

APPROCHE MACRO-ECONOMIQUE DU MARCHE DU TRAVAIL ET QUALITES DES APPARIEMENTS.

Guillemette de Larquier ^{*}

INTRODUCTION.

Quelles politiques pour l'emploi doit-on mener face au déséquilibre persistant des marchés du travail occidentaux ? Cette question devrait motiver toutes les approches macro-économiques du marché du travail. Dans la présente contribution, nous souhaitons participer au débat en soulignant la limite des modèles du marché du travail fondés sur une explication au caractère universel et prescrivant par conséquent un remède universel. Par exemple, si le marché du travail est le lieu où s'ajustent par tâtonnement une offre et une demande de travail agrégées, le fonctionnement du marché est conditionné par la plus ou moins grande flexibilité du salaire. L'explication du chômage et son remède sont alors « écrits à l'avance » : la variable salaire est maintenue par des rigidités institutionnelles à un niveau trop élevé et il faut l'ajuster à la baisse. C'est ce schéma univoque qui ici va être remis en cause.

L'originalité de notre démarche découle de deux choix théoriques préliminaires. D'une part, nous définissons le marché du travail comme le lieu où prend place une activité économique spécifique : la création de relations d'emploi. L'enjeu du marché pour les travailleurs et les employeurs qui y participent est de s'apparier avec le meilleur partenaire possible. D'autre part, nous visons une approche macro-économique et modélisatrice du marché du travail en faisant le choix, assez inhabituel, de ne pas faire reposer notre modélisation sur le comportement d'un travailleur et d'une entreprise représentatifs impliqués dans un processus d'appariement. Au contraire, nous allons accepter qu'il puisse exister plusieurs types de comportements micro-économiques et, en particulier, plusieurs comportements de demande de travail de la part des entreprises.

Toutes les entreprises ayant un poste à pourvoir ne choisissent pas de résoudre leur problème de manière identique. Il n'existe pas de programme représentatif de recherche de candidats. Chaque entreprise établit telle ou telle stratégie d'appariement, résout tel ou tel programme économique avec ses propres contraintes. En fait, le choix de stratégie est induit par le modèle spécifique d'organisation interne de la production de l'entreprise ou encore, avec un point de vue plus élevé, par le « modèle d'entreprise » dans son ensemble [Eymard-Duvernay, 1987]. Dans cette contribution, on distinguera les « modèles d'entreprise » marchand, industriel et domestique. Avec les outils de l'économiste mathématicien, nous attribuerons à chaque « modèle d'entreprise » une « fonction de production » particulière et la « fonction de demande » de l'*input* travail en sera directement dérivée. A terme, on aura formalisé trois types de demande de travail, soit trois comportements d'entreprise à la recherche d'un ou plusieurs candidats respectivement associés aux modèles marchand, industriel et domestique.

L'enjeu de la contribution est par conséquent de concevoir une grille de lecture macro-économique d'un marché du travail régi par appariement et fondée sur une micro-économie pluraliste et

^{*} Laédix-Forum, Université de Paris X - Nanterre, 200 avenue de la République, 92001 Nanterre Cédex
tél : 01.40.97.78.91 fax : 01.40.97.71.83 e-mail : larquier@u-paris10.fr

hétérodoxe. Or, chaque type de demande de travail caractérisée au niveau micro-économique est porteuse d'une logique propre de coordination entre l'entreprise demandeuse et les travailleurs candidats. C'est l'entreprise qui donne aux travailleurs les règles du jeu contrôlant la formation des relations d'emploi qui doivent s'insérer dans une organisation de production préexistante. Notre approche privilégie donc la demande sur l'offre de travail. D'autre part, agréger les différentes logiques de coordination pour aboutir à un seul modèle d'appariement universel nous ferait perdre une information précieuse (en particulier pour le politique). C'est pourquoi, nous proposons une approche macro-économique qui accepte que la dynamique totale du marché du travail soit composée de plusieurs mécanismes d'appariement distincts et obtenus par « sous »-agrégation de comportements d'entreprises identiques. Les différentes demandes de travail détermineront donc la nature des mécanismes d'appariement marchand, industriel et domestique en œuvre simultanément sur le marché.

Le développement détaillé de notre approche nécessite cinq étapes. Lors de la première étape, nous précisons nos deux présupposés théoriques. La dynamique macro-économique du marché du travail régi par appariement est caractérisée par une courbe de Beveridge et les chances de formation ou les risques d'interruption des relations d'emploi sont définis par un modèle d'évaluation de la qualité des appariements spécifique à chaque « modèle d'entreprise ». Dans les trois parties suivantes, seront exposés les modèles d'appariement relevant successivement des logiques de coordination marchande, industrielle et domestique. Pour ce faire, nous reprendrons trois types de modélisation existant, appartenant à des branches de la littérature économique qui d'ordinaire s'ignorent [Pissarides, 1990 ; Sneessens, 1994 ; Granovetter, 1974]. De fait, la principale audace de notre démarche réside dans le fait de rapprocher ces trois modèles aux statuts théoriques différents, en ne les considérant pas comme trois modèles universels concurrents mais comme trois modèles locaux complémentaires. Enfin, l'ultime étape de notre approche s'interrogera sur les incidences de l'activité simultanée de plusieurs mécanismes et nous concluons sur la nécessité d'une approche théorique et empirique de décomposition de la dynamique totale du marché du travail.

1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL : LIEU OU SE CREENT DES RELATIONS D'EMPLOI.

Nous allons ici redéfinir le marché du travail. Il ne sera pas le lieu où se confrontent une offre et une demande de travail agrégées mais plutôt le lieu où se forment des relations d'emploi - où s'apparient des travailleurs et des emplois. Nous allons procéder en deux temps : 1. caractériser le fonctionnement du marché du travail par la régularité observée entre deux grandeurs macro-économiques (le chômage et la vacance de postes) ; 2. chercher des fondements micro-économiques hétérodoxes aux processus d'appariement des agents.

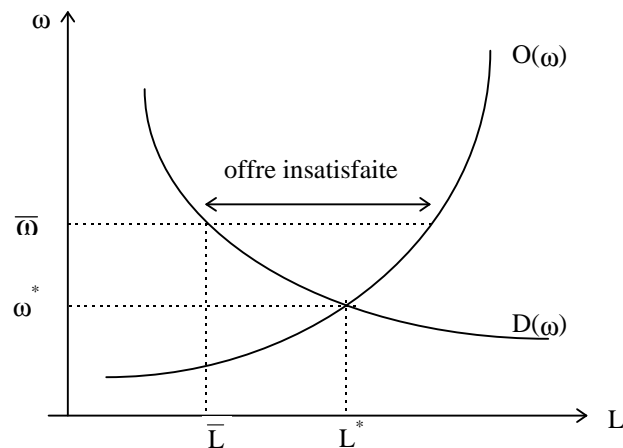
1.1. LA COURBE DE BEVERIDGE.

Au commencement d'un article sur le fonctionnement macro-économique du marché du travail, il apparaît au moins deux manières de schématiser l'ajustement quantitatif de l'offre et la demande de travail : à savoir le schéma « classique » où émerge le salaire ω d'équilibre qui égalise l'offre et la demande totales et la courbe de Beveridge qui relie le taux de chômage u et le taux de postes vacants v .¹ Or, les deux schémas suggèrent d'ouvrir des portes différentes pour comprendre la dynamique du marché.

¹On omet la courbe de Phillips à la frontière des deux : évolution inverse de ω et u .

Le schéma classique découle d'une approche normative du marché. Il s'agit de confronter une courbe d'offre et une courbe de demande de travail agrégées fonction du prix de cette marchandise, c'est-à-dire le salaire. A l'intersection de ces deux courbes, on détermine le volume d'emploi L^* et le salaire ω^* d'équilibre. L'ajustement quantitatif se fait grâce aux variations du salaire : le fonctionnement du marché est conditionné par la plus ou moins grande flexibilité du prix. Le problème de la coordination des agents (travailleurs et employeurs) est résolu avec l'hypothèse de la connaissance parfaite du salaire déterminée de manière centralisée par le secrétaire de marché.

Schéma 1. La représentation « classique » du marché du travail (équilibre (ω^*, L^*) ou déséquilibre $(\bar{\omega}, \bar{L})$).



Donc ce schéma nous fournit un outil unique et incontournable, le salaire, pour comprendre le volume d'emploi effectif et, en cas de rigidité, le niveau insatisfait soit de l'offre soit de la demande (une double insatisfaction est exclue). A cause de l'hypothèse nécessaire du secrétaire de marché, cette approche ne peut rien nous dire du processus de rencontre des agents. Par ailleurs, les courbes d'offre et de demande ont un caractère hautement hypothétique ; d'un point de vue empirique, on ne peut observer que les effectifs employés pour un salaire pratiqué (est-on pour autant à l'équilibre, c'est-à-dire à l'intersection des courbes ? ou bien sur la courbe d'offre ou de demande dans le cas d'un déséquilibre ?).

La courbe de Beveridge² est à l'origine une construction empirique qui ne met pas en relation un prix et une quantité, mais deux quantités : le chômage et la vacance de postes. Dans ces conditions, la courbe de Beveridge nous apporte une toute autre information que le schéma classique : elle ne dit rien sur le volume d'emploi mais nous renseigne au contraire sur l'offre et la demande insatisfaites (ici la double insatisfaction, au lieu d'être exclue, est plutôt la règle). La courbe de Beveridge propose donc une photographie en négatif du marché du travail. Par exemple, pour la France, on peut représenter de 1970 à 1990 l'évolution simultanée du chômage (en abscisses) et du nombre de postes vacants (en ordonnées).

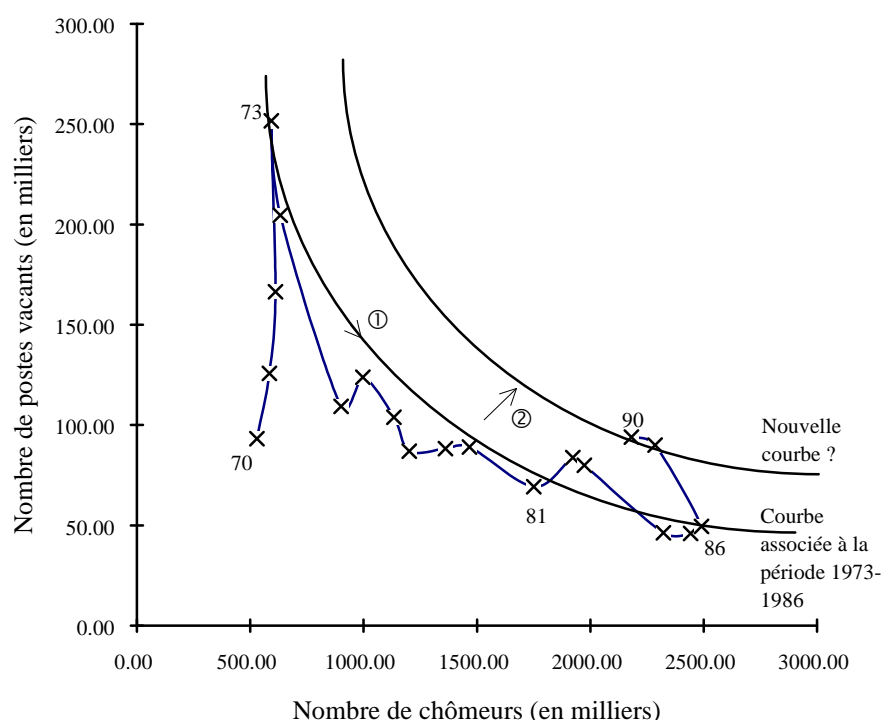
Quelles informations sur la dynamique du marché du travail français peut-on extraire de ce schéma (sachant que la plus grande faiblesse de cette construction empirique est le manque de fiabilité des données, en particulier celles sur les postes vacants³) ? En premier lieu, le tracé obtenu est

²Du nom de son inventeur, l'économiste et sociologue anglais, Sir William Beveridge qui en fit la première description au début des années 40. Jusqu'à la fin des années 80, l'étude de la relation de Beveridge semblait limitée à une certaine « tradition anglaise », de Dow et Dicks-Mireaux [1958] à Jones et Manning [1990] (avec une bibliographie empirique importante). Blanchard et Diamond [1989] ont beaucoup contribué à sa réhabilitation en tant qu'instrument empirique et théorique puissant.

³Beveridge [1945, p. 93] soulignait déjà cet écueil tenant à la collecte statistique des seules offres d'emplois déposées dans les agences de placement nationales. « [Pour l'année 1937] les places vacantes notifiées aux bourses [du travail] et

globalement décroissant et convexe : à un niveau élevé de postes vacants correspond un faible niveau de chômage et *vice versa* ; d'où l'idéalisation d'une courbe de Beveridge « théorique » continue, décroissante et convexe. Par ailleurs, il ressort de l'ensemble des points d'observation entre 1970 et 1990 l'impression d'une double évolution dans le temps : d'une part, le chômage augmente avec une baisse simultanée du nombre de postes vacants et, d'autre part, à partir de 1986, les points semblent entamer le tracé d'une nouvelle courbe de Beveridge placée au nord-est de la tendance des quinze premières années. On en déduit que les deux informations essentielles, contenues dans un repère de Beveridge, sont les observations ① d'un déplacement de l'économie le long de la courbe et ② d'un déplacement latéral de la courbe dans son ensemble. Communément, on interprète un déplacement de type ① comme une augmentation du chômage conjoncturel et un déplacement de type ② comme une aggravation du chômage structurel [Malinvaud, 1986].

Schéma 2. La courbe de Beveridge pour le cas français (1970-1990).
(Données Eurostat et OCDE)



Le schéma 2 met donc en évidence les reliquats d'une offre et d'une demande de travail qui ne se rencontrent pas à travers le temps mais sans spécification du volume d'emploi ni du processus dont ce volume résulte. En d'autres termes, pour caractériser le fonctionnement du marché du travail et sa dynamique temporelle, cette courbe nous fournit une régularité empirique entre les niveaux U et V de chômage et de vacance de postes (ou les taux u et v correspondants⁴), tout en nous laissant une marge de manœuvre importante pour imaginer les mécanismes actifs en arrière-plan qui engendrent les déplacements de types ① et ②.

non pourvues par elles ne restent pas nécessairement sans titulaires [...] ; la plupart d'entre elles ont été pourvues d'une autre manière. [...] [Par ailleurs] les employeurs disposaient probablement de places vacantes non déclarées aux bourses du travail, [s'ils] comptaient sur d'autres méthodes de placement ». Pour une période plus récente, l'OCDE [1988, p. 40] estime que « dans les pays européens, la proportion des offres déclarées est généralement inférieure à un tiers de l'ensemble des offres ».

