



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

En examinant minutieusement trois textes, celui de Coulomb "*Mémoire sur la force des hommes*" (1798), de Navier "*Notes sur Bélidor*" (1819) et de Coriolis "*Du calcul de l'effet des machines*" (1829), on voit comment ces ingénieurs physiiciens prennent en compte les pratiques de travail telles qu'elles sont observables dans l'univers quotidien de leur temps, question essentielle en cette période de genèse de la société industrielle (p. 53).

Au-delà de ses apparences technicistes ou d'histoire des origines de la physique, cette lecture de François Vatin constitue donc un apport à l'histoire de la pensée économique et à l'épistémologie de notre discipline. On en aura pour preuve le chapitre terminal qui met en évidence trois idées essentielles. Tout d'abord l'utilisation qui a pu être faite du concept physique de travail pour apporter des instruments de mesure à la physiologie du travail (de Lavoisier à Taylor en passant par Amar) afin "*d'optimiser l'emploi de la machine humaine*" (p. 99) à l'économie (Jevons). Ensuite sont mises en évidence les similitudes entre la mécanique du travail et la théorie de la valeur travail de Marx mais aussi les différences essentielles qui existent entre les deux constructions et qu'on comprend mieux quand on se réfère à Engels qui avait, lui, une connaissance approfondie de la thermodynamique. Enfin l'examen rapide de quelques approches économiques contemporaines fondées sur une conception énergétique de la valeur (Solvay ou Passet) nous montre l'actualité persistante d'un mode de pensée.

*

* *

Marie-Claire VILLEVAL (sous la direction de), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*.

Paris, L'Harmattan, 1992, 320 p.

Question d'actualité hélas que le thème de cet ouvrage à une époque où, depuis plusieurs années déjà, il n'est guère de jours où ne soient annoncées des fermetures d'établissements, des délocalisations d'activités, des compressions de personnel. Effet de la crise, exigences de la modernisation, gésine d'un modèle post-fordiste peuvent tour à tour être pris comme explication des mutations industrielles dont la reconversion des salariés peut être considérée comme la conséquence. Cette dernière peut être définie de différentes manières: juridiquement comme "*prise en charge collective de la mobilité professionnelle de salariés dont la suppression de l'emploi est envisagée ou effective*" (p. 293), socialement comme la "*suppression ou la transformation radicale de l'emploi*", économiquement comme une "*méthode active de recomposition de la main-d'œuvre*" (p. 300).

C'est à l'étude des liaisons entre mutations et reconversion qu'est consacré cet ouvrage issu d'un colloque qui s'est tenu en janvier 1990 avec des contributions pluridisciplinaires, sélectionnées et remaniées pour les besoins de l'édition. Dans le chapitre introductif de synthèse, l'éditeur (au sens anglais du

terme), Marie-Claire Villeval, nous donne d'emblée les clés de lecture possibles des pratiques en question et de leurs enjeux théoriques, les considérant comme *"un analyseur possible certes partiel des mutations économiques et sociales en cours, en particulier à des époques charnières de l'évolution des modes de production et des rapports sociaux"* (p. 19). Les facettes de la question sont multiples : évolution du contrat de travail, mécanisme de sélection à l'entrée du marché du travail, modalités d'adaptation à l'emploi, trajectoires de mobilité des salariés, dynamique des créations d'emploi. C'est dire qu'on peut donner aux discours et aux analyses qui en traitent différentes structururations. Choissant de ne pas suivre pas à pas la manière dont la construction de l'ouvrage a été conçue, nous mettrons pour notre part l'accent sur trois questions successives, relevant respectivement de l'histoire, de l'analyse et de la prospective.

On peut tout d'abord, ce que font plusieurs contributions, essayer de retracer l'histoire de la reconversion. Pour ce faire une périodisation simple serait celle d'avant et d'après l'entrée dans la crise. En effet dès les années 60, avec l'internationalisation des économies, se pose le problème des restructurations : en 1954 l'Etat institue un fonds de conversion de l'industrie, un fonds de reclassement de la main-d'œuvre, un fonds d'aménagement du territoire qui seront intégrés dans le FDES en 1955, puis à partir de 1963 se met en place une politique active de l'emploi marquée par la création du FNE (1963) et de l'ANPE (1968) ; l'Etat instaure des conventions de réadaptation/formation qui s'identifieront aux stages AFPA. Lorsque survient la crise se mettent en place des modèles d'exclusion du marché du travail (retour au pays des immigrés, préretraites) suivis par la suite d'une éjection d'une fraction du loyau dur de la main-d'œuvre. Apparaissent alors de nouveaux dispositifs institutionnels s'inspirant des contrats de "formation conversion" initiés dans la sidérurgie et qui vont quelque peu brouiller les frontières entre emploi et chômage.

