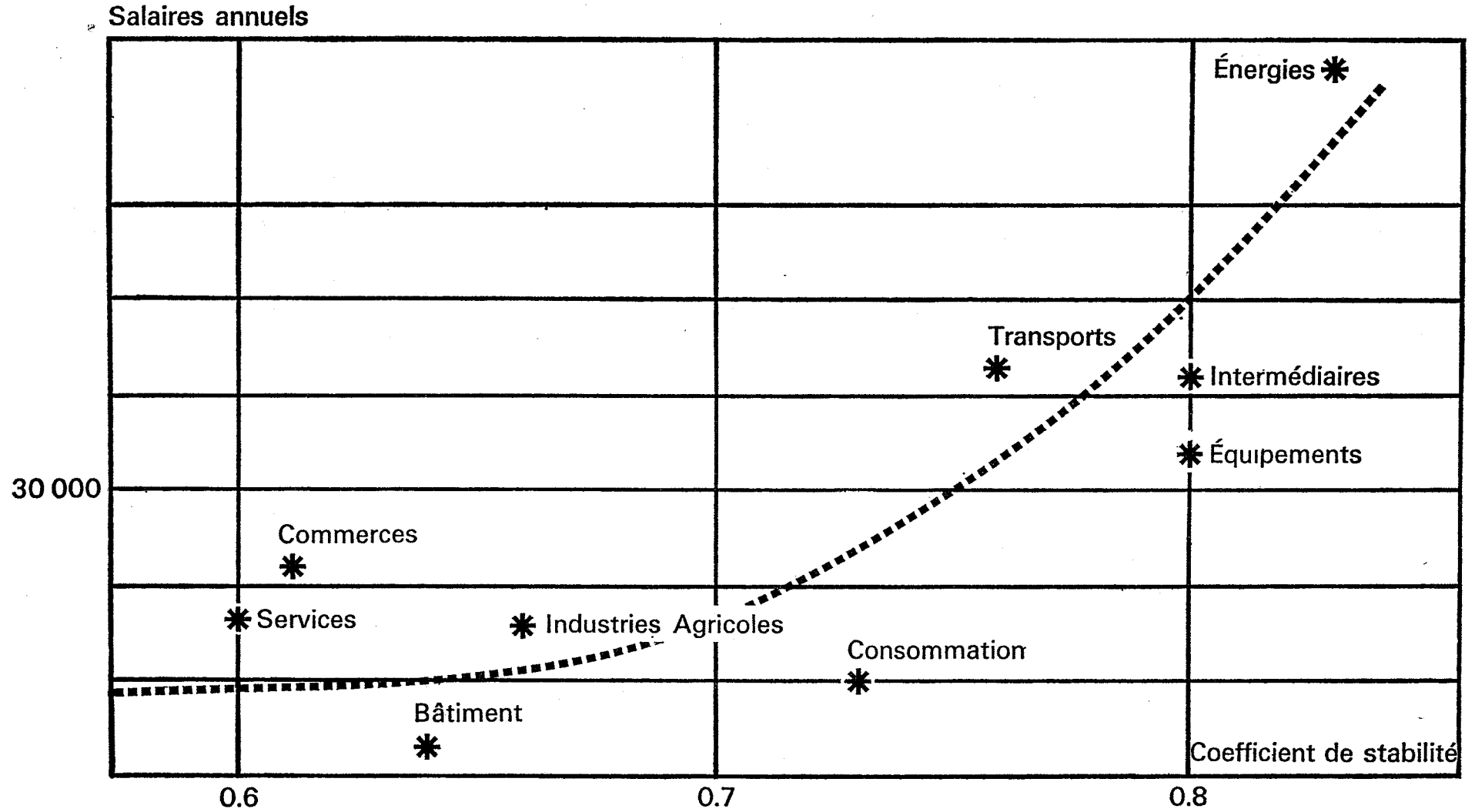
Mais la réalité présente toutes les nuances entre ces deux pôles. C'est cela qu'il faudra examiner dans les études sectorielles.

Reste à évaluer l'intérêt que trouvent les entreprises à l'accroissement de la mobilité du salariat. C'est ce que tente J.-L. Roos (81). Il établit un « coefficient de stabilité » (salariés en fin d'année/salariés en cours d'année), et constate une corrélation positive, par secteur, entre stabilité et salaire (graphique 21). Le bâtiment et les industries d'équipement y apparaissent fortement contrastés (quoique, dans les deux cas, à un niveau de salaire plus bas que celui que laisserait attendre le niveau de mobilité). Mais le découpage sectoriel n'est pas le plus pertinent : la stabilité augmente fortement avec la taille de l'entreprise (de 0,6 pour les moins de 100 salariés à 0,8 pour les plus de 5 000 salariés). On retrouve la segmentation par la taille, les grandes entreprises compensant leur « rigidité » par le recours à l'intérim et la sous-traitance.

