



SCIENCES ÉCONOMIQUES

ANDRÉ TIANO

**ÉCONOMIE
DU TRAVAIL**

PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE

Economie du travail

№° R

13346

(31)

Extrait de l'Annuaire

1874
1875
(1876)

615976

THÉMIS

COLLECTION DIRIGÉE PAR MAURICE DUVERGER
SCIENCES ÉCONOMIQUES

ANDRÉ TIANO (141279)

Professeur à l'Université de Montpellier I

33

*Economie
du travail*



PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE

DL-31081988-21188



ISBN 2 13 041997 6

Dépôt légal — 1^{re} édition : 1988, août

© Presses Universitaires de France, 1988
108, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris

Sommaire

INTRODUCTION GÉNÉRALE	15
Les frontières de l'économie du travail.....	15
Le contenu et l'ordonnancement de l'économie du travail	21

PREMIÈRE PARTIE

FORCE DE TRAVAIL ET EMPLOIS

INTRODUCTION	27
CHAPITRE PREMIER. — <i>Activité et inactivité</i>	29
1 / <i>Les tendances de la notion d'activité</i>	29
1. Les tendances anciennes	30
2. Une tendance lourde : la croissance de l'activité féminine marchande.....	31
3. Une tendance nouvelle fragile : la diminution du taux d'acti- vité des jeunes	41
2 / <i>Les incertitudes de la notion d'activité</i>	44
1. Le travail domestique	44
2. Les déguisements	48
3. La pluriactivité	50

CHAPITRE 2. — La qualité de la force de travail.....	54
1 / <i>Appréciation de la qualité de la force de travail et de son évolution individuelle</i>	55
1. La qualité individuelle	55
2. Appréciation de l'évolution de la qualité individuelle	61
2 / <i>La formation initiale</i>	63
1. Appréciation quantitative et qualitative de son efficacité... ..	64
2. Inégalités d'accès et de rendement de la formation initiale. . . .	69
3 / <i>La formation continue</i>	77
1. Appréciation quantitative et qualitative	78
2. Formation continue et inégalités	81
CHAPITRE 3. — La population active occupée	87
1 / <i>Le statut des travailleurs</i>	87
1. Salariés et non-salariés.....	87
2. Travail à temps complet et travail à temps partiel	91
2 / <i>Les caractéristiques des employeurs</i>	92
1. La répartition sectorielle de la main-d'œuvre.....	93
2. La répartition de la main-d'œuvre par lieux et tailles d'entreprise	101
3 / <i>La nature du travail</i>	110
1. La qualification des emplois.....	110
2. Les métiers	124
CHAPITRE 4. — La gestion de la force de travail.....	127
1 / <i>Les créations et les suppressions d'emplois</i>	127
1. Les formes des créations et des suppressions d'emplois... ..	128
2. Les mobiles des créations et des disparitions d'emplois ...	133
3. Les obstacles aux créations et aux disparitions d'emplois ..	138

2 / <i>La précarisation et l'extériorisation du travail</i>	145
1. Les formes et la fréquence de la précarisation et de l'extériorisation	145
2. Les raisons et les conséquences de la précarisation et de l'extériorisation	149
CHAPITRE 5. — Les difficultés de la mesure et de l'interprétation du chômage	153
1 / <i>Les difficultés de la mesure du chômage</i>	157
1. Les critères de définition du chômeur	157
2. Les concepts de chômage et leur articulation	162
3. Les difficultés dues à la gestion du chômage	168
2 / <i>Les difficultés de l'interprétation du chômage</i>	179
1. Les difficultés d'une typologie du chômage fondée sur le volontariat	180
2. Les difficultés d'une typologie du chômage fondée sur ses causes	186
CHAPITRE 6. — Les effets du chômage	193
1 / <i>Les effets généraux du chômage</i>	193
1. Pour les chômeurs	194
2. Le coût du chômage pour le budget social de la France ..	199
2 / <i>Les inégalités face aux risques du chômage</i>	202
1. Les instruments de mesure du risque-chômage	203
2. Les inégalités spécifiques	205
3. La vision globale des inégalités	215
3 / <i>Les inégalités face à l'indemnisation du chômage</i>	221
1. Les différences d'indemnisation	221
2. Le poids des inégalités	222

CHAPITRE 7. — La mobilité des travailleurs	225
1 <i>Les dimensions de la mobilité</i>	229
1. La mobilité professionnelle	229
2. La mobilité des lieux de travail	234
3. La mobilité intersectorielle	237
2 <i>L'analyse de la mobilité</i>	242
1. L'équivoque de la mobilité	242
2. Les facteurs de la mobilité	245
CHAPITRE 8. — La spatialisation de l'emploi : les bassins d'emploi	255
1 <i>Définition des bassins d'emploi</i>	255
1. Définition par la circulation des hommes et de l'information	256
2. Définition par la non-substituabilité de la force de travail	261
3. Spécificité du marché du travail?	264
2 <i>L'utilisation du concept de bassin d'emploi</i>	266
1. Le bassin d'emploi et la collecte de l'information économique	267
2. Le bassin d'emploi et les reconversions	272
3. Le bassin d'emploi et l'analyse non spatiale du marché du travail	274
CHAPITRE 9. — La durée du travail et sa réduction	277
1 <i>La durée du travail et ses niveaux d'appréciation</i>	277
1. Les distinctions claires du passé	277
2. La remise en cause par la flexibilité	282
2 <i>L'alternative « Réduction de la durée du travail — Hausse de salaire »</i>	284
1. Les termes du choix	285
2. Les disparités dans la durée du travail	286

3 / <i>L'alternative « Réduction de la durée du travail — Chômage »</i>	292
1. Les modèles et leurs variables	293
2. La variable « Productivité individuelle »	297
3. La variable « Durée d'utilisation des équipements »	299
4. La variable « Compensation salariale »	303

Propos d'étape :

Une société duale fondée sur le chômage?	306
Flexibilité ou dépossession des travailleurs?	307
La segmentation du marché du travail	310

DEUXIÈME PARTIE

**LES CONDITIONS ET LES REVENUS DU TRAVAIL
ET LEUR DÉTERMINATION**

CHAPITRE 10. — Les conditions de travail et leurs conséquences	333
1 / <i>Les conditions de travail</i>	333
1. Les résultats de l'organisation du travail	335
2. Les résultats de l'insuffisance de l'organisation du travail	340
3. Les résultats d'un excès de l'organisation du travail	342
2 / <i>Les conséquences des conditions de travail</i>	345
1. Les conséquences individuelles	345
2. Les conséquences collectives	346
CHAPITRE 11. — Les modalités des salaires	362
1 / <i>Le salaire direct</i>	363
1. Sécurité contre stimulation individuelle	363
2. Sécurité contre stimulation collective	367
3. Unité contre différenciation	369
2 / <i>Le salaire indirect et les transferts des travailleurs non salariés</i>	378
1. Le point de vue des bénéficiaires	379
2. Le point de vue des cotisants	381

CHAPITRE 12. — L'évolution des salaires.....	386
1 / <i>La réalité de l'évolution des salaires</i>	387
1. La vision collective de l'évolution des salaires.....	389
2. La vision individuelle de l'évolution des salaires.....	390
2 / <i>Les facteurs de l'évolution des salaires</i>	400
1. L'analyse historique non formalisée des variables externes.	400
2. L'analyse modélisée des variables externes	408
3. L'analyse des effets de diffusion	412
CHAPITRE 13. — Les disparités de salaires	420
1 / <i>La hiérarchie des salaires</i>	424
1. L'expression de la hiérarchie	424
2. Tentatives d'explication	431
2 / <i>Les disparités de salaires tenant au lieu de travail</i>	436
1. L'expression des disparités	436
2. Les tentatives d'explication	442
3 / <i>Les disparités personnelles de salaires</i>	448
1. L'expression des disparités personnelles	448
2. Tentatives d'explication	452
CHAPITRE 14. — Les revenus du travail non salarié	456
1 / <i>Leurs modalités</i>	458
1. Des revenus qui sont des reliquats.....	458
2. Des revenus irréguliers.....	460
3. Des revenus fixés avec d'autres partenaires	463
2 / <i>Evaluation et évolution des revenus du travail non salarié</i>	465
1. Du revenu du non-salarié au revenu du travail du non-salarié.....	465
2. Evaluation, évolution et comparaison avec le salaire.....	467

3 / <i>Les disparités des revenus du travail non salarié</i>	471
1. Les disparités entre catégories.....	471
2. Les disparités à l'intérieur de chaque catégorie.....	474
3. Tentatives d'explication des disparités.....	476
CHAPITRE 15. — L'histoire des syndicats ouvriers et ses empreintes ...	480
1 / <i>Autonomie et révolte du monde syndical en développement</i>	481
1. Le mouvement majoritaire entre le rejet par l'Etat bourgeois et l'avidité des partis.....	481
2. Le mouvement minoritaire du christianisme social.....	484
2 / <i>L'héritage du syndicalisme révolutionnaire</i>	486
1. La gestion idéologique.....	486
2. La gestion militante.....	490
3. La gestion institutionnelle.....	493
CHAPITRE 16. — L'expression des salariés dans la vie syndicale : l'institutionnalisation des syndicats	499
1 / <i>La base négative de la thèse de l'institutionnalisation</i>	499
1. Un taux de syndicalisation faible et en régression.....	500
2. Diminution de la crédibilité du mouvement syndical.....	503
2 / <i>Les bases positives de la thèse de l'institutionnalisation</i>	505
1. Les organismes quasi syndicaux.....	505
2. La liaison des organismes quasi syndicaux avec les syndicats.....	507
3 / <i>Les avantages et les dangers de l'institutionnalisation</i>	514
1. La reconnaissance des syndicats.....	514
2. Une certaine aliénation ou une aliénation certaine?.....	519
CHAPITRE 17. — Les autres institutions représentatives du monde du travail	524
1 / <i>Les syndicats catégoriels de salariés</i>	524
1. La CGE-CFE.....	526
2. La FEN.....	531

2 / <i>Les employeurs</i>	533
1. La localisation du pouvoir patronal	533
2. La diversité du patronat	534
3. L'organisation du patronat	538
3 / <i>Les institutions représentatives des travailleurs indépendants</i> ...	545
1. Les institutions représentatives des agriculteurs	545
2. Les institutions représentatives des artisans et des commerçants	553
CHAPITRE 18. — L'élaboration des objectifs syndicaux	556
1 / <i>La préoccupation syndicale de l'intérêt immédiat des salariés</i> ..	557
1. Diversité ou antagonisme des besoins : nécessité d'arbitrage syndical?	558
2. Possibilité de prendre en compte les mécanismes économiques	562
2 / <i>La préoccupation idéologique</i>	564
1. Les représentations syndicales de la réalité	564
2. Les projets syndicaux	566
3 / <i>La préoccupation de survie et de croissance de l'institution</i>	568
CHAPITRE 19. — La vie contractuelle	573
1 / <i>Les alternatives aux conventions collectives</i>	573
1. La souveraineté patronale	574
2. L'intervention directe de l'Etat	575
3. L'intervention indirecte de l'Etat.....	578
2 / <i>La propension à négocier et ses niveaux</i>	580
1. Les différents niveaux des accords collectifs.....	580
2. L'articulation entre les niveaux	583
3. La fréquence des conventions collectives.....	586

3 / <i>Le processus et le contenu de la négociation</i>	588
1. Les acteurs	588
2. La technique de négociation	590
3. Le contenu des conventions	593
CHAPITRE 20. — <i>La vie conflictuelle</i>	598
1 / <i>Les trois « F » (formes, fréquence, facteurs)</i>	598
1. Les formes des grèves	598
2. La fréquence des grèves	602
3. Les facteurs de la fréquence des grèves	607
2 / <i>Les deux « L » (légalité et légitimité)</i>	612
1. La légalité de la grève	612
2. La légitimité de la grève	617
3 / <i>Les effets des grèves</i>	622
1. Le coût des grèves	622
2. Le rapport des grèves	623
CONCLUSION	627
Prospective du travail	627
L'humanisation des conditions de travail	630
Analyse économique du travail	638
ANNEXE I : BIBLIOGRAPHIE	641
ANNEXE II : SUJETS DE MÉMOIRES ET DE THÈSES	663



Introduction générale

L'économie du travail¹ ne peut avoir d'existence autonome que si l'on trace ses frontières et qu'on lui définit un contenu.

LES FRONTIÈRES DE L'ÉCONOMIE DU TRAVAIL

Elles impliquent, d'une part, des approches du travail qui ne soient pas économiques et que l'on s'en distingue et, d'autre part, qu'il puisse y avoir une économie où le travail ne joue pas le premier rôle.