Si l'on s'intéresse ensuite au partage des rôles qui intervient dans ce qu'on peut appeler une *"ingénierie sociale des reconversions"* (p. 101), une sorte de partenariat s'établit entre trois acteurs. L'entreprise, scrutée ici à travers les exemples de la sidérurgie, de la banque ou des chantiers navals, met l'accent suivant les cas sur la formation/transformation des savoir-faire et compétences ouvrières, accompagnées de démarches de mobilisation de la main-d'œuvre autour d'objectifs de rentabilité et qualité du produit (conversion interne) ou sur la prise en charge de la recherche d'emploi (conversion externe) les licenciements répondant à une logique de dégraissage massif (1975-1984), de licenciements de substitution visant à créer des marges de réembauche pour recomposer la main-d'œuvre (1984), puis intégrant les licenciements à la gestion courante ou anticipée des compétences et effectifs de l'entreprise (années ultérieures). Les ajustements s'opèrent ainsi soit par le marché externe soit par le marché interne, et ont une dimension quantitative ou une dimension qualitative.

La France, plus que d'autres pays, est caractérisée par l'intervention du second acteur, les collectivités publiques et notamment l'Etat central. Les pouvoirs publics mettent en place des mesures (aides à la réadaptation, congés conversion ou capitalisation), des structures (services de conversion, cellules d'orientation, équipes techniques de reclassement de l'ANPE) et des procédures négociatoires ; mais, d'une manière générale, on peut dire que les dispositifs juridiques concernent surtout la reconversion externe tandis que les aides financières s'adressent plus particulièrement à la reconversion interne.

Sur ce partage des rôles entre entreprise et collectivité publique, ou entre activité économique et localisation territoriale, peut-on formuler une loi générale? *“Quand un groupe professionnel perd de sa légitimité, c'est-à-dire de la reconnaissance sociale, les réseaux de sociabilité de ses membres tendent à devenir territoriaux, c'est-à-dire hétérogènes d'un point de vue professionnel et homogènes du point de vue de la proximité géographique. A l'inverse quand un groupe professionnel gagne de la reconnaissance sociale, quand il s'agit d'un groupe dont le prestige est grandissant, les réseaux de sociabilité tendent à devenir homogènes du point de vue de l'appartenance professionnelle et transversaux par rapport au territoire géographique”* (p. 10); ou bien doit-on dire que, malgré les instances de régulation, l'action reste traversée par des logiques différentes? *“une logique de formation véhiculée par les services externes et internes de formation, une logique de reclassement représentée par les correspondants placiers et la direction de la reconversion, une logique de production défendue par les directions d'entreprise et d'accueil, enfin une logique de reconversion censée être portée par l'administration”* (p. 117).

Intervient aussi un troisième acteur, le travailleur lui-même: se pose pour lui un problème de transférabilité de sa qualification professionnelle et de sa qualification sociale, mais, à la différence des travailleurs mieux lotis, les faibles qualifications, maîtrisant peu leur sort, manifestent une peur de changement, une résistance à la formation, un refus de mobilité, une passivité à l'égard de l'entreprise et de ses unités de conversion, c'est donc dire que *“les itinéraires s'inscrivent dans la continuité du passé professionnel de l'agent”* (p. 116).

Le travailleur privé d'emploi devenant un acteur de sa propre réinsertion, on construit pour lui des “parcours de formation” des “projets professionnels personnels” responsabilisant les individus, projets qui peuvent répondre à des objectifs différents; formation, requalification et développement des acquis généraux, formation de pré-professionnalisation, reposant sur des logiques différentes (logique éducative, logique de l'insertion rapide, logique de l'autonomisation de la resocialisation). On est ainsi *“passé dans le temps en France d'une volonté de traitement local du milieu à une gestion socialisée de l'individualisation”* (p. 44).

Un troisième aspect qui peut retenir l'attention est celui de l'influence de ces dispositifs sur les systèmes de relations professionnelles. Les comparaisons internationales ont le mérite de montrer que les reconversions internes ou externes et les formes d'accompagnement des mobilités sont différenciées en fonction des systèmes de relations professionnelles existants et de la nature institutionnelle des marchés du travail. Mais en retour on peut considérer que les dispositifs en question conduisent à une transformation des systèmes d'emploi et à une recomposition des statuts salariaux.

Les reconversions constituent en effet un élément de la stratégie des entreprises leur fournissant l'occasion et l'instrument de sélection de la main-d'œuvre, un tri étant opéré entre ceux qui bénéficieront éventuellement de mesures internes et ceux qui seront “extériorisés”. Conjointement, la reconversion contribue à la catégorisation mais aussi à la précarisation de certaines couches de main-d'œuvre. En définitive, *“l'accélération de la désindustrialisation s'accompagne d'une mutation des pratiques de mobilisation-démobilisation de la main-d'œuvre symbolisée par la conjonction des notions de sélection, transition, précarisation”* (p. 47).

On peut par conséquent considérer que les dispositifs de la reconversion des salariés sont à la fois une caractéristique du compromis fordiste et de son dépassement ; en effet *“une grande partie des règles d'allocation d'usage et d'entretien de la force de travail sont en jeu dans cette crise. Les politiques de reconversion prennent part à l'introduction de nouveaux principes de gestion de la main-d'œuvre et d'organisation du travail, à la construction de nouvelles règles de mobilité et au remodelage des rapports sociaux”* (p. 21). D'où l'intérêt qu'il y a à en suivre le développement et à lire cet ouvrage qui en traite.

Guy CAIRE
Université de Paris X - Nanterre