**QUATRIEMES JOURNEES DE LA PROXIMITE**

**Marseille, 17-18 juin 2004**

# Mutations des marchés du travail, territoires et proximités

## *Mutation of Labour Market, Territories and Proximities*

Patrick TERNAUX

PEPSE Université de Grenoble 2
CREUSET Université de Saint-Etienne

pternaux@wanadoo.fr

## INTRODUCTION

L'économie se globalise et se régionalise. S'agit-il d'un phénomène nouveau et paradoxal ? Non, loin s'en faut répondent les historiens car la mondialisation a plus de deux mille ans (Braudel.F 1985). Il est vrai que le développement des échanges et la mobilité des hommes et des capitaux ne sont pas un phénomène nouveau. Fernand Braudel a insisté sur l'émergence précoce d'un capitalisme commercial, bien antérieur à celle du capitalisme industriel. Il faut remonter au moins au XV$^{ème}$ siècle pour voir la formation "d'économies-monde" (Braudel F. 1979). Au cours du XIX$^{ème}$ siècle, la liberté de circulation des capitaux était considérable, nettement plus forte que celle existant avant la dérégulation des années 1980. Ces pratiques se sont accompagnées de configurations de pouvoir dont les formes ont évolué avec le temps de sorte que progressivement, les sociétés globales l'ont emporté sur les sociétés locales. Cela ne signifie pas pour autant que le territoire ait disparu et de nombreux travaux en économie spatiale et régionale, en économie du développement sont là pour nous le rappeler. Cette évolution induit des changements dans le pouvoir économique qui, selon certains, semble glisser progressivement des Etats-nations vers les "acteurs privés" (Michalet CA. 2000). Si l'échelon national tend à s'estomper, c'est au profit de l'échelle locale, régionale et mondiale. Ce phénomène induit donc une démultiplication des espaces et des formes de pouvoir économique (Grou P. 2000). La période actuelle se caractérise

aussi par une transformation profonde des formes institutionnelles[1] (Boyer R. 1986). Ainsi sommes-nous passés, depuis la fin de la seconde guerre mondiale, d'une régulation fordienne de l'économie dont les formes institutionnelles opéraient sur des espaces essentiellement régis par l'Etat-nation, à un nouveau régime de croissance lente (Petit P. 1998), aux espaces plus ouverts à la concurrence mais aussi à "l'individualisme patrimonial" qui vient renforcer "l'individualisme citoyen" et nuire au lien social (Orléans A. 1999).

Ces changements structurels majeurs conduisent à s'interroger également sur les espaces de régulation et la régulation de ces espaces, en particulier à propos de la place du travail et de l'emploi au sein de ces nouvelles formes de mobilité des activités productives. Car au cours des trente dernières années, ce ne sont pas tant les importations et les exportations en % du PIB qui augmentent (à lexception des Etats-Unis), mais les investissements directs et financiers et *"une facilité accrue de tous les agents économiques à opérer à un niveau international pour produire comme pour vendre, une caractéristique organisationnelle directement liée à la diffusion des TIC"* (Petit P., 1998, p 174). Comme le souligne Gabriel Colletis *"ce n'est peut-être pas tant la firme elle-même qui est nomade que les facteurs qu'elle emploie ou dont elle est tributaire, capital et travail",* à l'exception pour ce dernier du travail peu qualifié (2004).

Par ailleurs, les changements institutionnels intervenus ces dernières décennies peuvent être, de manière très générale, jugés comme des réactions à la période fordiste, *"une façon de limiter les avantages consentis au travail afin d'accroître le champ de manœuvre du capital"* (Petit P., 1998, p 179), les conventions de plein emploi étant délaissées au profit des convention de productivité (Salais R., Baverez N. et Reynaud B. 1986). Ainsi, sous l'influence et la force à laquelle évoluent les quatre autres formes institutionnelles, le rapport salarial [2] se trouve dominé hiérarchiquement, le poids du politique aidant, comme le rappelle Robert Boyer (1998).
On assiste ainsi à de profonds bouleversements spatiaux et institutionnels de nos économies dont les mutations des marchés du travail ne sont pas absentes. Facteur de production incontesté, rarement suffisamment flexible ou mobile pour la théorie, le travail comme activité, l'emploi comme statut servent périodiquement de variable d'ajustement au système économique.

Nous proposons dans ce texte de situer en dynamique ces transformations en rapport avec les territoires sur lesquels elles opèrent et les formes de proximité que le marché du travail entretient avec les autres composantes avec lesquelles il est possible ou pas d'établir des relations de coordination. Trois phénomènes majeurs se conjuguent et

---

[1] Au sens de la théorie de la régulation, les formes institutionnelles comprennent la contrainte monétaire, le rapport salarial, les formes de la concurrence, les modalités d' adhésion au régime international et les formes de l'Etat.

[2] 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 lié à l'acquisition de marchandises ou à l'utilisation de services collectifs hors marché" (Boyer R., 1986, p49).

contribuent à des mutations spatiales des activités productives, du travail et de l'emploi : la libéralisation des échanges, l'émergence des nouvelles technologies et la dérégulation des marchés du travail.

Dans une première partie nous présenterons les liens entre l'ouverture des marchés à l'échelle mondiale et l'attractivité des marchés du travail situés. Des relations complexes relient la mondialisation à l'emploi et il est intéressant d'étudier ces relations dans l'espace, lorsque les territoires s'autonomisent et interagissent entre eux, afin de déceler les changements dans la nature de la proximité que cela occasionne. La transformation profonde des formes de concurrence contribue à l'émergence d'un emboîtement, d'un enchâssement des territoires - selon la terminologie choisie – qui symbolise un rayonnement des échanges et un éclatement des sites de production au-delà du territoire d'origine. Le facteur travail comme ressource semble jouer un rôle important dans le cadre de cette nouvelle configuration productive.
Dans une seconde partie nous préciserons la place et le rôle des nouvelles technologies et des connaissances dans une approche spatiale du travail et de l'emploi en montrant comment ces évolutions conduisent à une nouvelle forme de division cognitive et spatiale du travail.
Enfin nous aborderons dans une dernière partie la signification des transformations actuelles des stratégies d'entreprises et des relations salariales avec les changements dans la nature des relations de proximités que cela occasionne.

## 1. La liaison mondialisation des échanges, mutations des marchés du travail.

Les transformations contemporaines du mode de régulation fordiste se sont accompagnées non seulement d'une intensification de la concurrence, mais aussi d'une ouverture plus grande des territoires nationaux, régionaux et locaux, selon ce qu'il est convenu d'appeler la "globalisation locale". Le second grand fait stylisé retenu par Alain Rallet (2000) concerne le "global networking" ou économie d'archipels selon l'expression de Pierre Veltz (1996). L'une comme l'autre de ces représentations de l'espace demandent à être revisitées. D'une part parce qu'il n'est plus possible d'analyser des économies locales comme des économies pré-constituées qui s'ouvriraient soudainement vers l'extérieur. D'autre part parce que l'espace géographique n'est pas découpé comme un archipel, mais continu; reste à la théorie de déceler cette continuité. Du côté de l'emploi et du travail, les principes de la régulation 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 et s'accompagnent de connaissances nouvelles et de nouvelles formes d'activité. Mais ces transformations sont le plus souvent présentées comme étant a-spatiales, déconnectées d'un espace spécifique, exception faite de l'espace économique.