Mais l'effet de la mobilité n'est pas seulement la baisse relative du salaire : c'est surtout l'ajustement de la masse salariale aux besoins

Graphique n° 21

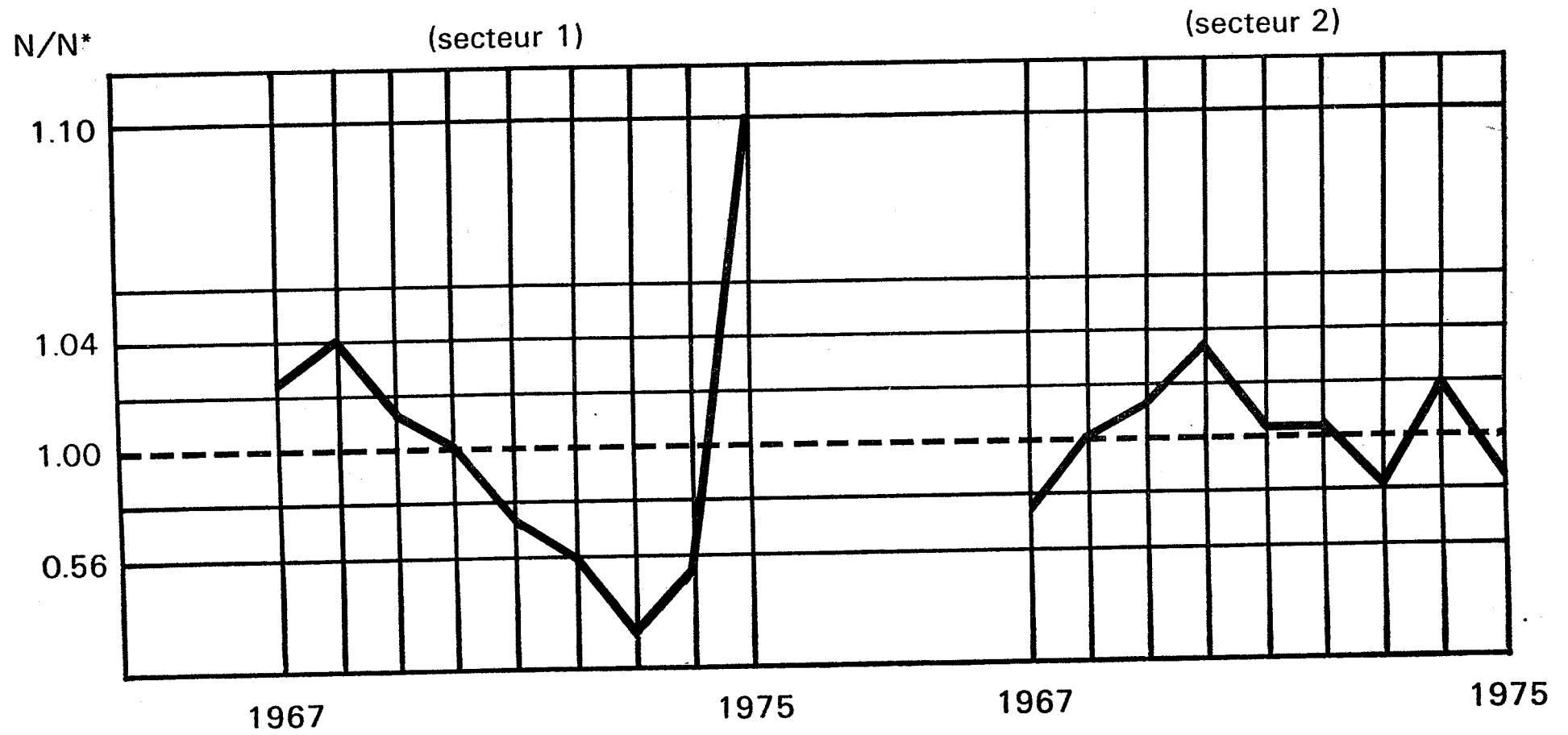
LIAISON SALAIRE-MOBILITE



Source . Røos -- Thèse complémentaire



Graphique n° 22



Source : Roos : Thèse complémentaire.

de la production. Plus précisément, J.-L. Roos établit économétriquement le regroupement des secteurs en deux segments selon la mobilité : « Deux groupes d'activités caractérisés par la mobilité relative de leur main-d'œuvre peuvent être isolés : le premier à faible mobilité, fortement capitalistique, concentré et oligopolistique, avec un processus de travail organisé et un ajustement de l'emploi à la production lent ; le second à forte mobilité, faiblement capitalistique, peu concentré et en situation de concurrence, sans organisation du processus de travail et avec un ajustement rapide de l'emploi à la production ». Cette différence dans l'ajustement de l'emploi à l'activité est clairement illustré par le graphique 22 (où N représente l'emploi effectif, N\* l'emploi théoriquement nécessaire).