Les approches du travail ne sont pas exclusivement économiques. Parmi les sciences sociales, l'histoire, le droit et la sociologie s'attaquent aussi au travail.

L'histoire s'est toujours intéressée aux divers aspects du

1. Cet ouvrage est **nouveau** : il se substitue pourtant à un manuel qui date de 1962 et a été réédité en 1970. Il n'est pas nouveau parce que seul un des auteurs signe cet ouvrage. Le signataire, en effet, entend rester fidèle aux caractéristiques de la pensée de son coauteur, François Sellier : une pensée libre et une pensée généreuse ; libre parce que glanant son grain dans les champs de toutes les idéologies ; généreuse, parce que ne perdant jamais de vue que l'économie est au service des hommes et que, quelles que soient leurs limites, tous les hommes apportent leur pierre à l'œuvre commune. Non, l'ouvrage est nouveau parce que l'auteur est resté vingt-cinq ans sans défricher ce domaine de l'économie. De peur d'être prisonnier de notre ouvrage d'autrefois, nous n'avons pas voulu le relire et, une dizaine de pages mises à part, nous ne l'avons pas utilisé. Nous ne le répudions pas pour autant !

travail : le passage de l'esclavage au travail libre non salarié puis au travail libre salarié en constituent les éléments juridiques. Le regroupement d'outils isolés dans des manufactures puis l'utilisation de machines que viendront bientôt articuler l'organisation du travail de Taylor puis les chaînes du fordisme; l'automatisation des machines-transferts et l'informatisation de la productique sont autant de phases d'une histoire technique du travail. L'histoire du mouvement ouvrier en représente l'aspect des relations sociales.

Le droit a érigé le travail en domaine spécifique, que ce soit dans l'étude des obligations du contrat de travail sanctionnées en première instance par des tribunaux spéciaux, les conseils des prud'hommes ou dans celle du droit pénal dont la sanction judiciaire ressort des tribunaux correctionnels. Le non-paiement du salaire, l'exécution fautive du travail, la rupture du contrat de travail relèvent des premiers; les atteintes à la sécurité, les entraves à la liberté syndicale, aux droits d'expression des salariés, à la liberté du travail des seconds.

La sociologie du travail est la plus proche de l'économie si on la définit par l'énoncé des lois qui expliquent les comportements d'un ensemble de travailleurs, ensemble non institutionnalisé comme un quartier ou ensemble institutionnalisé comme un syndicat. La sociologie s'éloigne un peu de l'économie lorsqu'elle prend pour tâche de « restituer la signification donnée par un agent à ses aspirations » ou « d'insérer le comportement des partenaires du travail dans une théorie générale de l'action sociale » [2]. Des auteurs de ce dernier ouvrage collectif ont énoncé 529 thèmes de recherche dans le domaine du travail. A partir d'une classification en six rubriques², ils dressent un tableau des thèmes que se partagent les économistes et les sociologues (voir tableau 1, p. 17).

Outre les sciences sociales, les sciences médicales et para-

2. Dont deux laissent à désirer car 30 des 55 thèmes que contient la première et 35 des 119 de la seconde n'ont que peu à voir avec le travail.

TABLEAU 1. — *Thèmes de recherche des sociologues et des économistes sur le travail*

Trois cas sont envisagés : — cas 1 : Sociologues du travail (n = 136) et économistes (n = 143) sont aussi nombreux à étudier le thème
 — cas 2 : Les sociologues du travail sont nettement plus nombreux à étudier le thème
 — cas 3 : Les économistes sont nettement plus nombreux à étudier le thème.

	Cas 1	Cas 2	Cas 3
1. Environnement des entreprises	Système de relations professionnelles Organisations de salariés		Politiques industrielles Politiques d'aménagement du territoire
2. Entreprises	Système de décision des entreprises		Histoire de l'industrialisation - Histoire d'une branche d'activité - Division spatiale du travail - Choix technologiques - Politiques de Personnel
3. Marché du travail	Marché du travail d'une catégorie		Marché local du travail - Insertion professionnelle - Chômage et chômeurs
4. Travail	Durée du travail	Formation - Carrière - Relation Diplôme Emploi - Qualification - Savoirs - Métiers précis - Nouvelles formes d'organisation du travail - Commandement, Participation, Communication	Classifications Salaires Organisation division du travail
5. Comportements au travail		Valeurs et représentation du travail Comportements au travail Syndicalisation et militantisme Grèves et revendications	
6. Travail - hors travail		Travail salarié-travail domestique - Travail et modes de vie - Mobilité sociale - Classes sociales	

Source : [2].

médicales s'occupent du travail : ergonomie, maladies professionnelles, réinsertion des accidentés du travail...

L'économie du travail se distingue des autres approches. Par ses méthodes statistiques? Certainement pas; l'analyse factorielle a droit de cité en histoire et surtout en sociologie. Par l'exclusion des monographies, instruments privilégiés par la sociologie? Non, l'analyse de cohortes que l'on suit pendant des années, voire des dizaines d'années (chap. 6 et 12) implique souvent des approches monographiques. Par le choix des thèmes à l'intérieur du domaine? Non, nous l'avons vu dans le tableau 1 avec les sociologues et la revue *Droit social* est pleine de titres qui

figureront dans les chapitres 16, 19, 20. Ce qui nous distingue des autres, c'est une forme spécifique d'intelligence, au sens étymologique de l'établissement de rapports; les rapports que nous établissons distinguent des coûts et des avantages, des flux et des stocks, des flux d'entrées et de sorties, une analyse microéconomique et une analyse macroéconomique, des relations quantité-prix. Cela ne nous empêche pas d'avoir d'autres rapports en commun, les rapports de forces, par exemple, mais notre spécificité est très grande.

Si les approches sont multiples, elles circonscrivent un système unique et donc l'économie y jouera un rôle, de même qu'elle ne saura se passer des interactions avec les autres disciplines du travail.

Les historiens reconnaissent de plus en plus les influences économiques et la fin de l'esclavage dans les colonies est certainement due à l'augmentation des coûts du travail servile : les obligations médicales, scolaires qui pesaient sur les maîtres ont affaibli leurs résistances à l'abrogation. Dans l'évolution du droit, l'économie a sa part : l'interdiction de l'indexation puise sa source en partie dans un renouveau de la lutte contre l'inflation; la reconnaissance des syndicats procède d'un besoin de paix sociale dans des entreprises très capitalistiques où les frais financiers sont plus importants que le coût de la main-d'œuvre... Les relations nationaux-immigrés à dominante sociologique sont naturellement influencées par la crise. Tout le débat sociologique sur la nouvelle classe ouvrière repose en partie sur des variables économiques : niveau du revenu, modalités du salaire...

A l'inverse, on trouvera dans ce livre de nombreuses traces historiques, juridiques, sociologiques et même médicales : L'idéologie des syndicats actuels (chap. 15) ne se comprend que par le retard historique de la reconnaissance des droits à la classe ouvrière française si on la compare à ce qui s'est passé en Angleterre. De façon générale, l'histoire est une garantie contre

l'influence des modes intellectuelles et la surestimation de l'accidentel et du conjoncturel. La rigidité légale et conventionnelle des contrats de travail à durée indéterminée a suscité le développement de la précarisation (chap. 4). Des problèmes de procédure (distinction entre les juges de fond et les référés) pèsent sur l'admissibilité de l'occupation des usines lors des grèves (chap. 20). La valorisation de la femme dans le couple par la reconnaissance de sa qualification ou l'inverse pèse sur le taux d'activité féminine (chap. 1); l'insertion dans un réseau de relations sociales est un facteur de l'immobilité géographique des travailleurs (chap. 7); le partage des tâches productives dans l'artisanat entre le salarié et son patron diminue la propension à la grève dans les petites entreprises (chap. 20). La santé des travailleurs est influencée par les conditions de travail et, à son tour, détermine en partie l'absentéisme et la valorisation du capital (chap. 10).

Mais si l'économie se distingue des autres disciplines, sans en être indépendante dans l'approche du travail, l'économie du travail jouit-elle d'une certaine autonomie par rapport à l'ensemble de la science économique?

A première vue, l'autonomie est difficile à défendre car le travail est présent dans tous les thèmes de l'économie. La théorie de la valeur ne saurait se passer de la valeur-travail même si elle n'adhère pas à l'imputation qui résulte de sa formulation marxiste. La gestion fait une place importante au coût salarial dans le prix de revient, à l'organisation du travail et aux relations sociales dans l'organisation de la production. L'économie industrielle ne saurait expliquer la localisation des industries sans recourir aux disparités régionales de salaires, à la structure de la population active. L'économie rurale, avec l'exode rural, doit envisager les disparités de revenus et les phénomènes de mobilité professionnelle. L'économie internationale a fondé ses premiers raisonnements sur la loi de proportion de facteurs; l'élargissement de la Communauté européenne compare les niveaux de salaires

et les législations sociales des pays candidats à ceux des pays membres... Mais la présence du travail n'enlèverait son autonomie à l'économie du travail que si cette dernière était une relecture critique de l'ensemble de la science économique au nom des travailleurs. Nous ne concevons pas l'économie du travail sous un tel angle bien que nos études d'économie du travail, conçue comme un domaine séparé, nous aient donné l'occasion de vues originales des autres domaines économiques que nous avons labourés : pas d'économie du travail sans syndicats réels (différents de monopoles offrant du travail) mais pas non plus d'économie internationale sans nations (différentes d'une proportion de facteurs ou d'un niveau de demande effective ou d'une situation d'accumulation de capital); bien des domaines de l'économie (jusqu'à celui de la monnaie) gagneraient à se rendre compte que les mécanismes économiques n'exercent une influence que par l'intermédiaire des comportements qui eux-mêmes sont sous la dépendance de rapports de forces.

Mais l'économie du travail est un domaine différenciable des autres domaines de l'économie³ et qui a suscité des traitements spécifiques de thèmes communs, par exemple, celui du chômage dont nous évoquerons les approches macro-économiques par contraste avec les nôtres dans le chapitre 5. De la même façon, le salaire est un facteur de la division internationale du travail, de l'inflation, de l'investissement; ses modalités et ses disparités, que nous traiterons dans les chapitres 11 et 13 importent relativement peu à la macroéconomie.

3. Henri Bartoli serait probablement un tenant de l'autre conception, ce qui ne l'a pas empêché de créer et d'animer le Séminaire d'Economie du Travail de l'Université de Paris I à qui on doit bien des études qui constituent l'économie du travail au sens où nous l'entendons.

LE CONTENU ET L'ORDONNANCEMENT
DE L'ÉCONOMIE DU TRAVAIL

Il n'y a de science que du général mais notre science est une science engagée et elle doit répondre aux questions de notre temps, mais elle n'y répond pas avec le seul sens commun; elle transforme ces questions; pas seulement leur vocabulaire, mais, aussi, leur sens, de façon à en faire des maillons entre les analyses déjà réalisées et des analyses à venir. Nous nous sommes amusé à un tel exercice en évoquant dans un même tableau des questions que nous pourrions, sans aucun mépris, qualifier de médiatiques et la formulation scientifique de ces questions telle que nous les exposerons dans ce livre; un moyen comme un autre de définir le contenu de l'économie du travail⁴. C'est un moyen incomplet car les questions posées par le sens commun, déjà transformées par l'analyse, suscitent d'autres questions sans aucun fondement médiatique direct : à partir des trajets, devenus migrations alternantes et moyen de définir des bassins d'emploi, on trouve une distinction entre segmentation et fragmentation du marché du travail; à partir du chômage des jeunes et de la précarisation de leur emploi, devenus dualisme, on découvre l'insertion du chômage dans une trajectoire professionnelle...

Ces thèmes évoqués ci-dessus et d'autres que nous découvrirons, comment les ordonner?

Si, sans nous y efforcer, nous avons trouvé des thèmes différents de ceux d'il y a vingt-cinq ans, leur ordonnancement général qui nous est venu à l'esprit est le même et nous n'avons pas jugé que c'était une raison suffisante pour le rejeter!

4. Afin de faire ressentir le besoin d'approches nouvelles que nous évoquions dans l'Avant-propos, nous avons marqué de deux ** les thèmes que nous aurions retrouvés tels quels il y a vingt-cinq ans, et d'un * ceux qui étaient presque abordés.