Un premier type d'emboîtement des espaces de production concerne l'insertion progressive de pays émergents ou en voie de développement (à un bien moindre degré) dans les échanges internationaux avec la montée des inégalités salariales et des

différences de qualification dans les pays du Nord (Borjas G. et Ramey V., 1995). Dans le cadre des processus de délocalisation motivés par les déterminants relatifs à l'offre de produits, la logique relève d'une stratégie de réduction des coûts; les entreprises des pays industrialisés cherchant alors à profiter de la main-d'œuvre à plus faible coût des pays du Sud. Les délocalisations représentent alors une des figures possibles de la mondialisation en influençant le fonctionnement et la structuration des marchés du travail, mais leur poids reste relativement marginal – à l'exception de quelques secteurs comme le textile-habillement - par rapport aux divers processus de mobilité des activités et des facteurs. [3]

Dans le cadre du nomadisme des firmes apparenté à la stratégie traditionnelle de localisation des activités productives, cela revient toutefois à rechercher les meilleures conditions possibles d'accès à une main-d'œuvre à bon marché - qu'on peut considérer comme une ressource générique[4] - c'est-à-dire potentielle, non encore utilisée. Sous un angle strictement économique et sous certaines conditions, cette stratégie des pays riches permet de transformer dans les pays à bas salaires une ressource générique (la population disponible non qualifiée) en actif générique (population toujours non qualifiée mais occupée). Cela ne permet pas de construire une relation salariale à proprement parler, mais un marché du travail de type marché d'appel d'offre au sein duquel la main-d'œuvre est totalement assujettie à une relation d'autorité hiérarchique.[5] C'est la demande de travail qui fait le marché comme sur un marché de sous-traitance; ce n'est donc pas un marché équitable. Dans cette perspective, la firme garde résolument son caractère nomade, donc "la réversibilité de ses engagements territoriaux" (Perrat J. et Zimmermann J.B, 2003).

Quand ces pratiques d'entreprises se répètent dans le temps et s'accompagnent d'une transmission de savoir-faire, elles peuvent participer à l'élaboration d'un processus de coordination qui permettra aux membres du territoire concerné de construire un mode de développement territorial - de type "spécialisation", par exemple – dans lequel une proximité organisationnelle viendra renforcer, donné du sens, à la proximité géographique dans la construction du territoire (Colletis G., Gilly JP., Zimmermann JB., et ali…, 1999). Un tel processus, au commencement, n'est pas très éloigné d'un apprentissage de type *learning by doing* et peut permettre de transformer des actifs génériques en actifs spécifiques : la main-d'œuvre devenant qualifiée. C'est là un aspect

---

[3] Il faut noter que les délocalisations se font surtout entre les pays développés eux-mêmes et vers les pays émergents à forte croissance pendant que les pays à dotations naturelles qui ne disposent que de ressources naturelles et de main-d'œuvre à bon marché attirent peu les IDE. Cette stratégie différentielle s'explique par le fait que les pays à dotations naturelles ne disposent que d'avantages comparatifs non-associés à des externalités positives (infrastructures de transport et de télécommunication, système de formation et d'éducation…). Sur cette question, voir en particulier El Mouhoud Mouhoud (1996). En ce qui concerne l'analyse des différentes formes de délocalisation au sens large et leurs manifestations sectorielles, on peut se référer à Colletis G. et Hollard M. (1998), à Ternaux P. dans ce rapport et en 1999 à propos du textile-habillement.

[4] Nous ferons référence dans ce texte aux notions d'actifs et de ressources génériques,, spécifiques, proposées par Gabriel Colletis et Bernard Pecqueur pour la première fois en 1993 : "Intégration des espaces et quasi-intégration des firmes : vers de nouvelles rencontres productives ?", (RERU).

[5] Pour Claude Ménard, "la hiérarchie implique nécessairement une subordination du pouvoir de décision, ce qui n'est pas nécessairement le cas de l'autorité, qui peut résulter d'une délégation du pouvoir de décision par pur consentement. L'existence d'une hiérarchie s'accompagne donc toujours d'une relation d'autorité, mais l'inverse ne se vérifie pas nécessairement" (Baudry. B, 2003, p 41).

particulier de la question relative à la construction d'un territoire. Par des processus d'exportations de savoir-faire des pays du Nord,[6] d'importations des pays du Sud par imitation, et (ou) par création locale du fait d'expériences acquises, des relations de proximité organisée peuvent apparaître sous certaines conditions[7] et favoriser, par là même, l'émergence d'une proximité territoriale, pendant que les firmes des pays riches, à l'origine du processus, sont éloignées de ces régions.

De manière générale, la proximité géographique joue un grand rôle dans le développement du commerce intra-régional. Ce dernier représente près du quart du commerce mondial et dans une zone comme l'Europe, 60 % du commerce des pays européens s'effectue au sein de l'Union. Par ailleurs, les multinationales japonaises, largement porteuses du développement des échanges commerciaux dans la zone Asie, ont organisé une spécialisation verticale régionale [8] qui explique 75 % des échanges qui se réalisent dans cette zone. Mais cette stratégie n'est pas limitée au Japon. Un nombre important de firmes multinationales la pratique dans le monde. Différents segments des processus productifs sont répartis entre les pays industrialisés et les pays à bas salaires (Dunning J., 1999). Un danger guette malgré tout cette politique d'entreprise : c'est le risque d'excès d'effets d'agglomération. Ces effets, pouvant être assimilés à des externalités positives (Krugman P. 1991), peuvent induire un phénomène d'agglomération d'activités délocalisées qui, par le fait même de la présence d'externalités positives (émergence d'un marché local du travail spécialisé, par exemple), accentuent encore l'incitation à délocaliser. Ce risque de "cascades" de délocalisations apparaît de manière limitée dans certains secteurs comme le textile ou l'électronique, mais ces pratiques traduisent des comportements opportunistes de la part des firmes et ne conduisent pas à un processus d'ancrage territorial (Zimmermann J.B., 1998; Rallet A., 2002).

Une autre tendance consiste à développer une proximité géographique couplée à une proximité organisationnelle. Cela se constate par la volonté de se rapprocher des marchés afin de répondre plus promptement à la versatilité de la demande ou à la contrainte de flexibilité productive. L'introduction de nouveaux modes d'organisation de la production qui s'apparentent au juste-à-temps pour répondre aux fluctuations rapides de la demande, l'inversion des différentiels de coûts de production dans certains secteurs, la réactivité aux marchés comme facteur déterminant de la compétitivité expliquent des relocalisations de certaines activités productives sur le territoire national ou en des lieux relativement proches qui proposent des externalités positives.

