

Conférence SASE 2003

« Education, Connaissances et Sociétés futures »

Aix-en-Provence 26-28 Juin 2003

« Reshaping of local production systems and the building of knowledgebodies »

« Recomposition des SPL et constitution de corps de connaissances »

Atelier n°5 : Responsable Jean Benoît Zimmermann (GREQAM)

« Le rôle des nouvelles connaissances dans les mutations des marchés locaux du travail : le cas des systèmes productifs locaux »

Patrick TERNAUX

CREUSET (Université de St-Etienne)

PEPSE (Université de GrenobleII)

Résumé

Cette communication aborde la question de la recomposition des systèmes productifs locaux et la formation de blocs de connaissances par une lecture des principales mutations du travail et de l'emploi qui ont affecté nos sociétés développées depuis une quinzaine d'années. Il en ressort que l'effet sur l'emploi des nouvelles techniques d'information et de communication n'est pas systématique. Le passage progressif d'une qualification de poste à une compétence d'individu, celui d'une division technique à une division cognitive du travail, d'une logique de localisation de proximité à une logique de localisation étendue des activités productives, conduit à s'interroger sur le sens à donner aux transformations actuelles des marchés locaux du travail. Une opposition entre le local et le global n'a pas vraiment de sens. Les enjeux se situent dans une complémentarité complexe des rôles respectifs et des compétences des acteurs locaux et de la nature de leur relation avec les réseaux globaux.

Abstract

This paper deals with the issues of the reshaping of local productive systems and of the setting-up of blocks of knowledge. The approach relies on the analysis of the main mutations in the labour and employment in our developed societies during the last fifteen years. The conclusion is that the impact on employment of the new information and communication technologies is not uniform. The main changes are the step by step shift from the qualification of a job to the competency of a person, from a technical to a

cognitive division of labour and from a localisation based on proximity to a global approach of localisation of productive activities. This makes the interpretation of the current changes in the local labour markets quite controversial. It does not make sense to oppose the local and global economies. The point is the complex complementarity of the roles and the competencies of local actors and their networking with the global economy.

Introduction

Le processus actuel de globalisation de l'économie qui cherche à uniformiser dans de multiples domaines le comportement des agents et des organisations tend, paradoxalement, à nous faire redécouvrir l'espace à l'occasion des nouvelles stratégies de développement adoptées par un grand nombre de firmes non seulement multinationales - la firme globalisante ou la firme-réseau - mais aussi par des entreprises de taille plus modeste dont la pérennité passe de plus en plus par une ouverture à l'international. Ces inflexions stratégiques induisent de profondes mutations dans les divers espaces productifs, certains s'en sortant mieux que d'autres (Benko G. et Lipietz A., 2000), sachant aussi que tout le monde ne gagne pas forcément dans un site prospère. Ces évolutions ont été particulièrement bien étudiées par les spécialistes de l'économie spatiale et de l'économie industrielle, des dynamiques de proximité (Rallet A. et Torre A., 1995 ; Gilly JP. et Torre A., 2000), mais plus rarement, le thème de l'emploi et du marché du travail ont pris place dans ces champs d'investigation (Ternaux P., 1999, Derycke P H., Lacour C. et Puissant S., 2000).

Or, dans un monde assez largement marqué par l'explosion des nouvelles technologies de l'information et de la communication, par la remontée du chômage de masse et de longue durée, par la forte diminution des offres d'emploi stable sur le marché du travail, par une part croissante de la population exposée au risque d'exclusion sociale et professionnelle, il semble logique de s'interroger sur la place et le rôle qu'occupent les mutations du travail dans l'évolution des systèmes productifs locaux.

Cette démarche soulève plusieurs questions. En quoi la prise en compte des mutations du travail et de l'emploi, de nature essentiellement macroéconomique et mondiale, peut-elle permettre de mieux saisir les processus en cours et à l'origine des transformations des systèmes productifs locaux ? Les nouvelles technologies sont-elles responsables du chômage ? Les grilles de lecture suggérées par les approches "institutionnalistes" (Doeringer P.B., Piore M.J., 1971), s'appuyant sur la segmentation, la spécialisation souple ou sur la flexibilité du marché du travail, nous permettent-elles encore de saisir le sens des dynamiques en cours ? Comment le développement des nouvelles technologies d'information et de communication, mais également les bouleversements concernant l'acquisition et la transmission des connaissances au sein des divers secteurs et espaces de production, viennent-ils modifier le schéma classique de la productivité du travail ? Que dire de la dissociation entre innovation et routine, entre "concepteurs-organiseurs-planificateurs" du travail et exécutants, sachant que ces concepteurs sont aussi des salariés à la fois passifs dans le processus d'accumulation impersonnel du capital et agents actifs de celle-ci, c'est-à-dire cherchant à l'optimiser en permanence ? (Boyer R., Durand J.P., 1993). Que dire enfin, du rôle des espaces de production ? Comment s'y effectue la production et la transmission des connaissances et des

compétences ? Quelles sont les perspectives de développement des systèmes productifs locaux dans un contexte de mondialisation des compétences ?

Le point de vue que nous chercherons à défendre dans ce texte s'appuie sur deux constats essentiels. Premièrement, les profondes transformations qui traversent nos économies ont un caractère macroéconomique et évidemment mondial. Mais les territoires par leurs spécificités, ont la possibilité par leur potentiel de ressources, leurs capacités d'innovation et leur attractivité, d'intégrer, de redéfinir, voire de transformer dans certains cas, ces contraintes extérieures en avantages concurrentiels. Ensuite, la notion d'acteur doit comprendre certes, la firme, les institutions et les organisations locales, mais aussi l'offre de travail dans son ensemble, non seulement celle qui s'exprime sur un marché par une demande d'emploi, mais aussi celle par laquelle transitent les conflits, s'intériorisent les normes sociales et professionnelles, s'édifient les compétences et se forment les connaissances.

Ce sont les raisons pour lesquelles nous aborderons ces questions par la notion de marché local du travail. Au sens élargi par l'économie des conventions, le marché est également une organisation sociale (Favereau O., 1989), située dans l'espace. Le marché du travail représente aussi, selon l'expression de Jean-Jacques Silvestre, "les formes de mobilisation des hommes dans la société" (1978). Les mutations dont il est question sont le reflet de stratégies de firmes - ou de réseaux de firme - et du potentiel local en capital humain, qui traduisent les capacités d'un territoire à mobiliser ses ressources propres en actifs spécifiques afin d'exercer un effet d'ancrage sur les firmes présentes et (ou) un effet attractif auprès des entreprises extérieures à l'espace en question. Nous orienterons donc davantage notre propos sur le poids des facteurs institutionnels que sur les aspects quantitatifs de la crise actuelle de l'emploi et sur la batterie d'indicateurs macroéconomiques susceptibles d'en rendre compte. Dès lors, l'enjeu est celui de la coordination entre des acteurs aux intérêts divergents, mais localisés sur le même territoire et devant partager un projet productif. Les processus d'acquisition de connaissances et de compétences, de transmission des savoir-faire, occupent une place centrale dans l'analyse des nouveaux enjeux des régulations spatiales. Si la firme - ou les réseaux de firmes - apparaissent souvent comme les acteurs déterminants de l'économie de l'innovation et de la connaissance (Guellec D., 1999, Foray D., 2000), la réussite de leurs projets ne peut être assurée qu'à condition que la population en âge de travailler soit munie d'un dispositif de connaissances qui lui permette d'assurer les fonctions demandées et que les flux de main-d'œuvre soient satisfaisants. C'est précisément cette absence de coordination éventuelle entre l'offre et la demande de connaissances et de compétences qui peut expliquer, en partie, les problèmes d'emploi contemporains. L'acquisition de connaissances est aussi, et surtout, un acte social, structuré et orienté par des modèles, c'est-à-dire par des institutions, ce qui n'est pas éloigné du « tournant cognitif » évoqué par André Orléans (2002). Les mutations récentes des marchés locaux du travail ont donc des origines à la fois cognitives, institutionnelles et spatiales qu'il ne faut pas perdre de vue, mais qui ne pourront pas être véritablement abordé dans le cadre de cette communication.

Ce texte sera composé de deux parties. Dans la première partie, nous dégagerons quelques faits stylisés marquant les mutations actuelles du travail et de l'emploi. Celles-ci sont particulièrement manifestes à travers les formes de flexibilité du travail et la déstabilisation des marchés internes. Les équilibres sociaux et économiques sont ainsi souvent bouleversés par le renouvellement des processus d'apprentissage et de savoir-faire qui s'inscrivent systématiquement dans un cadre spatial à préciser.

Il sera donc nécessaire dans une seconde partie, de mettre l'accent sur le glissement progressif d'une division technique vers une division cognitive du travail, la période actuelle semblant privilégier les qualifications, et surtout les compétences spécifiques des agents. Cette spécificité n'est pourtant pas a-spatiale. Elle est, au contraire, le fruit de processus de complémentarité /coordination entre des acteurs locaux.

I De quelques faits stylisés majeurs concernant les mutations des marchés du travail.