TABLEAU 2. — *Thèmes médiatiques et scientifiques actuels de l'économie du travail*

En avoir ou pas (du travail!)	Les inégalités face au chômage créent-elles une société duale?
L'allergie des jeunes au travail	Les taux d'activité et leurs tendances lourdes; leur responsabilité dans le chômage; l'interdépendance entre l'offre et la demande de travail**
Les femmes ne pensent qu'à ça (au travail!)	La différenciation des emplois est-elle une ségrégation?
Les étrangers nous prennent nos emplois	Le travail domestique remet-il en cause la notion d'activité?
« Oui patron, oui chéri » ou la double exploitation des femmes	Les incertitudes d'une typologie du chômage fondée sur le volontariat**; les inégalités de l'indemnisation du chômage compensent-elles ou renforcent-elles les inégalités face au risque du chômage?
Les chômeurs le veulent bien*	Une société duale est-elle inévitable?
Seuls, les petits Tapie auront-ils une place dans le monde du travail?	La déqualification du travail
Au moment où les diplômés sont de plus en plus fréquents, on a de moins en moins besoin de personnel qualifié	Place croissante de la formation continue; vision positive de la flexibilité
On n'apprend pas un métier pour la vie	Mobilité et obstacles à la création d'emplois (la gestion de la force de travail)
Si on est trop bête pour apprendre, il faut enseigner : « Chômeurs, créez vos entreprises »	Idem
Si on pouvait licencier, on embaucherait	La précarisation est-elle un moyen, et le seul, d'assurer la flexibilité?
Emplois précaires : galère ou liberté?	Mobilité volontaire et mobilité subie**
Vivre au pays ou être mobile? **	Les migrations alternantes et la délimitation des bassins d'emploi
« Elle court, elle court, la banlieue » ou l'allongement des trajets compense la réduction de la durée du travail	

Salaire ou loisir ?*	La réduction de la durée du travail, alternative de la hausse des salaires ou du chômage ?
La fin des o.s.	Les conditions de travail nées de l'organisation du travail*
Le salaire au mérite	Les modalités des salaires : unité contre différenciation ?
Responsabiliser les travailleurs à l'égard de leur santé et de leur vieillesse	Les salaires indirects**
« Toujours plus » ou les abus des nantis	L'évolution des salaires réels**
A travail égal, salaire égal**	Les disparités de salaires; discrimination directe et indirecte**
« Syndicocratie » ou fin des syndicats ou les deux ?	Institutionnalisation des syndicats*
Le « conservatisme syndical »	L'élaboration des objectifs syndicaux permet-elle la prise en compte des mécanismes économiques?***
La politisation des entreprises**	Le rôle de l'idéologie dans l'élaboration des objectifs syndicaux**
Les grèves, « prises d'otages »	Légitimité des grèves
« Faut-il brûler le Code du travail ? »	Les alternatives et les conditions de la politique contractuelle

Une première partie sur « la force de travail et les emplois ».

Une seconde sur « les conditions d'emploi et leur détermination ».

Ce plan a le mérite d'être fondé sur une dynamique : ce n'est que dans un emploi, avec des conditions de travail et des salaires déterminés qu'on agit, qu'on réagit pour les transformer. Il ne faut pas en être dupe; la situation au regard de l'emploi, la reconnaissance de sa qualification (1^{re} partie) sont aussi le résultat des actions entreprises sur les salaires et les conditions de travail (2^e partie). Mais nous le signalerons, chemin faisant.

Force de travail et emplois

Les deux premiers chapitres traitent de l'évolution des forces de travail et du marché du travail. Le premier chapitre analyse les données de base sur le marché du travail, la structure de l'emploi, les salaires, les dépenses sociales, les dépenses de formation et les dépenses de recherche et développement. Le deuxième chapitre traite de l'évolution des forces de travail et du marché du travail, des dépenses de formation et des dépenses de recherche et développement.

Le troisième chapitre traite de l'évolution des forces de travail et du marché du travail, des dépenses de formation et des dépenses de recherche et développement. Le quatrième chapitre traite de l'évolution des forces de travail et du marché du travail, des dépenses de formation et des dépenses de recherche et développement. Le cinquième chapitre traite de l'évolution des forces de travail et du marché du travail, des dépenses de formation et des dépenses de recherche et développement.

Le sixième chapitre traite de l'évolution des forces de travail et du marché du travail, des dépenses de formation et des dépenses de recherche et développement. Le septième chapitre traite de l'évolution des forces de travail et du marché du travail, des dépenses de formation et des dépenses de recherche et développement.

Introduction

Les deux premiers chapitres s'efforcent d'éclairer quantitativement et qualitativement la force de travail disponible, saisie hors de son travail; les deux suivants la saisissent sur ses lieux de travail. Le cinquième et le sixième chapitre ont trait au chômage; le septième concerne les mouvements des travailleurs de postes à postes; le huitième introduit l'espace dans l'analyse et le neuvième le temps sous la forme de la durée du travail. Enfin, des propos d'étape tissent un fil directeur entre la Première et la Seconde Partie.

Notre première difficulté a été de donner un titre à cette partie. Les Anglo-Saxons l'auraient dénommée « Le marché du travail »; beaucoup d'économistes français auraient choisi « Le système d'emploi ». Le premier ne nous plaisait pas parce que trop lié à une vision mécanique de l'interaction des variables¹; le second parce qu'il assimile la notion de marché, à laquelle il s'oppose, à sa caricature : un marché de concurrence pure et parfaite dans lequel l'offre et la demande sont déterminées indépendamment l'une de l'autre.

Une seconde difficulté a trait à la structuration en chapitres que nous avons décrite. On ne connaît que les équilibres réalisés entre force de travail et offre d'emplois, mais les intentions des acteurs restent inconnues; il est donc difficile de prétendre saisir

1. Nous nous expliquerons sur ce point dans la conclusion du livre.

la force de travail hors de son emploi et à son emploi; nous pensons que c'est quand même approximativement possible avec des précautions que nous avons prises (par exemple la différence entre qualité et qualification de la main-d'œuvre).

D'autres difficultés de détail se rencontrent çà et là : le travailleur à temps partiel est-il un demi-inactif ou un demi-chômeur? Tantôt l'un, tantôt l'autre, selon le degré de contrainte qui s'est exercé sur l'adoption de ce statut; faire apparaître le travail à temps partiel dans un chapitre consacré à la population occupée ne doit pas paraître un choix de notre part. Les variations conjoncturelles de l'emploi féminin peuvent ressortir de la propension des femmes à l'activité ou de la discrimination sexuelle. Que le lecteur nous pardonne donc certaines localisations d'autant plus que nous avons, sauf omissions involontaires, signalé leur caractère arbitraire.

Chapitre Premier

ACTIVITÉ ET INACTIVITÉ

Il n'est pas facile à l'auteur d'écrire, à la première ligne du premier chapitre, que l'activité, base de notre monde et du champ de ce livre, est affaire de conventions!

Et pourtant c'est la réalité. Le même travail, cuisiner, coudre..., fait d'une salariée une active et de la femme au foyer une inactive; on ne peut même pas se fier au critère du salaire puisque le plus souvent la femme au foyer d'un agriculteur sera active sous le nom d'aide familiale dépourvue d'un salaire. Le même état fait d'un soldat de métier un actif alors que le jeune appelé, plus âgé parfois, est un inactif. Un chômeur est un actif, mais un travailleur à mi-temps est-il un demi-chômeur ou un demi-inactif?

Au-delà des conventions, l'activité et l'inactivité font apparaître des tendances et des incertitudes.

Section 1 / Les tendances de la notion d'activité

Certaines d'entre elles sont anciennes et d'autres plus récentes.

I | LES TENDANCES ANCIENNES

Si pour toutes les catégories, la force de travail disponible dépend de la structure par âges et du taux d'activité¹, on sait depuis longtemps que pour la population nationale adulte masculine, c'est le facteur démographique qui est le plus important; il suffit de comparer, dans le tableau 3, l'incidence de l'évolution démographique sur la population active (première ligne), en la divisant par deux pour ne tenir compte que du sexe masculin, à l'incidence du taux d'activité pour les hommes de 25-54 ans (quatrième ligne) : + 840 000 d'une part et — 10 000 d'autre part durant la période 1962-1980.

La partie la plus importante de la population active est donc directement fonction des mouvements naturels de la population (taux de natalité et de mortalité) et, on le voit, l'économie du travail doit faire appel à la démographie; les phénomènes démographiques pouvant être prévus longtemps à l'avance, cette partie de la force de travail est aisément prévisible.

Il en va tout autrement des courants migratoires internationaux pour lesquels nous avons la certitude du rôle des pouvoirs publics si l'on en croit du moins la deuxième ligne du tableau 3. Avant la crise, la France recevait annuellement un flux net de 60 000 travailleurs étrangers (chiffres de la ligne 2 du tableau 3); après 1975, l'immigration officielle hors CEE est tombée progressivement à moins de 10 000 [39] et l'immigration clandestine ne doit pas dépasser ce chiffre; le solde net deviendrait négatif à partir de 1982 si ce n'étaient les entrées au titre des regroupements familiaux

1. Les modèles inspirés de la théorie néo-classique se concentrent sur le taux d'activité et ses facteurs (utilité du salaire, désutilité de la renonciation aux loisirs); l'identité des taux d'activité des hommes d'âge moyen (cf. p. 41, n. 6) dans des pays ou à des époques où la variation des salaires et l'attitude à l'égard des loisirs sont différentes nous ôtent l'envie d'épiloguer sur le taux d'activité de la catégorie envisagée ici.

(1 527 000 arrivants de 1962 à 1982; 40 000 entrées annuelles de 1981 à 1985) qui par la suite donneront lieu à des offres de force de travail de la part des femmes et des jeunes [22]. La fraction des étrangers dans la population active peut donc varier considérablement dans le court terme : elle passe de 12,4 % à 9,2 % de 1973 à 1982. Par contre, dans le long terme, elle a peu varié (1,6 million en 1936 et 1 661 000 en 1982!). L'immigration est plus masculine que féminine mais la disparité tend à s'atténuer.

Les travailleurs âgés sont plus sensibles à la conjoncture (effet de flexion) mais il n'en reste pas moins que l'abaissement de l'âge de la retraite crée une tendance constante chez les plus âgés; son intensité est variable du fait de la progression par bond : 1980-1985 dans le tableau 3²; dans l'avenir prévisible, ses effets seront plus importants pour les hommes que pour les femmes ainsi qu'il en a été dans le passé.

C'est au contraire du côté des femmes que va apparaître une tendance nouvelle que les prospectivistes qualifieraient de lourde.

2 | UNE TENDANCE LOURDE : LA CROISSANCE DE L'ACTIVITÉ FÉMININE MARCHANDE

Aussi surprenant que cela paraisse, la place des femmes dans la population active n'a pas beaucoup augmenté depuis le début du siècle (37 % en 1900; en termes comparables, environ 40 % en 1982) et Marx avait déjà évoqué la tendance du capitalisme industriel à recourir à des ressources nouvelles, que ce soit dans le monde rural, dans les pays sous-développés ou dans la

2. Là encore, l'abaissement de l'âge de la retraite ne résulte pas d'un calcul individuel en termes de loisirs et de revenus mais de décisions collectives mal intégrées aux modèles néo-classiques.

TABLEAU 3. — Décomposition des variations annuelles
de la population active (en milliers)

	1954- 1962 (1)	1962- 1968 (1)	1968- 1975 (1)	1975- 1980 (1)	1980- 1985 (1)	1985- 1990 (2)	1990- 1995 (2)	1995- 2000 (2)
Incidence de l'évolution démographique	+ 20	+ 132	+ 170	+ 203	+ 209	+ 122	+ 78	+ 85
Solde migratoire net	+ 65	+ 136 (3)	+ 58	+ 4	0	0	0	0
Incidence de la variation des taux d'activité des hommes	- 18	- 44	- 51	- 18	- 39	- 7	- 0,6	- 0,2
— De moins de 25 ans	- 2,6	- 5,2	+ 2,2	- 3	- 20	- 0,8	- 1,2	- 0,4
— 25-54 ans	- 21,4	- 57	- 52,2	- 42	- 76	- 23	- 16,2	- 10,8
— 55 et +								
Incidence de la variation des taux d'activité des femmes	- 1,6	- 20,4	- 19,4	- 15	- 30	+ 10	+ 4,6	+ 4,5
— de moins de 25 ans	- 3,2	+ 25,2	+ 114	+ 119	+ 132	+ 44	+ 27,8	+ 23,6
— 25-54 ans	- 10,8	- 26,8	- 26,8	- 10	- 42	- 12,4	- 6,2	- 2,4
— 55 et +								
Variation totale de la population active	+ 27,4	+ 140	+ 195	+ 238	+ 134	+ 133	+ 86,2	+ 99,3

(1) Observations.