Dans cette perspective, l'ancrage territorial des firmes doit correspondre *"à une valorisation sociale localisée des ressources présentes sur un territoire, mais son succès et sa pérennité reposent sur la bonne articulation de ce mode de développement avec les intérêts individuels des agents et en particulier ceux des entreprises"* (Pecqueur

---

[6] L'analyse des mouvements d'emplois au sein des firmes multinationales américaines (Slaughter M., 1995; Lipsey R., 1999) atteste d'un transfert d'emplois au profit des filiales américaines localisées dans les pays à bas salaires.

[7] Cela demande de mener une analyse beaucoup plus fine des processus d'apprentissage et de socialisation des populations concernées.

[8] Il s'agit d'un découpage de la production en plusieurs étapes, chaque partie étant "délocalisée" sur plusieurs territoires afin de tenir compte des avantages respectifs de chacun d'eux.

B. et Zimmermann JB., 2004). La question en débat est bien celle de "la bonne articulation… avec les intérêts individuels des agents et en particulier ceux des entreprises".

En suivant les résultats des travaux de Markusen et de Venables (1995) et leur hypothèse de convergence, on constate que les IDE augmentent entre pays à dotations factorielles et à revenu par tête similaires et à faibles barrières commerciales. Mais cette convergence se cristallise essentiellement entre les pays riches par le biais des firmes multinationales et il ne semble pas que dans cette perspective l'emploi, et encore moins le plein emploi, soit la priorité. Donc la question de la convergence reste totalement posée en ce qui concerne les pays à rythmes de croissance différenciés de même que celle de la convergence des emplois en matière de rémunération et de qualification.
Par ailleurs, le travail mené par P. Messerlin (1995) sur trente-huit secteurs français sur la période 1988-1992, fait ressortir que les IDE effectués par la France vers les pays à bas salaires s'accompagnent plutôt d'une destruction d'emplois sur le territoire national, ou en d'autres termes, que les secteurs ayant perdu des emplois ont relativement plus investi dans les pays à bas salaires. En revanche, il apparaît une corrélation forte entre les IDE effectués dans les pays industrialisés et les secteurs créateurs d'emplois.

Il semble donc, que l'accélération de la concurrence engendrée par la mondialisation ait entraîné un nombre sensible de pertes d'emplois peu qualifiés dans les pays industrialisés. Le travail qualifié et le capital ont un caractère complémentaire qui protège alors en partie les travailleurs qualifiés lors d'une dégradation de l'emploi. En revanche, le travail peu qualifié est beaucoup plus facilement substituable à du capital (Gautié J., 1998). Les emplois non qualifiés paraissent aussi plus sensibles que les emplois qualifiés à une variation de leur coût, surtout lorsqu'on y intègre comme le fait Sébastien Jean, la variable commerce international (2000). Même en cas de flexibilité salariale, les travaux empiriques sur cette question soulignent que les travailleurs non qualifiés ne sont pas protégés dans les secteurs manufacturiers, en France comme dans les autres pays européens (OCDE, 1997; Bazen S., Cardebat J.M., 2001).[9]

La logique du régime de croissance actuel conduit à une spécialisation croissante des pays industrialisés dans les secteurs à plus fort contenu en main-d'œuvre qualifiée. Le phénomène est général aux pays de l'OCDE. Une étude récente montre un lien très fort entre les exportations et le renforcement des qualifications dans les services de gestion et de développement commercial en France. Cette tendance n'a rien à voir avec une

[9] Les choix en matière de politique économique des gouvernements renvoient à deux modèles bien distincts. Le premier correspond au modèle anglo-saxon : l'ajustement s'effectue par la flexibilité salariale. C'est la porte ouverte au "working poors" aux "bad jobs"; le chômage est moins important au prix de salaires misérables. Le second modèle répond à l'éthique européenne, tout au moins avant la mise en place des critères de convergence de Maastricht : l'ajustement est quantitatif; il s'effectue par des différences d'accès à l'emploi et se manifeste par un chômage plus important. Mais le résultat le plus étonnant de ces politiques, c'est que dans l'un comme dans l'autre cas, les populations les plus démunies restent pauvres : aux Etats-Unis, il leur faut parfois plusieurs emplois pour faire un salaire; en Europe, elles ont un revenu minimum, mais elles trouvent difficilement un emploi, malgré les efforts déployés par la politique de l'emploi et la politique sociale en France, ou en Belgique, sur la décennie 90. Entre 1994 et 1998, le chômage en Europe a touché en moyenne 11 % de la population active. Ce taux est plus élevé que celui des années trente et il est quatre fois supérieur à celui de l'âge d'or selon l'expression de Angus Maddison (2001).

quelconque concurrence des pays à bas salaires. Elle tiendrait du fait d'une substitution de nouveaux emplois très qualifiés à des emplois anciens moins qualifiés et parce que les entreprises exportatrices recourent à davantage de travail très qualifié, non seulement pour assurer le bon déroulement du processus de production, mais aussi pour faciliter la bonne marche administrative, logistique et commerciale de leur activité (Maurin E., Thesmar D., Thoenig M., 2003). De plus, la course effrénée à la recherche de la minimisation des coûts du travail ne permet pas de conserver, chez nous, les emplois peu qualifiés dans la mesure où il est en effet impossible d'imposer aux salariés des pays industrialisés une rémunération équivalente à celle des pays du Sud (Cardebat J.M., 2002). Le travail peu qualifié étant guère mobile, en ce sens de la relation (Nord-Sud), ce sont en quelque sorte, les capitaux, les marchandises et les travailleurs hautement qualifiés qui se déplacent. La relation salariale est alors constamment soumise aux contraintes liées à la concurrence internationale. Comme le souligne Robert Boyer (2001), *"cette pression contribue à remettre en cause le compromis fordien de partage des revenus puisque les coûts salariaux doivent être au moins équivalents à ce qu'ils seraient si l'entreprise délocalisait sa main-d'œuvre, même lorsqu'elle ne le fait pas".*

Toutefois, ces transformations profondes de la relation salariale ne peuvent trouver une explication satisfaisante que par la seule prise en compte des coûts salariaux. D'ailleurs, c'est ce choix effectué à l'époque de la sortie du rapport au Sénat de Jean Arthuis (1993), qui engendra la prolifération d'expertises alarmistes à propos des délocalisations. Nous verrons plus loin que d'autres motifs d'ordre institutionnel fournissent des éléments d'explication complémentaires. Mais le facteur qui nous paraît le plus intéressant pour le moment, tient aux modalités d'intégration du "schéma de croissance post-fordiste" à l'échelle mondiale, régionale ou locale. Les mutations concernant le fonctionnement des marchés du travail s'inscrivent dans un contexte fondé sur un approfondissement de la diversité tant au niveau spatial qu'à celui des connaissances ou de la réorientation de l'organisation de la production et du travail dans la firme. Cette diversité n'exclut pas des mécanismes de coordination et de spécificité territoriale; bien au contraire, ils se voient renforcés car ils sont utiles dans la logique d'ensemble du nouveau mode de régulation.

## 2. Nouvelles technologies, nouvelles connaissances, nouvelle division du travail.

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 actifs spécifiques, à construire ses ressources 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. 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. 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 des marchés du travail situés ont donc des origines à la fois cognitives, institutionnelles et spatiales.