Plusieurs bouleversements majeurs sont intervenus au cours de la dernière décennie. Parmi ceux-ci figurent la mondialisation / globalisation de l'économie, les mutations technologiques, la tertiarisation croissante des économies développées, mais aussi la montée spectaculaire et difficilement réversible du chômage. Ces transformations contemporaines du mode de régulation de type taylorien-fordien se sont accompagnées non seulement d'une intensification de la concurrence, mais aussi d'une ouverture plus grande des territoires nationaux, régionaux et locaux. Du côté de l'emploi et du travail, les principes de la régulation taylorienne et fordienne des Trente glorieuses s'effritent. Le travail industriel salarié comme mode dominant de reproduction de la société salariale se réduit progressivement devant la montée en puissance des activités tertiaires, des nouvelles technologies et techniques d'information et de communication qui s'accompagnent de connaissances nouvelles et de nouvelles formes d'activité.

Après avoir rapidement situé la place des nouvelles technologies vis-à-vis de la question de l'emploi, nous retiendrons ensuite deux grandes tendances qui, nous semble-t-il, ont orienté le nouveau régime de régulation du travail et de l'emploi depuis le déferlement de la vague libérale des années 1980. Il s'agit d'une part, de l'émergence d'un mode de production plus flexible, et d'autre part, d'une segmentation croissante des marchés du travail et d'un encastrément progressif des marchés externes dans les marchés internes.

1.1 Les nouvelles technologies sont-elles responsables du chômage ?

Dans le contexte d'un renouvellement du modèle d'organisation de la production et du travail fordiste qui induit des mutations profondes dans la grille des qualifications (Cavestro W.1999), l'une des premières questions qui vient à l'esprit est de savoir si les nouvelles techniques d'information et de communication (NTIC) sont responsables ou non du chômage, ou pour le moins, des tendances moroses concernant actuellement la situation de l'emploi ?

Les analyses sont partagées sur la question. D'une certaine manière, il est vrai que le nouveau mode de régulation ne peut plus être analysé à travers la seule référence à l'industrie manufacturière. Les activités tertiaires représentent plus de 60% des emplois dans la plupart des pays développés. Dans l'Europe des quinze, la part de l'emploi industriel est passée de 39,5% en 1975 à 29,8% en 1996, alors que celle des services a augmenté de 49,4 % à 65,1 % sur la même période (OCDE 1996). En France, entre 1982 et 1995, sur un total de 2,7 millions de créations d'emploi, 1,9 million l'a été dans les services immatériels, relationnels et informationnels. Ces évolutions montrent que les activités industrielles au sens strict ne sont plus vraiment dominantes. Elles traduisent également un malaise certain dans certaines régions mono-industrielles en voie de reconversion dont les activités dominantes étaient liées à l'artisanat ou à la petite industrie (Wachter S. 1991; Ternaux P., Dimou M. 1993) Les nouveaux modèles

d'organisation industrielle qui rendent le taylorisme et le fordisme progressivement inopérants, s'appuient de plus en plus sur une "économie fondée sur la connaissance". Comme le souligne Dominique Foray : *"les déterminants du succès des entreprises et des économies nationales sont plus que jamais dépendants des capacités à produire et à utiliser la connaissance. Si l'économie fondée sur la connaissance ne peut être réduite à la haute technologie, les nouveaux secteurs qui ont exercé un puissant effet d'entraînement (...) sont des secteurs caractérisés par une certaine centralité de la science et de la technologie (...). La science et la technologie jouent donc un rôle important dans l'économie fondée sur la connaissance"* (2000).

La frontière n'est alors pas éloignée du propos qui consiste à tenir pour responsable du chômage et de la situation de l'emploi actuel, les nouvelles et hautes technologies. A ce titre, dans le débat sur les rapports entre mondialisation et emploi, une idée qui fait son chemin consiste à soutenir la thèse que la mondialisation est un relais par lequel l'adaptation des entreprises à leur nouvel environnement s'opère en pesant sur le reste de l'économie. Robert Reich introduit l'hypothèse selon laquelle le facteur fondamental, en dernier ressort, est la révolution technologique (1991). C'est elle qui conduit les entreprises à s'adapter et qui les incite à se mondialiser. Robert Reich ouvre ainsi la voie aux débats sur l'ampleur et les effets des délocalisations et relocalisations d'entreprises sur l'emploi (Arthuis J., 1993). Sous l'effet conjugué de la mondialisation et de la révolution portée par les NTIC, Reich décrit le processus par lequel de nouvelles "classifications" sociales se substituent à celles associées au "régime de la production de masse standardisée".¹ Une relation encore plus générale apparaît entre ce processus de nouvelles classifications sociales et la situation du marché du travail en référence à la situation inégalitaire observable dans la société. La mondialisation est présentée comme un processus qui bouleverse non seulement les relations sociales dans les entreprises, mais aussi dans les secteurs et au niveau national, que la révolution informationnelle rend à la fois de plus en plus immatérielle (la connaissance devient un capital), et de plus en plus mobile (apatride et nomade). De la sorte, l'ajustement aux nouvelles contraintes est supporté par les catégories de travailleurs les plus immobiles, d'où les thèmes de l'employabilité, de la flexibilité du travail comme substituts à leur immobilité.

Une étude récente menée par le Centre d'Etudes de l'Emploi concernant une comparaison entre l'Europe et les Etats-Unis à propos d'une convergence éventuelle entre les NTIC et les inégalités de salaires et d'emploi, tend à relativiser ce propos (Greenan N., L'Horty Y. et Mairesse J., 2002). En effet, la diffusion des NTIC est souvent présentée comme responsable du développement des inégalités de salaires et d'emploi des deux côtés de l'Atlantique depuis les vingt dernières années. Selon l'hypothèse du biais technologique, les NTIC profiteraient essentiellement aux travailleurs qualifiés dont elles augmenteraient la productivité, les rémunérations et les opportunités d'emploi. Le biais jouerait toujours en faveur des travailleurs qualifiés (OCDE, 1996). La réalité est plus complexe. Si la littérature économique défend

¹ A cet effet, Robert Reich distingue trois grandes catégories d'emplois. Les services de production courante fournis par les "travailleurs routiniers" directement exposés à la concurrence mondiale. Les services personnels assurés par les "aides-personnels" qui sont moins exposés que les précédents à la compétition mondiale. Enfin, les "services des manipulateurs de symboles" eux aussi confrontés à la compétition mondiale, mais beaucoup plus protégés et grands bénéficiaires de la mondialisation, grâce à leurs compétences. Dans cette grille de lecture, le critère de la compétence tend à se substituer à celui de la qualification, ce qui répond bien aux tendances actuelles (Reich R., 1991).

souvent la thèse selon laquelle les firmes qui investissent dans de nouvelles technologies modifient la structure de leur main-d'œuvre en développant le personnel d'encadrement, elles augmentent aussi le niveau de qualification de leurs exécutants. Cela ne prouve donc pas qu'au niveau macroéconomique une "employabilité" accrue de la main-d'œuvre qualifiée soit responsable de "l'inemployabilité" des moins qualifiés. Le biais, s'il existe, est relatif aux secteurs. Il sera plus marqué dans l'industrie manufacturière, principalement de haute et moyenne technologie, et pratiquement inexistant dans les services aux ménages, l'hôtellerie et la distribution (Petit P, 2002). En raison de la croissance du poids des services, le lien entre les NTIC et les inégalités d'emploi n'est donc pas direct et mécanique. A vrai dire, ce ne sont pas directement les nouvelles technologies qui sont responsables du chômage européen et de l'inégalité sociale américaine. Les problèmes d'emploi ont des causes structurelles beaucoup plus profondes et relèvent surtout des stratégies des firmes, des choix effectués et des priorités adoptées en matière de politique d'emploi par les pouvoirs publics.

1.2 Les transformations du rapport salarial et des marchés du travail : de la flexibilité à la segmentation.

En réalité, ce qui marque la fin des Trente glorieuses c'est la détérioration du fonctionnement et des résultats de l'économie des pays industriels occidentaux : ralentissement général à la fin des années 1960 des gains de productivité joint à une progression du coût salarial, internationalisation croissante de la concurrence alors que la demande en biens durables stagnait, contraction prolongée de l'activité économique entraînant une crise du financement public. S'ouvre alors une ère nouvelle, celle de la "spécialisation souple" (Piore M., Sabel C., 1989) ou encore de la "flexibilité", qui se doit de correspondre à de nouvelles formes d'organisation du travail, mieux appropriées en avenir risqué et surtout incertain (Boyer R., 1987).

- D'une flexibilité accrue...