D'un point de vue diachronique enfin, la hausse générale de la mobilité de 1969 à 1977 permet, selon J.-L. Roos, de diminuer la hausse des salaires de 4 %. Or (Salais l'indiquait et Roos le confirme), la hausse de la mobilité s'accompagne d'une hausse du chômage. Ainsi apparaît une nouvelle interprétation possible de la « relation de Phillips » entre inflation et chômage, déjà soulignée par R. Boyer et J. Mistral (82).

### 3 - Marché du travail et internationalisation : quelques questions

Jusqu'ici, nous avons examiné dans le cadre national les effets spatiaux de la décomposition du procès de travail (c'est la mise en place de circuits de branche) et de la segmentation dans le marché du travail. Comme ces deux phénomènes expriment l'articulation de l'accumulation capitaliste avec la persistance et la reproduction de rapports sociaux spécifiques (pré-capitalistes, extra-capitalistes ou archéo-capitalistes), il n'y a aucune difficulté à introduire la dimension internationale dans cette analyse. Ce qu'on appelle communément le Tiers monde est en effet un ensemble de formations sociales nationales où la dominance d'un capital étranger intègre la persistance de tels rapports sociaux. Ce qui amène à poser deux questions, dont nous ne ferons ici qu'effleurer la réponse, réservant l'approfondissement aux études sectorielles.

#### • Vers l'internationalisation des circuits de branches ?

La distinction entre régions de type I, II, III, peut aisément (mais grossièrement) être mise en correspondance avec une partition entre nations : grandes puissances technologiques, pays de vieille industrialisation, « pays neufs » d'industrialisation récente. Ne risque-t-on pas de voir glisser vers ce type de pays les emplois créés depuis vingt ans dans les régions françaises du type III ? Et quelle part des activités de conception restera-t-il alors en France ? C'est ce que nous étudierons plus particulièrement à propos du secteur automobile.

#### • Quelle place jouera l'immigration dans le « segment secondaire » du marché du travail ?

Globalement, l'immigration peut être considérée comme l'utilisation « à domicile », par le capital d'un pays développé, de la persistance de modes non-capitalistes de reproduction de la force de travail dans les pays dominés. Tout particulièrement intéressante, d'un point de vue économique, est l'existence d'une fraction du salariat qui non seulement apparaît « naturellement mobile », mais encore ne se reproduit pas entiè-

rement à travers le mode de production local. Outre que le salaire direct peut être beaucoup plus faible (surtout à cause de la place occupée par ces travailleurs dans la segmentation des procès de travail), d'importantes économies peuvent être réalisées sur le salaire indirect (éducation, entretien de la famille, vieillesse). Pour cette raison, l'immigration constitue la source idéale pour le « segment secondaire » et il est exclu que l'économie française renonce à cet avantage (83). Tout au plus la législation cherchera-t-elle à accentuer la mobilité de cette main-d'œuvre : alors que les circulaires Marcellin et Fontanet du début des années 70 visaient à maîtriser les flux migratoires, les projets de loi Bonnet et Stoléru ont visé plus récemment à pouvoir jouer sur les stocks.

Il ne faut pas penser cependant que toute l'immigration est destinée à occuper le « dernier cercle » du segment secondaire. D'abord parce que, on l'a vu, la parfaite mobilité a des effets macroéconomiquement nuisibles quand elle se généralise : et il y a en France 4 millions d'immigrés vivant sur 1,8 million de salaires (84). Mais surtout la non-intégration absolue de l'immigration poserait à terme des problèmes démographiques et pèserait sur la structure globale des qualifications.

Il faut donc s'attendre, concurremment à une extension de la délocalisation internationale du travail déqualifié, au maintien global d'une population « immigrée » (où la seconde génération prendra en fait une part croissante), qui se différenciera elle-même : une fraction plus stable (dans sa résidence sinon dans son emploi) et une fraction mobilisable et refoulable au gré de la conjoncture.