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, une première question est de connaître l'impact des nouvelles technologies sur l'emploi. La seconde est de saisir la place et le rôle des connaissances et des savoir-faire dans la nouvelle répartition spatiale et cognitive du travail.

- *Les nouvelles technologies et 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 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). Cela étant, il faut rester prudent car les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), bien qu'elles se soient développées beaucoup plus rapidement aux Etats-Unis que dans les autres pays, ne représentent que 8 % du PIB américain, 4 % pour la France en 2001, guère plus qu'il y a dix ans et leur contribution à la croissance globale n'est que de 0,1 point par an. Qui plus est, "la nouvelle économie" exige des dépenses d'investissement en nouvelles technologies, en recherche-développement très lourdes, pour lesquelles l'Europe est très en retard par rapport aux Etats-Unis. Cela nécessite aussi beaucoup d'emplois qualifiés, chose dont souffre l'Europe également. Autant d'arguments qui conduisent certains à la circonspection. Les NTIC exigent en effet *"une accumulation considérable de capital productif qui peut avoir des effets très négatifs sur l'économie et de graves conséquences sociales (conflit entre salaires et profits pour le partage de la valeur ajoutée, croissance des inégalités…)"*. Cet avis de Patrick Artus (2001) n'est pas éloigné de la position de Paul Krugman à propos du rôle de la technologie vis-à-vis de la montée des inégalités sociales aux Etats-Unis. *"La mondialisation n'est pas coupable"* (1998); le responsable c'est le progrès technique. Une politique commerciale protectionniste n'est pas la solution au problème, même si la mondialisation accélère la diffusion de la technologie et qu'elle n'est pas innocente à la croissance des inégalités, il ne faut seulement pas généraliser. Selon Paul Krugman, c'est la troisième révolution industrielle et la politique monétaire qui sont responsables du chômage. A terme, le progrès technique est créateur d'emplois, mais pendant la phase de transition, il est destructeur d'emplois et facteur d'inégalités. La difficulté de la période actuelle tient à la longueur du cycle technologique.

Une autre idée qui fait son chemin c'est 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. 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".[10] 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 (les moins qualifiés), d'où les thèmes de l'employabilité, de la flexibilité du travail comme substituts à leur immobilité. La codification des connaissances (utilisation des pictogrammes, élaboration de systèmes informatique permettant de contrôler les flux de ventes ou de production…) va même permettre d'employer les salariés munis des qualifications les plus faibles. La segmentation de la chaîne des emplois sera d'autant plus importante qu'au niveau élevé se renforceront les compétences et les connaissances nécessaires à la conception et à l'organisation tandis qu' au niveau subalterne se côtoieront les salariés affiliés à la production et la distribution. Cette analyse portée sur la "nouvelle économie" n'est alors pas éloignée de celle de Jean Gadrey pour qui *"la nouvelle économie n'est qu'un avatar du libéralisme, construite selon les mêmes règles et soumise aux mêmes aléas"* (2000).

Néanmoins, les nouveaux modèles d'organisation de la production et du travail 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'entrainement (…) sont des secteurs caractérisés par une œrtaine 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).

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

---

[10] 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).

(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 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 seulement 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 de combinaisons complexes entre les stratégies des firmes, les choix et les priorités adoptées en matière de politique d'emploi par les pouvoirs publics.

- *Vers une nouvelle répartition spatiale et cognitive du travail*

La période contemporaine est marquée, nous l'avons vu, par une montée en puissance du poids des firmes multinationales dans le commerce mondial. 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 (Aydalot Ph., 1985). Elle devient peu à peu le reflet de différences internationales entre des territoires que les firmes et les autres agents locaux contribuent à construire. 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, compris ici comme travail peu qualifié dans les pays industrialisés.

Mais les mouvements migratoires existent et semblent même se renforcer avec la mondialisation. Mobilité spatiale de la main-d'œuvre du Sud ou de l'Est vers le Nord, ou "fuite des cerveaux" de certains pays industrialisés vers d'autres pays industrialisés, ces flux de population traduisent dans l'optique de l'économie géographique des effets d'attraction de certaines populations vers des territoires susceptibles de proposer des économies d'agglomération obtenues grâce à une densité de population et d'entreprises. Mais cette attractivité peut aussi s'expliquer par le jeu des relations de proximité qu'entretiennent entre eux les acteurs locaux, par la qualité des connaissances et des

savoirs présents localement. Il existe donc des dynamiques compétitives différenciées selon les régions et les territoires et selon les époques (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. 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.

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 (1994, 1995) 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, 1994).* 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 complexifiant 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 homogènes[11] . 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, 1994*). 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 que le passage d'un poste de travail à un autre, comme dans la division technique. La division cognitive du travail mobilise une proximité organisationnelle entre les acteurs de par la nécessité d'acquérir des connaissances par le biais dune communauté de spécialistes et de suivre des règles indispensables à la vie en commun. Elle s'appuie sur une logique d'apprentissage et de création de ressources. Ce processus de création de ressources sera d'autant plus efficace que les blocs de savoirs seront le résultat *"d'une mobilisation de savoirs dans des dispositifs cognitifs tels que le territoire"* (Pecqueur B., 1997). Cette forme de division du travail n'est pas toujours définie de manière géographique, mais elle peut avoir une dimension locale ce qui constitue un renforcement mutuel d'une part, pour les activités de production ou de recherche, et d'autre part, pour la firme et le territoire concerné. Le fonctionnement du marché du travail local se trouvera amélioré par l'existence de centres de formation et/ou de recherche, et surtout, par leur encastrement dans des systèmes d'action locaux qui formeront le cadre des relations entre les organisations (Grossetti M., 1995).

### 3. Des nouvelles relations salariales au fonctionnement et à l'évolution des marchés du travail situés.

A la fin des Trente glorieuses s'était ouverte, pensait-on, une ère nouvelle, celle de la "spécialisation souple" (Piore M., Sabel C., 1989) ou dit encore de la "flexibilité", qui se devait de correspondre à de nouvelles formes d'organisation du travail et de la production, mieux appropriées en avenir risqué et surtout incertain (Boyer R., 1987). Or, comme le rappelle Robert Boyer lui-même (2001), aucune des configurations pures de cette époque ne s'est imposée, mais trois relations salariales nouvelles [12] ont pris

[11] 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, 1994).