C'est cette incertitude grandissante vis-à-vis de l'environnement qui donne à cette notion - sous ses multiples formes - son caractère emblématique. Ce terme véhicule l'idée selon laquelle "dans une économie où il n'y a pas de rigidités - ou d'obstacles aux transactions entre les individus - il existe une tendance permanente à l'ajustement, notamment en ce qui concerne le travail" (Guerrien B. 2002). Ainsi, là où il y a flexibilité, il y a équilibre permanent, ce qui facilite bien entendu, la prise en compte de l'ensemble des contraintes susceptibles d'avoir une influence quelconque sur le devenir de l'entreprise, tant au niveau de la gestion de la production, que des ressources humaines ou des innovations techniques. De façon générale, la firme peut décider d'adopter une flexibilité de type externe ou interne. (Boyer R., 1987, Brunhes B., 1990, Gazier B., 1992, Lallement M., 1990).² Ces deux formes de flexibilité sont d'ailleurs

² Dans sa version la plus simple, la flexibilité externe fait référence à l'ensemble des emplois plus ou moins précaires par la nature de leur durée. Qualifiée encore de "flexibilité quantitative ou d'ajustement", il s'agit d'une "flexibilité décisionnelle" au sens où le dirigeant choisit d'ajuster mécaniquement et numériquement les effectifs de l'entreprise aux turbulences environnementales. La flexibilité interne ou "organisationnelle" consiste à modifier l'ensemble de l'organisation interne de l'entreprise tant au niveau productif que des ressources humaines, afin d'adapter l'effectif salarié au niveau de l'activité économique, c'est-à-dire à la demande extérieure de produits.

souvent jointes selon les circonstances de l'environnement. Patrick Cohendet et Patrick Llerena distinguent selon la nature des informations en provenance de l'environnement, une situation de risque et d'incertitude. Cette distinction imputable à la nature des phénomènes aléatoires (ou non) auxquels la firme est confrontée permet ainsi de définir le caractère statique ou dynamique de la flexibilité. Leur raisonnement repose sur l'hypothèse selon laquelle, il existe *"deux catégories distinctes d'environnements économiques conduisant à deux formes conceptuellement différentes d'adaptation ou de flexibilité : d'un côté, un environnement économique dont les caractéristiques d'évolution sont connues (au moins par la connaissance des lois de probabilité et des fréquences d'apparition des variables qui caractérisent cet environnement), d'un autre côté, un environnement dont les caractéristiques sont fondamentalement incertaines (c'est-à-dire non appréhendables en termes de probabilité et ne relevant que d'un processus d'apprentissage). Le premier type d'environnement suppose une adaptation en termes de flexibilité statique, et le second en termes de flexibilité dynamique"* (Cohendet P., Llerena P., 1990).

Ces deux aspects de la flexibilité introduisent une dimension temporelle et rendent encore plus obligatoire la flexibilité du travail qui se doit de remplir plusieurs fonctions essentielles à la pérennité de la firme.³ Comme le présageaient Danièle Leborgne et Alain Lipietz (1992), les nouvelles technologies vont remettre en cause la division taylorienne entre travail manuel et travail intellectuel à laquelle va succéder une nouvelle organisation des tâches où travail qualifié et machines vont paraître plus complémentaires. Mais la dynamique de l'évolution des conditions du marché du travail comme facteur de changement de la gestion des ressources humaines dépasse de loin ce simple clivage.

Dès les années quatre-vingt, l'emploi est considéré comme une variable d'ajustement afin de faire face à l'ensemble des mutations économiques et techniques (Ternaux P., 1996). De nombreuses entreprises font preuve à cet égard d'une absence d'anticipation (flexibilité statique) à réagir de façon organisée aux perturbations exogènes de l'environnement. Mais dans l'ensemble, ces années marquent le début de la déréglementation du marché du travail. Le recours à la flexibilité du temps de travail est utilisé afin de réorganiser les activités pour améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises. Les entreprises confrontées aux nouvelles caractéristiques de la demande et aux évolutions du marché ont été amenées à modifier leurs modes de production et d'organisation du travail. A la production de masse fondée sur la standardisation des produits, s'est substituée une nouvelle organisation de la production devant satisfaire la fabrication en alternance de séries courtes de produits diversifiés en renouvellement constant, tout en respectant un délai de cycle fabrication-livraison fortement réduit. Ces tendances sont particulièrement visibles dans certains secteurs comme le textile-habillement, par exemple. A la compétition classique par les coûts, s'ajoute la compétition par la variété, la compétition par le temps et la compétition par l'innovation (Veltz P., Zarifian P., 1994). Pour satisfaire la demande, l'organisation du

³ Il revient à Robert Boyer (1987) d'avoir défini cinq principes de base se reportant principalement à la flexibilité sociale : " 1) *Organisation de la production* : aptitude à ajuster les équipements à une demande variable en volume et en composition; 2) *Hiérarchie des qualifications* : adaptabilité des travailleurs à des tâches variées, complexes ou non; 3) *Mobilité des travailleurs* : possibilité de varier l'emploi et la durée du travail en fonction de la conjoncture locale ou globale; 4) *Formation des salaires* : sensibilité des salaires à la situation des firmes et du marché du travail; 5) *Couverture sociale* : élimination des dispositifs défavorables à l'emploi en matière de fiscalité et de transferts sociaux".

travail doit s'adapter à la nouvelle organisation de la production. Au niveau spatial, c'est l'époque de la redécouverte des districts industriels marshalliens à travers l'exemple de la "Troisième Italie" (Becattini G., 1992) et d'autres formes assez proches de développement local, celles de "systèmes productifs locaux". Ces systèmes productifs fortement enracinés de longue date dans des territoires déterminés, produisent une large gamme de produits hautement diversifiés, d'excellente qualité, destinés à des besoins très différenciés. Leur organisation interne assure une forte flexibilité de leur main-d'œuvre qui atteste aussi d'une compétence relativement polyvalente et d'une grande richesse en matière de savoir-faire. Le modèle de spécialisation souple décrit par Michael Piore et Charles Sabel trouve une résonance particulière parmi ces formes d'organisation territoriale de la production, marquées par une proximité géographique et une proximité institutionnelle généralement assez forte entre les acteurs locaux (entreprises, main-d'œuvre et institutions publiques).

Mais sous l'effet de l'ouverture internationale de plus en plus poussée de nos économies et du bouleversement des formes de concurrence dans nombre de secteurs, y compris les plus traditionnels, les firmes ont été amenées à déployer des stratégies d'adaptation et d'innovation tant sur le plan technologique que sur celui de leur organisation interne (Dutertre et alii, 1999). Ces transformations ont des effets structurels sur l'emploi et ont contribué à remettre en cause la nature du rapport salarial. Comme l'indique Jacques Freyssinet, *"les restructurations industrielles accélèrent le rythme et modifient la nature des processus de déstructuration et de création d'emplois; les nouvelles technologies et les nouvelles formes d'organisation du travail bouleversent la division et le contenu des tâches et, par là, la notion même de qualification; la croissance du chômage a favorisé le développement de nouvelles formes d'activité et de nouveaux statuts qui rendent indéterminées les frontières entre le chômage, l'emploi et l'inactivité"* (1988).

Ce constat montre bien le côté temporel de *"l'institutionnalisation des différentes composantes de la condition des travailleurs salariés et de leur reproduction"* (Petit P., 2002). La crise du mode de production fordiste est également celle de la nature du rapport salarial qui lui correspond⁴. La disparition d'éléments importants des tissus industriels traditionnels, y compris parmi les plus productifs, la montée en puissance des pratiques de délocalisation au sens large, c'est-à-dire englobant la sous-traitance internationale, les transformations importantes dans les services, les effets des nouvelles technologies de l'information et de la communication montrent d'une certaine façon, comme le souligne Pascal Petit, que *"cette évolution a des aspects irréversibles et que la dégradation du rapport salarial dans le nouveau régime se produira plus par effet de composition, avec l'apparition de catégories nouvelles, comme celles d'emplois précaires, que par la suppression de catégories anciennes"* (2002, op.cit).

Les succès éclatants des entreprises de la "troisième Italie", tant de fois cités par les spécialistes des districts marshalliens italiens comme forme "idéale" de développement

⁴ Nous entendons par ce terme caractériser "les relations mutuelles entre différents types d'organisation du travail, le mode de vie et les modalités de reproduction des salariés." Pour "caractériser les configurations historiques du rapport capital-travail", Robert Boyer distingue cinq composantes : "type de moyens de production; forme de la division sociale et technique; modalité de mobilisation et d'attachement des salariés à l'entreprise; déterminants du revenu salarial, direct ou indirect; mode de vie salarié, plus ou moins salarié, plus ou moins lié à l'acquisition de marchandises ou à l'utilisation de services collectifs hors marché" (Boyer R., 1986, p49).