(2) Projections.

(3) Y compris les rapatriés d'Afrique du Nord.

population féminine. Mais ces chiffres n'ont pas tout à fait le même sens car, en 1900, les actives le sont le plus souvent à domicile du fait, soit des commandes des manufactures dans lesquelles elles n'ont pas toutes leurs entrées, soit des conventions statistiques qui considèrent les femmes d'agriculteurs, comme des aides familiales actives. Dans les usines et les bureaux, la présence des femmes restait moins fréquente : 32 % si on exclut du tertiaire les services domestiques [10].

L'intégration des femmes à la population active est importante et irréversible et l'examen des facteurs de la propension à l'activité féminine marchande le confirme.

a / L'intégration des femmes à la population active. C'est d'abord un phénomène important qui explique 70 % de la croissance de la population active de 1968 à 1980; en utilisant les recensements, on s'aperçoit que le taux d'activité des femmes est passé de 37,8 % en 1954 à 43 % en 1982 et leur place dans la population salariée occupée de 31,7 % à 40,8 %. Les étrangères, elles-mêmes, ne sont pas restées à l'écart du mouvement (15,2 % des salariés étrangers en 1962 et 23,7 % en 1982). Cette croissance

TABLEAU 4. — *Taux d'activité féminine par classe d'âge*

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
1962	35,5	61,5	45,3	38,7	39,5	41,2
1982	16,7	66,8	65,5	67	65,1	62
	45-49	50-54	55-59	60-64	65 et +	
1962	45	45,3	42,2	33,9	11	
1982	58,3	54,1	45	22,3	2,2	

Source : Recensements.

n'est pas le fait de tous les âges; elle est négative en dessous de 19 et au-dessus de 60 ans en raison de la scolarisation et de la généralisation des retraites; elle est faible de 20 à 24 ans et de 55 à 59 ans sous l'influence partielle de ces deux phénomènes; elle ne se fait nettement sentir qu'entre 25 et 55 ans comme on le voit dans le tableau 4 (voir p. 33).

Ce mouvement ne s'est pas ralenti ces dernières années puisque le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est passé de 58,3 % en 1975 à 70,6 % en 1985. En abandonnant le critère de l'âge, on constate également que, par contraste avec le début du siècle, le taux d'activité est plus important dans la population non agricole (43,7 % en 1979) que dans la population agricole (38,1 %) [31].

Non seulement l'augmentation de l'activité féminine a été notable mais elle est aussi irréversible.

Le travail féminin observait un double cycle : individuellement, les femmes, entrées progressivement sur le marché du travail entre 15 et 19 ans, s'en retiraient souvent sous l'effet du mariage et des naissances et ce n'est qu'après 30 ans que, les enfants scolarisés, elles reprenaient le chemin du travail professionnel. Collectivement, le taux d'activité féminine variait avec la conjoncture, soit parce qu'elles étaient les premières congédiées lors des récessions et les dernières bénéficiaires des reprises économiques³, soit en raison du processus du travailleur « encouragé-découragé ». Lorsqu'il est difficile de trouver un emploi, une fraction marginale de la population à la recherche d'un emploi se retire spontanément ou, licenciée, ne s'inscrit pas au chômage mais rejoint les inactifs; cette fraction était constituée essentiellement par des femmes qui constituaient une sorte de seconde réserve de main-d'œuvre. De 1914 à 1954, on a ainsi une alternance de hausses et de baisses du taux d'activité féminine.

3. Cf. conclusion de la première partie.

Maintenant, les femmes pratiquent moins la discontinuité qui caractérisait leur vie professionnelle. Quelques statistiques et des graphiques le montrent bien. Les sorties vers l'inactivité n'ont cessé de diminuer : de mars 1969 à mars 1970, elles représentaient 8,8 % des femmes ayant un emploi; en 1984-1985, ce rapport est tombé à 3,8 % [13]. Il est intéressant de comparer les courbes représentant le taux d'activité féminine par classe d'âge en 1962 et en 1982 (graphique 1); celle de 1982 a perdu le caractère bimodal de la courbe de 1962 que l'on constatait également dans les années antérieures et qui n'a cessé de s'estomper entre 1962 et 1982.

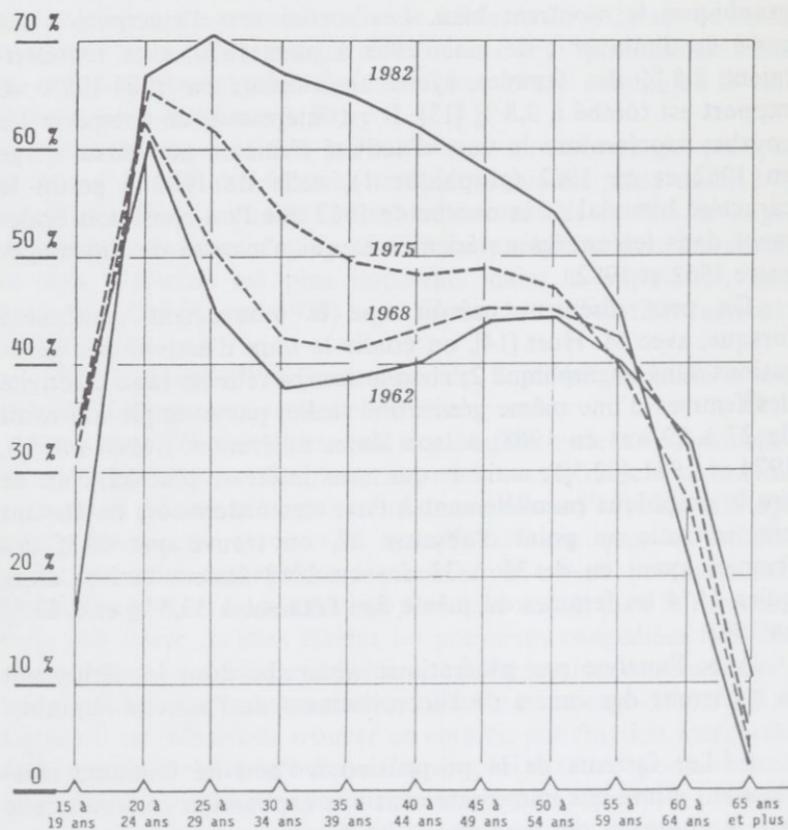
On peut aisément prévoir que le mouvement continuera lorsque, avec M. Huet [14], on étudie le taux d'activité par générations dans le graphique 2; chaque courbe relie les taux d'activité des femmes d'une même génération (celle, par exemple qui avait de 27 à 29 ans en 1968) à trois dates différentes : 1968 (48 %), 1974 et 1981 (62 %); mais ce qui nous intéresse plus ici, c'est de lire le graphique parallèlement à l'axe des ordonnées; en élevant une verticale au point d'abscisse 37, on trouve que 46 % des femmes ayant eu de 36 à 38 ans en 1968 étaient actives alors qu'en 1974 les femmes du même âge l'étaient à 53,5 % et à 63 % en 1981.

Avec l'analyse par générations, nous abordons implicitement la recherche des causes de l'accroissement de l'activité féminine.

b / Les facteurs de la propension à l'activité féminine marchande : éliminons immédiatement une explication conjoncturelle par le chômage des hommes : les femmes ne regagneront pas leur activité domestique exclusive lorsque le taux de chômage sera revenu à celui des années d'après-guerre et la supériorité du taux d'activité des épouses d'actifs occupés par comparaison avec les femmes des chômeurs (58 et 53 % en 1981) le montre bien.

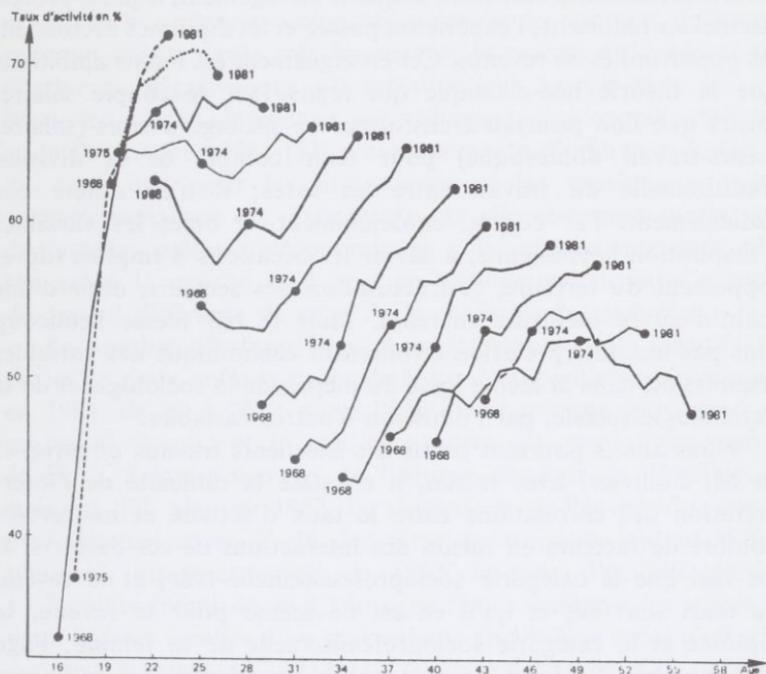
La première catégorie d'explications est constituée par des

GRAPHIQUE 1. — Taux d'activité féminine par classes d'âge



Source : [12].

GRAPHIQUE 2. — Taux d'activité féminine par générations



* Groupes de trois générations. Le taux d'activité est attribué à l'âge médian du groupe.

Source : [30].

variables économiques ou que l'on interprète de façon exclusive-
 ment économique. L'auteur [31] s'inspire de l'analyse en termes
 d'utilité et de désutilité pour faire de l'activité une fonction de
 la confrontation des « prétentions salariales » (désutilité) et des
 « opportunités de revenus » (utilité) : les charges familiales, les
 diplômes, l'importance du revenu du mari augmentent les préten-

tions tandis que la diffusion des équipements ménagers et des services marchands, la décision d'acquiescer un logement, le passé professionnel les réduisent; l'expérience passée et les diplômes accroissent les opportunités de revenus. Cet enseignement est moins ambitieux que la théorie néo-classique qui repose sur le couple salaire-loisirs que l'on pourrait transformer en ménage à trois (salaire-loisirs-travail domestique) pour tenir compte de la division traditionnelle du travail entre les sexes; il n'en diffère pas radicalement. Par contre, consciemment, il omet les variables d'inspiration keynésienne, à savoir les occasions d'emplois (développement du tertiaire, restructuration des secteurs, désir d'une main-d'œuvre meilleure marché). Mais le bât blesse beaucoup plus par une interprétation étroitement économique des variables retenues et, dans la même ligne du mépris de la sociologie et de la psychologie sociale, par l'omission d'autres variables.

Nous allons pourtant partir des excellents travaux empiriques de M. Lollivier; avec raison, il constate la difficulté de l'interprétation des corrélations entre le taux d'activité et un certain nombre de facteurs en raison des interactions de ces derniers. Il est vrai que la catégorie socioprofessionnelle (CSP) et le revenu du mari sont liés et qu'il en est de même pour le revenu, le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle de la femme; l'âge et le nombre d'enfants ne sont pas indépendants l'un de l'autre de sorte qu'on situe difficilement le véritable facteur. L'auteur a donc construit un modèle⁴ qui permet d'isoler chaque influence. Il constate que le lieu d'habitation n'en exerce qu'une faible : par rapport à une commune rurale, un habitat dans la banlieue parisienne n'accroît la probabilité d'une activité lucrative que de 8 %; cette constatation justifie l'omission des occasions d'emploi parmi les facteurs de la propension à travailler; par contre il n'en est pas de même du rôle des régions puisque,

4. De même nature que celui qui permettra d'étudier les disparités de salaires.

dans le Sud-Est méditerranéen, la propension est inférieure de 20 % à celle de la situation prise pour référence (Ile-de-France). Le revenu et la catégorie socioprofessionnelle du conjoint ne jouent pas non plus un rôle très important; le revenu du conjoint n'a d'influence négative que s'il est supérieur à trois SMIC (ce qui écarte les quatre cinquièmes des ménages); une enquête du CERC et de l'INED pour 1981 [11] n'avait constaté d'influence de la CSP du mari que pour les non-salariés et les enseignants; cette dernière remarque est intéressante car elle nous met sur la voie de facteurs autres qu'économiques : les enseignants sont plus souvent à la maison et il peut en résulter une division sexuelle du travail différente de celle de la majorité des salariés.