[12] Il s'agit de la "stabilité polyvalente" correspondant au modèle de flexibilité interne mais restreint aux salariés qui apportent les compétences essentielles à la compétitivité de la firme. La main-d'œuvre qui s'occupe des autres tâches est externalisée. La seconde configuration est "la relation professionnelle" qui désigne le statut "des individus dont l'activité et le savoir-faire tout à fait particulier ont un pouvoir multiplicatif pour la firme. Les contrats de travail sont négociés directement et différenciés selon le statut, le secteur et la firme". La dernière relation est "la flexibilité de marché qui constitue la partie

corps *"sous la poussée du nouveau paradigme technologique, des IDE, du changement d'orientation des politiques économiques, du développement des marchés financiers et du basculement du pouvoir de négociation des salariés"*. Dans le même temps, Georges Benko et Alain Lipietz soulignent dans leur dernier ouvrage (2000), à quel point *"la proximité est la première forme de mise en rapport des activités humaines"* (p.16). Chahutant quelque peu *"la formule magique"* de l'économie géographique représentée par Paul Krugman, "effets externes de proximité ou d'agglomération", ces deux auteurs soulignent que : *"Paul Krugman ignore le rôle des mœurs, de la culture, des rapports sociaux, des institutions, et cela pour une raison méthodologique : on ne sait pas formaliser mathématiquement les externalités "cognitives", la diffusion et l'entretien des savoir-faire, ni la disponibilité à coopérer, tout ce qu'Alfred Marshall avait appelé "l'atmosphère industrielle", et qui devait être au cœur de la géographie industrielle et humaine en général"(op.cit, p.16).*

Ces deux réflexions signalent une méthode. Qu'il s'agisse de l'emploi ou de l'espace, il est nécessaire de tenir compte des comportements humains et sociaux. Car en effet, les groupes et les structures sociales[13] sont faites de comportements d'interrelation. Les agents sont agis mais en même temps acteurs, ce qui fait que le fonctionnement des rapports économiques est assuré par la confrontation des comportements qui sont eux-mêmes des comportements d'adaptation et d'innovation au changement. Les territoires comme les organisations locales sont des structures sociales dont la réalité est faite de comportements d'interrelation entre des agents aux intérêts souvent contradictoires, mais dont la mise en relation fait qu'ils s'adaptent aux changements tout en tenant leur rôle d'acteur qui les pousse à innover. C'est ainsi qu'il nous semble intéressant d'analyser le fonctionnement et l'évolution de marchés du travail situés.

Si l'on y regarde de plus près à propos du fonctionnement et de l'évolution du marché du travail, on constate, ce n'est pas nouveau, un jeu complexe de relations et de rapports de nature inégale puisque certains agents (les travailleurs) sont assujettis à d'autres (les employeurs) à une relation d'autorité hiérarchique inhérente au mode de production à impulsion capitaliste qui nous intéresse ici. Mais, cet assujettissement avait au moins le mérite auparavant de créer une motivation suffisante chez les agents concernés afin qu'ils s'organisent pour défendre leurs intérêts les plus fondamentaux. Or, dans les nouvelles configurations productives, on observe, pour le moins une attitude attentiste,

---

complémentaire des deux précédentes." Complémentaire de la stabilité polyvalente parce qu'elle assure l'extension des contrats de travail qui peuvent manquer à cette relation en permettant l'appel à la flexibilité de marché. Complémentaire de la relation professionnelle parce que "les professionnels rendent possible une standardisation de la production et de la distribution dans l'entreprise.…Les salariés soumis à cette relation n'ont pas, en général, de compétences clairement reconnues, même s'ils sont titulaires de diplômes" (Boyer R., 2001).

[13] Une structure sociale, c'est ce qui fait qu'un système social tient ou existe. Ce sont les relations qui sont au fondement du système. Une structure est faite de comportements d'interdépendance. Structures et comportements forment une unité dialectique. Une situation structurelle promeut des comportements collectifs d'adaptation. Si les structures sont des comportements d'interdépendance, ceux-ci en se modifiant, modifient les structures. En d'autres termes, les comportements collectifs d'adaptation promeuvent les mutations structurelles.

Les structures sociales interviennent dans la définition de la condition humaine. L'individu opte entre les diverses stratégies, les différents moyens d'action possibles selon la perception qu'il a de sa situation sociale totale, de la place qui est la sienne au sein de la totalité des structures. Aussi est-il impossible de rattacher le comportement économique aux seules structures économiques (Nicolaï A., 1960).

sinon une intériorisation fataliste des principes et des intérêts de la firme par les propres acteurs qui l'animent et qui y travaillent. Nous ne forcerons pas davantage le trait et la poursuite de cette analyse qui nous mènerait trop loin, sur les chemins tracés par certains sociologues qui ont mieux traité que moi cette question, mais il y a ici quelque chose de fondamental qui permettrait d'expliquer au niveau des acteurs, pourquoi les changements institutionnels actuels se portent si bien, pendant qu'il ne semble pas qu'ils aillent directement dans le sens des intérêts du plus grand nombre ? Nier cette évidence, comme l'écrit Thomas Coutrot, *"c'est s'inscrire dans le courant dominant de l'économie - néo-classique, ou aujourd'hui néo-institutionnaliste - qui vise à démontrer que l'entreprise néo-libérale, dominée par ses actionnaires, est le nec plus ultra de la rationalité et la fin de l'histoire des organisations"* (2002). [14] La thèse du *labour process* à laquelle s'identifie Thomas Coutrot repose sur deux hypothèses fondatrices : *"le rapport salarial entre employeurs et travailleurs est antagonique; les formes d'organisation du travail et des entreprises résultent des luttes entre ces acteurs et des compromis qui s'instaurent pour une période historique donnée" (op.cit p4).* Le conflit et l'histoire sont partie prenante de cette analyse comme de celle du territoire et des formes de proximité présentes dans les diverses configurations de l'organisation du travail et de la production. La question à débattre à ce propos n'est pas tant l'existence de relations de proximité – physique, organisée ou les deux – que la nature de cette proximité. Il semble que dans l'une ou l'autre forme du rapport salarial fordiste ou des nouvelles formes de relations salariales, les effets de proximité géographique et organisée soient présents, mais la nature des relations qui les composent est différente.

*-D' une flexibilité accrue…*

La généralisation du mode d'accumulation "fordiste" a permis une augmentation considérable et continue des gains de productivité dans le secteur industriel, qui s'est accompagnée d'un accroissement non moins considérable de la consommation. Cela a été possible grâce à une profonde mutation du mode d'organisation du travail : fixation de la main-d'œuvre par des bureaux de placement, les "closed shop" en Angleterre, découpage de l'organisation du travail en poste de travail, segmentation et définition rigoureuse des tâches, distinction entre qualification des postes et des personnes, reconnaissance du statut de salarié dans le droit du travail… Ce système considéré par la suite comme trop rigide entretenait des relations de proximités physique et organisée très fortes entre les salariés, entre eux et leur activité. Le travail fut ainsi considéré comme un lien social universel et des solidarités ouvrières solides caractérisaient le paysage social. Les difficultés rencontrées par le régime d'accumulation fordiste dès les années soixante dix, ont révélé les limites de ce système de contrôle et d'organisation de la productivité. De nouvelles normes de productivité voient le jour liées à la montée en puissance d'innovations techniques et organisationnelles et à une réactivité croissante à la demande du marché. Ces transformations vont avoir un impact considérable sur l'organisation du travail (Coriat B., 1991). On va passer ainsi progressivement d'un modèle relativement rigide à des formes flexibles de l'organisation du travail, et d'un

[14] Comme le souligne Bernard Baudry, "pour Williamson, l'autorité résulte d'une adhésion librement consentie par l'individu, qui considère d'emblée que la relation hiérarchique est bénéfique pour lui" (Baudry. B, 1999). L'autorité ainsi considérée, résulte d'un contrat implicite entre l'employeur et l'employé : "l'individu obéit tant qu'il considère que l'employeur crée les conditions de cette acceptation" (Baudry B., 2003, p 41).

modèle de qualification de poste à un modèle de compétence de l'individu, même si ce dernier ne joue pas encore pleinement son rôle.