local aux années 70 et 80 (Becattini G., 1992; Garofoli G., 1992), ne peuvent occulter de nos jours, certains aspects attestant des difficultés d'épanouissement de ces systèmes productifs locaux. On pense, en particulier, à celles concernant la transmission du savoir-faire entrepreneurial forgé sur plusieurs générations. S'il est vrai que la dimension réduite de ces entreprises est un gage incontestable d'efficacité, il est difficile de penser le remplacement de ces entrepreneurs, dans la logique actuelle, autrement que par des "managers professionnels". De plus, le marché financier italien, n'a jamais favorisé la croissance et la transformation de la propriété de ces petites entreprises, ni l'orientation de celles-ci vers une cotation sur les marchés financiers. En revanche, sont disponibles d'importants réservoirs de main-d'œuvre pour des emplois non ouvriers, car le haut niveau de scolarisation des jeunes, qui s'accompagne de l'existence d'un solide soutien familial, les amène de fait à s'exclure du marché du travail ouvrier dans toutes les régions italiennes, et notamment celles de la "troisième Italie". Le remplacement d'une telle force de travail potentielle - mais indisponible - par une main-d'œuvre opérationnelle importée de pays en voie de développement, est en cours, mais les limites de place d'accueil disponibles de ces nouvelles populations posent de graves problèmes aux entreprises et aux autorités locales. Enfin, la petite taille des entreprises de la "Troisième Italie" rend souvent problématique la présence de celles-ci sur les marchés extérieurs, à l'heure où l'avènement de la monnaie unique a mis fin aux opportunités de dévaluation compétitive dont ont bénéficié précédemment les firmes italiennes par rapport aux autres pays européens. Or, les petites entreprises "de la troisième Italie" ne peuvent se permettre de conquérir des marchés trop éloignés, d'où des délocalisations de tout ou partie des phases de production dans des pays de proximité géographique à plus faibles coûts de production (PECO, Afrique du nord) (De Cecco M., 2001). Il n'en reste pas moins que l'Italie reste le berceau de la PME. Plus de 70% des emplois se situent dans des entreprises de moins de cinquante salariés qui travaillent en réseau; 30% des emplois sont constitués par des travailleurs indépendants (Fayette J. 1999). Restant dans leur région d'origine à laquelle ils demeurent profondément attachés, les créateurs d'entreprise italiens parcourent le monde et c'est ainsi, qu'à taille égale, "une PME italienne fait preuve d'une propension à exporter deux fois plus élevée que celle d'une PME française" (Fayette, *op.cité*). Les grandes entreprises faisant du "downsizing" (réduction de taille), du retour au métier de base (core business), ou de "l'outsourcing" (transfert d'activités ou de services à des entreprises extérieures), n'ont guère contribué à la solution du problème de l'emploi. La réponse à ce problème ne peut passer que par les petites et moyennes organisations.

Ce sont les raisons pour lesquelles de nouvelles alternances sont à aménager entre les marchés du travail, en particulier au plan local, ce que Bernard Gazier appelle "les marchés transitionnels" (2003). Il s'agit de passerelles permettant de passer d'une situation à une autre (reconversion après un licenciement, retour à temps plein après un temps partiel etc...) afin d'atténuer les tensions et les ruptures qu'il ne semble pas possible d'éradiquer dans ce monde en mutation. De nouvelles formes de concurrence se mettent en place, à tous les niveaux, induisant des changements institutionnels profonds. Secteurs et territoires sont en mutation, à la différence près, si l'on suit les développements récents de l'école de la régulation, qu'ils interviennent, l'un ou l'autre, plus ou moins spécifiquement selon la période. L'idée soutenue par Christian Dutertre et alii (1999), serait que la période contemporaine se caractériserait par une relative érosion de la dimension sectorielle et une relative renaissance de la dimension

territoriale. Nous partageons cette analyse. Cette dilution des activités productives dans l'espace n'est pas sans lien avec la volonté d'asseoir un nouveau modèle axé sur les compétences favorisant l'adaptabilité individuelle dans des organisations du travail plus "locales", et surtout plus flexibles. Mais alors, que deviennent les salariés inadaptés ou inadaptables ? Le modèle de la compétence ne tend-il pas à induire une segmentation et un clivage entre des salariés "flexibles" et des salariés "exclus" ou en voie de l'être ?

...à une segmentation aggravée des marchés du travail

Ce phénomène est d'autant moins illusoire que, depuis près d'une vingtaine d'années, on assiste à une déstabilisation des marchés internes caractérisés par un haut niveau de protection des salariés.⁵ Le développement des marchés internes fut lié à plusieurs éléments : croissance de grandes organisations complexes avec apparition de nouvelles fonctions (administration, recherches ...), mais aussi de professions très organisées, parfois localement; existence de qualifications spécifiques; renforcement de la cohésion sociale de l'entreprise. Bien que représentant une entorse au modèle standard, les marchés internes proposent un certain nombre d'avantages aux entreprises et sont intégrés aux nouvelles théories microéconomiques du marché du travail comme les modèles de contrats implicites, de salaires d'efficience ou encore les modèles insiders / outsiders (Perrot A., 1992). L'ajustement ne se fait pas par la fixation d'un prix (le salaire) sur le marché concurrentiel. Le niveau de rémunération s'établit en référence à des règles et une hiérarchie propre à la firme, et la productivité résulte de mécanismes d'apprentissage internes, formels ou informels, acquis sur le poste de travail. Ainsi, les marchés internes offrent trois avantages substantiels : une qualification spécifique, un apprentissage sur le poste et une règle coutumière produite par le collectif de travail (Lefresne F., 2002). De plus, le processus de chaînes de mobilité qui assure l'allocation de la main-d'œuvre sur les postes, permet de réduire les coûts de formation spécifique. Comme le souligne très justement Florence Lefresne, "*dans un contexte de chômage de masse et de transformation structurelle de la relation salariale, le marchandage des salaires, selon des modalités institutionnelles incluant le conflit, et non pas sur la base du face-à-face bilatéral équilibré, devient une dimension contemporaine des MI dont la stabilité est mise à mal par les chocs permanents d'ajustement à la concurrence*"(op. cit).

La relative sécurité de l'emploi garanti par les marchés internes dans la période de croissance fordiste, ne fait plus référence. La segmentation du marché du travail est patente. Le recours à la sous-traitance, le travail temporaire, l'externalisation du collectif de travail, font désormais partie de la stratégie des entreprises. Au niveau des marchés locaux du travail, on observe une hétérogénéité croissante de la force de travail et une segmentation de plus en plus fine en sous-marchés (Thisse J.F., Zenou Y., 1997). L'ancienne étanchéité entre les segments du marché du travail soumis à des régulations différentes cède le pas dans un contexte de mondialisation où les firmes répondent à des chocs exogènes par des stratégies d'emploi diversifiées, en adaptant leur organisation interne aux contraintes extérieures. L'encastrement des marchés externes au sein des

⁵ Proposé par Doeringer et Piore dans la lignée des travaux des "institutionnalistes" américains des années 1950, le marché interne (MI) est défini comme "un espace où la relation entre salariés et employeurs n'est pas directement négociée, "marchandée", mais où l'affectation de la main-d'œuvre sur les emplois et la détermination du salaire obéissent à des règles de type administratif (par opposition au marché externe)" (Doeringer P.B., Piore M.J., 1971).

marchés internes est le reflet de pratiques qui consistent à faire des appels à la compétence, à la coopération, à la responsabilisation des salariés, et simultanément à remettre en cause les normes régissant les contrats de travail ou le niveau de protection sociale. Dans cette nouvelle configuration d'encastrement, les règles de gestion de la main-d'œuvre sont évidemment de plus en plus assises sur les normes de rentabilité au détriment des compromis sociaux spécifiques au marché interne. Cela n'exclut pas la recherche de nouveaux compromis (assouplissement des règles de licenciement contre une révision des contrats à durée déterminée...) au prix d'un assouplissement des marchés internes et d'un encadrement plus civilisé des marchés externes. Certes, la déstabilisation des premiers, leur perméabilité croissante aux seconds, induisent une incertitude croissante des populations, ce risque passant aussi par le chômage.

Mais, cette fresque plutôt morose laisse de côté certains éléments de la réalité économique et sociale. D'une part, les marchés internes sont profondément hétérogènes. Leur juxtaposition au marché externe ne doit pas être confondue avec la notion d'emplois secondaires. Par exemple, les ouvriers spécialisés (OS) de l'industrie automobile des Trente glorieuses sont des travailleurs secondaires des marchés internes. Les jeunes cadres informatiques participant au développement d'une PMI dans la Silicon Valley sont-ils des travailleurs appartenant au marché interne-primaire ou au marché externe-primaire ? D'autre part, la dimension spatiale est absente de la nomenclature. Or nous savons très bien, au regard de nombreux travaux consacrés à l'économie spatiale et territoriale, que l'espace n'est pas neutre. Il constitue, au contraire, au niveau international comme au niveau local, une variable explicative importante dans l'analyse d'un certain nombre de processus économiques.

II Division spatiale, division cognitive du travail : le rôle et le devenir des savoir-faire et des connaissances spécifiques.

La période contemporaine est marquée par une montée en puissance du poids des firmes multinationales dans le commerce mondial. Elle l'est, en priorité, par le pouvoir grandissant des actionnaires sur les managers (Michalet C.A, 2001). Elle l'est aussi par la participation d'un nombre croissant de nations favorables aux échanges, notamment de la part des pays nouvellement industrialisés. Mais, ces tendances sont souvent interprétées dans un périmètre macroéconomique global et a-spatial qui rend difficilement compte du caractère situé de la production. La division spatiale du travail a un aspect international de plus en plus marqué. Elle n'est plus seulement le révélateur de différences et d'inégalités de salaire et d'emploi d'une région à l'autre au sein d'un territoire national. Elle devient peu à peu le reflet de divergences internationales entre les territoires auxquelles les firmes s'adaptent avec plus ou moins de difficultés. Nous serions tentés de suivre Manuel Castells (1998) dans son propos, lorsqu'il dit que seule la main-d'œuvre n'est pas globale, car le travail demeure local.

