

Les migrants de Tunisie et la crise des années 1970-1980 : histoire d'un paradoxe

Anne-Sophie Bruno (IDHE-Nanterre)

Cette présentation est issue de ma thèse de doctorat d'histoire, réalisée sous la direction de Catherine Omnès et soutenue en décembre 2006¹. L'ambition initiale de ma thèse sur les trajectoires socio-professionnelles des migrants de Tunisie en région parisienne de 1956 à nos jours était d'analyser la mobilité sociale des étrangers. Il s'agissait de combler ainsi une lacune des analyses de la mobilité sociale. Le faible intérêt porté à la mobilité des étrangers et des femmes a résulté de la place qui leur était assignée sur le marché du travail, c'est-à-dire celle d'une main-d'œuvre d'appoint. La conséquence de cette conception particulière du marché du travail est que jusqu'aux années 1980, les principales enquêtes de mobilité de la statistique publique ne s'intéressaient qu'aux seuls individus masculins de nationalité française, les femmes et les étrangers étant exclus du champ des enquêtes ou de leur exploitation. Pourtant, l'étude des marges est souvent pleine d'enseignements sur les contours et le fonctionnement du centre². La prise en compte des marges a commencé à être initiée dans les années 1980 et 1990. Les travaux sur l'emploi féminin ont alors mis en valeur le caractère erroné d'une vision des femmes comme main-d'œuvre périphérique³. Toutefois, aucun mouvement similaire n'a été observé pour les étrangers. Les années 1980 et 1990 sont en effet le moment où la figure du travailleur immigré a laissé la place à celle de l'enfant d'immigré. La conséquence de ce déplacement de l'histoire sociale vers l'histoire culturelle a été le faible nombre d'études portant sur la mobilité des travailleurs étrangers pendant les Trente Glorieuses, période pourtant centrale pour l'histoire économique de la France

¹A.-S. Bruno, *César, Azzedine, Zouiza et les autres. Marchés du travail et trajectoires sociales des migrants de Tunisie en région parisienne (de 1956 à nos jours)*, thèse de doctorat d'histoire réalisée sous la direction de Catherine Omnès, à l'université de Versailles-St-Quentin, décembre 2006.

²Les travaux sur le chômage ont ainsi permis de comprendre comment se construisait la catégorie du salariat au tournant du 20^e siècle. Voir R. Salais, N. Baverez et B. Reynaud, *L'invention du chômage. Histoire et transformation d'une catégorie des années 1890 aux années 1980*, PUF, Paris, 1986 et C. Topalov, *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Albin Michel, Paris, 1994.

³C. Omnès, *Ouvrières parisiennes. Marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20^e siècle*, éd. de l'EHESS, Paris, 1997, p. 38.

contemporaine et pour l'histoire de l'immigration. Mon objectif était donc de porter un regard d'historien sur cette période des Trente Glorieuses et sur la crise des années 1970 et 1980.

Ma problématique initiale, qui a continué de guider mon travail jusqu'à la phase de rédaction, était de tester la force de la figure de l' « immigré OS à vie », idéal-type identifié par Sayad⁴. Est-ce une figure spécifiquement étrangère du marché du travail ? Est-elle le reflet d'une moindre qualification des étrangers ou faut-il y voir, au contraire, une caractéristique des espaces de travail qui les emploient ? La trappe du travail non qualifié s'applique-t-elle à tous les étrangers et pendant toute leur carrière ? Quels sont les individus qui parviennent à sortir de cette condition imposée ? Les trajectoires individuelles suivent-elles un schéma d'intégration temporelle, qui permet aux étrangers de se rapprocher peu à peu des moyennes nationales ?

Le terrain choisi pour explorer ces questions est celui des migrations en provenance de la Tunisie post-coloniale, objet à l'apparence exotique pour ne pas dire anecdotique. Pourquoi ce choix d'une marge parmi les marges ? En premier lieu, les migrations en provenance de Tunisie permettent de mener une réflexion sur les migrations post-coloniales et sur la période des Trente Glorieuses, jusque là négligées par les historiens de l'immigration. Mais surtout, pour étudier la mobilité professionnelle d'étrangers, il est nécessaire de disposer du contre-factuel que sont les nationaux. La réalisation d'une enquête portant sur l'ensemble des étrangers pose un grand nombre de difficultés méthodologiques. Elle exige en particulier de multiplier les points de contrôle⁵ et de disposer d'une base de données très étendue, hors de portée d'un doctorant. Or, les migrations en provenance de la Tunisie post-coloniale permettent de contourner cette difficulté méthodologique car elles comportent des nationaux et des étrangers qui arrivent en France à des dates relativement concomitantes. La mosaïque tunisienne héritée de la période coloniale compte en effet de multiples composantes - tunisienne, française, italienne, etc. - qui sont généralement étudiées séparément. De ce fait, la mosaïque tunisienne est un extraordinaire laboratoire pour mener une étude comparée de la mobilité en fonction de la nationalité. Elle permet d'interroger la force des « identités de papier » qui définissent un individu comme « protégé français »,

⁴A. Sayad, « L'immigré, « O.S. à vie » », in *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Seuil, 1999, pp.233-253.