C'est l'incertitude grandissante vis-à-vis de l'environnement qui donne à la notion de flexibilité - 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. Selon les espaces et les périodes, les firmes ont cherché à adopter une flexibilité de type externe ou interne. (Boyer R., 1987, Brunhes B.,1990, Gazier B., 1992, Lallement M., 1990).[15]

On a tenté de combiner ces deux formes de flexibilité - Robert Boyer parle maintenant de stabilité polyvalente pour la flexibilité interne – et leur application est d'autant plus importante pour la pérennité de la firme qu'elles se joignent à un programme plus vaste de flexibilité sociale.[16] 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.

L'emploi comme le travail vont jouer de plus en plus le rôle de variable d'ajustement afin de faire face aux mutations économiques, techniques, fonctionnelles ou organisationnelles (Ternaux P., 1996). Les cercles de qualité, le juste-à-temps, les normes ISO, les groupes pluridisciplinaires, la fameuse suppression des niveaux hiérarchiques, font progressivement leur apparition. Ces transformations touchent un nombre croissant d'entreprises. Mais dans un contexte de chômage durable, ces entreprises dites "innovantes" ne sont pas pour autant créatrices d'emplois. Elles développent une politique de recrutement concernant des emplois de compétence. Pour les autres profils de poste, on recourt massivement à la flexibilité externe (Coutrot T., 1995). Le recours à la flexibilité du temps de travail est utilisé afin de réorganiser les activités pour améliorer la productivité et la compétitivité de l'entreprise. A la

[15] 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.

[16] 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".

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 travail doit s'adapter à la nouvelle organisation de la production. Aux collectifs de travail caractéristiques de l'époque fordienne dans certaines industries manufacturières, où la proximité physique favorisait une proximité organisée par une proximité relationnelle forte entre les agents - mais non sans conflits - succède une variété de situations dans lesquelles les salariés doivent de plus en plus intégrer l'image de la firme et considérer qu'ils sont, ma foi tant bien que mal, embarqués dans la même aventure économique que leur entreprise.

Le passage progressif de la qualification à la compétence traduit une individualisation du savoir-faire. Les notions de qualification ou de compétence sont relatives à l'état de développement des rapports sociaux situés dans le temps et dans l'espace. Ce sont des constructions sociales. Elles n'ont *"d'existence économique que dans la mesure où elles sont reconnues socialement"* (Coutrot T., 2002, p 36). Certaines qualifications dans la sphère domestique n'ont aucune valeur d'échange monétaire. Historiquement, une qualification a besoin d'une reconnaissance sociale et cette reconnaissance est conflictuelle entre le salarié qui n'a pas d'autres moyens que le diplôme ou l'expérience professionnelle afin de faire reconnaître sa compétence et l'employeur qui, regardant son intérêt personnel, véhicule sa propre conception de la qualification et le salaire qui lui correspond. *"Les directions d'entreprise cherchent bien sûr à ne rémunérer que les qualifications qu'elles utilisent, à évaluer ces qualifications selon des critères qu'elles maîtrisent"* (Coutrot T., 2002, p 37). Par exemple en France, c'est la raison pour laquelle le patronat a obtenu progressivement la suppression des "grilles Parodi". Cette classification des emplois dans les conventions collectives de branche reposait sur des listes de métiers qui assuraient une garantie pour les salariés : *" à qualification égale, travail égal"*. Bien entendu, cette convention introduisait une rigidité pour les employeurs. Le passage à la notion de compétence permet de rétablir une marge de subjectivité dont le système a besoin. L'emploi n'est plus un poste mais une fonction qui fluctue dans le temps et dans l'espace. Cette solution est efficace car elle laisse l'impression à l'agent qu'il est acteur en lui reconnaissant, selon les firmes, son expérience dans l'entreprise. Sa promotion est individualisée de même que les critères d'évaluation de son travail qui réduisent de cette façon l'importance du métier. Les salariés se voient confier des missions. Cette nouvelle tendance à l'emploi détériore évidemment les relations de travail. La proximité physique des agents ne régente plus une proximité organisée dont le lien était une proximité relationnelle forte. La relation se professionnalise, elle devient plastique et l'on invente "l'entreprise communicante" (Zarifian P., 1996). Pire, la compétence individuelle, donc axée sur l'intérêt personnel et égoïste de l'individu, peut nuire considérablement à la compétence collective de la firme.

C'est pourquoi l'ancrage territorial de la firme est important. Sa rencontre productive avec le territoire peut lui apporter des solutions à la tendance au nomadisme actuel des

populations qualifiées. De nombreux travaux ont cherché à montrer que les firmes tendent à s'installer sur des territoires qui présentent des économies d'agglomération et des externalités positives. Mais le territoire peut être aussi créateur de connaissances spécifiques. Les firmes ont la latitude de combiner des compétences génériques - c'est-à-dire générale, que l'on acquière à l'extérieur de l'entreprise – à des compétences spécifiques qui sont celles qui émanent du territoire sur lequel elles s'activent.

C'est le cas en particulier, des systèmes productifs locaux, des districts industriels marshalliens à travers l'exemple de la "Troisième Italie" (Becattini G., 1992). 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 - tout ce qui fait la validité de la "construction sociale du marché du travail", son enracinement dans la socialité locale (Bagnasco A., Trigilia C., 1988). On trouve également dans d'autres formes de développement local - le districts technologique, les technopôles – des expériences de construction par les entreprises et les acteurs locaux d'interactions productives qui aboutissent à la formation d'un mode de gouvernance locale (Quéré M., 2002).

…*à une segmentation aggravée des marchés du travail*

Depuis près d'une vingtaine d'années, on assiste à une déstabilisation des marchés internes caractérisés par un haut niveau de protection des salariés.[17] 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. 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

[17] Proposé par Doeringer et Piore dans la lignée des travaux des "institutionnalistes" américains des années 1950, le marché interne (MI) est définit 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).

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 garantit 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 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.

Ainsi, 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 correspond. 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*).

Ce sont les raisons pour lesquelles il est possible d'envisager de nouvelles alternances 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 semble difficile d'éradiquer dans un 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 certains 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. 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.

Dès lors que 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 relient *"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 à d'autres formes d'organisation productive dont les systèmes productifs locaux ne sont que des formes empiriques du champ des possibles.

## CONCLUSION

Les enjeux du rapport local/global se situent dans une complémentarité complexe des rôles respectifs des agents économiques et dans l' emboîtement de territoires à surfaces variables. 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 fordiens de l'organisation du travail dans les pays riches et à une tendance de leur déplacement / recomposition dans certains pays émergents ou en développement.