Les processus de mobilité spatiale de la main-d'œuvre sont des processus d'attractivité de certaines populations vers des territoires susceptibles de proposer des économies d'agglomération obtenues non pas seulement par une densité de populations et d'entreprises entretenant des relations de proximité, mais aussi par la qualité des savoirs et leur spécificité locale. Il n'est donc pas suffisant de constater des dynamiques compétitives différenciées selon les régions (Benko G., Lipietz A., 1992; 2000). Encore faut-il répertorier les facteurs à l'origine de ces inégalités de développement spatial.

Parmi ces facteurs, l'état et la nature de connaissance de la population locale est un premier paramètre. Ces acquisitions de savoir-faire sont également le fruit de processus d'apprentissages collectifs qui ne sont pas toujours et forcément le résultat de connaissances acquises par la firme et en son sein. Le territoire est un espace plus vaste sur lequel évoluent individus, entreprises et institutions. Les transformations des modèles d'organisation du travail taylorien et fordien tendent à ce que la qualification ne se résume plus à la formation d'un individu. La gestion du travail, axée sur plus d'autonomie, de polyvalence et de collectif laisse une plus grande place à la compétence. Ce nouveau modèle, souvent associé à une situation de sous-emploi et d'exclusion caractéristique de la période actuelle, serait-il plus viable dans certaines configurations spatiales de production ? Assiste-t-on à une fragmentation internationale des processus productifs (Cardebat J.M., 2002) et à une division cognitive du travail (Moati P., Mouhoud E.M., 1994) ? Quelle est la spécificité de la construction spatiale des savoir-faire ? Quel est enfin le rôle de la circulation des savoir-faire et de la mobilité de la main-d'œuvre dans la transformation des systèmes productifs locaux ? Ces quelques points seront très brièvement abordés dans cette seconde partie.

2.1 La montée en puissance d'une nouvelle division cognitive du travail.

L'ouverture des marchés nationaux à la concurrence internationale modifie évidemment la demande de travail des firmes sur ces marchés. L'exacerbation de la concurrence renforce les firmes des pays industrialisés à mener des stratégies de différenciation. Les déterminants des avantages comparatifs (minimisation des coûts, qualité et renouvellement des produits par l'innovation...) deviennent vitaux. Indéniablement, les inégalités progressent rapidement en termes d'emplois comme de salaires. Cette évolution est double. Confrontées à la concurrence des pays à bas salaires, les catégories de salariés les moins qualifiés - ou trop spécialisés dans des savoir-faire traditionnels - sont de plus en plus exposés à la perte de leur emploi dans les pays industrialisés. Par ailleurs, les phénomènes d'inversion des différentiels de coût, liés notamment à l'automatisation des processus productifs, à la flexibilité de la production, mais aussi à une proximité grandissante entre les compétences et les connaissances des salariés et les exigences de la firme, aboutissent à une recomposition profonde du paysage des qualifications.

La spécification des savoir-faire sur la base de la proximité a fait l'objet de nombreuses autres études (Crevoisier et alii, 1996). La compétitivité des districts industriels réside dans la reproduction et la spécification de savoir-faire individuels et collectifs. Ces savoir-faire constituent un monopole plus ou moins absolu et évolutif. Les spécialisations économiques régionales peuvent se prolonger ou même connaître des réorientations sur la base de l'évolution de leur savoir-faire. Lorsque les débouchés traditionnels d'un SPL disparaissent, la reconversion peut s'opérer, sous un certain nombre de conditions, par des acteurs locaux qui, détenant des savoir-faire, cherchent à les mettre en œuvre dans de nouveaux domaines. Ainsi, le passage de la fabrication de peignes à l'injection plastique, de l'horlogerie à la microtechnique, de la couture à l'industrie du luxe, du polissage de l'acier au design, etc. s'expliquent, dans certaines régions et à certaines époques, de cette manière. Le savoir-faire est une ressource. Les acteurs économiques qui sont ancrés dans une région peuvent s'appuyer sur cette ressource pour reconstituer un revenu monétaire.

Les savoir-faire sont également susceptibles de disparaître. C'est bien ce qui a failli se produire dans l'Arc jurassien suisse lorsque, dans les années quatre-vingt, la montre mécanique est redevenu un produit à la mode. En effet, suite aux rationalisations des années cinquante et soixante, suite à la reconversion vers les techniques électroniques dans les années soixante dix, les savoir-faire de conception et de fabrication de produits mécaniques haut de gamme avaient presque disparu. C'est grâce à l'obstination de passionnés d'horlogerie ancienne, à la mobilisation de documents et de pièces de musées ainsi qu'à l'appel à des horlogers très âgés, ayant fait leur apprentissage dans les années vingt et au début des années trente, qu'il a été possible de renouer avec cette tradition. C'est ainsi que les savoir-faire traditionnels sont parfois pleins d'avenir !

Il se dégage alors dans les pays industrialisés, "une prime à la qualification" dans la mesure où la demande de travail s'est orientée très nettement vers les travailleurs qualifiés. Il n'est ainsi pas difficile de comprendre le déficit d'emploi qui caractérise les couches de la population les moins qualifiées.

Toutes ces évolutions sont minutieusement décrites dans le Rapport de l'OCDE de 1996 et alimentent, en partie, les analyses portant sur le progrès technologique biaisé (Aghion P., Howitt P., 1998). L'innovation serait créatrice d'inégalités qui vont rétroagir sur les décisions de formation. Ainsi, une littérature relativement abondante a mis l'accent sur le rôle des inégalités entre travail qualifié et travail non-qualifié. On pense évidemment aux questions de justice sociale traitées par John Rawls (1971) ou dans des travaux plus récents (Piketty T., 1994), mais aussi à des analyses empiriques qui montrent que les inégalités peuvent avoir un effet néfaste sur la croissance (Bénabou R., 1996). Par exemple, L. Katz et K. Murphy (1992) ont démontré que depuis les années soixante le salaire relatif et l'offre relative de travail évoluaient en sens inverse. Les modèles récents de croissance économique basés sur l'accumulation de capital humain insistent sur les inégalités sociales entre individus. Ainsi, les travaux de Bénabou mettent l'accent sur le rôle moteur des héritages culturels et sociaux sur les inégalités devant l'acquisition du savoir et donc sur les inégalités de revenus.

Bien entendu, les causes sont multiples, mais l'évolution technologique se prête bien à l'explication. A ce propos, Philippe Moati et El Mouhoub Mouhoud défendent l'idée que, les nouveaux modes d'organisation de la production qui constituent par ailleurs, une réponse à l'évolution de la division internationale du travail, à l'accélération et à la complexification du progrès technique, sont "*la manifestation d'une transformation plus fondamentale du principe de division du travail qui glisse d'une logique technique à une logique de compétences et d'apprentissage*" (op.cité). On assisterait alors à un éclatement des savoirs entretenu par la diffusion des technologies de l'information et de la communication qui modifient en profondeur la manière de produire. La science et les technologies se complexifient en se développant, induisent la formation de nouvelles disciplines, et surtout de corps de spécialistes, devant maîtriser des compétences de plus en plus approfondies et de plus en plus pointues. Il est clair que la compétence de la main-d'œuvre, sa capacité et sa vitesse d'adaptation, sa "réactivité" constituent des paramètres fondamentaux pour la firme. Dans le processus de la division technique du travail, la main-d'œuvre était spécialisée, non polyvalente mais interchangeable. La logique de cette division revenait à morceler, toujours plus, le processus de production. Avec l'ascension de l'information et du savoir dans nos sociétés, la division du travail se modifie parce que le processus de production se décompose en blocs de savoirs

homogènes⁶. Le glissement d'une logique basée sur la technique à une logique cognitive tend à réduire le fractionnement du processus de production car cette dernière ne peut fonctionner dans un processus trop morcelé qui gêne la communication et freine la créativité, la qualité comme la capacité à apprendre. Le facteur travail tend alors à perdre son hyper-spécialisation comme dans la division technique du travail. S'il reste spécialisé, c'est sur un "champ conceptuel homogène où la compétence s'approfondit avec la pratique" (*Op.cit*). Mais il étend aussi sa polyvalence sur un ensemble de tâches plus large, à l'intérieur d'un bloc de savoirs. C'est en ce sens que dans la division cognitive, le facteur travail est spécifique (générique dans la division technique) parce que le passage d'un bloc de savoirs à un autre est plus difficile pour un travailleur que le passage d'un poste de travail à un autre, comme dans la division technique.

Cette approche fondée sur une division cognitive du travail et sur la formation de blocs de savoirs, est particulièrement intéressante afin d'analyser et d'essayer de comprendre les changements intervenus dans les systèmes productifs locaux au cours des dernières années. Sachant bien que les modalités d'élaboration de ces blocs de connaissance sont variables d'un site à l'autre, il est toutefois possible de s'interroger sur la spécificité des actifs et des ressources locales en matière de savoir-faire.