⁴Passer du repère (U, V) au repère (u, v) est sans conséquence dès lors que les taux u et v sont obtenus en divisant les volumes U et V par le même dénominateur (le plus souvent la population active).

Fonder notre approche macro-économique sur la courbe de Beveridge nous permet de nous affranchir de l'explication unique et obligée du volume de l'emploi par le salaire. D'autres portes s'ouvrent. Représenter le marché du travail dans le repère de Beveridge revient à concentrer notre attention sur la coordination des agents, sur leur chance d'appariement ou de non appariement. Le volume d'emploi, le chômage et le nombre de postes vacants résultent de la formation ou de la non formation de relations d'emploi sur le marché et rien ne nous oblige à supposer que la formation d'une relation d'emploi soit uniquement tributaire du salaire. De fait, nous allons imaginer trois modèles distincts pour comprendre au niveau micro-économique la formation ou l'interruption d'une relation d'emploi. Et nous aurons atteint notre objectif lorsque nous aurons justifié les deux types de déplacements ① et ② observables dans un repère de Beveridge comme résultant des différents processus d'appariement en action.

1.2. LA QUALITE DES RELATIONS D'EMPLOI.

Sur le marché du travail se crée une relation d'emploi chaque fois qu'un travailleur et un employeur se rencontrent et décident mutuellement de s'apparier, s'engageant ainsi dans une relation inscrite dans la durée. Nous reprenons une première hypothèse de Jovanovic [1979] en supposant que la qualité d'une relation d'emploi n'est spécifique ni au travailleur ni au poste mais à l'appariement des deux. Il n'existe ni bons ou mauvais travailleurs, ni bons ou mauvais emplois, il n'existe que de bonnes ou mauvaises relations d'emploi. C'est pourquoi on peut simultanément observer des chômeurs et des postes vacants (d'où la courbe de Beveridge) : ils ne sont pas « appariables » dans la mesure où leurs éventuels appariements seraient de trop mauvaise qualité.

Nous reprenons également une seconde hypothèse de Jovanovic [1979], à savoir la relation d'emploi est un bien d'expérimentation. Parce qu'elle s'inscrit dans la durée, toute relation d'emploi est décrite par un ensemble de caractéristiques d'inspection (parfaitement connues dès la rencontre des partenaires éventuels) et de caractéristiques d'expérimentation (révélées progressivement lors du déroulement de la relation d'emploi). Par conséquent, lors de la création d'une relation d'emploi, les partenaires évaluent la qualité de leur appariement compte tenu de la connaissance des caractéristiques d'inspection et de l'anticipation des caractéristiques d'expérimentation. Mais cette qualité n'est pas statique, elle se révèle au cours de la relation effective. L'expérimentation peut ainsi conduire à l'interruption de la relation d'emploi.

A ce stade, nous allons supposer que, pour apprécier la qualité et contrôler le processus d'expérimentation, les agents sont dotés d'un modèle d'évaluation et d'expérimentation stabilisé. Ce modèle pourrait être bayésien : les agents affectent une loi de probabilités à la qualité, loi continûment révisée selon le principe de Bayes en fonction des « tirages » effectués lors de la relation. Mais nous préférons opter pour un modèle qui ne nécessite pas une rationalité calculatrice et postulons que tout modèle d'évaluation est construit autour d'une « convention de qualité » [Eymard-Duvernay, 1989]. Nous gardons l'hypothèse d'une rationalité unique des agents mais ces derniers, en relation avec leur « environnement », disposent de plusieurs « théories de l'action » stabilisées : les conventions. Les agents peuvent changer d'environnement, arbitrer entre différentes conventions, en retenir une tout en reconnaissant qu'ils pourraient en adopter une autre [Eymard-Duvernay, 1997]. Mais dès lors que des agents ont choisi pour guide le même modèle d'évaluation, ce dernier leur fournit un cadre commun nécessaire à leur coordination. Il allège la tâche cognitive des agents en leur imposant ses interprétations et écartant de la sorte les autres interprétations possibles du réel. Les partenaires dans l'emploi acceptent la même grille de lecture pour sélectionner les caractéristiques de l'appariement sujettes à une expérimentation (l'expérimentation des autres caractéristiques n'apporte aucune information pertinente), pour collecter l'information,

pour interpréter les observations et pour en tirer des conclusions. Or, étant donné la pluralité de conventions, le choix des partenaires pour tel ou tel modèle d'évaluation reste *a priori* arbitraire.

Pour lever l'indétermination du modèle d'évaluation pertinent, nous allons introduire un des agents les plus mal traités de l'économie : l'entreprise. Nous constatons uniquement que les entreprises existent et qu'elles constituent le cadre ou le décor privilégié des relations d'emploi. L'appariement entre un travailleur et un poste est une unité minimale de production qui se greffe à d'autres unités pour constituer un collectif de production structuré. C'est alors le mode d'organisation de l'entreprise qui va conditionner le modèle d'évaluation pertinent des relations d'emploi se déroulant dans la dite entreprise. Pour représenter la pluralité des modes d'organisation, nous avons fait le choix de reprendre les « modèles d'entreprise » d'Eymard-Duvernay [1987, 1989] en continuité avec les économies de la grandeur de Boltanski et Thévenot [1991]. La notion de « modèle d'entreprise » suggère que les entreprises tendent à construire des modèles unifiés de coordination de leurs activités externes et internes (que certains traduisent en termes de cultures d'entreprise). Ici, nous distinguerons les entreprises des modèles marchand, industriel et domestique renvoyant respectivement à trois formes de coordination : par le marché, par des investissements qui stabilisent les échanges sur un large espace car standardisé et par des investissements dans des relations durables. L'entreprise organisée selon une logique taylorienne peut être rattachée au modèle industriel, tandis que l'entreprise-maison, fondée sur le mode paternaliste, relève du modèle domestique.

Le modèle marchand de l'entreprise est le plus « théorisé » des trois puisque c'est celui qui est abondamment décrit dans les manuels économiques, s'appuyant sur la rentabilité (la maximisation du profit). Parce que le prix de son produit est en perpétuelle variation pour l'ajustement de l'offre et de la demande sur le marché, l'entreprise « marchande » accepte que cette instabilité se répercute sur la gestion interne de ses ressources. Le modèle industriel s'appuie sur la productivité, s'inscrit dans le temps et fonde ses accords sur le mode de l'écrit. La spécialisation, la production en série et la concentration sur certaines filières se comprennent à la lumière d'un plan projeté sur plusieurs années. Enfin, les entreprises du modèle domestique, dont la qualité des produits est fondée sur leur nom, fonctionnent sur le mode de la confiance, « ciment » de leurs engagements auprès de la clientèle et des fournisseurs. L'entreprise ne se caractérise pas par sa recherche immédiate de rentabilité ni par ses projets d'investissements productifs, mais par ses attaches locales et son enracinement dans le passé.

Ces trois « modèles d'entreprises » sont autant de modes cohérents de gestion des relations que l'entreprise entretient avec ses clients, ses fournisseurs, sa main-d'œuvre, etc. Ces gestions diffèrent par leur rapport au temps, ce qui est crucial pour la longévité des relations, en particulier la relation d'emploi. Les décisions d'embauche et de rupture de contrat ne se prennent pas de la même manière selon qu'on est détaché du temps, projeté dans l'avenir ou enraciné dans le passé. Par ailleurs, la composition même des relations est liée au mode de coordination des activités de l'entreprise. Dans une entreprise fonctionnant sur le mode marchand, l'appariement se fait entre un *agent* et une *prestation*, où la prestation désigne un poste localisé ou non au sein d'une firme et indépendant par rapport au fonctionnement du collectif. Si le mode de coordination est industriel, ce sont un *technicien* et un *poste* appartenant à une *organisation* (ou *dispositif technique*) qui s'apparient et, si le mode de coordination est domestique, un *artisan* et une *place* située dans une *entreprise-maison*. Par technicien, on entend au sens large un individu qualifié par ses compétences techniques dont l'acquisition est certifiée par un diplôme ou un titre. Par artisan, on entend au sens large un individu

détenteur d'un savoir-faire dont il a hérité et qu'il est susceptible de transmettre à son tour. A chaque nature d'appariement correspond un modèle d'évaluation propre.⁵

L'évaluation marchande : quelle est la qualité d'un appariement entre un agent et une prestation ?

La relation d'emploi entre un agent et une prestation est un appariement anonyme : un contrat stipulant l'ensemble des tâches à effectuer sur le poste et le salaire versé en retour, sans référence aux spécificités du travailleur et du collectif qui l'entoure. Ainsi l'entreprise est-elle composée d'une juxtaposition de contrats bilatéraux indépendants ; il y a autant d'appariements que de centres de profit. Dans les termes usuels de l'économiste, la fonction de production est séparable, chaque appariement ou unité minimale de production est autonome et la connexion entre la qualité de l'appariement et les résultats de l'entreprise est directe. La qualité de l'appariement est jugée en fonction de sa rentabilité. Dans le modèle marchand, est de bonne qualité l'appariement rentable, celui qui maximise le revenu du salarié sur le marché du travail et le profit de l'employeur sur le marché compétitif de son produit.

Par ailleurs, la rentabilité doit être immédiate ; ne pas respecter cet impératif est la principale cause de défaillance de l'appariement qui mène à sa rupture. L'instabilité du marché du bien produit exigeant un mode de production flexible, l'employeur choisit de garder ou de créer au sein de son entreprise tout appariement susceptible d'être rentable et de faire disparaître les appariements qui ne sont plus des centres de profit positifs. La relation d'emploi de nature marchande n'a pas pour objectif de durer. « Le contrat signé a une nature ponctuelle, il peut prendre la forme d'un contrat au jour le jour qui tient compte des modifications de l'état du marché ou celle de contrat *terminable at will*, c'est-à-dire qui peut être rompu à tout moment par l'un des contractants sans que celui-ci ait à donner ses raisons » [Saunier, 1993, p. 201]. Ainsi l'entreprise du type marchand est-elle stigmatisée par un fort *turnover* de la main-d'œuvre et des flux marqués de création et destruction de postes. Par contrecoup, le recours aux licenciements économiques est rare ; en quelque sorte, la sanction du marché des biens est implicite dans le contrat. « L'ajustement des effectifs au niveau de l'activité passe aussi bien par le licenciement pour motif économique que par le licenciement pour motif individuel, la démission, les fins de contrat à durée déterminée » [Bessy, 1993, p. 127].

L'évaluation industrielle : quelle est la qualité d'un appariement entre un technicien et un poste dans un dispositif technique ?

La relation d'emploi entre un technicien et un poste dans un dispositif technique est un investissement réciproque pour le travailleur et l'entreprise qui s'engagent. Le salarié s'apparie en fait à une organisation au sein de laquelle il programme sa progression hiérarchique. De son côté, l'entreprise choisit un technicien en spéculant non pas forcément sur « une adaptation immédiate de l'individu au poste mais plus largement [sur son] adaptation au système d'emplois dans lequel il s'insère » [Saunier, 1993, p. 203]. Le collectif de travail est soutenu par un réseau solidifié de postes et les différents appariements d'une même équipe constituent autant d'unités de production interdépendantes. La connexion entre la qualité de l'appariement et le résultat de l'entreprise est plus lâche : en termes standard, la fonction de production n'est plus séparable. L'appariement est jugé en fonction de son impact, d'une part, sur la technologie de l'entreprise et, d'autre part, sur les

⁵Notre travail est nourri de travaux empiriques, en particulier ceux de Jean-Marie Saunier [1993] sur l'embauche et ceux de Christian Bessy [1993] sur les licenciements économiques. En effet, pour caractériser la convention de qualité de l'appariement, il faut décortiquer l'argumentation (orale ou écrite) que développent les partenaires pour justifier la qualité qu'ils attribuent chacun à l'appariement. Or, c'est lors de la décision de formation ou de rupture de la relation d'emploi que la justification a lieu, du moins de la manière la plus explicite entre les partenaires et la plus accessible pour le chercheur.

compétences du travailleur. L'entreprise décrète productif l'appariement qui, dans le dispositif technique, participe à l'amélioration continue de la technologie et de la qualité du produit final. Le travailleur, quant à lui, évalue la qualité de sa relation d'emploi en rapport avec la valorisation ou l'amélioration de ses propres compétences techniques. Dans le modèle industriel, est de bonne qualité l'appariement qui demande et produit des compétences techniques en continuels progrès.

L'appariement qui freine la performance du collectif ou qui gaspille les capacités du technicien est donc défaillant. L'entreprise, programmant un changement technique, supprime les appariements qui n'ont plus de place à tenir dans l'organisation. Cependant, comme l'appariement est un investissement, la défaillance peut être admise à court terme si les partenaires anticipent une compensation à moyen ou long terme. Le technicien et l'organisation appariés misent sur la progression technique de leur relation dans un univers structuré et ignorant l'instabilité à court terme du marché. C'est pourquoi, les dépressions durables de la demande sur le marché des biens nécessitent un ajustement des effectifs qui ne se fait pas de manière naturelle. Or, la connexion entre un appariement et le résultat de l'entreprise est floue. Dans ces conditions, le modèle industriel désigne victimes d'un licenciement pour motif économique les individus qui occupent un poste ne remettant pas en cause le processus productif dans son ensemble.

L'évaluation domestique : quelle est la qualité d'un appariement entre un artisan et une place dans une entreprise-maison ?

La relation d'emploi entre un artisan et une place dans une « maison » est une relation multilatérale qu'entretient une personne avec d'autres personnes. La relation d'emploi s'insère dans un collectif soutenu non pas par un réseau structuré de postes, comme dans le cas industriel, mais par un réseau entre individus tissé par le temps. « La richesse principale de l'entreprise domestique est constituée de son personnel, qui dépositaire d'une tradition, est loin d'être interchangeable » [Biencourt, 1995, p. 106]. La qualité de la relation d'emploi est étroitement liée à la qualité des relations que chacun des artisans du collectif entretient avec les autres membres. Les qualités pertinentes sont de nature « empiriques » : il s'agit de sens pratique, d'honnêteté, de disponibilité, etc. indissociables du savoir-faire et des compétences professionnelles de la « maison » ou du métier. En résumé, dans le modèle domestique, est de bonne qualité l'appariement qui perpétue la confiance car l'entretien des bonnes relations humaines et professionnelles est nécessaire à la sauvegarde et à l'enrichissement du savoir-faire traditionnel de l'entreprise.