Les relations entre création de ressources productives, mobilité des compétences et évolution des activités prennent des formes multiples avec le processus de mondialisation et les nouvelles technologies de l'information et de la communication. On observe non seulement une évolution des formes de proximités mais aussi de la nature de chacune de ces relations. La question n'est pas seulement celle de savoir si telles ou telles formes de proximités sont toujours présentes, mais de saisir les changements qui sont intervenus dans le rôle et les fonctions que les unes et les autres assuraient. La progression des valeurs "individualistes", le malaise des représentations collectives, les atteintes croissantes au droit du travail, les difficultés rencontrées par l'action syndicale sont autant d'exemples qui, confrontés à la volonté d'installer des modèles d'organisation productive proches de celui de la "firme communicante", témoignent d'une transformation profonde de l'ancien rapport salarial et d'un émiettement des relations salariales. Le recul de l'Etat dans un "déficit d'Europe sociale", selon le mot de Robert Boyer (2001), contribue à donner une nouvelle image des arrangements institutionnels de demain. C'est là, où le territoire a tout son rôle à jouer. A la fois créateur de ressources, catalyseur d'investissements productifs par les acteurs qui l'animent, le territoire peut influencer les entreprises dans leur choix de stratégies en facilitant le passage d'une stratégie de localisation à une stratégie d'ancrage territorial. La qualité de la main-d'œuvre jouera un rôle important, mais aussi, et surtout, la qualité des relations sociales. Pour que le développement soit également "durable", il est nécessaire de ne pas négliger le lien social, *"la "raison résonnante", celle qui résonne avec l'Autre, c'est-à-dire celle qui se reflète dans le collectif et trouve ainsi sa justification. Elle est, en soi, un outil de coordination sociale, un des principaux qui vient, heureusement, compléter la coordination marchande : sans raison partagée, pas de communication, pas d'interaction durable et constructive entre les individus; pas d'échange"*(Bruno Ventelou, 2001, p 214).

## BIBLIOGRAPHIE

AGHION P., HOWITT P. (1998) : *Endogenous growth theory,* MIT Press.

ARTHUIS J. (1993) : *Les délocalisations en France,* Editions d'Organisation, Paris.

ARTUS P. (2001) : *La nouvelle économie,* coll. Repères, Ed La Découverte, Paris.

AYDALOT Ph. (1985) : *Economie régionale et urbaine,* Ed. Economica, Paris.

BAGNASCO A., TRIGILIA C. (1988) : *La construction sociale du marché. Le défi de la Troisième Italie,* (1993), Ed. de l'ENS Cachan, Cachan.

BAUDRY B. (1999) : "L'apport de la théorie des organisations à la conception néo-institutionnelle de la firme : une relecture des travaux de O.-E. Williamson", Revue Economique, vol. 50, n° 1, janvier, p. 45-69.

BAUDRY B. (2003) : *Economie de la firme,* coll. Repères, Ed. La Découverte, Paris.

BAZEN S., CARDEBAT J.M. (2001) : "The impact of trade on the relative wages and employment of low skill workers in France", Applied Economics, vol. 33.
BECATTINI G. (1992) : "Le district marshallien : une notion socio-économique", *in* BENKO G., LIPIETZ A., *Les Régions qui gagnent*, Ed. PUF, Paris.
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*, PUF, Paris.
BENKO G., LIPIETZ A., Dir. (2000), *La richesse des Régions, la nouvelle géographie socio-économique*, PUF, Paris.
BORJAS G., RAMEY V. (1995) : "Foreign competition, market power, and wage inequality", Quarterly Journal of Economics, vol 110, n°4.
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*, Ed. La Découverte, Paris.
BOYER R. (1998) : "Le politique à l'ère de la mondialisation et de la finance : le point sur quelques recherches régulationnistes", Communication au Colloque "Evolution et transformation des systèmes économiques : approches comparatives du capitalisme et du socialisme", CEMI et GERME, 19-21 juin.
BOYER R. (2001) : "Du rapport salarial fordiste à la diversité des relations salariales", CEPREMAP-CNRS-EHESS, sept.
BRAUDEL F. (1979), "Civilisation matérielle, économie et capitalisme" tome 3 *Le temps du monde*, A. Colin, Paris.
BRAUDEL F. (1985), *La dynamique du capitalisme*, Champs Flammarion, Paris.
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*, coll. Repères, Ed La Découverte, Paris.
CASTELLS M. (1998) : *La société en réseaux*, T.1: *L'ère de l'information*, Fayard, Paris.
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, p. 489-508.
COLLETIS G., HOLLARD M. (s/s dir.) (1998) : "Délocalisations – Relocalisations d'activités", Rapport pour la DATAR et le Commissariat général du Plan, Irepd, Grenoble.
COLLETIS G., GILLY JP. *et alii* (1999) : "Construction territoriale et dynamiques économiques", Sciences de la Société, n° 48, oct, p. 25-47.
COLLETIS G. (2004) : "Mobilité et mondialisation", Communication aux 4ème Journées de la proximité, Marseille 17-18 juin.
CORIAT B. (1989) : "Post-fordisme : quelles perspectives pour l'évolution du rapport salarial ? in Problèmes économiques, n°2138, août, La Documentation Française.
CORIAT B. (1991) : *Penser à l'envers*, Ed. Bourgeois, Paris.
COUTROT T. (1995) : "Gestion de l'emploi et organisation du travail dans les entreprises innovantes : une approche statistique des pratiques d'établissements", Travail et emploi, n° 64.
COUTROT T. (2002) : *Critique de l'organisation du travail*, coll. Repères, Ed. La Découverte, Paris.

DOERINGER P.B., PIORE M.J. (1971) : *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C Health Massachussets, Lexington Books, 2ème édition avec nelle introduction, New York, Sharpe, 1985.
DUNNING J. (1999) : "Regions, globalization and the knowledge economy : the issue stated", Colloque Paris I Sorbonne, 17-18 juin.
DUPUY C., BURMEISTER A. (2003) : *Entreprises et territoires,* Notes et études documentaires, n° 5167, Ed La documentation Française, Paris.
DUTERTRE C., MOATI P., MOUHOUD M., PETIT P. (1999) : "Régulation, secteurs et territoires", La Lettre de la Régulation.
FORAY D. (2000), *L'économie de la connaissance,* coll. Repères, La Découverte, Paris.
FREYSSINET J. (1988) : "Paradigme de la flexibilité ou nouveau rapport salarial ?" in STANKIEWICZ F. (s/dir) : *Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines,* Ed. Economica, Paris.
GADREY J. (2000) : *Nouvelle économie, nouveau mythe ?,* Ed. Champs, Flammarion, Paris.
GAUTIE J. (1998) : *Coût du travail et emploi,* coll. Repères, La Découverte, Paris.
GAZIER B. (1992) : *Economie du travail et de l'emploi,* Ed. Dalloz, Paris.
GAZIER B. (2003) : *Tous sublimes, vers un nouveau plein-emploi,* Ed. Flammarion, Paris.
GILLY J.P., TORRE A. (2000) : *Dynamiques de proximité,* Ed L'harmattan, Paris.
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. (1995) : *Science, industrie et territoire,* Ed. Presse Universitaire du Mirail, Toulouse.
GROU P. (2000), "Mondialisation, démultiplication d'espaces économiques et déficits de contre-pouvoirs", Economies et Sociétés, n° 5, série P-36.
GUELLEC D. (1999), *Economie de l'innovation,* Ed La Découverte, Paris.
GUERRIEN B. (2002) : *Dictionnaire d'analyse économique,* Ed. La Découverte, Paris.
GUILHON B., HUARD P., ORILLARD M., ZIMMERMANN J.B. (1997) : *Economie de la connaissance et organisations,* Ed. L'Harmattan, Paris.
JEAN S. (2000) : "The effect of international trade on labour-demand elasticities : intersectorial matters", Document de travail du CEPII, n° 2000-07.
KATZ L., MURPHY K. (1992) : "How computers have changed the wage structure", Quarterly Journal of Economics, 107, p.35-78.
KRUGMAN P. (1991) : *Geography and Trade,* MIT Press, Cambridge (Mass.).
KRUGMAN P. (1998) : *La mondialisation n'est pas coupable : vertus et limites du libre-échange,* Ed La Découverte, Paris.
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,* Ed. PUF, Paris.
LEFRESNE F. (2002) : "Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste", Economies et Sociétés, série Economie du travail, AB, n°22.
LIPSEY R. (1999) : "Foreign production by U.S. firms and parent firm employment", Colloque Paris-I Sorbonne, 17-18 juin.