Le nombre d'enfants joue naturellement un rôle négatif⁵ : à partir de deux enfants, la probabilité de travailler est diminuée, en 1986, de 13 à 26 % selon l'âge du plus jeune (plus de 6 ou moins de 3 ans) et le troisième porte cet amoindrissement à 46-59 %. Selon l'ouvrage de l'équipe de Patricia Bouillaguet-Bernard [7], depuis 1962 la dissuasion à l'égard du travail professionnel a reculé du deuxième au troisième enfant. Effectivement, au recensement de 1962, le taux d'activité perdait 13,7 points (recul de 35 %) lorsque l'on substituait les mères de deux enfants à celles d'un seul enfant; en 1982, le recul n'est plus que de 8,4 points (12,7 %) [11]. L'analyse des facteurs de l'activité féminine retient également l'âge : à partir de 45 ans, le taux d'activité baisse progressivement de 11 à 24 % jusqu'à 59 ans et il s'agit là d'un effet épuré des autres variables (enfants...). Lollivier note encore une forte influence de l'instruction : les femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ont

5. C'est même vrai pour les femmes qui peuvent travailler à domicile : lorsqu'elles n'ont pas d'enfants, 83 % des femmes d'artisans travaillent et passent 44 heures par semaine dans l'entreprise artisanale ; si leur dernier enfant a plus de 16 ans, 73 % y consacrent 34 heures en moyenne ; la présence se réduit à 23-24 heures pour 62-68 % des épouses si le dernier enfant a moins de 16 ans [38].

une probabilité de travail professionnel supérieure de 27 % à celle des femmes démunies de tout diplôme. L'enquête du CERC [11] auprès des mères de famille constatait qu'en 1981, 20,8 % des « sans-diplôme » n'avaient jamais eu d'activité et que 21,9 % avaient échappé à toute discontinuité de l'activité; pour les mères diplômées du supérieur, ces taux deviennent 4,5 et 51,8 %. On ne peut se borner à une interprétation étroitement économique de cette influence; par contre, Patricia Bouillaguet-Bernard la rapproche d'une comparaison entre la CSP de la femme et celle du mari : lorsque les deux sont voisines, le diplôme a une forte influence; quand celle de la femme est inférieure, le diplôme perd son influence; plus qu'une valorisation du diplôme (interprétation « économiciste ») il s'agit d'une valorisation de la personne que le travail professionnel humilie dans un cas et non dans l'autre. Le dernier auteur évoque aussi la CSP du père de la femme qui, lorsqu'elle est favorisée, incite à l'inactivité totale : le facteur éducatif lui aussi complète les seules variables économiques. Enfin, la vie de couple joue très certainement un rôle considérable : l'existence du couple lui-même, naturellement, comme on le voit en comparant en 1962 et en 1982 pour une seule classe d'âge le taux d'activité et le statut matrimonial.

TABLEAU 5. — *Taux d'activité et statut matrimonial*
(classe d'âge 30-34 ans)

	<i>Célibataires</i>	<i>Divorcées</i>	<i>Veuves</i>	<i>Mariées</i>	<i>Ensemble</i>
1962	78,5	75,7	56,8	32	38,7
1982	86,1	86,2	71	62,4	67

On voit que le fossé entre les femmes seules et les femmes mariées s'est en grande partie comblé; c'est normal puisque les quatre cinquièmes de l'accroissement de la population active

féminine proviennent des femmes mariées. Il faudrait ajouter que dans les couples non mariés le taux d'activité des femmes est le même que celui des femmes célibataires ou divorcées [6]. La vie du couple y exerce-t-elle la même influence? Les entretiens biographiques de Mme Barrère-Morisson [4] avec 50 femmes de chômeurs ne permettent pas de distinguer les couples mariés des autres mais ils confirment l'influence de la vie familiale sur les ruptures d'activité des femmes : elles proviennent en général d'une naissance ou d'un déménagement alors que celles des hommes sont engendrées par un licenciement ou par un accident du travail⁶. On pourrait aussi s'interroger sur le rôle de l'opposition du mari, si on privilégie l'interprétation économique il est probable qu'elle jouera un rôle plus important lorsque la contribution relative de l'épouse active au revenu familial sera faible (industriels, gros commerçants et professions libérales : 21 et 28 % en 1975) que lorsqu'elle sera plus forte (cadres moyens, ouvriers et employés : 35 à 37 %). Si l'interprétation sociologique prévaut, on doit s'attendre à ce que l'opposition du mari au travail de la femme l'emporte dans les milieux ouvriers.

Mais quelle que soit la nature de ses facteurs, la croissance et la stabilisation de l'activité féminine constituent incontestablement une tendance lourde. En est-il de même de la diminution de l'activité des jeunes?

3 | UNE TENDANCE NOUVELLE FRAGILE : LA DIMINUTION DU TAUX D'ACTIVITÉ DES JEUNES

Depuis la seconde guerre mondiale, le taux d'activité des plus jeunes a sans aucun doute diminué ainsi que le montre le tableau 6.

6. Il n'en reste pas moins que la carrière de l'homme est affectée par sa situation matrimoniale : l'homme marié est moins disposé à la mobilité géographique en raison de l'activité professionnelle de sa femme et sa carrière en est affectée.

TABLEAU 6. — *Le taux d'activité des jeunes*

	1954	1962	1975	1986
15-19 ans :				
Hommes	69,5	60,2	28,8	16,5
Femmes	51,2	45,3	23,4	12,1
20-24 ans :				
Hommes	91,3	90,7	71,6	66,3
Femmes	55,6	59,6	67,4	65,5

Sources : *Annuaire statistiques* (INSEE) et [42].

C'est moins vrai pour les jeunes de 20 à 24 ans en raison des mouvements contradictoires des hommes et des femmes. De toute façon, la diminution de l'activité a été stimulée par la scolarisation et par l'évolution des mentalités à l'égard de la valeur du travail.

Dans le long terme les progrès de la scolarisation ont été très importants. Les experts du Commissariat général au Plan prévoyaient un ralentissement des conséquences sur l'activité des classes d'âge concernées : la diminution annuelle de 71 000 de 1968 à 1974 devait tomber à 18 000 pour les années 1980 et 6 000 pour les années 1990. C'est possible mais ce n'est pas certain. La scolarisation par classes d'âge qui apparaît dans le tableau 7 permet de concevoir que les classes d'âge de 18 et de 19 ans puissent être encore plus scolarisées. Un objectif de 80 % de bacheliers incitera des élèves de ces âges à rester dans l'enseignement secondaire général ou technique. Par ailleurs, le développement de la formation continue des jeunes devrait accroître la scolarisation ou en tout cas la non-activité pour cause de formation des jeunes de 20 à 24 ans.

Le travail dans l'échelle des valeurs des jeunes a paru reculer

TABLEAU 7. — Taux de scolarisation par classes d'âge

	1975		1983	
	H	F	H	F
16 ans	91,1	94,3	96,3	93,3
17 -	66,6	72,7	78,1	87,8
18 -	52	56,3	64,6	75,8
19 -	34	39	43,9	55
20-24 ans	15,1	15,1	17,8	19,8

En 1954, un graphique de l'INSEE nous permet une évaluation approximative des taux de scolarisation aux mêmes âges : 34 % à 17 ans ; 24 à 18 ; 16 à 19 ; de 10 à 5 de 20 à 24 ans.

dans la décennie 1960; il y a quelques années, cette explication était à la mode et l'« allergie des jeunes au travail » n'était pas seulement un leitmotiv des salons de Neuilly. Elle a certainement joué un rôle dans la diminution de l'activité des jeunes. Nombreux sont ceux qui ne prennent pas un emploi avant de partir au service militaire et les sorties de l'activité vers le service militaire ont diminué de moitié de 1972 à 1984 [13]; en 1983, sur 4,5 millions de jeunes, il y en avait 393 000 qui n'étaient ni scolarisés ni actifs, auxquels on devait ajouter 7 % des chômeurs « longue durée » qui attendaient, sans le chercher, un emploi depuis plus d'un an (environ 55 000). La prolongation de l'adolescence en raison de l'enrichissement des parents et d'une crise de l'autorité ont joué un rôle; le style de vie étudiants a influencé les jeunes ouvriers. Le mouvement se prolongera-t-il et s'amplifiera-t-il comme on le croyait? On en doute de plus en plus. Le désarroi des jeunes à l'égard du chômage et même de la précarisation; le succès de formules telles que les « TUC » ou les « Jeunes Volontaires » laissent penser que la « crise du travail » est limitée; qu'il y ait crise d'un certain type de travail c'est

autre chose et nous aurons l'occasion d'aborder ce problème en étudiant les conditions de travail. Que des concepts abstraits tels que la valeur Chrétienne Rédemptrice ou Créatrice du travail et « la Création de l'homme par le travail humain » de Marx n'aient plus cours parmi les jeunes ne signifie pas un refus concret du travail; même si celui-ci n'est plus, dans l'esprit des jeunes, qu'un moyen de gagner sa vie et d'être indépendant, ce n'est pas sur une « allergie des jeunes au travail » qu'on peut fonder une tendance lourde à la diminution de leur taux d'activité.

Bien d'autres sources d'incertitude pèsent sur l'activité et non seulement sur son avenir mais aussi sur son évaluation présente.

Section 2 / Les incertitudes de la notion d'activité

Activité ou inactivité, telle est la question que pose le travail domestique; occupation, chômage ou inactivité sont souvent masqués derrière des déguisements dont s'affublent les sujets économiques (travailleurs au noir ou chômeurs découragés) ou dont ils ont été affublés (traitement social du chômage); enfin, parmi les occupés, quelle occupation dans le cas de la pluriactivité?

1 | LE TRAVAIL DOMESTIQUE

Le tableau 8 indique l'importance du travail domestique au sens étroit du terme :

TABLEAU 8. — *Le temps quotidien de travail domestique*

	<i>1 enfant</i>	<i>2 enfants</i>	<i>3 enfants</i>
Femme active	4 h 35	5 h 15	5 h 45
Homme dont la femme est active	2 h 10	2 h 05	1 h 40
Total du couple	6 h 45	7 h 20	7 h 25
Femme inactive	7 h 30	8 h 10	8 h 55
Homme dont la femme est inactive	1 h 35	1 h 40	1 h 45
Total du couple	9 h 05	9 h 50	10 h 40

Source : [14].

La totalité du travail domestique des couples excède le volume du travail marchand masculin, c'est-à-dire qu'il doit représenter les deux tiers de l'activité reconnue par les économistes. On ne peut pas dire que, malgré les prédictions de Engel, de Fourier, de Parsons, ce type de travail ait décliné avec le dépérissement annoncé (et problématique) de la famille. Une enquête aux Etats-Unis [35] fait apparaître que si le temps du travail domestique a légèrement décliné depuis 1960, il avait fortement augmenté depuis 1920; les ménages doivent être considérés comme des producteurs de services autrefois achetés sur le marché : certains n'impliquent pas de travail domestique supplémentaire (télévision au lieu de cinéma, transports individuels au lieu de transports en commun, propriété du logement au lieu de services locatifs extérieurs). D'autres, au contraire, accroissent le temps du travail domestique : utilisation d'une machine à laver au lieu du recours aux blanchisseries, caravanes ou résidences secondaires à la place des services hôteliers. Il faudrait aussi tenir compte du travail informel (construction de maison, aménagements, jardinage...) que la location et la vente d'outils efficaces rendent plus faciles à des non-professionnels. Bien que de nature différente, le

travail bénévole peut aussi constituer une activité non reconnue; en 1981, 140 000 associations employaient 711 000 salariés et chacun d'entre eux était aidé par de nombreux bénévoles (jusqu'à 30 pour un salarié dans les Maisons des Jeunes et de la Culture).

Important et lié à l'ensemble de l'activité, le travail domestique n'est pourtant pas reconnu. Sa reconnaissance est difficile, mais nécessaire et possible.

Elle est d'abord difficile car son évaluation se heurte à l'absence d'une sorte de « travail domestique socialement nécessaire ». Le tableau 8 montre un fossé entre la durée du travail domestique requis par un nombre d'enfants donné lorsque la femme est active de celui qui apparaît pour les mêmes charges avec une femme inactive : de 32 à 42%. Il se peut, bien sûr, que l'entretien de la maison et même celui des enfants ne soient pas identiques : plus de toiles d'araignées et moins de leçons de piano dans les foyers où la mère a une profession; mais il se peut aussi que le temps consacré à une même tâche par la ménagère inactive contienne de la convivialité (contenu social des courses) ou de la distraction (jeux avec les enfants). En l'absence d'une norme, la correction est difficile.