L'appariement est défaillant dès lors qu'une de ces qualités « empiriques » fait défaut, ce qui sape la confiance entre les membres du collectif. Un employé surpris à ne pas respecter une règle de bonne conduite pourra être renvoyé parce qu'il crée une tension au sein du réseau personnel et donc productif de l'entreprise. De fait, le bon appariement de nature domestique est appelé à vieillir au sein de l'entreprise, son ancienneté est alors garante de la légitimité de sa place et de ses fonctions dans le processus productif. L'entreprise mise sur une relation durable avec le salarié afin qu'il puisse s'imprégner du savoir « maison », puis le transmettre à son tour. En cas de chocs négatifs persistants sur le marché du bien produit, l'ajustement de la main-d'œuvre à effectuer est alors plus dramatique que dans le cas industriel ; les membres « sacrifiés » de l'entreprise-maison seront les plus jeunes arrivés, ou ceux qui n'ont pas une famille à charge, ou encore ceux qui peuvent être remplacés grâce aux réseaux professionnels et amicaux de l'entreprise. Le critère choisi est tel qu'il ne remet pas en cause la confiance de ceux qui restent et qu'il n'induit pas de tensions au sein du collectif.

*

Nous nous sommes ainsi dotés de fondements micro-économiques hétérodoxes pour expliquer la formation et l'interruption des relations d'emploi. Or, la pluralité des modèles d'évaluation actifs au niveau micro-économique de la coordination doit se retrouver dans la dynamique macro-économique du marché. En effet, parce que sur ce dernier, certains employeurs recherchent des agents, d'autres des techniciens et d'autres encore des artisans, toutes les relations d'emploi ne se forment pas à l'issue du même processus. Il n'existe pas de mode d'ajustement unique de l'offre et de la demande de travail, il existe une pluralité des mécanismes d'appariement en œuvre sur le marché. Au terme de cette première étape, nous nous proposons alors de caractériser consécutivement les mécanismes macro-économiques d'appariement marchand, industriel et domestique.

Nous avons construit les trois modèles d'évaluation sur la base de trois « modèles d'entreprise ». A présent, nous allons tenter une traduction de ces « modèles d'entreprise » dans les termes usuels du modélisateur : l'entreprise marchande va être caractérisée par une fonction de production à facteurs parfaitement substituables et son objectif sera la maximisation des gains engendrés par chaque appariement (centre de profit autonome) ; on associera à l'entreprise industrielle une fonction de production de type Léontief où les coefficients sont rigides à court terme à cause du dispositif technique planifié à moyen ou long terme ; enfin, l'entreprise domestique sera caractérisée non pas par une fonction *input-output* mais par le réseau de ses relations avec ses fournisseurs, clients et salariés. Chaque spécification d'entreprise implique au sein d'un modèle macro-économique un programme particulier de recherche de candidats. Ainsi allons-nous construire les trois modèles d'appariement marchand, industriel et domestique à partir des trois comportements spécifiques de demande de travail des entreprises.

2. LE MODELE D'APPARIEMENT MARCHAND.

La qualité de l'appariement de nature marchande se mesure à l'aune de sa rentabilité. L'employeur ouvre un poste s'il en espère un rendement positif et il cherche à le pourvoir sur le marché indépendamment de son équipe de travail déjà constituée. Ainsi, l'ensemble des conditions financières et des coûts du marché contrôle la formation de l'appariement et la concurrence sur le marché entre les travailleurs d'une part et les prestations à occuper d'autre part joue un rôle déterminant.

Pour illustrer la logique marchande de la dynamique du marché du travail régi par appariement, nous avons retenu une version simplifiée du premier modèle de l'ouvrage de Pissarides [1990]. Ce modèle élémentaire contient toutes les hypothèses qui en font à nos yeux l'archétype du modèle macro-économique marchand.

Soit N la population des travailleurs susceptibles d'occuper une prestation et soit U le nombre de ces travailleurs au chômage ; on suppose que les individus appariés ($N - U$) ne cherchent pas à changer d'emploi et que seuls les non appariés U sont à la recherche d'un poste. De leur côté, les employeurs ne cherchent à pourvoir que leurs postes actuellement vacants dont l'effectif total se monte à V . On suppose que U et V sont suffisamment grands pour que la condition d'atomicité des agents soit respectée. Par ailleurs, l'ensemble des agents sur le marché est homogène ainsi que l'ensemble des prestations et l'ensemble des appariements agent/prestation dans les entreprises. Ces hypothèses d'atomicité et d'homogénéité impliquent l'unicité du salaire pratiqué sur le marché déterminant la chance de formation des appariements. L'équilibre est alors un système défini comme un état où les employeurs maximisent leurs profits et où le flux des travailleurs entrant dans le chômage est égal au flux inverse des travailleurs sortant du chômage. Par conséquent, le modèle

de Pissarides [1990] est un modèle stock/flux déterminant l'équilibre stationnaire et son niveau de chômage.

2.1. LES PROBABILITES DE FORMATION ET D'INTERRUPTION D'UN APPARIEMENT MARCHAND.

Le processus d'appariement marchand place en situation de concurrence l'ensemble des chômeurs et l'ensemble des postes vacants. La méthode de recherche d'un partenaire selon le mode de coordination marchand privilégie la marge extensive de la recherche sur la marge intensive⁶. Un agent donné souhaite avant tout rencontrer le plus de partenaires possible. Quant à l'information qu'il souhaite obtenir sur chacun d'eux (marge intensive de la recherche), son contenu est pauvre : le gain (salaire ou profit) que lui procurera l'appariement. Par conséquent, la circulation de l'information au sein du processus d'appariement marchand est rudimentaire. En outre, le comportement des agents étant sensible à tout coût ou revenu, travailleurs et employeurs entreprennent une activité de recherche, de coordination et d'appariement visant à minimiser leurs coûts. En conclusion, les agents qui participent au processus d'appariement marchand optent pour des techniques extensives, rapides et économiques de diffusion de l'information sur les postes vacants et la main-d'œuvre disponible à appairer.

Nous choisissons de modéliser ce processus d'appariement de façon très simple. Si on note $\theta = V/U$ la tension sur le marché du travail, on suppose qu'il existe une fonction $p(\theta)$, la probabilité qu'un chômeur soit embauché, et une fonction $q(\theta)$, la probabilité qu'un poste soit pourvu, avec $p'(\theta) > 0$ et $q'(\theta) > 0$: la tension joue en faveur des travailleurs. Dans ces conditions, $\frac{\partial p}{\partial V} > 0$: lorsque les firmes proposent sur le marché un plus grand nombre de postes, la probabilité d'être embauché de chaque agent augmente. En revanche, $\frac{\partial q}{\partial V} < 0$: chaque employeur a intérêt à ce que le nombre de prestations disponibles soit le plus faible possible afin de bénéficier d'un plus grand nombre de postulants aux postes de son entreprise. De même on a $\frac{\partial p}{\partial U} < 0$ et $\frac{\partial q}{\partial U} > 0$: tout demandeur d'emploi a intérêt à ce que les autres chômeurs se retirent du marché tandis que chaque firme accroît ses chances de pourvoir un poste si le stock d'individus candidats à un appariement augmente. Les externalités inter-groupes sont donc positives et les externalités intra-groupes négatives ; il s'agit d'effets de congestion. De la sorte, la tension θ nous renseigne aussi bien sur le rapport de force entre les chômeurs U et les postes disponibles V que sur le degré de concurrence intra-groupe.

$p(\theta)$ et $q(\theta)$ caractérisent ainsi la technologie de rencontre de nature extensive mise en œuvre par les employeurs et les travailleurs. Enfin, elle est homogène de degré 1. En effet, si le nombre de chômeurs et celui de postes vacants varient dans les mêmes proportions, la tension θ est inchangée ainsi que $p(\theta)$ et $q(\theta)$.

Indépendamment à cette activité d'appariement sur le marché du travail, les relations d'emploi déjà formées subissent, au cours de leur activité de production, des chocs issus du marché des biens. L'instabilité du marché (inhérente au bien de nature marchande) exige un mode de production flexible, l'employeur choisit donc de garder ou de créer au sein de son entreprise tout appariement susceptible d'être rentable et de faire disparaître les appariements qui ne sont plus des centres de profit positifs⁷. Ainsi, les appariements étant tous semblables, n'importe lequel encourt le risque instantané exogène π de se rompre.

⁶Cf. Rees [1966].

⁷Chaque rupture correspond ici à un licenciement économique puisqu'elle entraîne le flux d'un chômeur et la disparition d'une prestation.

Ayant décrit le processus d'appariement et le risque d'interruption des relations d'emploi, on peut caractériser le niveau de chômage stationnaire (égalité des flux entrant et des flux sortant du chômage). U est tel que : $\pi(N - U) = \theta q(\theta)U$.

D'où :

$$u = \frac{U}{N} = \frac{\pi}{\pi + \theta q(\theta)} \quad (1)$$

Cette dernière relation exprime le lien existant entre le taux de chômage u et le taux d'emploi vacants $v(=V/N)$ à l'état stationnaire du marché du travail. Elle permet de tracer dans le repère (u,v) une courbe de Beveridge stationnaire UV . Pour π donné, cette courbe est décroissante et convexe du fait de l'homogénéité de degré 1 de la technologie d'appariement.

2.2. LA DEMANDE DE TRAVAIL DE L'ENTREPRISE MARCHANDE.

Une entreprise du modèle marchand est en situation de concurrence forte (ou parfaite) sur le marché des biens et sur le marché du travail. Selon les prix p et w pratiqués sur ces marchés, elle décide de son niveau de production et du nombre d'ouvertures de postes. Sachant que le mode de production marchand est parfaitement flexible, la fonction de production type est notée $Y = F(K,L)$; K et L désignant respectivement le stock de capital de l'entreprise et le nombre de salariés employés. La fonction F est supposée strictement croissante par rapport à chacun des arguments, strictement concave et homogène de degré 1. Par conséquent, soit k le montant de capital qu'implique l'occupation d'un poste, on a $f(k)$ la production d'un appariement entre un agent et une prestation, avec $f(k) = F\left(\frac{K}{L}, 1\right)$. Ou encore, la production totale de l'entreprise marchande est égale à $F(K,L) = Lf(k)$. Chaque appariement est finalement un centre de production (et de profit) autonome. Qu'importe le nombre de prestations à occuper dans l'entreprise ; l'employeur a autant de programmes d'optimisation indépendants à résoudre que de postes à pourvoir. Et le programme marchand type est fonction des différents coûts que supporte un appariement agent/prestation.

Le capital k affecté à une prestation est rémunéré au taux d'intérêt r supposé exogène⁸ et le capital utilisé dans l'activité de production se détériore au taux δ . Lorsque le poste est vacant, l'entreprise, à la recherche d'un agent, subit un coût fixe γ_0 par unité de temps. Enfin, on note w le taux de salaire versé au travailleur embauché. On montre alors que les conditions d'optimalité sont⁹:

$$f'(k) = r + \delta. \quad (2)$$

A l'optimum, la productivité marginale du capital est égale à son coût marginal, à savoir le taux d'intérêt plus le taux de dépréciation. De plus :

$$f(k) - k f'(k) = \varphi(k) = w + \frac{(r + \pi)\gamma_0}{q(\theta)}. \quad (3)$$

Le salaire du marché est égal à $\varphi(k)$, la productivité marginale des agents, nette d'une fonction des coûts de l'appariement.

2.3. L'EQUILIBRE MARCHAND ET LE DEPLACEMENT DE L'EQUILIBRE DANS LE REPERE DE BEVERIDGE.

Le système d'équilibre stationnaire comprend les équations (1), (2) et (3). La solution du système est récursive. Pour un taux d'intérêt donné, (2) détermine le niveau de capital k^* . Une fois k^* connu, l'équation (3) permet de déterminer la tension sur le marché θ^* , pour w , r , γ_0 et π donnés.

⁸Ce qui nécessite que l'entreprise du modèle marchand se positionne sur un segment de l'économie où les capitaux sont parfaitement mobiles.

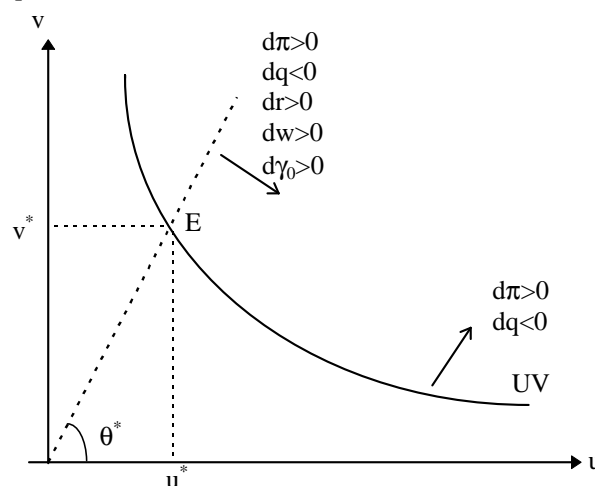
⁹Cf. Larquier [1997].

Les employeurs déterminent ainsi le rapport de force optimal θ^* ou $\left(\frac{V}{U}\right)^*$ sur le marché compte tenu de l'ensemble des coûts directs ou indirects d'un appariement marchand. Enfin, (1) « boucle » le système en fournissant le taux de chômage u^* . Dans le repère de Beveridge, la courbe représentative de la relation (3) est une droite d'équation $v = \theta^* u$ et l'équilibre stationnaire E est à l'intersection de cette droite et de la courbe UV.

A partir du schéma 3 qui suit, on peut justifier les déplacements de l'économie dans le repère de Beveridge.

En premier lieu, si la technologie d'appariement se détériore (diminution de $q(\theta)$ pour θ inchangé), la courbe UV s'éloigne de l'origine du repère ; le chômage et la vacance de postes augmentent (le premier plus que la seconde), la tension d'équilibre θ diminue, la concurrence décroît entre les postes à pourvoir. De fait, les mouvements de la courbe UV avec les variations de $q(\theta)$ renvoient à une augmentation ou à une diminution des frictions dans le processus de rencontre marchand de nature extensive ; ces variations modifient plus fortement les chances d'appariement des agents que celles des prestations à occuper.

Schéma 3. L'équilibre stationnaire à l'intersection de la courbe UV et de la tension θ



En deuxième lieu, lorsque la probabilité de rupture π des appariements augmente, les chocs provenant du marché des biens sont plus fréquents ou de plus grande ampleur. Si on suppose que le taux d'intérêt r est faible, la courbe UV réagira en se déplaçant vers l'extérieur : le chômage et la vacance de postes augmentent tandis que la tension θ sur le marché diminue traduisant un accroissement de la concurrence entre les travailleurs. Ainsi, par le biais du paramètre π , l'instabilité du marché des biens se répercute sur la dynamique du marché du travail. Étant donné la flexibilité de l'organisation marchande de la production et sa grande réactivité aux variations des prix, moins le marché des biens est stable, plus π est élevé, plus la probabilité d'une rupture de la relation d'emploi est forte. La durée moyenne des appariements diminue et les effectifs de travailleurs qui se meuvent de l'emploi au chômage et du chômage à l'emploi augmentent.