2.2 Spécificité et construction spatiale des savoir-faire.

A côté des problèmes de coordination des acteurs se pose celui du contenu des savoir-faire selon les régions (Crevoisier O., Perrat J., Ternaux P., 2003). Par exemple, une spécialisation dans le textile suppose des conditions et entraîne des conséquences totalement différentes d'une spécialisation dans un autre secteur. L'espace est donc le principal support de cette différenciation au sens où, par le jeu des spécialisations industrielles et du commerce entre les espaces de production, se sont développés, selon des dynamiques occupant des espaces propres et distincts, des savoir-faire "différents". Ainsi, l'espace a toujours joué son rôle traditionnel de support de la différenciation des dynamiques économiques, sociales, culturelles, etc... et les savoir-faire, définis comme l'ensemble des capacités humaines à maîtriser une production, possèdent un certain nombre de propriétés (Crevoisier et al., 1996).

- Ils ont une dimension individuelle – ils sont forcément incorporés dans les individus et véhiculé par eux – et collective, en raison de leur inscription dans des entreprises et des systèmes de production qui s'organisent à une plus large échelle.

- Les savoir-faire se définissent par deux mouvements : d'une part leur constitution, qui peut se faire dans une école, dans un institut de recherche, dans l'entreprise ou encore dans un cadre informel (famille, etc.), d'autre part sa mise en œuvre, c'est-à-dire sa valorisation dans des entreprises à travers un rapport de travail prenant différentes formes (rapport salarial, travail indépendant, etc.). Les processus de constitution et de mise en œuvre sont bien sûr étroitement interdépendants l'un de l'autre, et s'enchaînent, quelques fois se superposent lors de la vie professionnelle d'un individu.

- Enfin, les savoir-faire se développent dans un environnement : celui de l'entreprise, avec son organisation, ses modalités de rémunération ; celui du site, caractérisé par un marché du travail, par une spécialisation soutenue par des institutions de formation et de

⁶ On définit un bloc de savoirs "comme un ensemble de connaissances rattachées à un même corps de principes scientifiques et techniques, soumises à une dynamique d'évolution commune impulsée par une activité de recherche et de transformation des informations en nouvelles connaissances obéissant à certaines heuristiques partagées par une communauté de spécialistes" (Moati P., Mouhoud E.M., op. cité).

recherche, et bien entendu, à une échelle plus large, par l'évolution générale des marchés, des techniques et de formes de régulation aux échelles nationale et internationale.

Quelle place octroyer à la proximité dans un tel processus ? Cette dernière apparaît comme la relation entre une communauté d'individus, d'entreprises et d'institutions qui, par leur interaction au cours du temps, ont développé des formes de spécialisation par rapport à leur environnement. Cette spécialisation est toujours relative à un espace donné et se définit par rapport à d'autres espaces, par le type de produits, de services et de technologies qui caractérisent les activités du site. A cette spécialisation correspond un ensemble de savoir-faire spécifiques et interdépendants. Les systèmes productifs locaux se caractérisent en effet, dans le temps long, par une division progressive du travail, par des ruptures et des recompositions, et enfin par des réorientations des savoir-faire en fonction de l'évolution des marchés et des techniques. Dans ce contexte, l'existence de savoir-faire spécifiques ne peut se résumer à des savoir-faire qui se retrouveraient ailleurs ou qui recouvreraient de valeur marchande dans d'autres sites. Ces savoir-faire sont le résultat de processus collectifs d'apprentissage qui débouchent, au cours du temps, sur des ressources régionales spécifiques.

Les savoir-faire se définissent alors, par une dynamique de constitution et de mise en œuvre dans un environnement. Dans la mesure où cet environnement est spécialisé, l'enchaînement au cours du temps dans un contexte de proximité, correspond à un processus de différenciation ou, si l'on préfère, de spécification de la ressource construite qu'est le savoir-faire. En ce sens, on peut parler de dynamique régionale des savoir-faire. Lors de tel processus, la proximité permet la différenciation des activités par rapport à d'autres régions et la spécification des savoir-faire dans leurs dimensions individuelle et collective.

Cette dynamique est d'autant plus marquée qu'apparaissent des institutions de formation et de recherche dans la région. Cette boucle supplémentaire, qui dans l'histoire est souvent – mais pas toujours - apparue en raison des dynamiques de proximité, a une influence considérable sur la spécification des savoir-faire, mais aussi sur le niveau général des qualifications dans la région et sur l'ancrage et la mobilité de la main-d'œuvre. Or, le système de formation et de recherche peut être fort différent d'une zone géographique à l'autre. On mesure alors l'importance de la présence ou non de telles institutions sur un territoire. Elles peuvent être non seulement le signe d'une main-d'œuvre qualifiée potentielle correspondant à ces types de formation, mais également l'image d'une zone géographique susceptible d'attirer de nouvelles entreprises, de nouveaux individus et capable de maintenir sur place une main-d'œuvre qualifiée. Pour les entreprises locales, la présence d'un système de formation performant peut faciliter le développement de politiques de formation et renforcer ainsi leur flexibilité. Cependant, cette dynamique régionale des savoir-faire s'insère dans un environnement beaucoup plus vaste. Il faudrait encore prendre en compte un phénomène d'importance grandissante : la circulation des savoir-faire par la mobilité et la migration de la main-d'œuvre.

2.3 Circulation des savoir-faire, mobilité de la main d'œuvre et transformation des systèmes productifs locaux.

De toute évidence, la mobilité a toujours été un élément important de la structuration des marchés du travail. Notamment, l'espace du marché propre à certaines

qualifications possède une dimension géographique réelle : les cadres passent par un marché national, voire international, tandis que les personnes peu qualifiées sont moins mobiles et restent souvent sur un marché local. Cette mobilité des uns et cette tendance à la sédentarisation des autres pèsent assez lourdement sur l'évolution du marché local du travail. C'est ainsi que certaines villes ou zones bénéficiant d'une attractivité plus forte en raison de la nature des emplois offerts, tendent à se renforcer en ce sens, tandis que d'autres, rencontrent des difficultés à fixer localement leur population la plus qualifiée. Par exemple, les grandes villes attirent les travailleurs parce que l'appariement, c'est-à-dire l'ajustement de la main-d'œuvre à des emplois spécifiques, est en moyenne meilleur, mais aussi parce que le nombre de travailleurs qualifiés dans une région a un impact positif sur la productivité de l'ensemble des travailleurs de cette région (Thisse J.F., Zenou Y., 1995, Thisse J.F., 1995). On a une relation entre le niveau de formation et de qualification et la mobilité géographique de la main-d'œuvre. Les marchés locaux du travail sont donc caractérisés par la structure de qualification de la population et par son comportement vis-à-vis de l'espace.

Avec la libre circulation des travailleurs et l'intégration économique européenne, les mouvements migratoires prennent une coloration nouvelle. " L'importance et la nature des liens locaux dans un site déterminé varient selon la mobilité des acteurs et leurs caractéristiques. Autrement dit, les effets de proximité peuvent varier selon les contextes et si les individus étaient parfaitement mobiles, les effets de proximité disparaîtraient. " (Grossetti M., 2000). Ces mouvements ne se font donc pas au hasard. Ils participent à la caractérisation des systèmes locaux tout en étant largement influencés par eux. Quelles sont les raisons de cette circulation ? Débouche-t-elle sur une homogénéisation des savoir-faire à travers l'espace ou au contraire au renforcement des processus de spécification des savoir-faire ?

Une première catégorie de réponse à la première question a été fourni par des études ayant été consacrées aux stratégies des firmes en matière de localisation de leurs activités productives, dans l'hypothèse où la variable emploi est importante, pour des raisons soit qualitative (qualification ou compétence de la main d'œuvre), soit quantitative (existence d'un potentiel de main d'œuvre). On a ainsi montré que le coût des migrations alternantes doit être plus faible dans la zone géographique retenue par l'entreprise que celui existant dans les zones voisines. Les entreprises doivent donc trouver sur le lieu choisi la plus grande partie de la main-d'oeuvre dont elles ont besoin. Cela nécessite que le coût de la recherche d'emploi soit inférieur dans cette zone par rapport aux autres (Fisher M., Nijkamp P. 1987), le montant du salaire devant intégrer les coûts de logement et de transport afin de motiver le salarié (Smith T., Zenou Y. 1995; Smith T., Zenou Y. 1997).

D'autres travaux, à partir de modèles de migrations en liaison avec les différences de comportement en matière de mobilité de la main d'œuvre entre marchés locaux du travail différents, ont mis en valeur des stratégies variées et fort complexes en matière d'attractivité des territoires. Sont ainsi apparues de nettes oppositions entre des marchés du travail urbains tertiariés et des marchés ruraux moins tertiaires. Les premiers sont plus mobiles et enregistrent des taux de chômage sensiblement plus faibles pour les femmes et les jeunes, tandis que les seconds s'avèrent peu mobiles et présentent des taux de chômage plus élevés pour les hommes adultes. L'explication principale tient à la position particulière qu'occupent les villes dans les circuits migratoires : une immigration nette vers l'âge de 20 ans fait souvent place à une émigration nette vers l'âge de 30 ans et au-delà. L'originalité de ces modèles repose aussi sur leur capacité à

rendre compte du phénomène répétitif des migrations et à saisir des alternances d'emploi d'une zone à l'autre. On passera d'une zone rurale à une zone urbaine pour travailler en attendant un éventuel emploi stable en milieu rural. Ces modèles dévoilent donc des flux migratoires en sens opposés et éventuellement répétitifs. Le choix des agents dépendra des coûts de passage d'une zone à l'autre. Ainsi, le fonctionnement d'un marché local du travail ne dépend pas que de sa population effective mais aussi de sa population potentielle, c'est-à-dire celle qui intègre également les flux d'entrée et de sortie du territoire.