L'analyste marxiste du travail domestique le considère comme un intermédiaire entre l'achat des moyens de subsistance et la reproduction de la force de travail, un peu comme le travail artisanal est un maillon entre l'achat des consommations intermédiaires et le service rendu. La force de travail domestique doit être évaluée et ce n'est pas par une distinction subtile entre le travailleur (que produirait le travail domestique) et la force de travail qui n'en tiendrait pas compte qui dispense de cette évaluation [32].

Une fois que la quantité d'heures a été déterminée, reste à l'évaluer; on peut retenir le coût salarial du travail domestique ou le coût des biens et services que l'on se procurerait dans le commerce (restaurants, pressing, études...) ou encore le coût d'opportunité des travaux domestiques, c'est-à-dire le gain potentiel de la ménagère si elle se consacrait à un travail professionnel;

chaque méthode a ses arguments et ses difficultés; c'est ainsi qu'avec la troisième méthode l'heure de ménage de la Présidente de Watermann a plus de valeur que le même travail exécuté par une ouvrière de son usine.

Et pourtant la reconnaissance de la réalité du travail domestique est nécessaire, et cela, d'autant plus que le travail domestique est très inégalement réparti entre les hommes et les femmes; ne pas reconnaître le travail domestique revient à ne pas reconnaître le rôle économique des femmes. Dans les couples où seul l'homme est actif, la femme prend en charge les quatre cinquièmes du travail domestique; l'homme se prive certainement de joies mais il ne semble pas y avoir d'injustice flagrante; mais dans les couples où la femme est aussi active, elle assume quand même les deux tiers du travail domestique (tableau 8), ce qui est plus inégalitaire. La mère le fait au détriment de son sommeil lorsqu'elle a plus de deux enfants et, de toute façon, elle sacrifie sa carrière. La division sexuelle du travail est telle que l'homme (dont l'épouse est active) diminue son aide lorsque le nombre d'enfants augmente; en effet, il accroît son temps de travail professionnel.

La reconnaissance du travail domestique est aussi nécessaire parce qu'il n'est pas indépendant de l'activité reconnue. Tout d'abord, comme nous y avons fait allusion au début de ce chapitre, il pèse sur l'offre de travail des femmes; un accroissement du revenu du ménage qui, pour un rapport donné « effet de revenu — effet de substitution », devrait se traduire par une diminution de l'activité, peut très bien aboutir à son accroissement si le surcroît de revenu permet à la femme de se faire aider à la maison; il peut aussi avoir pour résultat le retrait de la femme du marché du travail et l'augmentation de son activité domestique. Lorsque la discontinuité du travail féminin était la règle, le travail domestique auquel était sacrifiée temporairement l'activité professionnelle avait pour effet néfaste de déqualifier les femmes. On a remarqué également que les emplois offerts aux

femmes étaient souvent la projection des tâches de l'activité domestique : beaucoup plus de femmes dans les emplois de la Santé et de l'Éducation nationale qu'au ministère de l'Intérieur; le travail des étoffes dans l'industrie automobile ou aéronautique; et naturellement des industries entières comme celle de l'habillement⁷. Enfin, à un niveau d'abstraction plus élevé, le travail domestique pèse sur le coût du travail marchand en assurant une partie importante du coût de la reproduction du travailleur. Les travailleurs domestiques participent donc à l'accumulation des entreprises qui sans eux ne serait pas aussi forte.

Nous pensons que les économistes reconnaîtront un jour prochain le travail domestique; ce n'est pas plus difficile que ça l'a été aux successeurs des physiocrates de reconnaître comme productif le travail non agricole ou aux économistes marxistes des pays socialistes d'admettre que les transports et la distribution étaient productifs. Difficile, peut-être, l'évaluation est quand même possible. Pour 1975, la méthode du coût d'opportunité et celle de l'évaluation du coût salarial des travaux domestiques donnent des résultats voisins : 634 et 640 milliards, la moitié du PIB.

2 | LES DÉGUISEMENTS

Des chômeurs peuvent être déguisés en inactifs par des pouvoirs publics soucieux de minorer le chômage. C'est le cas des stages qui s'éternisent sans déboucher sur aucun emploi, des travailleurs contraints de prendre une retraite anticipée, des jeunes qui ont un semblant de travail comme les travaux

7. Cf. conclusion de la première partie.

d'utilité collective (TUC). Mais tous les stages et tous les postes de TUC n'appartiennent pas à ce « traitement social du chômage » ; ils peuvent déboucher sur des emplois. Dans ce cas ils constituent une période d'inactivité salubre et non du chômage déguisé ; nous aurons l'occasion d'examiner ce problème et de le chiffrer en étudiant la mesure du chômage⁸. La lassitude peut aussi déguiser des chômeurs (actifs) en inactifs : cessant de s'inscrire et de se déclarer chômeurs, une enquête de 1978 montre 8 % des anciens chômeurs continuer leur recherche de travail sans plus être inscrits à l'ANPE [6]. Des inactifs peuvent aussi se déguiser en chômeurs : ce serait le cas des femmes qui considèrent le chômage comme un état transitoire entre l'activité et l'inactivité⁹ ; un dixième des chômeurs de longue durée sont découragés et peuvent aussi être considérés comme des inactifs⁸.

D'autres ont choisi leur déguisement plus librement : ce sont les travailleurs au noir. Par hypothèse, on connaît mal le nombre de ceux qui pratiquent cette activité. Le Bureau international du Travail l'évaluait en 1981 à 1,5 million en France ; plus prudent, Caire [10] avançait une fourchette de 800 000 à 1 500 000¹⁰. Si le travail au noir est difficile à évaluer, il n'est pas toujours discret pour autant : 217 ateliers de confection, un parking de trois niveaux à Paris, un immeuble de six étages à Nice, un lotissement en Bretagne ! Le plus souvent, cependant, les travaux du bâtiment, l'hôtellerie, les déménagements, la maroquinerie, les leçons particulières, les ménages sont moins voyants. Après enquête [20], un

8. Cf. chap. 5.

9. Cf. conclusion de la première partie.

10. On a suggéré qu'un des indicateurs du travail au noir pourrait être constitué par le rapport entre la population masculine active de 30 à 49 ans et la population masculine d'âge actif mais les taux d'activité sont identiques entre des pays qui ont la réputation de pratiquer le travail au noir (Italie, Espagne, France) et ceux qui ne l'ont pas (Allemagne fédérale, Suède) (96 % pour les premiers, 96,1 pour la Suède et 96,6 pour la RFA).

portrait-robot du travailleur au noir a été tracé : 32 ans (un travailleur à la retraite ou chômeur de longue durée a plus difficilement accès à certains équipements), Français et stable (nécessaire pour trouver une clientèle par la voie de la renommée), qualifié avec un revenu de deux SMIC, confisquant approximativement à son profit les charges sociales (1,57 fois le salaire normal). Bien souvent, le travail noir constitue une phase exploratoire longue du statut d'artisan. Il est pourtant évident qu'il perturbe la vie des entreprises artisanales et coûte, en manque à gagner, au moins une vingtaine de milliards aux institutions sociales.

3 | LA PLURIACTIVITÉ

Elle existe dans toutes les catégories professionnelles : un ouvrier complète ses revenus en étant déménageur; un professeur de droit, avocat; un artiste exerce un métier manuel... Mais on peut s'attendre à ce que cela soit plus fréquent dans les professions indépendantes comme l'agriculture et l'artisanat. Dans cette dernière population, une enquête sur l'Aquitaine a révélé qu'un artisan sur sept exerçait une autre activité. La revente en l'état (commerce) de plus de 10 % des articles était pratiquée par le tiers des artisans [38]. Les domaines privilégiés varient suivant le métier artisanal : le travail du bois et celui du métal conduisent vers un complément agricole; celui du cuir, du textile, la fabrication des bijoux, des jouets, les réparations mènent à des activités complémentaires de nature commerciale.

C'est cependant dans les exploitations agricoles qu'on trouve le plus de pluriactifs. Il faudrait distinguer la diversification des exploitations, la pluriactivité des chefs d'exploitation et celle des conjoints et autres membres du « ménage ». En 1979, pour 1 262 000 exploitations agricoles, on ne comptait que

865 000 emplois agricoles. C'est un signe mais pas forcément un signe de pluriactivité car la moitié des 400 000 « exploitants déguisés » sont des retraités que la faiblesse de leur retraite a conduits à pratiquer une agriculture d'appoint. Pour les autres chefs d'exploitation, 66 000 pratiquaient l'agriculture à titre principal; c'est probablement dans cette catégorie que se font sentir les effets de la diversification de l'exploitation agricole : on y pratique la transformation (vin, fromage, conserve...) et la commercialisation. 158 000 ajoutaient un appoint agricole à une activité principale non agricole [29]. En 1983, un sur deux (46 %) étaient ouvriers; un sur cinq, cadre ou employé; également un sur cinq, artisan ou petit commerçant. S'exercent sur le choix du métier des influences locales : tourisme rural, moniteurs de ski, guides de montagnes... Sur 980 000 conjoints, 160 000 ont un revenu non agricole et accomplissent des tâches agricoles à titre très secondaire.

Il est difficile de faire la part du choix et de la nécessité dans la décision de la pluriactivité, mais il semble que ce soit le plus souvent la faiblesse du revenu principal qui amène l'agriculteur d'appoint à saisir une opportunité familiale de conserver une exploitation.

CONCLUSION

La population active dépend des mouvements naturels de la population de la France; elle est aussi influencée par les politiques gouvernementales (immigration et scolarisation); elle est enfin portée par la vague de fond de la croissance de l'activité féminine. Au-delà de ces réalités, la comptabilisation de la population active est affaire de conventions ou d'investigations : prise en compte ou non de l'activité domestique, révélation ou non du travail noir, mesure du chômage.

Evaluation de la demande de postes de travail, tel est le résultat de ce premier chapitre. Mais nous avons déjà l'intuition que cette demande n'est pas indépendante de l'offre de postes. C'est presque autour de cette idée que s'est bâtie l'économie du travail aux Etats-Unis entre 1940 et 1960 : la recherche d'un emploi n'est pas indépendante de la conjoncture, c'est-à-dire de l'offre des emplois; lorsqu'il est facile de trouver du travail, des demandeurs nouveaux apparaissent et dans la situation contraire des chômeurs se découragent et sortent du marché du travail pour rejoindre les inactifs. Aujourd'hui, on ne répudierait pas cette découverte mais on la nuancerait. Il y a une sorte d'asymétrie de l'interdépendance entre l'offre et la demande de travail.

En période de prospérité, l'offre de la force de travail augmente conformément au schéma, même si l'afflux s'effectue par l'intermédiaire du chômage : les emplois vacants et le nombre total d'emplois augmentent; le chômage augmente, lui aussi, révélant une réserve disponible de main-d'œuvre dans la population inactive. Les statistiques de 1968-1974 le confirment. A la fin de la période, d'ailleurs, pour un même taux d'emplois vacants le taux de chômage s'accroît [34] mais la population active ne s'en accroît pas moins.

Par contre, en période de récession ou de crise, l'interdépendance entre l'offre et la demande s'estompe : elle reste juste pour les travailleurs étrangers dont la crise tarit l'afflux, pour les non-salariés qui cessent de vouloir devenir salariés; mais le retrait des femmes a cessé; au contraire, la crise lutte contre la tentation de la discontinuité du travail féminin : de peur de ne pas retrouver du travail par la suite, les jeunes mères conservent leurs postes. Dans le même sens, la précarisation a habitué certains travailleurs au chômage et celui-ci peut devenir une réserve apparente d'une main-d'œuvre qui, autrefois, se serait réfugiée dans l'inactivité. L'offre de la force de travail est devenue moins malléable que ne le pensaient les économistes du travail d'il y a vingt ans.

Les allées et venues entre la population active et la population en formation sont plus complexes. Autrefois, en période de prospérité ou dans les régions à forte croissance industrielle (le nord et l'est du pays), le patronat puisait dans la population en formation et cette dernière avait tendance à être plus courte que dans les régions ou les périodes à faible croissance; demain, lorsque la prospérité reviendra, les besoins réels de formation en période de progrès techniques rapides ne devraient plus permettre ce jeu de l'interdépendance. Dans l'immédiat, en crise, il joue puisque le traitement social du chômage se mêle à un développement d'une véritable formation continue qui n'en diminue pas moins le nombre de demandeurs d'emplois et donc la quantité de l'offre de la force de travail.

C'est à la formation et, à travers elle, à la qualité de la force de travail que nous allons consacrer le chapitre suivant.