En conséquence, pour une technologie d'appariement donnée, selon la logique marchande, plus le marché des biens produits est instable (ou plus exactement, plus la répercussion de l'instabilité du marché des biens sur la gestion interne des entreprises est forte), plus on risque d'observer dans le repère (u,v) un déplacement de l'économie vers le nord-est.

Enfin, les paramètres w , r et γ_0 contrôlent la position et les déplacements de la droite de pente θ , la tension sur le marché. Or, ces paramètres spécifient le salaire d'un agent, le prix du capital et le coût d'un poste vacant ; en d'autres termes, ils caractérisent les contraintes marchandes d'un univers où le travail s'achète et se vend sans autres contraintes. Dès qu'un de ces paramètres change de valeur, les conditions d'achat et de vente du travail (ou de formation d'un appariement) se modifient. Par conséquent, si les conditions financières se modifient en diminuant la rentabilité globale de l'appariement pour l'employeur, toutes choses égales par ailleurs, l'incitation à ouvrir des postes diminue et le rapport de force θ déterminé par l'équation (3) diminue au détriment des chômeurs. En revanche, aucun des paramètres w , r et γ_0 n'a d'impact sur UV. Aussi, dès lors que la tension θ s'incline vers la droite, le nombre de postes vacants baisse car l'ouverture d'un nouveau poste est moins rentable et le chômage croît face à une demande de travail diminuée. Au contraire, si la productivité $\varphi(k)$ des agents augmente, la tension sur le marché se modifie au profit de ces derniers car la demande de travail s'accroît. Les postes vacants augmentent, le nombre de chômeurs baisse.

Par conséquent, dans la logique marchande, plus les coûts de l'employeur pour ouvrir un poste, pour s'apparier et pour rémunérer l'agent embauché sont élevés et plus son espérance de profit est faible, moins la rentabilité de l'appariement est haute et plus on risque d'observer dans le repère (u,v) un déplacement de l'économie vers le sud-est.

Schéma 4. Impact d'une variation de π

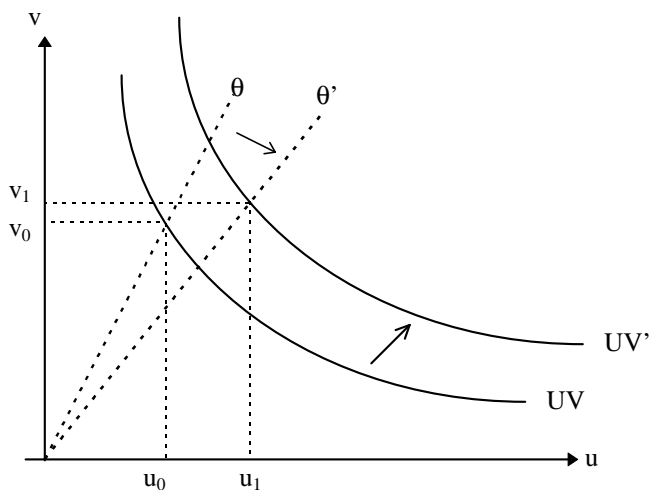
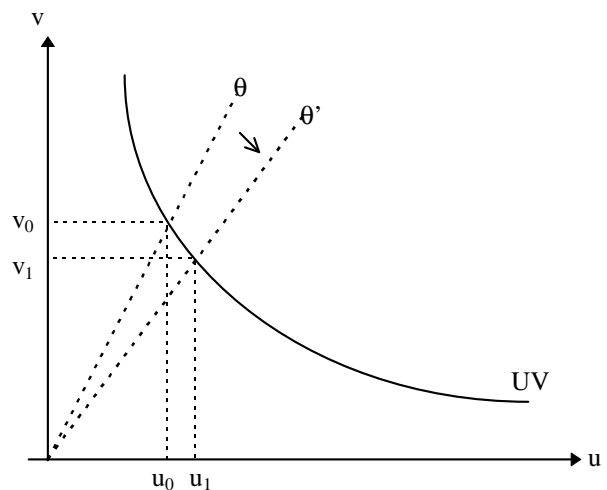


Schéma 5. Impact d'une variation de w , de r ou de γ_0 .



*

Au terme de la deuxième étape de notre exposé, on retient donc trois justifications « marchandes » des déplacements de l'économie dans le repère de Beveridge. Un glissement de l'économie vers l'extérieur du repère (u,v) peut aussi bien suivre un fléchissement de la technologie d'appariement qu'une augmentation de l'instabilité des prix sur le marché des biens qui se répercute sur le marché du travail. Quant aux mouvements vers le sud-est du repère, ils sont attribués à une dégradation des conditions financières du marché du travail du point de vue des employeurs qui diminuent le nombre d'ouvertures de postes.

3. LE MODELE D'APPARIEMENT INDUSTRIEL.

La qualité de l'appariement de nature industrielle est évaluée en fonction des compétences techniques (présentes et futures). L'entreprise du modèle industriel, qui vend des biens standardisés,

fonde son mode de production sur la spécialisation et l'automatisation des opérations, ce qui implique des investissements de capital peu flexibles à court terme et une planification des quantités à produire. Ainsi, compte tenu de son plan à moyen terme, l'employeur cherche-t-il à embaucher le travailleur ayant la qualification la mieux adaptée à ses équipements.

Pour reproduire une dynamique du marché du travail qui ne soit plus marchande mais industrielle, où l'objet de coordination n'est plus le prix mais la qualification du travail, nous avons retenu le modèle de Sneessens [1994]¹⁰ où l'offre et la demande de qualifications tiennent une place déterminante. Ce modèle constitue une extension intéressante des modèles macro-économiques avec contraintes quantitatives. Cette hypothèse de contraintes portant sur les quantités est souvent considérée *ad hoc*. Or, ici elle nous semble pertinente pour rendre compte du programme de l'employeur qui doit embaucher le détenteur d'une qualification particulière alors que la planification de sa production et de ses investissements est déjà fixée : la demande de travail est contrainte à court terme non par des coûts mais par des coefficients techniques.

Soit un grand nombre n d'entreprises de nature industrielle. Chaque entreprise bénéficie d'un monopole local sur le marché des biens et le marché du travail ; en d'autres termes, à chaque entreprise correspond un micro-marché. Etant donné le ou les bien(s) standardisé(s) qu'elle produit, la technologie qu'elle choisit en conséquence, la demande de biens YD qu'elle anticipe et les équipements K qu'elle immobilise, l'entreprise du modèle industriel nécessite un collectif structuré de techniciens. Chaque technicien est caractérisé par sa qualification. La demande de travail de l'entreprise se comprend donc comme une demande de qualifications complémentaires les unes aux autres dans le processus de production. Nous supposons que les n entreprises ont la même technologie et qu'il n'existe que deux qualifications x et y . Or, parmi les techniciens candidats à un appariement, la qualification y est abondante tandis que la qualification x est limitée. Si l'employeur est à la recherche d'un technicien de qualification rare x , ce n'est pas l'accord sur un faible salaire qui permettra l'embauche d'un technicien de qualification plus courante y , car ce dernier n'est pas « moins » qualifié, il n'a tout simplement pas la qualification adéquate.

Le processus d'appariement implicite dans ce modèle est foncièrement différent du processus marchand. En fait, sur chacun des micro-marchés du travail (chacun étant associé à une seule entreprise) il n'existe aucune friction ; le niveau d'emploi est égal au minimum de l'emploi nécessaire pour satisfaire les débouchés, de l'emploi requis par l'équipement technique et de la main-d'œuvre disponible. Les frictions apparaissant dans le processus d'appariement sont le fait de la mauvaise répartition des travailleurs entre les n micro-marchés. Par conséquent, la situation globale du marché est étroitement liée aux deux questions suivantes : (i) compte tenu de la demande de travail, les travailleurs font-ils le bon choix de qualification x ou y ? (ii) ceux qui détiennent une qualification rare x à faire valoir se dirigent-ils vers les entreprises qui peuvent les embaucher ? Ainsi conçoit-on un processus d'appariement sans concurrence entre les micro-marchés, les travailleurs en excédent sur un marché ne pouvant pas prétendre aux postes vacants disponibles sur un autre marché. La diffusion de l'information est donc moins extensive que dans le cas marchand. En revanche, le contenu de l'information centrée sur la qualification nécessaire à l'appariement de deux agents est plus riche et, même si son contenu est standardisé (correspondant aux rubriques d'un *curriculum vitae*), la circulation et le traitement de l'information est moins rapide.

3.1. LA DEMANDE DE TRAVAIL DE L'ENTREPRISE INDUSTRIELLE.

¹⁰Nous nous autorisons ici une interprétation « industrielle » du modèle de Sneessens qui n'est pas celle de l'auteur. L'infidélité la plus lourde de conséquences que nous faisons à la pensée de Sneessens est de ne plus opposer travailleurs qualifiés et travailleurs non qualifiés (ce qui à terme incite l'auteur à comparer leurs productivités et leurs coûts relatifs). Nous considérons plutôt deux populations détentrices chacune d'une qualification spécifique et non substituable.

La technologie des entreprises est résumée par une fonction de production de type Léontief $Y = F(K, L_x, L_y)$ où les facteurs K (le capital), L_x (la main-d'œuvre de qualification x) et L_y (la main-d'œuvre de qualification y) sont des facteurs strictement complémentaires à court terme. Les coefficients techniques c , a_x et a_y sont dictés par le plan à moyen ou long terme de l'entreprise. Il n'est pas exclu que ces coefficients résultent d'un programme d'optimisation fonction des coûts respectifs de K , L_x et L_y projetés à moyen ou long terme mais, à court terme, ils sont rigides.

On suppose que l'entreprise i ne subit qu'une seule contrainte sur son micro-marché du travail i : LS_{yi} , l'offre de qualification y , est abondante tandis que LS_{xi} , la qualification x , est limitée. D'où $L_{yi} \leq +\infty$, tandis que $L_{xi} \leq LS_{xi}$. L'embauche des travailleurs de qualification y ne posera donc aucune difficulté ; c'est le niveau effectif L_{xi} qui doit retenir notre attention. En fait, deux autres contraintes pèsent sur L_{xi} . Compte tenu de la contrainte de débouchés YD_i sur le marché des biens, on a : $L_{xi} \leq LD_{xi} = a_x YD_i$. Compte tenu de la capacité de production YC_i , L_{xi} doit aussi vérifier : $L_{xi} \leq LC_{xi} = a_x YC_i = \frac{a_x}{c} K_i$. Finalement, les effectifs en qualifications x et y de l'entreprise i sont :

$$L_{xi} = \min \{LD_{xi}, LC_{xi}, LS_{xi}\}, \text{ et } L_{yi} = \frac{a_y}{a_x} L_{xi}, \quad (4)$$

Sous certaines conditions sur la distribution des LD_{xi} , LC_{xi} et LS_{xi} entre les n micro-marchés, on obtient L_x , le nombre total de techniciens de qualification x employés :

$$L_x = [LD_x^{-q} + LC_x^{-q} + LS_x^{-q}]^{-\frac{1}{q}} \leq \min \{LD_x, LC_x, LS_x\} \quad (5)$$

Le paramètre q ($0 < q \leq \infty$) est maximal lorsque la situation sur tous les micro-marchés du travail est identique, c'est-à-dire lorsque, $\forall i$, $L_{xi} = \frac{1}{n} \min \{LD_x, LC_x, LS_x\}$ et, dans ce cas, L_x est égal au minimum des trois agrégats. q est donc une mesure des déséquilibres entre demandes et offres locales de qualification x et, plus q sera petit, plus L_x sera faible.

On montre alors que L , l'emploi total, s'écrit :

$$L = [LD^{-q} + LC^{-q} + (hLS)^{-q}]^{-\frac{1}{q}}. \quad (6)$$

$LD = (a_x + a_y) YD$ est l'emploi total « keynésien », $LC = (a_x + a_y) YC$ est l'emploi total de pleine capacité, LS est l'offre totale de qualification et le paramètre h est défini par :

$$h = \frac{a_x + a_y}{a_x} \frac{LS_x}{LS} = \frac{LS_x/L}{L_x/L} > 0. \quad (7)$$

h est le rapport du pourcentage de la qualification rare dans l'offre de travail sur le pourcentage de la même qualification dans l'emploi total. Ce paramètre mesure donc le décalage entre la structure de l'offre et la structure de la demande de travail, ou encore h est le degré d'inadéquation entre les qualifications offertes par les travailleurs et les qualifications utilisées par les entreprises.

3.2. LA COURBE DE BEVERIDGE « INDUSTRIELLE ».

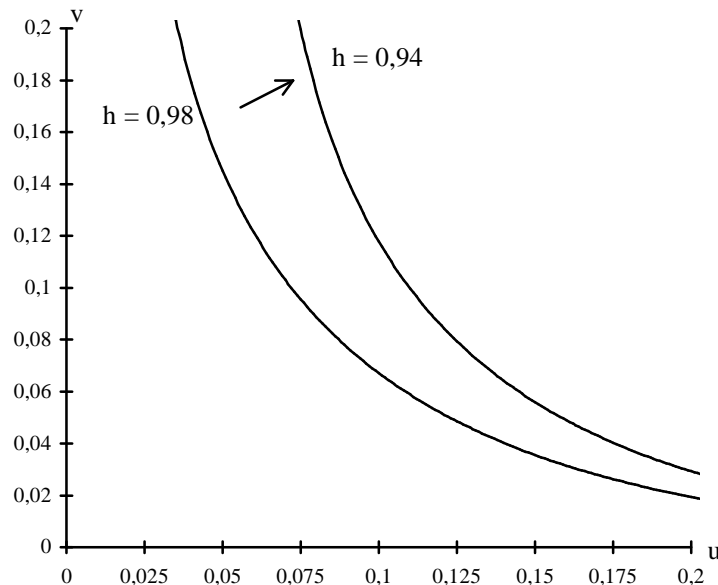
A partir de la fonction CES (6), on obtient la relation suivante entre postes vacants et chômage¹¹.