Cependant la réalité est encore plus complexe. Hubert Jayet (1995) avance l'éventualité de migrations d'opportunité. Le passage d'un chômage en milieu rural vers un emploi urbain suivi d'un retour en zone rurale (muni d'un emploi) n'assure pas forcément l'installation de l'agent dans cette zone en raison d'opportunités urbaines qu'il peut juger préférables face au risque de revivre une période de chômage en milieu rural. Cette attitude peut s'expliquer par un sentiment d'incertitude des agents. C'est parce que les agents n'obtiennent pas ce qu'ils espéraient sur leur lieu de migration qu'ils reviennent ou qu'ils migrent à nouveau.

Si l'analyse des systèmes productifs locaux ne peut se faire uniquement à partir des travailleurs et des savoir-faire présents dans la région à un moment donné – en référence au rôle des stratégies des entreprises, de leurs réseaux et de leurs interférences avec les organisations institutionnelles – il n'en reste pas moins que la circulation des travailleurs et de leur savoir-faire joue un rôle essentiel.

La transformation des systèmes productifs locaux se fait aussi par l'appel à des compétences complémentaires qui ne sont pas forcément présentes dans la région, mais qui, à certains moments deviennent cruciales pour son évolution. Si pour une raison ou pour une autre elles venaient à manquer, le système ne pourrait plus se renouveler. Ce processus n'est pas nouveau ni spécifique aux nouvelles connaissances. C'est un phénomène ancien mais spécifique au renouvellement des tissus économiques locaux. Néanmoins, la diffusion de nouvelles technologies se fait essentiellement par la circulation de spécialistes formés dans les quelques régions du monde aptes à former ces personnes. Ces connaissances sont "génériques, mobiles et décontextualisées, susceptibles d'applications multiples dans les champs les plus divers" (Veltz P. 2000). La circulation des savoir-faire facilite l'évolution des systèmes productifs locaux. Mais cette évolution n'est pas (ou plus) seulement le fruit de la production d'actifs spécifiques, c'est-à-dire propres au territoire, construits par les acteurs locaux et valorisés par le marché. Elle tient aussi au caractère générique de ces connaissances par nature transférables et facilement disponibles. De sorte que, dans le contexte de mondialisation actuelle des économies, la circulation des savoir-faire peut devenir le moteur de la transformation des systèmes productifs locaux.

Toutefois, il serait peut-être dangereux de voir dans cette mobilité des compétences un effondrement inéluctable des anciennes formes d'organisation territoriale des activités productives (districts industriels, systèmes locaux d'industries traditionnelles...). D'une part, ce serait passer trop rapidement sur deux siècles de production industrielle et artisanale pendant lesquels les connaissances produites ont été le fruit d'une relation étroite entre la science et l'industrie. D'autre part, cette interprétation des faits – et c'est peut-être là le point principal – occulterait de manière préjudiciable la question de la transformation des actifs génériques en actifs spécifiques (Colletis G., Pecqueur B. 1993).

Cette transformation se réalise en effet par l'existence (ou non) de ressources spécifiques de nature non marchande et intransférables qui résultent d'un processus historique, d'une mémoire et d'un apprentissage collectif, c'est-à-dire d'un processus d'intériorisation de normes et de conventions qui, s'il aboutit, assure cette intégration de savoirs et de connaissances, à l'origine exogène au territoire. Ce processus d'intériorisation se construit sur la base d'une redéfinition des "règles constitutives" (qui contribuent à structurer le marché) dans des espaces locaux au sein desquels les individus se coordonnent sur la base de règles dites "régulatrices" qui nécessitent un minimum de savoir commun (Batifoulier P. 2001). Ainsi, les processus de régulation locale par rapport au mode de régulation global pourraient être appréhendés à partir de la théorie des conventions selon laquelle les règles sont à la fois constitutives (elles fondent l'espace de coopération) et régulatrices (elles permettent de se coordonner ou de coopérer) et dépendent, en amont de représentations qui instituent les pratiques des agents. Ce mariage complexe entre actifs et ressources génériques et spécifiques confère (ou non) une certaine attractivité au territoire qui peut aussi, sous certaines conditions, expliquer des phénomènes d'ancrage local.

Dès lors où l'on pose la question, en dynamique, du rapport entre des phénomènes globaux - par essence a-spatiaux - et des relations locales propices à une proximité spatiale, l'enjeu devient vite celui de la complémentarité et de la coordination qui relie "les propriétés locales des réseaux réguliers et les propriétés globales des réseaux aléatoires" (Zimmermann J.B., 2002). La référence à la notion empirique de "clusters" qui représentent des systèmes productifs locaux "articulés au sein de circuits industriels et commerciaux globaux" (Zimmermann J.B., *op.cit*), et celle théorique, des "small-worlds", nous paraît des plus pertinente afin de saisir la nature des relations économiques et sociales actuelles, indissociables du cadre spatial dans lequel elles évoluent. Cette idée, "qu'une dose conséquente d'interconnexions locales génère une forte connectivité du réseau, tandis que l'existence d'une proportion plus réduite d'interconnexions globales assure une efficacité d'accès en tous points du réseau" (Zimmermann J.B., *op. cit*), peut fournir un cadre d'analyse propice des nouvelles formes d'organisation productive. L'opposition locale / globale n'a pas vraiment de sens. Les enjeux se situent plus dans une complémentarité complexe des rôles respectifs des agents économiques. La question du travail et de l'emploi, celle du fonctionnement des marchés locaux du travail, sont en prise directe avec la nature de ces relations. Elles sont fortement liées aux niveaux des connaissances et des savoir-faire de la population locale qui, s'ils sont satisfaisants, permettent d'assurer une connexion efficace aux réseaux globaux. Les relations entre création des ressources productives, mobilité des compétences et évolution des activités prennent des formes multiples dont les systèmes productifs locaux ne sont que des formes empiriques du champ des possibles.

Conclusion

Les modalités d'évolution des qualifications vers un objectif de compétence (Zarifian P.2001) sont essentielles à la compréhension du fonctionnement des marchés du travail, et en l'occurrence dans leur déclinaison spatiale. Les profondes mutations que connaissent nos organisations productives sous la poussée de la "nouvelle trajectoire technologique" (Coriat B., 1989) conduisent à l'épuisement progressif mais continu des principes tayloriens et fordien de l'organisation du travail dans les pays riches et à une

tendance de leur déplacement / recomposition dans certains pays émergents ou en développement.

Le modèle de la division du travail basé sur la séparation conception / exécution et la parcellisation des tâches – comme l'ancienne division fonctionnelle entre services de recherche, production et commercialisation – cède le pas, peu à peu, devant un nouveau modèle qui s'appuie sur les compétences, l'implication des travailleurs, l'émergence de nouveaux savoir-faire dans les organisations productives. L'introduction des techniques et de procédés nouveaux n'ont été rendus possible que par l'acquisition de connaissances inscrites non seulement dans le temps, mais aussi dans l'espace. Les processus individuels et collectifs d'intériorisation de ces connaissances par les travailleurs, et leurs liens, en effet, avec l'espace sont considérables.

Une approche par les mutations des marchés locaux du travail a fait l'objet d'une première esquisse très modeste de ce qui pourrait être la contribution de l'économie spatiale du travail à l'économie de proximité. L'intégration de la théorie de la régulation et de sa frange spatiale et sectorielle récente ne peut que faire progresser le débat. Il en est de même en ce qui concerne la prise en compte des progrès récents effectués par l'économie des conventions.

BIBLIOGRAPHIE

- AGHION P., HOWITT P. (1998), *Endogenous growth theory*, MIT Press.
- ARTHUIS J. (1993), "Les délocalisations contre l'emploi", *Futuribles*, nov.
- BATIFOULIER P. Dir. (2001), *Théorie des conventions*, Paris, Economica.
- BECATTINI G. (1992), "Le district marshallien : une notion socio-économique", *in* BENKO G., LIPIETZ A., *Les Régions qui gagnent*, Paris, PUF.
- BENABOU R. (1996), "Equity and efficiency in human capital investment : the local connection", *Review of Economic Studies*, 63.
- BENKO G., LIPIETZ A., Dir. (1992), *Les Régions qui Gagnent*, Paris, PUF.
- BENKO G., LIPIETZ A., Dir. (2000), *La richesse des Régions, la nouvelle géographie socio-économique*, Paris, PUF.
- BOYER R. (1986), *La théorie de la régulation : une analyse critique*, Paris, Agalma, La Découverte.
- BOYER R. Dir. (1987), *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte.
- BOYER R., DURAND J.P. (1993), *L'après-fordisme*, Paris, Syros.
- BRUNHES B. (1990), "La flexibilité du travail : définitions et modèles", *in Cahiers Français*, n° 246, mai-juin.
- CARDEBAT J.M. (2002), *La mondialisation et l'emploi*, Paris, La Découverte.
- CASSESE S. (2001), Portrait de l'Italie actuelle, *Notes et Etudes Documentaires*, n° 5130, Paris, La Documentation Française.
- CASTELLS M. (1998), *La société en réseaux*, T.1: *L'ère de l'information*, Paris, Fayard.
- CAVESTRO W. (1999), " Introduction", *in* CAVESTRO W., LAMOTTE B., *Vers de nouvelles régulations*, *Cahier Travail Emploi*, Documentation Française.