Chapitre 2

LA QUALITÉ DE LA FORCE DE TRAVAIL

C'est à dessein que « la qualité » orne cette page plus que la « qualification », car ce dernier terme implique une reconnaissance par un interlocuteur, dans notre cas l'employeur; un actif en chômage n'a plus de qualification; sa force de travail a, par contre, une certaine qualité. A un poste de travail, d'une qualification déterminée, on rencontrera, suivant les périodes ou suivant les établissements, des personnes de qualité différente. C'est à la qualification individuelle¹ des travailleurs — la qualité de leur force de travail — que nous consacrerons la première section de ce chapitre. Mais si le travailleur est séparé du poste de travail, ce n'est pas l'évaluation de ce dernier qui peut nous renseigner sur sa qualification; l'indicateur privilégié en sera la formation reçue, qu'elle l'ait été avant l'entrée dans la vie active (formation initiale) ou pendant (formation continue). Tels seront les thèmes des deux sections suivantes de ce chapitre.

1. L'étude de la qualification des emplois, par opposition à celle des travailleurs, trouvera place dans le chapitre suivant.

Section 1 / Appréciation de la qualité de la force de travail et de son évolution individuelle

I | LA QUALITÉ INDIVIDUELLE

Le taux de scolarisation (rapport entre le nombre de scolarisés d'une classe d'âge et le nombre total des personnes de cet âge) sera un indicateur du flux de la formation initiale; il entre aussi dans la confection d'un indicateur du stock d'enseignement reçu à un moment donné par une population. A partir du taux de scolarisation, on calcule une durée moyenne de la scolarité de chaque génération, puis une durée moyenne de l'ensemble des générations qui, multipliée par la population, devient le stock d'enseignement. Dans le tableau 9, on voit que ces indicateurs ont crû de 1901 à 1962 : pour la durée, de 40 (les hommes)

TABLEAU 9. — *Evolution de la durée moyenne
et du stock non pondéré d'enseignement (en milliers d'années)*

	1901	1921	1936	1946	1954	1962
Hommes :						
Population	13 962	14 037	14 727	14 529	15 049	15 819
Durée moyenne (années)	6,46	7,30	7,90	8,33	8,64	9,03
Stock	89 977	102 428	111 286	121 010	130 072	143 722
Femmes :						
Population	14 588	16 021	16 380	16 639	16 926	17 408
Durée moyenne	6,08	7,03	7,62	8,06	8,40	8,79
Stock	88 765	112 643	124 883	134 035	142 198	152 978

Source : [54].

à 45 % (les femmes); de 60 (les femmes) à 72 % (les hommes) pour le stock; évidemment, si on tient compte de la scolarité obligatoire, une licence (12 + 3 ans) ne représente que 1,07 fois un Deug (12 + 2). Pour tempérer cet inconvénient, le tableau 10 pondère les divers ordres d'enseignement par leur coût, de façon à accorder plus d'importance à une année de licence qu'à une année d'école primaire et il juxtapose des données observées en 1954 et 1962 et des prévisions pour 1970 et 1978. Transformés en indice sur la base 100 en 1954, le stock non pondéré augmente de plus en plus rapidement et c'est encore plus vrai du stock pondéré car l'enseignement supérieur croît plus vite que l'enseignement secondaire et celui-ci que le primaire.

TABLEAU 10. — *Evolution du stock
(pondéré et non pondéré) d'enseignement (en millions)*

	1954		1962		1970 ⁽¹⁾		1978 ⁽¹⁾	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Non pondéré	110,7	56,7	117,6	58,7	136	69	156	81
(indice)	(100)	(100)	(106)	(103,5)	(124)	(122)	(141)	(142)
Pondéré	302,1	153,6	335,3	167,6	414	212	504	265
(indice)	(100)	(100)	(111)	(109)	(137)	(138)	(167)	(173)

⁽¹⁾ Prévisions.

Source : [54].

Dans les établissements scolaires, la sélection est progressive, de sorte que la durée des études est aussi un indicateur indirect de niveau, mais nous possédons aussi des indicateurs directs du niveau scolaire et universitaire atteint. Le recensement et l'enquête sur l'emploi donnent des informations sur les diplômés regroupés en « niveaux de formation ».

Le niveau le plus bas (niveau VI) regroupe les non-diplômés, les titulaires des seuls certificats d'études (CEP) et brevets d'études primaires (BEPC); le niveau V rassemble les titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et ceux d'un brevet d'études professionnelles (BEP); le niveau IV est plus hétérogène : les différentes filières de niveau baccalauréat (IV secondaire) et BAC plus un an (IV supérieur); le niveau III, les diplômés de BAC + 2 (premier cycle de l'Université, paramédical ou social, BTS, DUT); le niveau II est celui du deuxième cycle et le niveau I celui de troisième cycle et des diplômés des grandes écoles. Quelquefois un *bis* affecte le numéro du niveau pour indiquer que la catégorie n'a pas obtenu le diplôme correspondant mais a suivi sa préparation². La population active se répartit en 1985 entre les niveaux ainsi que le montre le tableau 11 :

TABLEAU 11. — Répartition de la population active par niveaux de formation en 1985

	VI ⁽¹⁾	V	IV	III	II et I
Hommes	47,4 %	27,6 %	9 %	5 %	7,1 %
Femmes	49,3 -	21,8 -	11,2 -	8,6 -	5,1 -
Hommes et femmes :					
De 50-59 ans	69,1 -	14,8 -	6,4 -	3,1 -	4,9 -
De 25-39 ans	39,3 -	28,5 -	11,8 -	9,2 -	8 -
Sortis en 1973	25,7 -	40,7 -	17,7 -	7,3 -	10,4 -
Sortis en 1983	11 -	48,2 -	19,7 -	9,7 -	11,4 -

(¹) Non-diplômés exclus.

Source : [42] et INSEE D 110.

2. Nous verrons, dans le chapitre suivant, que les diplômés ne donnent pas droit à des emplois déterminés (la moitié des emplois sont occupés par des travailleurs d'un niveau déterminé; 20 % par des travailleurs de niveau I à IV; 20 % par des niveaux III à VI et 10 %, les plus disparates, par des travailleurs des niveaux de I à VI).

On voit que les femmes sont plus nombreuses aux niveaux intermédiaires. Les plus jeunes ont un niveau de formation plus élevé.

Mais nous verrons que le niveau de la formation ne peut, à lui seul, caractériser la qualité de la force de travail. Les « catégories socioprofessionnelles » (CSP), précieuses par ailleurs, sont néanmoins plus ambiguës pour une telle indication. Telles qu'elles résultent de la réforme de la nomenclature en 1975, sur 6 CSP d'actifs, deux regroupent les travailleurs de qualification nulle ou faible (les ouvriers et les employés), deux une qualification moyenne (professions intermédiaires) ou forte (cadres et professions intellectuelles supérieures) et deux sont hétérogènes mais plutôt faibles (agriculteurs et artisans). En 1985, la CSP supérieure rassemble 11,6 % (hommes) et 5,6 % (femmes) des actifs; les professions intermédiaires : 20,3 % des hommes et 19,5 % des femmes; les employés représentent 11 % des hommes et 47 % des femmes et les ouvriers une proportion inverse de 40 % et 14 %. Alors que dans le tableau 9, les femmes des catégories les plus formées avaient un poids supérieur à celui des hommes (13,7 % contre 12,1 %), elles sont beaucoup plus rarement dans les CSP supérieures (25,1 % et 31,9 %) car la répartition par CSP, même proclamée par l'intéressé lui-même, implique psychologiquement une reconnaissance par les employeurs. Cela joue aussi probablement pour les étrangers; les hommes sont beaucoup plus fréquemment ouvriers (73 %) et les femmes employées ou ouvrières (81 %) que les Français (40 et 61 %). L'âge entraîne des changements de CSP : alors que les hommes de 15 à 24 ans n'appartiennent aux professions intermédiaires que pour 10 % d'entre eux et aux cadres pour 1,1 %, ceux qui ont de 40 à 49 ans y sont à concurrence de 23 et 15,2 %; entre les professions intermédiaires et les cadres et professions intellectuelles supérieures, l'âge agit de même : la proportion des professions intermédiaires, alimentées par en bas, ne varie pas de 25-39 ans (22,7 %) à 40-49 (23%) alors que la CSP la plus qualifiée passe de 11,5 % à 15,2 %. Dans le

temps, les catégories supérieures ont beaucoup augmenté : elles ont été multipliées par trois pour les cadres et les professions intermédiaires, par deux entre 1954 et 1982 [28].

Le croisement des CSP et des niveaux de formation malgré l'hétérogénéité des CSP fait, quand même, apparaître des niveaux dominants de formation. Il est intéressant et, en un sens, réjouissant de constater que si la moitié des cadres supérieurs sont pourvus d'un diplôme de deuxième ou de troisième cycle, près du tiers des travailleurs masculins des professions intermédiaires n'ont que leur certificat d'études ! Plus scandaleuse est la constatation que les femmes doivent posséder plus de diplômes pour pénétrer dans les CSP supérieures : sortent de l'enseignement supérieur 46,5 % des femmes des professions intermédiaires contre 22,2 % des hommes de cette CSP !

La formation est un indicateur rustique de la qualité de la force de travail ; l'expérience professionnelle joue un rôle important ; il s'est développé, en particulier, une véritable science ouvrière dont on s'aperçoit de l'existence dans certaines circonstances : lorsqu'on substitue une machine-outil à commande numérique à une machine-outil simple, la mise au point du programme requiert une collaboration ouvrière [69]. Dans un transfert international de technologie industrielle, l'assistance du bureau des méthodes et même des ingénieurs en personne n'évitent pas des tâtonnements au personnel du récepteur que seul abrégera l'assistance d'un ouvrier de l'établissement transféreur ; c'est normal ; il y a des différences de machine à machine et l'une exigera un léger déplacement de l'axe des pièces sur la droite, par exemple ; dans les soudages de sous-ensembles de matériel électronique, un certain calage de la pièce donnera à la soudure plus de solidité... Un travailleur polyvalent qui a disposé de deux formations ne sera pas repéré facilement par les indicateurs précédents. Rappelons que la formation continue ne l'est pas non plus et c'est de plus en plus grave dans une société qui peut

TABLEAU 12. — Niveaux de formation et CSP en 1986 (en %)

	Niveau VI		Niveau V		Niveau IV		Niveau III		Niveau II et I	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Cadres et...	13,5	10,4	8,1	5,1	16,2	12,8	9,9	9,7	48,2	54,8
Professions intermédiaires	28,3	16,1	26,3	12,5	19,3	20	16,4	37,5	6,2	9,4
Employés	50,1	49,3	30,4	31,1	11,3	12,3	2,4	2,8	1,2	0,8
Ouvriers	58,3	76,5	34,1	17,6	2,5	2,2	3,3	0,5	1,2	0,2
Agriculteurs	67,7	82,3	22,7	11,4	5,2	3,2	0,7	1,1	1,4	0,4
Artisans, commerçants et chefs d'exploitation	45,8	61,7	36	21,9	10,5	11,9	3	2,6	3,4	1,4

Source : [42].

de moins en moins s'en passer. Après cela, il paraîtra secondaire d'évoquer l'omission des qualités du travailleur à côté de celles de la force de travail (sa bonne humeur, sa générosité, ses talents de société...) et pourtant elles ne sont pas facilement séparables.

Quoi qu'il en soit, la qualité de la force de travail n'est pas figée.