¹¹ Cf. Larquier [1997].

$$1 = (1-v)^q + \left(\frac{1}{h}\right)^q (1-u)^q, \quad (8)$$

où v et u sont respectivement le taux de postes vacants et le taux de chômage. Cette relation nous donne l'équation de la courbe de Beveridge « industrielle » décroissante et convexe. Elle dépend des deux paramètres q et h et dès que la valeur de q ou celle de h diminue, la courbe de Beveridge se déplace vers l'extérieur du repère (u,v) .

Schéma 6. Le déplacement de la courbe de Beveridge quand l'inadéquation augmente (pour $q = 9$).



L'inverse de q mesure les frictions existant sur le marché de la qualification x . Les frictions correspondent ici à une mauvaise répartition des offres et des demandes de qualification x entre les n micro-marchés. Lorsque q diminue, la courbe de Beveridge se déplace vers l'extérieur du repère (u,v) . Donc, lorsque la main-d'œuvre de qualification rare ne se dirige pas vers les entreprises les moins contraintes par leurs débouchés et leurs capacités techniques de production, la courbe de Beveridge se déplace vers le nord-est. En fait, le paramètre q rend compte de la technologie de recherche d'un partenaire mise en œuvre par les entreprises et les travailleurs. Les entreprises qui bénéficient de débouchés et d'équipements importants savent-elles attirer sur leur marché local du travail la main-d'œuvre adéquate ? Les travailleurs détenteurs d'une qualification rare à faire valoir savent-ils repérer les entreprises qui ont les moyens d'embaucher ?

De son côté, le paramètre h rend compte spécifiquement d'un mode de coordination fondé sur les qualifications. Parce qu'à court terme la qualification n'est pas un objet flexible ainsi que la technologie des entreprises, le risque d'un décalage entre la structure de l'offre de qualifications et la structure de la demande de qualifications ne peut être écarté.

En particulier, quand $h < 1$, l'offre de qualification rare représente un pourcentage de la population active inférieur au pourcentage que constituent les techniciens de cette qualification dans la population occupée ; la demande de qualification rare n'est pas satisfaite tandis que beaucoup des offreurs de l'autre qualification sont sans emploi. Quand cette inadéquation entre l'offre et la demande de qualifications se fait plus ressentir, c'est-à-dire quand h diminue, le nombre de postes vacants destinés à des techniciens de qualification rare s'accroît tandis que de plus nombreux techniciens détenteurs de la qualification abondante et peu demandée restent au chômage. Le taux

global de postes vacants et le taux global de chômage augmentent : la courbe de Beveridge se déplace vers le nord-est.

Le modèle nous a donc permis de construire une courbe de Beveridge de nature industrielle et de comprendre ses déplacements dans son ensemble mais sans spécification explicite du lieu où réside l'économie dans le repère (u,v). En fait, le point correspondant dépend des agrégats YD, K et LS_x (indicateurs de la conjoncture sur le marché des biens, du niveau d'équipement des entreprises et du potentiel de l'offre de travail de qualification x) et des coefficients techniques a_x , a_y et c. On peut réécrire la relation (8) entre u et v de la manière suivante :

$$1 = \frac{1}{1 + \frac{(hLS)^q}{\left(\frac{1}{a_x + a_y}\right)^q YD^q + \left(\frac{c}{a_x + a_y}\right)^q K^q}} + \frac{1}{1 + \frac{\left(\frac{1}{a_x + a_y}\right)^q YD^q + \left(\frac{c}{a_x + a_y}\right)^q K^q}{(hLS)^q}}$$

Toutes choses égales par ailleurs (en particulier le paramètre h), si les débouchés YD ou les équipements K subissent un choc exogène positif, le premier terme de cette relation diminue et le second augmente : v croît et u décroît. En sens inverse, si YD ou K subissent un choc négatif, le premier terme augmente et le second diminue : v décroît et u croît. Dans ce schéma « industriel », on peut donc interpréter les déplacements de l'économie le long de la courbe de Beveridge comme des réactions directement liées à l'évolution positive ou négative des contraintes de débouchés et de capacités de production des entreprises.

*

Au terme de la troisième étape de l'exposé, on retient donc trois explications « industrielles » des déplacements de l'économie dans le repère de Beveridge. Un mouvement latéral de la relation peut être le signe d'une augmentation des frictions au sein du processus d'appariement, il peut également révéler une aggravation de l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail en termes de qualifications détenues et requises. Par ailleurs, on peut attribuer le déplacement de l'économie le long de la relation de Beveridge à une variation exogène des contraintes de débouchés et de capacités de production des entreprises.

4. LE MODELE D'APPARIEMENT DOMESTIQUE.

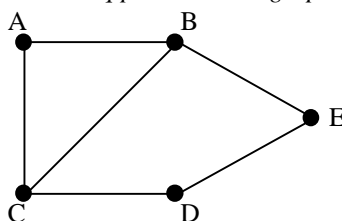
La qualité de l'appariement de nature domestique est jugée sur sa capacité à respecter, entretenir et enrichir le savoir-faire de l'entreprise. Aussi, lorsque le patron souhaite embaucher un salarié, recherche-t-il l'individu ayant les qualités « empiriques » nécessaires à sa bonne intégration dans le réseau productif et traditionnel de l'entreprise. Or, ces qualités (sens pratique, etc.) ne sont sanctionnées ni par un prix ni par une qualification. De son côté, l'artisan est détenteur d'un savoir-faire dont il a hérité et qu'il est susceptible de transmettre à son tour. Son acquisition n'est pas certifiée par un diplôme ; le savoir-faire ne peut pas figurer dans une des rubriques d'un *curriculum vitae* contrairement à la qualification du modèle industriel. Un travailleur ne peut faire valoir « à distance » les qualités auxquelles est sensible l'employeur du modèle domestique.

Dans ces conditions, la technologie d'appariement domestique se caractérise par la présence nécessaire d'un médiateur ou d'un entremetteur. Cette tierce personne digne de confiance fournit informations et recommandations réciproques sur les qualités « empiriques » de l'artisan et l'esprit « maison » de l'entreprise. Or, la confiance qu'il inspire aux deux acteurs, il la tire de sa double appartenance aux réseaux de relations de l'un et de l'autre. Pour comprendre la dynamique domestique du marché du travail, il faut donc s'interroger sur la nature des réseaux activés pour trouver un salarié ou un emploi. La référence qui s'impose pour une telle entreprise est bien sûr l'étude de Granovetter [1974] que nous enrichirons d'une analyse structurale plus formelle [Degenne et Forsé, 1994].

4.1. LA STRUCTURE D'UN RESEAU.

Le terme réseau désigne un ensemble d'individus et les liens qui les connectent entre eux. Dans des termes plus formels, le réseau est un graphe, à savoir des points ou des sommets A, B, C... et des arêtes ou arcs non orientés reliant chacun(e) deux points ou sommets. Un graphe est complet dès lors que pour toute paire de sommets (A_i, A_j) il existe une arête reliant les deux sommets. Dans ces conditions, on peut associer à n'importe quel réseau un indice de densité, c'est-à-dire le rapport entre le nombre d'arêtes du graphe correspondant et le nombre d'arêtes que comporte le graphe complet ayant le même nombre de sommets. Soit le réseau suivant impliquant cinq personnes, chacune étant représentée par un point A, B, C, D ou E :

Schéma 7. Réseau de cinq personnes ou graphe à cinq sommets.



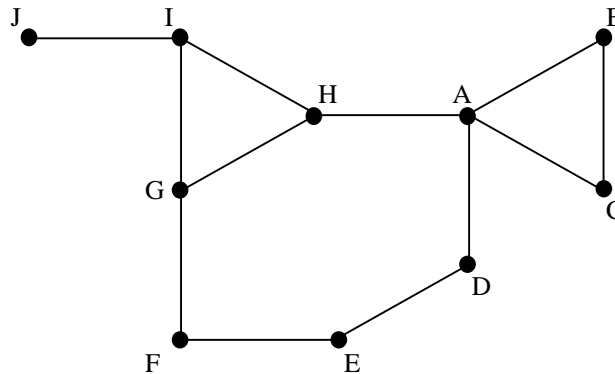
La densité du réseau est $\frac{5}{5 \times 4 / 2} = 0,5$.

Le sous-graphe constitué de A, B et C est complet, on dit que A, B et C forment une clique du réseau.

Chaque arête du graphe correspond à une relation durable établie entre deux individus. On peut donc tracer l'ensemble du réseau auquel appartient le patron d'une entreprise du modèle domestique en représentant chacune de ses relations avec un client, un fournisseur, un salarié mais aussi avec un « concurrent » qui sera vraisemblablement un ami dès lors que le sentiment de pratiquer le même métier l'emporte sur la notion de concurrence. Par ailleurs, appartiennent à ce réseau les individus

auxquels l'entreprise n'est pas connectée directement mais auxquels sont reliés ses clients, ses fournisseurs, etc.

Schéma 8. Exemple de réseau autour d'un patron (A)
d'une entreprise du modèle domestique.



Bien sûr, un client occasionnel ou un fournisseur qui n'a pas donné satisfaction ne fait pas partie du réseau. Pour qu'une arête apparaisse entre deux sommets, la fréquence et l'intensité des rencontres, des transactions ou des échanges de services sont des critères déterminants. L'arête est donc la manifestation d'une relation commencée dans le passé et si cette relation s'interrompt, l'arête correspondante s'estompe peu à peu. Or, le réseau construit autour de l'entreprise du modèle domestique est stable (les arêtes n'apparaissent et ne disparaissent pas incessamment) à cause du cercle vertueux de la réputation. Dans le modèle domestique, les relations sont fondées sur la réputation des agents, et inversement : le réseau tient sur la confiance mutuelle de ses membres et l'existence même du réseau engendre de la confiance entre les agents. Malheureusement, le cercle vertueux de la réputation peut se transformer en cercle vicieux dès lors qu'il y a perte de réputation : le réseau risque de se rétrécir si l'entreprise perd sa réputation. De manière simplifiée, la bonne ou mauvaise réputation est une relation logique transitive. Si A_1 a bonne réputation auprès de A_2 et si A_2 a bonne réputation auprès de A_3 alors A_1 doit avoir bonne réputation auprès de A_3 . Mais s'il advient que A_2 perd sa réputation auprès de A_3 , cela risque fort d'être aussi le cas pour A_1 .

C'est cette transativité de la réputation ou de la confiance qui justifie le rôle essentiel de l'entremetteur ou du médiateur lorsque deux individus cherchent à se rencontrer pour former une relation durable. Dans le schéma 8, on remarque que les individus A et E n'entretiennent aucune relation professionnelle, salariale ou amicale. Or, ce qui peut fonder la formation éventuelle d'un lien entre A et E, c'est la présence de l'individu D, tierce personne digne de confiance reliée directement à A et à E. En l'absence de D, aucune relation ne serait peut-être envisageable entre A et E. Certes, l'individu E pourrait être crédité d'une bonne réputation auprès de A (et inversement) en passant par une autre chaîne d'intermédiaires, à savoir F, G et H. Cependant, cette chaîne comprend quatre arêtes et on doit s'attendre à ce que la transativité de la réputation perde de son efficacité avec la longueur de la chaîne ; d'où une préférence à minimiser le nombre d'intermédiaires. Avant d'appliquer cette dernière considération à la recherche d'un partenaire pour la formation d'une relation d'emploi, il faut encore se doter de deux « outils » : l'opposition liens faibles / liens forts et la notion de pont.

Cinq critères contribuent à définir la « force » d'un lien entre deux individus : (i) la durée de leur relation ; (ii) l'intensité émotionnelle ; (iii) l'intimité ; (iv) les services réciproques qu'ils se rendent ; et (v) la multiplicité de la liaison, c'est-à-dire la pluralité des contenus de l'échange¹². De

¹² Cinquième critère ajouté par Degenne et Forsé [1994] à la liste originale de Granovetter [1973].

la sorte, les liens qui rassemblent des collègues dans une organisation domestique de la production sont forts¹³ tandis que le lien avec un fournisseur géographiquement distant sera plus faible.

Soit A le patron de l'entreprise, soient A_1 et A_2 deux individus de son réseau.¹⁴ Supposons que des liens forts unissent A et A_1 d'une part et A et A_2 d'autre part. Cela signifie que A est dans la proximité de A_1 et A_2 et que la fréquence des contacts ou des transactions avec chacun d'eux est élevée. Dans ce cas, il y a de fortes chances pour que A_1 et A_2 se connaissent, se côtoient et que le lien qui les unit soit également fort. Les liens forts semblent donc transitifs. En revanche, si A est fortement lié à A_1 mais faiblement à A_2 , les chances sont faibles qu'il existe un lien entre A_1 et A_2 . En conséquence, ce sont plus sûrement les liens forts qui structurent une clique (un sous-graphe complet).

Introduisons à présent la notion de « pont ». Dans un graphe, une arête constitue un pont entre deux parties du graphe, si elle est le seul lien entre ses deux parties, c'est-à-dire si toute chaîne qui relie un sommet de la première partie à un sommet de la seconde contient systématiquement cette arête. Dans un réseau réel, les véritables ponts, c'est-à-dire les « passages obligés », sont rares. Cependant, un pont « local » peut être considéré comme un pont au sens strict, si pour l'éviter il faut emprunter une chaîne plus longue où les effets transitifs de la réputation risquent de s'altérer. Plus précisément, une arête est un pont local si elle constitue le plus court chemin pour relier une partie du graphe à une autre partie, c'est-à-dire si toutes les autres chaînes sont de longueur supérieure à 2. Dans le schéma 8, entre $\{B,C\}$ et $\{G,I\}$ l'arête A-H est un pont local.

On montre alors qu'un lien fort n'est jamais un pont local. Soient A_1 , A_2 et A_3 . Si l'arête A_1 - A_2 est un lien fort, suivant le principe de transitivité, alors tout individu A_3 fortement lié à A_1 est de même fortement lié à A_2 . Dans ces conditions, l'arête A_1 - A_2 n'est pas un pont local puisque, pour passer d'une partie du graphe à l'autre, le chemin A_3 - A_2 existe comme concurrent au chemin A_1 - A_2 . Pour qu'un pont A_1 - A_2 puisse être un lien fort, il faudrait que ni A_1 ni A_2 n'aient d'autres liens forts dans leurs relations, ce qui dans un réseau réel d'individus n'est guère vraisemblable.