MADDISON A. (2001) : *L'économie mondiale, une perspective millénaire,* OCDE, Paris.
MARKUSEN J.R., VENABLES A.J. (1995) : "The increased Importance of Multinationals in North American Economic Relationships : a Convergence Hypothesis", in Canzoneri Matthew W. and alii : *The new Transatlantic Economy,* Cambridge University Press.
MAURIN E., THESMAR D., THOENIG M. (2003) : "Mondialisation des échanges et emploi : le rôle des exportations", Economie et statistique, n° 363-365.
MESSERLIN P. (1995) : "L'impact du commerce et des mouvements de capitaux sur le travail : une analyse du cas français", Revue économique de l'OCDE, n° 24, I.
MICHALET C A. (2000), "Configurations de la mondialisation, configurations du pouvoir", Economies et Sociétés, n° 5, série P-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.
MOATI Ph., MOUHOUD E.M. (1995) : "Division cognitive du travail et dynamique de la localisation industrielle dans l'espace mondial", Communication à la conférence internationale "La connaissance dans la dynamique des organisations productives", CEFI-GRASCE-GREQAM-LEST, Aix-en-Provence, 14-15 sept.
MOUHOUD E.M. (1996) : "Délocalisations dans les pays à bas salaires et contraintes d'efficacité productive", Mondes en développement, tome 24, p. 25-35.
NICOLAÏ A. (1960) : "Comportement économique et structures sociales", Ed.PUF, Paris; Réed., Ed. L'Harmattan, Paris, 1999.
OCDE (1996), "Technology, Productivity and Job Creation", vol 2, Analytical Report.
OCDE (1997) : *Employment Outlook,* OCDE.
ORLEANS A. (1999), *Le pouvoir de la finance,* Paris, Ed Odile Jacob.
ORLEANS A. (2002), "Le tournant cognitif en économie", Revue d'Economie Politique, 112, (5), sept-oct.
PECQUEUR B. (1997) : "Processus cognitifs et construction des territoires économiques", in GUILHON B. et alii (s/dir) : *Economie de la connaissance et organisations,* Ed. L'Harmattan, Paris.
PECQUEUR B., ZIMMERMANN J.B (2004) : "Les fondements d'une économie de proximités" in PECQUEUR B., ZIMMERMANN J.B. (coord) : *Economie de proximités,* Ed Hermès-Lavoisier, Paris.
PERRAT J., ZIMMERMANN J.B (2003) : "Stratégies des firmes et dynamiques territoriales", in DUPUY C. et BURMEISTER A.: *Entreprises et territoires,* Notes et études documentaires, n° 5167, Ed La documentation Française.
PERROT A. (1992) : *Les nouvelles théories du marché du travail,* Ed. La Découverte, Paris.
PETIT P. (1998) : "Formes structurelles et régimes de croissance de l'après fordisme", L'année de la régulation, vol.2, p.169-196.
PETIT P. (2002) : "Commentaire de l'article "l'après-fordisme et son espace" de D. LEBORGNE et A. LIPITETZ. "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,* Hachette, Paris, 1989.

QUERE M. (2002) : "Territoire et gouvernance locale : le cas de Sophia-Antipolis", Géographie, Economie, Société, n° 4, p. 225-246.
RALLET A. (2000) : "De la globalisation à la proximité géographique : pour un programme de recherches", in GILLY J.P. et TORRE A. (s/dir) : *Dynamiques de proximité,* Ed L'Harmattan, Paris.
RALLET A. (2002) : "L'économie de proximités : propos d'étape", Etudes Recherches Systèmes Agraires Développement, 33, p.11-25.
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,* Dunod, Paris, 1993.
SALAIS R., BAVEREZ N., REYNAUD B. (1986) : *L'invention du chômage,* Ed. PUF, Paris.
SLAUGHTER M. (1995) : "Multinational corporations, outsourcing, and American wage divergence", NBER Working Paper, n° 5253.
STANKIEWICZ F. (1988) : *Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines, l'après-taylorisme,* Ed. Economica, Paris.
TERNAUX P., DIMOU M. (1993) : ”Local Development Strategies in Economically Disintegrated Areas : the case of Roanne”; Contrat du Programme des Communautés Européennes DG V-Poverty III; Dir: F. Moulaert (IFRESI-CNRS), IREPD Avril, 71 p.
TERNAUX P. (1996) : "Solidarités et construction des territoires", *in* EUZEBY A. et C., *Les solidarités, fondements et défis,* Ed. Economica, Paris.
TERNAUX P. (1998) : "Mobilité des activités productives dans les industries du textile-habillement", in COLLETIS G., HOLLARD M. : "Délocalisations – Relocalisations d'activités", Rapport pour la DATAR et le Commissariat général du Plan, Irepd, Grenoble.
TERNAUX P. (1999) : "La mobilité des activités productives dans les industries du textile-habillement", in SAILLARD Y. (coord.), *Globalisation, spécificités et autonomie approches économiques,* Ed Octarès, Toulouse.
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. (1996) : *Mondialisation, villes et territoires, l'économie d'archipel,* col Economie en liberté, Ed PUF, Paris.
VENTELOU B. (2001) : *Au-delà de la rareté,* Paris, Albin Michel.
WACHTER S. Dir.(1991), *Redéveloppement des zones en déclin industriel,* Ed. La documentation Française.
ZARIFIAN P. (1996) : *Travail et communication,* Ed. PUF, Sociologie d'aujourd'hui, Paris.
ZARIFIAN P. (2001) : *Objectif compétence,* Ed. Liaisons, Paris.
ZIMMERMANN J.B. (1998) : "Nomadisme et ancrage territorial : propositions méthodologiques pour l'analyse des relations firmes-territoires", Revue d'Economie Régionale et Urbaine, n° 2, p.210-230.
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".