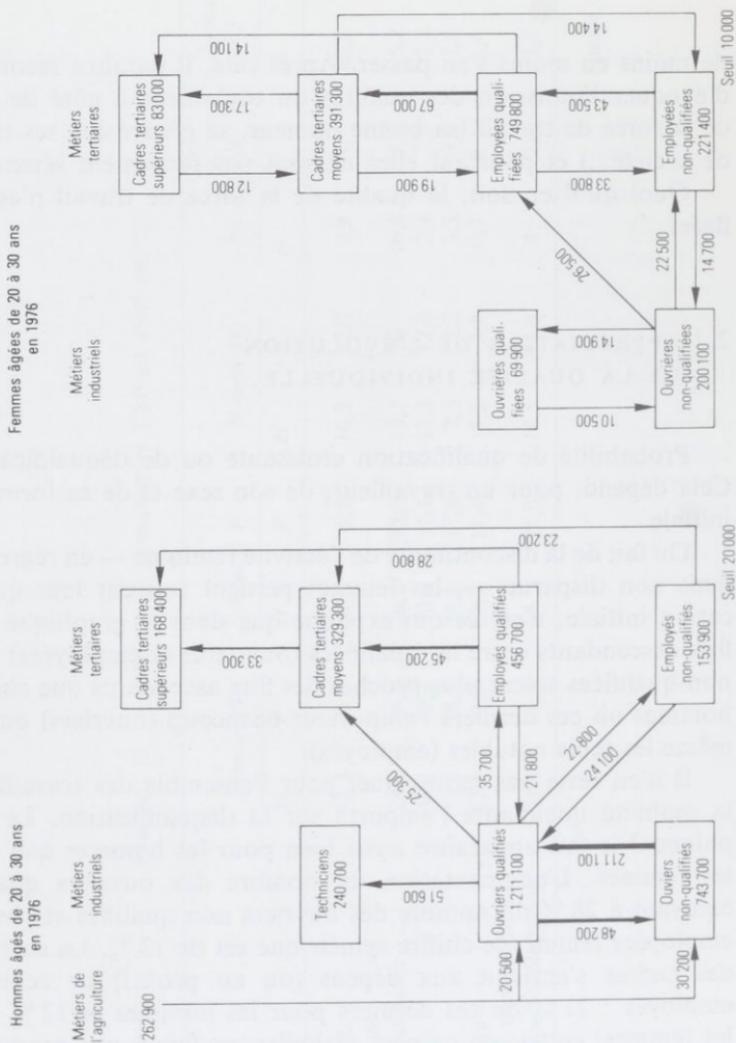
2 | APPRÉCIATION DE L'ÉVOLUTION DE LA QUALITÉ INDIVIDUELLE

Probabilité de qualification croissante ou de déqualification ? Cela dépend, pour un travailleur, de son sexe et de sa formation initiale.

Du fait de la discontinuité de l'activité féminine — en régression mais non disparue —, les femmes perdent souvent leur qualification initiale; c'est ce qui explique que dans le graphique 3 les flux descendants entre les qualifiées (ouvrières et employées) et les non-qualifiées soient plus proches des flux ascendants que chez les hommes où ces derniers l'emportent beaucoup (ouvriers) ou sont même les seuls notables (employés).

Il n'en reste pas moins que, pour l'ensemble des travailleurs, la mobilité qualifiante l'emporte sur la déqualification. Le graphique 3 le fait apparaître aussi bien pour les hommes que pour les femmes. L'augmentation du nombre des ouvriers qualifiés équivaut à 28 % du nombre des ouvriers non qualifiés et chez les employées femmes le chiffre symétrique est de 13 %. La catégorie des cadres s'enrichit aux dépens (ou au profit!) de celle des employés : 21 % de ces derniers pour les hommes et 12 % pour les femmes; certes, on ne peut assimiler ces flux à une promotion individuelle car ils sont la résultante à la fois de telles promotions et des rapports entre sorties d'activité et entrées en activité

GRAPHIQUE 3. — La mobilité professionnelle entre 1976 et 1981



(quand les qualifiés sont plus nombreux à entrer qu'à sortir et que c'est l'inverse pour les non-qualifiés, le stock des qualifiés augmente et celui des non-qualifiés diminue sans que les promotions y soient pour rien); il n'en reste pas moins que cette « mobilité ascendante »³ est un indicateur indirect d'une évolution positive de la qualification individuelle. Une mobilité individuelle ascendante est plus probable lorsque le travailleur a reçu une formation initiale; Vincens [74] note que la fréquence du passage d'une catégorie inférieure à celle des cadres entre 1965-1970 et 1972-1977 augmentait avec le niveau du diplôme.

C'est à la formation initiale que nous consacrerons la section suivante.

Section 2 / La formation initiale

Un manuel d'Economie du travail ne peut ignorer la formation des travailleurs et, pourtant, il nous faut éviter d'empiéter — mal — sur les sciences de l'éducation et en particulier sur l'économie de l'éducation. C'est pourquoi, dans l'évaluation de l'efficacité (quantitative et qualitative) de la formation initiale, nous nous bornerons à envisager les résultats sans apprécier les moyens mis en œuvre et ces résultats le seront en termes d'adaptation aux emplois et non de culture. Ensuite, nous étudierons les inégalités d'accès et de rendement de l'enseignement. Dans les deux cas nous privilégierons l'enseignement technique et l'enseignement supérieur qui, plus que le secondaire, sont proches des emplois.

3. Voir chap. 7.

I | APPRÉCIATION QUANTITATIVE ET QUALITATIVE DE SON EFFICACITÉ

Si le stock d'enseignement varie lentement, comme nous l'avons vu dans les pages précédentes, le flux nouveau se transforme plus rapidement : entre le début de la décennie 70 (1972-1973) et celui de la décennie 80 (1982-1983), les sorties de l'appareil de formation en fonction des niveaux ont été propulsées vers le haut; le niveau V a une part plus forte dans le groupe VI, V *bis* et V (55 au lieu de 33 %) et la vague s'est étalée jusque dans les niveaux supérieurs puisque les niveaux III, II et I représentent 19 % au lieu de 17 % des sorties.

Dans l'enseignement supérieur [74], l'augmentation a été énorme puisqu'on est passé de 20 000 en 1955 à 160 000 en 1983 dont 65 500 techniciens supérieurs; elle pose le problème de l'excès de diplômés. On a beau prétendre que l'existence de promotions internes (40 % en 1975, selon l'Union des Industries minières et métallurgiques) et de la formation continue implique que la soif de formation et de qualification croissante n'est pas encore assouvie, il n'y a pas substituabilité de la formation initiale et de la formation continue. On pourrait également rappeler que le nombre des cadres supérieurs a beaucoup augmenté, ouvrant ainsi des débouchés importants, mais il est à craindre que ce soit un trait du passé et que dans l'avenir seul le renouvellement démographique de la population des cadres ouvre des débouchés aux étudiants [74]. A l'appui de la thèse pessimiste, on peut invoquer l'absence d'insertion définitive des diplômés des années après l'obtention de leur diplôme : trois ans après, 36,3 % des licenciés en droit et 50,1 % des licenciés ès science économique; encore 10,4 et 11,1 % six ans après. On peut également rappeler qu'une fraction importante de ceux qui ont trouvé un emploi ne sont pas des cadres mais de simples employés : 46 % des juristes et 58 % des

économistes, trois ans après leur licence, et 42-45 %, six ans après. Le fait est que l'offre de diplômés a considérablement augmenté sans que la demande suive et cela pose de façon inéluctable le problème de la régulation de l'appareil de formation.

Le rapport entre le système éducatif et le système d'emploi navigue toujours d'une régulation de la formation par le marché à une régulation dirigiste avec une forte préférence, dans notre pays, pour des situations intermédiaires entre ces deux pôles [73]. Dans le premier cas, il n'y a pas de limitation des inscriptions mais celles-ci n'exonèrent pas les étudiants du risque d'échouer en cours d'études et de celui de ne pas trouver un emploi correspondant à leur sortie. Les étudiants se répartissent en fonction de leurs préférences ou de leurs répulsions et des informations (souvent familiales) qu'ils détiennent sur les débouchés éventuels. Les filières sont nombreuses et proches les unes des autres. Dans le second cas, les établissements pratiquent un *numerus clausus* et une sélection avouée qui va du concours à l'origine familiale (dans la France de l'Ancien Régime ou dans les pays à *nomenklatura*); si chaque étudiant est assuré de son avenir professionnel, la rançon réside dans la minoration du flux de formation : comme l'évaluation des besoins est difficile, il est important que le nombre des diplômés soit en tout état de cause inférieur au besoin minimum, quitte à satisfaire le surplus de demande par des promotions internes. Le système des grandes écoles ressort du deuxième pôle alors que celui des universités appartenait au premier; au sein des universités apparaissent et apparaîtront de plus en plus des filières sélectionnistes.

L'ensemble du système français d'enseignement supérieur devient donc de plus en plus mixte et de plus en plus dual⁴,

4. Le dualisme universitaire répondra-t-il à un dualisme du système d'emploi ? C'est ce que nous verrons dans la conclusion de la première partie.

présentant un secteur destiné à satisfaire la demande de consommation d'études d'une société riche — mi-garderie, mi-école socratique — et un secteur sélectif, le plus souvent professionnalisé. La démocratie consistera à offrir à tous, dans toutes les villes universitaires, un choix entre ces deux secteurs (à l'encontre d'une coexistence entre des universités-garderies et des grandes écoles ou universités sélectionnistes) et à ménager des passages du secteur faible au secteur fort.

L'enseignement technique court obéit à une logique de diversification des besoins de la technologie industrielle qui implique une différenciation entre les trois formes de cet enseignement. L'apprentissage, pratiqué en alternance entre des centres de formation pour apprentis (CFA) et des entreprises (110 000 contrats d'apprentissage enregistrés en 1983, en diminution depuis 1973), prépare des travailleurs au maniement d'outils dans une quarantaine de métiers où ils seront majoritaires (boulangers, réparateurs d'automobiles...). La préparation du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) vise le service de machines traditionnelles à technologie stable; l'intégration aux entreprises y est encore très forte car les employeurs participent à la gestion des lycées d'enseignement professionnel et, surtout, les chefs d'ateliers sont très souvent d'anciens ouvriers qualifiés de l'industrie. Le brevet d'études professionnelles (BEP) est tourné vers l'industrie moderne et se veut moins orienté vers la préparation d'un métier particulier que vers l'acquisition d'une capacité d'adaptation à l'évolution des processus de travail. Ces trois enseignements ont en commun d'avoir été conçus comme des phases terminales de la scolarité.

Dans la pratique, les principes sont remis en cause d'une part parce que la moitié des élèves des BEP présente l'examen du CAP [63] et d'autre part — et c'est plus important — beaucoup de titulaires des CAP et des BEP se retrouvent, neuf mois après leur diplôme, à nouveau dans le système scolaire :

TABLEAU 13. — Répartition des diplômés (CAP et BEP) neuf mois après leur sortie (en %)

	Vie active		Service national		Milieu scolaire	
	1976	1980	1976	1980	1976	1980
CAP						
Hommes	76,3	66,1	13,5	11,5	8,8	19,2
Femmes	82,7	82,2			12,9	14
BEP						
Hommes	59,6	51	22	19,4	17,3	26,7
Femmes	78,7	75,5			17,1	19,3

Source : SEIS et CEREQ dans [65].

La très forte hausse de ce phénomène pour les garçons est probablement le résultat du progrès du chômage qui s'est généralisé des jeunes femmes (et de leurs métiers spécifiques) aux jeunes hommes. Une enquête portant sur un échantillon représentatif de 200 000 élèves des classes terminales du BEP et du CAP dans les cinq années qui suivent leur sortie fait aussi apparaître que 25 % d'entre eux suivent une formation complémentaire (un sur quatre sans emploi et trois tout en ayant un emploi) [63]. Le chômage n'explique donc ce phénomène qu'accessoirement; c'est aussi le fruit d'une inadaptation technique de l'enseignement de niveau V : dans l'électronique, le dessin industriel, l'imprimerie, on recrute de plus en plus les qualifiés au niveau IV.

C'est que l'adaptabilité des élèves du BEP est conçue comme une polyvalence, résultant elle-même d'une accumulation des connaissances et d'un élargissement des métiers enseignés, au prix d'une certaine déqualification, par opposition à l'acquisition de méthodes d'apprentissage des connaissances qui pourraient être utilisées lors de stages ultérieurs de formation continue. La logique de l'appren-

Imprimé en France
Imprimerie des Presses Universitaires de France
73, avenue Ronsard, 41100 Vendôme
Août 1988 — N° 33 905

Participant d'une démarche de transmission de fictions ou de savoirs rendus difficiles d'accès par le temps, cette édition numérique redonne vie à une œuvre existant jusqu'alors uniquement sur un support imprimé, conformément à la loi n° 2012-287 du 1^{er} mars 2012 relative à l'exploitation des Livres Indisponibles du XX^e siècle.

Cette édition numérique a été réalisée à partir d'un support physique parfois ancien conservé au sein des collections de la Bibliothèque nationale de France, notamment au titre du dépôt légal. Elle peut donc reproduire, au-delà du texte lui-même, des éléments propres à l'exemplaire qui a servi à la numérisation.

Cette édition numérique a été fabriquée par la société FeniXX au format PDF.

La couverture reproduit celle du livre original conservé au sein des collections de la Bibliothèque nationale de France, notamment au titre du dépôt légal.

*

La société FeniXX diffuse cette édition numérique en accord avec l'éditeur du livre original, qui dispose d'une licence exclusive confiée par la Sofia – Société Française des Intérêts des Auteurs de l'Écrit – dans le cadre de la loi n° 2012-287 du 1^{er} mars 2012.

Avec le soutien du