« Comme les liens forts ont tendance à être transitifs, ils ont tendances à créer des zones fermées. Si une information circule par des liens forts, elle va rapidement être connue par le petit cercle des personnes qu'unissent ces liens. Ce seront donc les liens faibles c'est-à-dire les ponts, qui vont relier les groupes et faire passer l'information entre eux. D'où l'importance des liens faibles pour faire circuler l'information entre les cercles fermés constitués de liens forts¹⁵. Il en résulte que si l'on cherche un emploi, un appartement, ou si l'on veut contacter quelqu'un que l'on ne connaît pas personnellement, les liens faibles doivent être plus efficaces que les liens forts puisqu'ils permettent de sortir du milieu étroit dans lequel on se trouve et d'accéder à des informations ou des contacts qui se situent dans d'autres milieux. » [Degenne et Forsé, 1994, pp. 129-130]. Nous détenons à présent suffisamment d'outils pour concevoir le mécanisme d'appariement entre artisans et patrons au sein d'un réseau.

¹³Cela serait moins vrai dans une organisation industrielle où les rapports entre les travailleurs d'un dispositif ne sont pas « empiriques » mais « techniques ». Et cela risquerait d'être faux dans une organisation marchande en l'absence de collectif et du fait de l'instabilité des agents.

¹⁴A partir d'ici, nous nous inspirons de la démarche de Degenne et Forsé [1994, pp. 128-131].

¹⁵C'est-à-dire entre les cliques du graphe.

4.2. LA DEMANDE DE TRAVAIL DE L'ENTREPRISE DOMESTIQUE OU LA RECHERCHE D'UN PARTENAIRE DANS UN RESEAU.

Considérons une entreprise du modèle domestique. Nous ne la qualifions plus par une fonction de production $F(\dots)$ mais par son réseau de relations professionnelles, c'est-à-dire un graphe comme celui du schéma 8. Supposons que le patron veuille embaucher un salarié. Il ne s'agit pas en priorité de pourvoir une place mais d'intégrer un nouvel individu dans un collectif structuré en réseau. Cette opération est d'autant plus délicate que, sur le lieu de travail, le collectif où devra s'insérer la recrue constitue souvent une clique (*i.e.* un ensemble de liens forts) ; il faut donc que l'artisan embauché ait les qualités requises pour être accepté par le collectif-maison et tisser des liens avec chacun des membres.

Dans ces conditions, les informations souhaitées par le patron sur un salarié éventuel ne peuvent circuler par le biais de réseaux abstraits au format préconçu : il n'est pas fait recours aux petites annonces ou à d'autres procédures de recrutement à distance. L'information doit être véhiculée par un petit nombre d'intermédiaires dignes de confiance ; le mode de l'oral permet une transmission des informations plus souple et adaptée à chaque cas, la réputation du médiateur ou de l'entremetteur garantit la fiabilité des informations et leur petit nombre évite à l'effet transitif de la réputation de s'altérer avec la longueur de la chaîne. Ce recours au réseau de l'entreprise plutôt qu'aux procédures publiques¹⁶ de recrutement est ici plus lourd de conséquences qu'il n'y paraît. Si l'entreprise limite l'annonce d'une place à pourvoir aux membres de son réseau, les postes vacants ne sont pas officiellement « déclarés » sur le lieu-dit du marché du travail. D'un point de vue empirique, ils ne sont pas recensés et ils ne laissent pas de trace dans les statistiques du marché du travail. En outre, un autre phénomène propre aux réseaux peut se produire : la rencontre du patron avec un tiers recommandant un artisan provoque la création d'un poste qui n'était pas planifié. En conséquence, les vacances et les ouvertures de postes des entreprises du modèle domestique ne contribuent que très faiblement au tracé de la relation empirique de Beveridge et la position et les déplacements de cette dernière ne nous livrent que peu d'information sur la dynamique domestique du marché du travail.

Si on s'intéresse de plus près à la recherche effectuée de son côté par le travailleur, il faut se laisser guider par l'étude de Granovetter [1974]. Son enquête, réalisée en 1973, consistait à interroger des habitants d'un faubourg de Boston, ayant changé d'employeur entre les deux derniers recensements, afin d'étudier les voies utilisées pour trouver un emploi. 56% des personnes enquêtées avaient obtenu leur emploi par contact personnel, ce qui correspond à la formation d'un appariement *via* l'entremise d'une tierce personne au sein d'un réseau ou à la jonction de deux réseaux. Or, l'un des résultats les plus intéressants de l'étude de Granovetter [1974, pp. 30-33] est que les contacts qui ont lieu entre le travailleur et les agents susceptibles d'être médiateurs ne relèvent pas d'une stratégie de recherche d'emplois. Lors de n'importe quel contact, l'information sur l'existence d'un poste à pourvoir peut être révélée, que le médiateur sache ou ignore que le travailleur est intéressé et que ce dernier soit effectivement ou non à la recherche d'un emploi. C'est pourquoi les réponses faites à Granovetter sur la façon d'obtenir un emploi furent souvent « par hasard » ou « à la suite de circonstances imprévisibles ». Par conséquent, si, pour les économistes, les probabilités de rencontre résultent d'un processus de recherche sur le marché du travail, au contraire, pour Granovetter, c'est le réseau de relations préexistant à la recherche d'emploi qui est le support essentiel des rencontres. Les travailleurs n'entreprennent pas une prospective sur le lieu-dit du marché du travail en quête de places vacantes qui y seraient publiquement affichées. C'est la fréquentation de leur réseau professionnel, familial, amical,... bref, économique et social qui leur fournit une information comme

¹⁶Publique dans le sens où la possibilité de postuler est révélée à tout le monde par voie d'annonces.

une « production jointe » de leurs rencontres avec les membres du réseau.¹⁷ Le mécanisme d'appariement domestique n'est pas en action sur un marché spécifique, celui du travail, il se produit au sein d'un réseau déjà constitué par l'ensemble des relations professionnelles et sociales¹⁸.

Sur l'ensemble des contacts personnels recensés par Granovetter, 31% correspondent à des liens familiaux ou amicaux et 69% à des liens professionnels. Or, ceux qui sont le plus satisfaits de leur emploi l'ont obtenu *via* une relation professionnelle. Si un individu cherchant un partenaire au sein d'un réseau ne bénéficie d'aucun lien faible, il y a de fortes chances pour qu'il appartienne à une clique, c'est-à-dire à un milieu fermé. S'il n'a pas de relation lui permettant d'accéder à un pont local du réseau, il ne peut pas espérer obtenir une information que les autres membres de sa clique ne connaissent pas déjà. Telle est la situation défavorable du chômeur qui ne connaît que d'autres chômeurs. Cependant, les liens forts peuvent aussi être exploités avec bénéfice : un patron satisfait d'une bonne équipe de travail préserve la synergie du groupe s'il embauche une personne dont le lien avec un des membres de l'équipe est fort. En sens inverse, si le patron souhaite briser une clique d'individus au sein de son entreprise, pour renouveler le profil de ses effectifs il doit recourir à des relations économiques ou sociales d'intensité plus faible qu'il ne partage pas avec les dits individus. Ainsi n'attend-on pas le même service d'un intermédiaire qui utilise un lien fort que de celui qui utilise un lien faible. L'entremetteur qui est fortement relié à l'employeur et/ou au candidat garantit une proximité ou une certaine ressemblance entre lui et celui qu'il recommande ; d'où le poids de sa caution. Tandis que le médiateur proche d'un pont local (nous avons montré que cela ne pouvait être qu'un lien faible) bénéficie de sa situation d'intermédiaire « obligé » entre certaines parties du réseau : un flux plus important d'information passe par lui et cette information est plus diversifiée, en contrepartie la fiabilité de sa recommandation peut être affaiblie si la chaîne empruntée par l'information pour venir jusqu'à lui est longue.

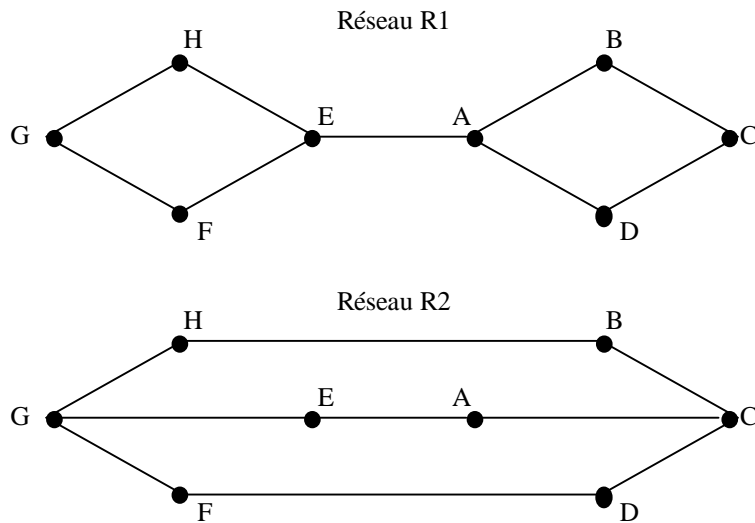
L'efficacité du mécanisme d'appariement domestique est donc liée à la structure et à la jonction des réseaux économiques et sociaux auxquels appartiennent artisans et patrons à la recherche d'un partenaire. Le mécanisme d'appariement ne dépend pas de l'état du marché du travail (puisque'il n'y prend pas place) et ne dépend que de manière secondaire de l'intensité de recherche des agents. En effet, c'est la structure de l'ensemble des relations formées dans le passé et entretenues aujourd'hui qui détermine en grande partie les chances de rencontre et d'appariement. Par exemple, une entreprise victime d'une mauvaise conjoncture sur le « marché » de son produit perdra des liens avec certains de ses clients et fournisseurs, il s'en suivra une réduction et une transformation de son réseau de relations et si, par la suite, elle souhaite embaucher à nouveau, les candidats recommandés seront moins nombreux et plus probablement joints par des liens forts. En d'autres termes, l'efficacité du mécanisme d'appariement est tributaire du nombre d'arêtes et de sommets qui existent, apparaissent et disparaissent dans le graphe correspondant. Cependant, l'indice de densité du réseau ne suffit pas à mesurer l'efficacité du mécanisme.

Reprenons l'exemple développé par Klovdahl *et alii* [1992] qui ne traite pas de la diffusion d'une information dans un réseau mais de celle d'un virus. Soient deux réseaux R1 et R2, leur densité est identique $\left(\frac{9}{8 \times 9/2} = 0,32 \right)$ mais leurs formes très différentes. R1 correspond à deux groupes (qui ne sont pas des cliques) reliés par un pont tandis qu'il n'existe qu'un seul groupe dans R2.

¹⁷« [...] rather than being mediated by search, I find that much labor-market information actually is transmitted as a byproduct of other social processes » [Granovetter, 1974, p. 52].

¹⁸ C'est donc un parfait exemple d'inscription des comportements économiques (ici la recherche d'emploi) dans la structure sociale des individus. [Granovetter, 1985].

Schéma 9. Deux réseaux R1 et R2 de même densité.



Si l'arête A-E est coupée dans R2, cela n'aura pas les mêmes conséquences que dans R1. Si le pont disparaît dans R1, C et G ne pourront jamais entrer en contact, alors que leur rencontre ne sera pas compromise dans R2 si la même arête A-E disparaît. Par conséquent, l'entretien ou l'interruption de telle ou telle relation avec un client, un fournisseur, un salarié, un collègue ou un ami aura une influence variable sur les chances d'appariement en fonction de la structure même du réseau. En particulier, tout pont constitue une relation (qu'elle soit à dominante économique ou sociale) dont l'entretien est déterminant. Dès qu'un pont est coupé, les groupes se retranchent sur eux-mêmes et leur information concernant d'éventuels partenaires est moins diversifiée et plus limitée ; à terme, le mécanisme d'appariement doit en pâtir.

4.3. QUELLE DYNAMIQUE « DOMESTIQUE » DANS LE REPERE DE BEVERIDGE ?

L'analyse structurale des réseaux nous a apporté un cadre rigoureux pour étudier un mécanisme d'appariement où l'élément central est « une tierce personne digne de confiance »¹⁹ endossant le rôle de médiateur ou d'entremetteur entre l'employeur et le travailleur. Certes, l'analyse structurale ne se prête pas à l'agrégation mathématique (en effet, les agents n'appartiennent pas à des catégories mais à des réseaux). Cependant, par voie non agrégative mais déductive, nous retirons trois leçons de ce modèle en termes de contribution de la dynamique domestique à la dynamique générale du marché du travail, telle qu'elle apparaît dans le repère de Beveridge.

Dans le modèle domestique, les places vacantes ne sont pas recensées sur le marché du travail ; la diffusion des annonces d'ouverture ou de vacance de postes se fait par voie orale au sein du réseau de l'entreprise. Par conséquent, un agent extérieur au réseau, par exemple un statisticien du Ministère du Travail, ne peut pas construire un agrégat V, la somme des postes vacants disponibles sur le marché relevant d'un modèle d'évaluation domestique. Par ailleurs, toutes les offres d'emploi ne sont pas prédéfinies, des rencontres peuvent induire des ouvertures de postes. C'est pourquoi, en poussant la logique du modèle jusqu'au bout, on peut affirmer qu'on ne peut pas isoler une relation

¹⁹ Bien sûr, lors du rapprochement des partenaires, il ne faut pas négliger le rôle que peut jouer des objets concrets, par définition plus tangibles que la seule réputation. Dans un certain nombre de métiers qui fonctionnent en réseau, être recommandé à un employeur ne suffit pas, il faut pouvoir aussi présenter un objet qui fait la preuve du savoir-faire de son auteur. Tel est le principe du « book » du photographe que son agent (le médiateur) expose à d'éventuels clients, ces derniers étant le plus souvent fidèles à l'agent, d'où la stabilité du réseau [Bessy, 1997].

de Beveridge spécifiquement domestique. Les présupposés de cette construction empirique entrent en contradiction avec la logique même du mode de formation d'un appariement artisan/ maison. Les places vacantes du modèle domestique ne laissent de trace significative²⁰ ni dans les statistiques du marché ni dans le repère (u,v). Lorsqu'on représente la courbe de Beveridge d'un pays, toute une partie de la dynamique domestique nous échappe : les déplacements vers le haut ou vers le bas à la suite d'une variation de la demande de travail des entreprises du modèle domestique ne peuvent pas apparaître.

Si la représentation des postes vacants est absente (ou du moins incomplète) dans le repère (u,v), cela n'est pas le cas des chômeurs, puisque la recension du chômage découle d'actes administratifs indépendants du statut d'agent, de technicien ou d'artisan des individus. Ainsi la dynamique domestique du marché du travail n'est-elle qu'estompée dans le repère de Beveridge : elle transparaît du côté de l'offre de travail. Et dans le cas où les entreprises du modèle domestique augmenteraient brusquement leur embauche, on observerait une variation à la baisse de u pour v inchangé. Plus vraisemblablement, la contribution de la dynamique domestique à la relation de Beveridge d'un pays donné est négative. En effet, ce sont les artisans (au sens que nous lui donnons) qui subissent les périodes de chômage les plus longues. L'artisan licencié pour faute est exclu de son réseau professionnel (il a perdu sa réputation et les arêtes le reliant aux autres membres du réseau sont coupées) tandis que l'artisan licencié pour raison économique risque de ne pouvoir se replacer dans son réseau si l'ensemble de celui-ci est affecté par le même choc négatif. Les chances d'appariement sont faibles et la durée de chômage est longue, ce qui a pour effet mécanique de maintenir le taux de chômage à un niveau élevé. Par conséquent, la présence prolongée des chômeurs issus du modèle domestique de la production contribuent à une augmentation de u et à une translation de la relation de Beveridge vers la droite du repère.