- COHENDET P., LLERENA P. (1990), "Flexibilité et évaluation des systèmes de production", in ECOSIP, Gestion industrielle et mesure économique : approche et applications nouvelles, Paris, Economica-Gestion.
- COLLETIS G., PECQUEUR B. (1993), "Intégration des espaces et quasi-intégration des firmes : vers de nouvelles rencontres productives ?", *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, n° 3.
- CORIAT B. (1989), "Post-fordisme : quelles perspectives pour l'évolution du rapport salarial ?" in *Problèmes économiques*, n°2138, août, la documentation Française.
- CREVOISIER O., FRAGOMICHELAKIS M., HAINARD F., MAILLAT D. (1996), *La dynamique des savoir-faire industriels*, Zurich, Seismo.
- CREVOISIER O., PERRAT J., TERNAUX P. (2003), "Le marché du travail entre proximité et division spatiale", in DUPUY C., BURMEISTER A., *Entreprises et territoires, les nouveaux enjeux de la proximité*, Notes et Etudes Documentaires, Paris, La documentation Française.
- DE CECCO M. (2001), "L'économie italienne des trente dernières années", in CASSESE S., *Portrait de l'Italie actuelle, Notes et Etudes Documentaires*, n° 5130, mars.
- DERYCKE P.H., LACOUR C., PUISSANT S. (2000), "La science régionale et les mots pour le dire", *Communication au colloque ASRDLF*, Crans-Montana, Suisse, 6-9 sept.
- DOERINGER P.B., PIORE M.J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C Health Massachussets, Lexington Books, seconde édition avec nouvelle introduction, New York, Sharpe, 1985.
- DUPUY C., BURMEISTER A. (2003), "Entreprises et territoires, les nouveaux enjeux de la proximité", Notes et Etudes Documentaires, n° 5167, Paris, La documentation Française.
- DUTERTRE C., MOATI P., MOUHOUD M., PETIT P. (1999), "Régulation, secteurs et territoires", *La Lettre de la Régulation*.
- FAYETTE J. (1999), "Vraies-fausse idées sur l'économie italienne", *Problèmes économiques*, n° 2600, 20 janvier.
- FISCHER M.M., NIJKAM P.P. (1987) : "Spatial labour market analysis: relevance and scope", in *Regional Labour Markets*, M Fischer et P.Nijkamp (Dir.), *Coll Contributions to economic analysis*, Amsterdam, North-Holland.
- FORAY D. (2000), *L'économie de la connaissance*, Paris, Repères, La Découverte.
- FREYSSINET J. (1988), "Paradigme de la flexibilité ou nouveau rapport salarial ?" in *Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines*, Paris, Economica.
- GAROFOLI G. (1992), "Les systèmes de petites entreprises : un cas paradigmatique de développement endogène", in BENKO G., LIPIETZ A., *Les régions qui gagnent*, Paris, PUF.
- GAZIER B. (1992), *Economie du travail et de l'emploi*, Paris, Dalloz.
- GAZIER B. (2003), *Tous sublimes, vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion.
- GILLY J.P., TORRE A. Dir. (2000), *Dynamiques de Proximité*, Paris, L'Harmattan.
- GREENAN N., L'HORTY Y., MAIRESSE J. (2002), "Inégalités et économie numérique : comparaisons transatlantiques", *Centre d'Etudes de l'Emploi*, Quatre Pages, n° 52, juillet.
- GROSSETTI M. (2000), "Les effets de proximité spatiale dans les relations entre organisations : une question d'encadrements", *Espaces et Sociétés*, n° 101-102.
- GUELLEC D. (1999), *Economie de l'innovation*, Paris, La Découverte.
- GUERRIEN B. (2002), *Dictionnaire d'analyse économique*, Paris, La Découverte.

- JAYET H. (1995), "Marchés de l'emploi urbains et ruraux et migrations", *Revue Economique*, n°46.
- LALLEMENT M. (1990), "Travail à domicile et marges du salariat", *Economies et Sociétés*, série Economie du Travail, n° 16, avril.
- LEBORGNE D., LIPIETZ A. (1992), "Flexibilité offensive, flexibilité défensive. Deux stratégies sociales dans la production des nouveaux espaces économiques", *in* BENKO G., LIPIETZ A., *Les Régions qui Gagnent*, Paris, PUF.
- LEFRESNE F. (2002), "Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste", *Economies et Sociétés*, série Economie du travail, AB, n°22.
- MICHALET C.A. (2001), "Configurations de la mondialisation, configurations du pouvoir", *Economies et Sociétés*, série P, n°36.
- MOATI P., MOUHOUD E.M. (1994), "Information et organisation de la production : vers une division cognitive du travail", *Economie Appliquée*, tome XLVI, n°1.
- OCDE (1996), "Technology, Productivity and Job Creation", vol 2, Analytical Report.
- ORLEANS A. (2002), "Le tournant cognitif en économie", *Revue d'Economie Politique*, 112, (5), sept-oct.
- PERROT A. (1992), *Les nouvelles théories du marché du travail*, Paris, La Découverte.
- PETIT P. (2002), "Commentaire de l'article "l'après-fordisme et son espace" de D. Leborgne et A. Lipietz. Le redéploiement du capitalisme début de siècle", *Géographie, Economie, Société*, 4.
- PIKETTY T. (1994), "Inégalités et redistribution", *Revue d'Economie Politique*, 104[6].
- PIORE M.J., SABEL C.F. (1984), *The second Industrial Divide : possibilities for prosperity*, New York, Basic Books; trad. Française; *Les chemins de la prospérité*, Paris, Hachette, 1989.
- RALLET A. (1991), "Théorie de la polarisation et technopoles", *Economies et Sociétés*, série F, n°8
- RALLET A., TORRE A. Dir. (1995), *Economie industrielle et Economie spatiale*, Paris, Economica.
- RAWLS J. (1971), *A theory of justice*, Cambridge Mass, Cambridge University Press,
- REICH R. (1991), *The work of Nations*, New York, Alfred a. Knopf, trad. Fr. *L'économie mondialisée*, Paris, Dunod, 1993.
- SILVESTRE J.J. (1978), *Les inégalités de salaires, marché du travail et croissance économique*, Paris, PUF.
- SMITH T., ZENOU Y. (1995), "Efficiency Wages, Involuntary Unemployment and Urban Spatial Structure", *Regional Science and Urban Economics*, 25.
- SMITH T., ZENOU Y. (1997), "Dual Labour Markets, Urban Unemployment and Multicentric Cities", *Journal of Economic Theory*, 76.
- TERNAUX P., DIMOU M. (1993), "Le bassin d'emploi Roannais", *Programme des communautés européennes sur les stratégies de développement local dans les zones sinistrées de l'Europe*.
- TERNAUX P. (1996), "Solidarités et construction des territoires", *in* EUZEBY A. et C., *Les solidarités, fondements et défis*, Paris, Economica.
- TERNAUX P. (1999), "La dimension spatiale du travail et de l'emploi : une intégration difficile dans la littérature économique", *Notes de travail, IREPD* (à paraître).
- THISSE J.F. (1995), "Science régionale et économie géographique : matériaux pour un rapprochement", *Colloque de l'ASRDLF*, Dynamiques industrielles, dynamiques territoriales, Toulouse, 30 Août-1 Sept.

- THISSE J.F., ZENOU Y. (1995), "Appariement et concurrence spatiale sur le marché du travail", *Revue Economique*, n° 46.
- THISSE J.F., ZENOU Y. (1997), "Segmentation et marchés locaux du travail", *Economie et Prévision*, n° 131.
- VELTZ P., ZARIFIAN P. (1994), "De la productivité des ressources à la productivité par l'organisation", *Revue Française de Gestion*, n° 97, jan-fév.
- VELTZ P. (2000), *Le nouveau monde industriel*, Paris, Gallimard.
- WACHTER S. Dir.(1991), *Redéveloppement des zones en déclin industriel*, La documentation Française.
- ZARIFIAN P. (2001), *Objectif compétence*, Paris, Ed Liaisons.
- ZIMMERMANN J.B. (2002), "Grappes d'entreprises et petits mondes, une affaire de proximité", *Revue Economique*, vol 53, n°3, mai. Une version approfondie a été publiée dans la revue *Géographie, Economie, Société*, 4, (2002) sous le titre : "Des "clusters" aux "small-worlds" une approche en termes de proximités".