Enfin, la technologie d'appariement du modèle domestique se distingue de celles des modèles marchand et industriel car elle n'est pas le produit des comportements choisis par les agents dès lors qu'ils deviennent candidats à un appariement. Cette technologie ne renvoie pas à une activité qui serait propre au marché du travail. Au contraire, elle est tributaire de toutes les activités économiques et sociales que peuvent avoir les agents avant de chercher un partenaire. En quelque sorte, l'appariement précède l'embauche. Ainsi est-ce l'organisation réticulaire de l'économie qui décide du niveau d'efficacité que peut atteindre le mécanisme d'appariement. Et parce que l'entremetteur ou le médiateur nécessaire à la formation d'un appariement n'est pas un agent spécifiquement rattaché au marché du travail (il peut être un client, un fournisseur, un collègue, etc.), lorsque les entreprises du modèle domestique subissent un choc conjoncturel négatif, l'efficacité de la technologie d'appariement s'en trouve directement affectée. En effet, la fréquentation de certaines parties du réseau s'affaiblit, des liens ne sont plus entretenus et le nombre d'intermédiaires qui pourraient être impliqués dans un processus d'appariement diminue. Un choc conjoncturel sur le « marché » des biens modifie donc l'efficacité de la technologie d'appariement, entraînant dans le repère (u,v) (si des places vacantes du modèle domestique y étaient représentées) un déplacement latéral de la courbe de Beveridge et non pas systématiquement un déplacement le long de la courbe, ce qui n'était pas le cas dans les modèles marchand et industriel.

*

Au terme de la quatrième étape de l'exposé, on retient donc que le processus d'appariement domestique est inscrit dans l'environnement économique et social (à la construction et à l'entretien

²⁰Bien évidemment, certaines de ces places seront recensées dans les statistiques. Par exemple, un patron viendra déposer une offre d'emploi à l'ANPE (seul pourvoyeur officiel du nombre de postes vacants en France) dès lors qu'il existe une relation suivie entre son entreprise et les agents placiers qu'il considère dignes de confiance.

duquel participent les individus avant de s'apparier). L'efficacité de la technologie d'appariement dépend donc en grande partie de la « richesse » économique et sociale des entreprises du modèle domestique. Enfin, compte tenu de la sous-représentativité vraisemblable des postes de nature domestique dans le nombre de postes vacants recensés, on soupçonne que l'amélioration et la dégradation de la technologie d'appariement ne contribuent qu'aux translations de la relation de Beveridge dans le repère (u,v) .

5. UNE DYNAMIQUE COMPOSITE.

La présentation juxtaposée des trois modèles d'appariement est déjà instructive. Elle met en évidence trois logiques de coordination induites par trois modélisations distinctes de l'entreprise (et de sa demande de travail) pour déboucher sur trois mécanismes de marché macro-économiques (tributaires de paramètres différents). D'où trois grilles de lecture pour interpréter les déplacements de la courbe de Beveridge dans le repère (u,v) [cf. tableau 1 récapitulatif]

En fait, remis dans leur contexte d'origine, chacun des trois modèles se suffit à lui-même ; ils sont concurrents entre eux visant à justifier, reproduire ou expliquer la dynamique du marché du travail avec des outils et des interprétations différents voire contradictoires. Or, nous souhaitons obtenir une pluralité des mécanismes macro-économiques issue d'une pluralité des évaluations micro-économiques des relations d'emploi. C'est pourquoi nous considérons que ces trois modèles se complètent. Aucun d'eux n'a une portée universelle, chacun a un pouvoir explicatif « local », limité à un des différents modes de coordination en vigueur simultanément sur le marché. La dynamique du marché du travail est composite : elle est la somme de dynamiques locales relevant chacune d'une convention marchande, industrielle ou domestique. Dans le repère (u,v) la relation de Beveridge est le tracé d'une dynamique totale et ses déplacements résultent d'effets composés d'origines différentes. Une analyse globale qui ignorerait cette nature composite se priverait de nombreux éléments de compréhension du marché du travail.

Tableau 1. Les interprétations « marchande », « industrielle » et « domestique » des déplacements observables dans le repère de Beveridge.

	Interprétation marchande	Interprétation industrielle	Interprétation domestique
L'entreprise est caractérisée par :	$F(K,L)$, fonction à facteurs substituables homogène de degré 1.	$F(K, L_x, L_y)$, fonction de type Léontief avec des coefficients techniques rigides à court terme.	Graphe (liens faibles / ponts/ liens forts).
La courbe de Beveridge se déplace vers l'extérieur du repère. <i>Aggravation du chômage structurel.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La technologie d'appariement $q(\theta)$ se détériore. • L'instabilité du marché des biens s'intensifie ou se répercute plus fortement sur le marché du travail : le paramètre π augmente. 	<ul style="list-style-type: none"> • La différence entre la répartition des travailleurs de qualification rare et la répartition des offres de postes parmi les n micro-marchés du travail s'accroît : q diminue. • L'inadéquation en termes de qualifications entre la structure de la demande de travail et la structure de l'offre de travail s'aggrave : h diminue. 	<ul style="list-style-type: none"> • La structure des réseaux professionnels et sociaux s'altère, les liens avec d'éventuels médiateurs lors d'un appariement se coupent. La baisse d'efficacité du mécanisme d'appariement provient d'une baisse de régime des relations économiques et sociales. Cependant, si peu de postes vacants sont recensés dans les statistiques, le déplacement latéral de la relation empirique de Beveridge sera peu visible, il se transformera en une translation vers la droite.
L'économie se déplace le long de la courbe de Beveridge vers la droite. <i>Augmentation du chômage conjoncturel.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des conditions financières du marché du travail se modifie au détriment du coût relatif de l'appariement pour l'employeur : la droite de pente θ s'incline vers la droite. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les débouchés YD sur le marché des biens et/ou les équipements productifs K des entreprises subissent un choc négatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les chômeurs issus du mode de production domestique subissent les périodes de chômage les plus longues. Dès que le mécanisme d'appariement ou la conjoncture sur le « marché » domestique des biens s'essouffle, les durées de chômage et le taux de chômage augmentent.

5.1. UN EXERCICE EXPLORATOIRE.

Pour commencer, nous allons procéder à un exercice élémentaire dont l'objectif est à la fois simple et important : montrer combien on doit être prudent devant les déplacements de la courbe de Beveridge. En effet, si la dynamique du marché est l'effet composé de différents mécanismes en cours, alors une erreur d'interprétation d'un déplacement de l'économie dans le repère (u,v) est toujours possible. Dans ce cas, le témoignage de la courbe de Beveridge sur la dynamique du marché prête à caution, le diagnostic sur l'origine des fluctuations du taux de chômage u et du taux de postes vacants v est fragile et l'efficacité de la politique qu'il semble judicieux de mener n'est pas garantie.

Notre démarche demeure intuitive et recourt aux seuls outils graphiques dans le repère (u,v) ²¹. Nous allons imaginer un effet composé des dynamiques marchande et industrielle produisant un déplacement de la relation de Beveridge globale mal interprété dès lors qu'on ignore la nature composite de la dynamique totale. Et la simplicité avec laquelle on parvient à composer des déplacements « mystificateurs » dans le repère (u,v) révèle combien l'interprétation de la relation de Beveridge est délicate²².

Décrivons cette dynamique composite. Sur le marché du travail, les entreprises présentes relèvent soit du modèle marchand de l'organisation de la production soit du modèle industriel ; leur demande de travail consiste donc soit en une demande d'agents soit en une demande de qualifications. Il s'ensuit que les appariements qui se forment sur le marché sont le résultat soit d'une coordination marchande entre employeurs et agents, soit d'une coordination industrielle entre entreprises et techniciens. Deux mécanismes de marché sont simultanément en œuvre et à chacun d'eux on peut associer une courbe de Beveridge dans le repère (u,v) . Les deux courbes n'ont aucune raison d'être identiques ; on note MM la courbe marchande et II la courbe industrielle. (Pour plus de simplicité, nous supposons que les deux mécanismes ont un poids similaire au sein de la dynamique totale du marché.)

A présent, montrons que le tableau 1 recensant les différentes interprétations possibles des évolutions dans le repère (u,v) peut induire les observateurs en erreur. On imagine ainsi le cas où un déplacement de l'économie vers l'extérieur du repère entre deux dates d'observation n'est causé ni par une moindre efficacité du processus d'appariement, ni par une aggravation du degré d'inadéquation, ni non plus par une plus forte précarité des relations d'emploi de nature marchande. Pourtant, ce sont là les trois causes reconnues qui puissent être à l'origine d'un déplacement latéral. En fait, nous allons créer un mouvement de l'économie vers le nord-est sans déplacement des courbes MM et II.

1/ Le salaire w augmente. Il peut s'agir soit de la hausse légiférée d'un salaire légal, soit de la hausse induite du salaire de réserve des agents à la suite par exemple d'une augmentation des indemnités de chômage. Dans ce cas, le coût relatif d'un appariement croît pour les employeurs du modèle marchand et il devient moins rentable d'ouvrir des postes. Le rapport de force U/V se modifie au détriment des agents, la droite de pente θ s'incline vers la droite. Le nombre de prestations à occuper baisse, celui des chômeurs augmente et la situation du segment marchand du marché du travail glisse le long de la courbe MM de A à A' vers la droite.

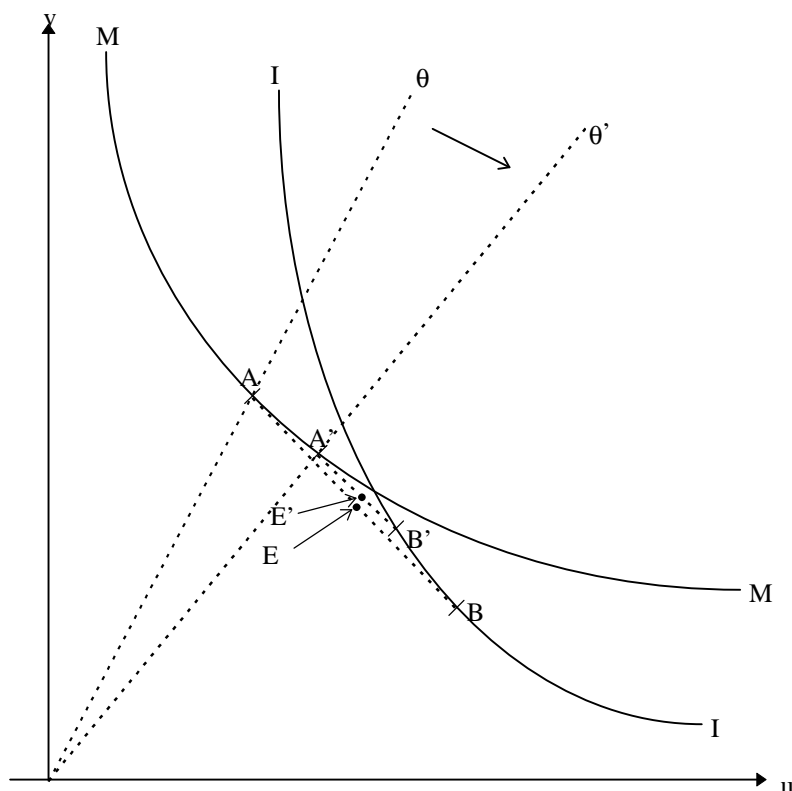
2/ Les débouchés YD augmentent. Les entreprises du modèle industriel bénéficient d'une amélioration de leur débouchés sur le marché de leur production. A niveau inchangé de l'inadéquation entre demande et offre de qualifications, cela augmente le nombre de postes ouverts par les entreprises et le nombre de techniciens embauchés : le taux de chômage « industriel » se résorbe et le taux de postes vacants « industriel » progresse. La situation du segment industriel du marché du travail glisse le long de la courbe II de B à B' vers la gauche.

Il apparaît alors dans le schéma 10 que l'effet total de ces deux déplacements le long d'une courbe est un déplacement latéral de l'économie de E à E'.

²¹Nous nous inspirons de la démarche de Brunello [1990] dont l'objectif est différent du nôtre : il vise à remettre en cause l'indice de *mismatch*.

²²Nous nous limitons à une composition des mécanismes marchand et industriel car ce sont pour ces deux mécanismes que nous disposons de l'outillage graphique le plus complet. L'impact du mécanisme domestique sur les déplacements de l'économie dans le repère (u,v) est beaucoup plus estompé et doit vraisemblablement contribuer seulement à une translation vers la droite ou vers la gauche de la courbe de Beveridge.

Schéma 10. Stabilité des courbes MM et II et déplacement latéral de l'économie de E à E'.



Supposons que les points E et E' soient observés deux années de suite. Comme E' est plus éloigné de l'origine que E, on diagnostiquera une aggravation du chômage structurel, à savoir un déplacement latéral de la relation empirique de Beveridge (ayant eu lieu malgré la relance de la consommation sur le marché des biens de qualité « industrielle »). Puis selon la grille d'interprétation retenue, on incriminera à tort soit une dégradation de la technologie d'appariement, soit une mauvaise qualification de la main-d'œuvre, soit encore l'instabilité du marché des biens due à la concurrence. De la sorte, si l'observateur ignore la nature composite de la dynamique, il s'expose à des erreurs d'interprétation et de diagnostic, qui peuvent encourager de mauvais choix politiques.

Il ne faut pas surestimer les enseignements de ce cas d'école. Le tracé des courbes MM et II est arbitraire ainsi que leur convexité et leur position relative. Nous n'avons donc aucune conclusion « positive » à extraire de cet exercice. Mais il nous a permis d'explorer une voie le plus souvent ignorée par l'analyse économique : les effets trompeurs d'une dynamique composite.

5.2. POUR UNE DECOMPOSITION DE LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

Parce que le marché du travail ne fonctionne pas selon un mécanisme unique, les réactions de sa dynamique aux variations des paramètres du marché sont ambiguës. Et si on feint d'ignorer qu'une telle dynamique composite existe, alors les causes et l'ampleur des variations de chômage ainsi que les remèdes à ordonner risquent fort d'échapper en partie à notre compréhension. Dans ces conditions, l'enjeu d'une décomposition de la dynamique est au premier chef une meilleure compréhension théorique et pratique du marché du travail et, à terme, une vision renouvelée des politiques d'aide à l'emploi. Il faut sortir du schéma unique (ou plus exactement dominant) de la compréhension du marché du travail fondée sur le salaire comme instrument d'ajustement :

connaissant l'élasticité négative de l'emploi par rapport au coût du travail, il suffit de baisser celui-ci pour augmenter celui-là. Ce schéma explicatif est particulièrement prégnant dans la pensée économique, même si on lui prête une portée empirique et politique assez faible.

Dès lors qu'on reconnaît qu'il existe plusieurs logiques en œuvre sur le marché du travail parce que les différentes demandes de travail ne réagissent pas aux mêmes paramètres, il devient évident que n'importe quelle politique ne peut pas être menée sur n'importe quel segment du marché. A chaque mode de coordination correspond une logique que l'action politique doit respecter pour être efficace. Des actions politiques telles que la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en France [Bessy, 1993] et les subventions à l'emploi (visant à inciter à la création d'emplois dans le secteur privé en diminuant le coût du travail) dont l'ampleur est croissante en France [Barbier et Eymard-Duvernay, 1996] témoignent d'une orientation radicalement marchande des politiques. Malheureusement, sur le « segment industriel » du marché du travail, la proposition de mettre à disposition des entreprises une main-d'œuvre au salaire subventionné peut avoir un effet inverse à celui escompté (si un faible salaire est considéré comme le signal d'une mauvaise compétence) tandis que sur le « segment domestique », « la baisse du prix du travail sera peu efficace si elle porte sur une main-d'œuvre anonyme » [Eymard-Duvernay, 1990, p. 7]. Par conséquent, en mettant l'accent sur une politique d'économie du coût de travail, on incite à un développement de la dynamique marchande. Or, la trajectoire type de ces derniers est une trajectoire accidentée sans stabilisation prévue : ce n'est pas le schéma d'insertion officiellement visé. Pour soutenir ou réactiver les dynamiques industrielle et domestique, associées à des relations d'emploi et des trajectoires plus stables, l'action politique adéquate ne devrait pas être centrée sur le coût du travail.

Il faut donc caractériser le rôle et l'intervention de l'Etat au sein de chaque mécanisme. Par ailleurs, la nature des relations d'emploi formées découlant du mode d'organisation des entreprises, il faut également spécifier leur rôle comme intervenant directement sur l'efficacité des procédures d'appariement en vigueur.

Sur le « segment marchand », le prix du travail est central, l'Etat intervient donc par le biais de la législation sur les salaires et les cotisations sociales. L'Etat peut également améliorer la structure de diffusion extensive des offres et demandes d'emplois pour des prestations. En revanche, il est à craindre que les entreprises qui cherchent à diminuer leurs coûts en général et ne souhaitent pas s'attacher leurs salariés ne s'impliquent pas dans une amélioration du processus d'appariement. Sur le « segment industriel », l'objet de coordination est la qualification ; l'Etat intervient alors comme principal fournisseur de diplômes et de formation (dans le système scolaire, tout au long de la carrière - formation continue - et durant les périodes de chômage - reconversion). Le processus d'appariement sera d'autant plus efficace que l'information nécessaire sur les compétences du travailleur sera garantie par la détention d'une qualification dont le contenu est certifié par l'Etat (même si la formation est délivrée par un organisme privé). Par ailleurs, les entreprises sont beaucoup plus impliquées dans l'évolution de la dynamique industrielle du marché du travail ; elles apparaissent comme le partenaire obligé de l'Etat dans la résorption du chômage d'inadéquation. Demandeuses de qualification, elles sont appelées à participer à sa production et à garantir sa transférabilité. Sur le « segment domestique », les appariements se concluent *via* des intermédiaires non spécialisés du marché du travail connaissant par relations directes ou interposées au sein d'un réseau économique et/ou social l'employeur et le travailleur concernés. Il semble donc que le processus d'appariement domestique échappe à l'intervention de l'Etat. Ce sont essentiellement les entreprises qui entretiennent la dynamique domestique du marché du travail ; leur activité professionnelle et sociale leur assurent un réseau d'intermédiaires dignes de confiance qui pourront se révéler efficaces lors de la recherche d'un partenaire pour une nouvelle relation d'emploi. Mais,

finalement, le rôle de l'Etat réapparaît puisque ses représentants locaux peuvent appartenir à ces réseaux²³.

*

Sans doute la dernière étape de cette contribution se singularise-t-elle par la portée de son ambition et un contenu qui reste malheureusement limité. Auparavant, nous avons exposé les mécanismes d'appariement marchand, industriel et domestique de manière séparée ; chaque modèle possédait sa cohérence interne. Or, c'est dans cette dernière partie que s'accomplit notre message : les trois modèles ne sont pas concurrents pour expliquer la dynamique du marché du travail, ils sont tous les trois en action et contribuent ensemble à expliquer une dynamique composite. L'approche du marché du travail doit être renouvelée. Une décomposition de la dynamique totale apparaît comme une opération incontournable. Continuer d'ignorer la nature composite de la dynamique peut entraîner de mauvais diagnostics des déplacements de la courbe de Beveridge. *A contrario*, on aura compris l'enjeu d'une décomposition de la dynamique du marché du travail : préciser l'arsenal des mesures politiques et savoir doser leur prescription. Aucune mesure politique macro-économique n'a de portée universelle, chacune se définit en fonction d'un type de demande de travail et vise à soutenir une dynamique spécifique.

CONCLUSION.

A l'issue de cette contribution, nous sommes donc amenés à prôner une approche théorique et empirique de décomposition de la dynamique du marché, même si cela nous prive d'une construction unifiée d'ordinaire prisée par les économistes. Admettre que plusieurs mécanismes d'appariement sont simultanément en œuvre sur le marché du travail multiplie les causes « primitives » d'un déplacement de l'économie dans le repère de Beveridge et, au final, les cartes d'interprétation macro-économiques sont brouillées : les effets spécifiquement marchands, industriels et domestiques se compensent, s'additionnent ou s'annulent de manière confuse. Nier l'existence d'une dynamique composite permet de ne retenir qu'une grille d'interprétation dénuée d'ambiguïté, mais de la sorte, l'observateur empirique risque une fausse lecture de la courbe de Beveridge l'amenant à reconstituer un historique consensuel mais peu pertinent de la dynamique du marché du travail. De fait, il nous semble que pour progresser dans notre compréhension du problème, nous devons (i) accepter d'un point de vue théorique l'hypothèse d'une dynamique composite et (ii) chercher d'un point de vue empirique à la décomposer.

Nous défendons donc l'idée d'une macro-économie pluraliste du marché du travail dont l'enjeu serait une meilleure compréhension du marché et un recours aux politiques d'aide à l'emploi mieux ciblé en fonction des modes de coordination. L'approche du marché du travail mérite d'être renouvelée en reconnaissant la nature composite de sa dynamique et en en acceptant les conséquences, à savoir la nécessité de la décomposer. Il ne faut pas pour autant négliger l'acquis de

²³Pour un exemple particulier, on se reportera à l'étude de Baron *et alii* [1995] sur les services locaux d'insertion. « Les intermédiaires de l'insertion peuvent engager un ensemble d'actions pour mobiliser et s'allier un réseau d'employeurs et d'acteurs locaux, créant entre eux une chaîne d'intermédiaires. [...] la construction du réseau se fera sur un mélange hybride de sympathies personnelles, d'appartenances sociales communes, de proximité idéologique et d'intérêts économiques partagés. C'est alors la personne de l'intermédiaire qui ouvre au demandeur d'emploi l'accès au réseau, sans qu'il soit nécessaire d'argumenter davantage sa qualification, puisque l'intermédiaire sert de garant. » [Baron *et alii*, 1995, pp. 219-220].

Cf. Bessy *et alii* [1995] et Barbier et Eymard-Duvernay [1996] pour une réflexion sur la transformation de l'action publique qui doit s'appuyer sur les capacités de ses agents locaux à établir des liens durables avec les entreprises dans leur environnement.

modélisations existantes (Pissarides [1990], Sneessens [1994] et Granovetter [1974]). Au contraire, nous proposons de les reprendre en considérant que dans leur manière d'expliquer le marché du travail se trouve un présupposé marchand, industriel ou domestique²⁴ sur le mode de coordination des individus. Il semble donc permis de tenter une relecture « synoptique » de ces modèles macro-économiques construits dans une toute autre optique.

Nous espérons également un renouvellement des démarches empiriques qui le plus souvent décomposent le marché du travail sur la base de variables conventionnelles, comme la région ou les caractéristiques de la main-d'œuvre, alors qu'elles ne permettent pas de séparer avec pertinence les différents mécanismes en œuvre. En effet, il paraît limité de mesurer la dispersion des taux de chômage régionaux (comme le font les indices de *mismatch*) si on ne peut garantir que chaque région se singularise par le mode de fonctionnement de son marché du travail. A notre avis, ce ne sont pas les outils empiriques couramment utilisés qu'il faut changer mais les variables à partir desquelles on procède à la décomposition. Notre schéma pluraliste découle des « modèles d'entreprises », par conséquent c'est à partir de l'information sur la demande de travail que doit être effectuée la décomposition empirique de la dynamique totale.

REFERENCES.

- BARBIER J-C. et F. EYMARD-DUVERNAY** [1996] « Gestion de l'emploi dans les entreprises et politiques publiques » *4 Pages du CEE*, n°15 : 4 p.
- BARON C., M-C. BUREAU, C. LEYMARIE et P. NIVOLLE** [1995] « L'action des intermédiaires : animation du marché local de la main-d'œuvre, médiation sociale » dans *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°34 : pp. 213-233.
- BESSY C.** [1993] *Les licenciements économiques : entre la loi et le marché*, CNRS éditions : 208 p.
- BESSY C.** [1997] « Les marchés du travail des photographes », article dans ce cahier.
- BESSY C., F. EYMARD-DUVERNAY, B. GOMEL et B. SIMONIN** [1995] « Les politiques publiques d'emploi : le rôle des agents locaux » dans *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°34 : pp. 3-34.
- BEVERIDGE W.** [1945] *Du travail pour tous dans une société libre*, Domat-Montchrestien : 459 p. (traduction de *Full employment in a free society*, Allen&Unwin, London [1944]).
- BIENCOURT O.** [1995] *Théorie de l'entreprise, pluralité des gestions de la qualité et fonctionnement des marchés internes du travail*, Thèse pour le Doctorat en Sciences Economiques, Université de Paris X - Nanterre : 589 p.
- BLANCHARD O. et P. DIAMOND** [1989] « The Beveridge curve » *Brookings Papers on Economic Activity*, n°1 : pp. 1-76.
- BOLTANSKI L. et L. THEVENOT** [1991] *De la justification : les économies de la grandeur*, Gallimard : 483 p.
- BRUNELLO G.** [1990] « Heterogeneous matching, mismatch and the macro U-V curve » *Economics Letters*, vol 34, n°3 : pp. 301-306.
- DEGENNE A. et M. FORSE** [1994] *Les réseaux sociaux*, Armand Colin : 288 p.
- DOW J.C.R. et L.A. DICKS-MIREAUX** [1958] « The excess demand for labour : a study of conditions in Great Britain 1946-56 » *Oxford Economic Papers*, vol 10, n°1 : pp. 1-33.

²⁴Nous avons fondé notre démonstration seulement sur trois mécanismes et avons choisi des formes « pures ». Cela se justifie par un souci de clarté du raisonnement mais il va de soi qu'entre ces formes « pures » il existe des types intermédiaires de mécanismes de marché qu'il serait plus convaincant de caractériser à la suite d'une étude empirique qu'à partir d'une démarche déductive.

- EYMARD-DUVERNAY F.** [1987] « Les entreprises et leurs modèles. » introduction à *Entreprises et produits, Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n°30, PUF : pp. V-XXII.
- EYMARD-DUVERNAY F.** [1989] « Conventions de qualité et formes de coordination. » *Revue Economique*, vol 40, n°2 : pp. 329-359.
- EYMARD-DUVERNAY F.** [1990] « Modèles d'entreprises et ajustement des politiques d'emploi. » *La lettre d'information du C.E.E.*, n°16 : 8 p.
- EYMARD-DUVERNAY F.** [1997] « La qualité du travail », article dans ce cahier.
- GRANOVETTER M.** [1973] « The strength of weak ties » *American Journal of Sociology*, 81 : pp. 1360-1380.
- GRANOVETTER M.** [1974] *Getting a job : a study of contacts and careers*, Cambridge, Harvard University Press : 179 p.
- GRANOVETTER M.** [1985] « Economic action, social structure and embeddedness » *American Journal of Sociology*, vol 91, n°3 : pp. 481-510.
- JONES D.R. et MANNING D.N.** [1990] « The unemployment-vacancy relation in the UK » *Scottish Journal of Political Economy*, vol 37, n°4 : pp. 327-342.
- JOVANOVIC B.** [1979] « Job matching and the theory of turnover. » *Journal of Political Economy*, vol 87, n°5, pt 1 : pp. 972-990.
- KLOVDAHL A.S., J. POTTERAT, D. WOODHOUSE, J. MUTH, S. MUTH ET W.W. DARROW** [1992] « HIV infection in a urban social network : a progress report » *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, n°36 : pp. 24-33.
- LARQUIER G. DE** [1997] *Dynamique du marché du travail et processus d'appariement*, Thèse pour le Doctorat en Sciences Economiques, Université de Paris X - Nanterre : 519 p.
- MALINVAUD E.** [1986] « La courbe de Beveridge » dans *Colloque annuel de l'AFSE : flexibilité, mobilité et stimulants économiques*, Nathan : pp. 59-77.
- OCDE** [1988] *Perspectives Economiques*, vol 44, décembre : pp. 35-42.
- PISSARIDES C.** [1990] *Equilibrium unemployment theory*, Basil Blackwell : 173 p.
- REES A.** [1966] « Labor economics : effects of more knowledge, Information networks in labor markets » *American Economic Review*, vol 56, n°2 : pp. 559-566.
- SAUNIER J-M.** [1993] *Contribution à l'analyse des pratiques de recrutement : du marché aux espaces de qualification*, Thèse pour le Doctorat en Sciences Economiques, Université de Paris I, 474 p.
- SNEESSENS H.** [1994] « Courbe de Beveridge et demande de qualifications » *Economie et Prévision*, n°112-113 : pp. 127-137.