⁵Par exemple, le fait que les étrangers entrent sur le marché du travail à des âges plus tardifs que les personnes nées en France rend la comparaison entre ces catégories difficile.

comme « étranger » ou comme « national », et leur influence sur le cours des trajectoires professionnelles, en l'appliquant à la catégorie des migrants de Tunisie.

La source principale sur laquelle se fonde cette recherche consiste en un échantillon aléatoire de 421 natifs de Tunisie nés entre 1903 et 1938 retraités du régime général des salariés du secteur privé et dont les dossiers sont traités par la CNAV de Paris⁶. La particularité de mes données tient au fait de croiser des informations sur les individus, contenues dans les dossiers de retraite, et des informations sur les entreprises dans lesquelles ils travaillent, obtenues à partir des DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales), c'est-à-dire les déclarations faites chaque année par les employeurs à l'URSSAF. Ces données croisées, qu'on appelle données appariées, permettent de faire la part des caractéristiques individuelles du salarié et celle des caractéristiques des espaces de travail. Concrètement, la constitution d'une base de données appariées signifie qu'il faut d'abord reconstituer, à partir des dossiers de retraite, les trajectoires familiales des salariés de l'échantillon, ainsi que l'ensemble des postes de travail qu'ils occupent successivement. Puis, à partir de ces épisodes d'emploi, j'ai ensuite recherché dans les DADS des informations sur les entreprises dans lesquelles ces épisodes d'emploi prennent place ; j'ai en particulier recueilli des informations sur l'âge, le genre, la nationalité, le poste occupé et la durée de présence des autres salariés de l'entreprise. Toutes mes données correspondent donc à des situations individualisées, particulières, qui relèvent de sphères différentes – l'individu, la famille ou l'entreprise ; mais ces sphères sont connectées les unes aux autres puisque les informations sur les entreprises sont reliées directement aux épisodes d'emploi, et donc indirectement aux trajectoires individuelles, professionnelles et familiales. C'est cette connexion individualisée qui permet d'effectuer des allers-retours entre les différents niveaux d'analyse, entre le micro et le macro pour faire court. Une telle reconstitution suppose un long travail de saisie qui m'a obligée à définir, à partir de mon échantillon aléatoire, un sous-échantillon générationnel composé de 193 individus appartenant à 4 cohortes de naissance distinctes⁷. Cette démarche statistique a été complétée par une

⁶L'accès à ces sources privées, qui concernent des individus encore en vie, a exigé plusieurs années de négociation.

⁷Les individus de la première cohorte sont nés entre 1913 et 1915, ceux de la deuxième entre 1923 et 1925 ; la troisième cohorte est composée de personnes nées entre 1930 et 1932 ; la dernière génération est née entre 1936 et 1938.

analyse des comportements des acteurs du marché du travail, perçus grâce aux traces indirectes - administratives ou privées - qu'ils ont laissées mais également par le recueil de récits de vie. Je souhaiterai, dans cette présentation, montrer quel peut être l'intérêt d'une approche conjointe des trajectoires individuelles et des espaces de travail, en l'appliquant à un moment particulier, la crise des années 1970, et à sa principale manifestation, le chômage.

« L'immigré ne peut se concevoir qu'indissociablement lié au travail (un immigré chômeur, ça n'existe pas, comme dirait Robert Desnos) »⁸. Qu'une crise survienne, et le travailleur immigré perd sa raison d'être. Au delà des divergences d'opinions, il existe un consensus relatif sur les vertus d'une protection du marché du travail national en période de crise, selon l'idée qu'en période de crise, une réduction des actifs étrangers est susceptible de faire diminuer le chômage des nationaux. Ce consensus repose sur une vision de l'emploi comme une denrée disponible en quantité limitée, qu'il s'agirait donc de partager. D'un point de vue des mécanismes économiques, cette vision de l'emploi comme une ressource finie est largement fautive et le lien entre la diminution de la demande de travail non qualifié et la croissance économique n'est pas établi⁹ : de ce fait, la mise à l'écart des travailleurs étrangers apparaît comme un instrument de gestion de crise inefficace. La persistance d'un chômage de masse a également montré qu'un nombre important de demandeurs d'emploi peut aller de pair avec un nombre élevé d'offres d'emploi non satisfaites dans le même secteur d'activité. Mais les mécanismes économiques sont de peu de poids face aux « évidences » d'une simple soustraction : comment peut-il y avoir un million de chômeurs dans un pays qui compte deux millions de travailleurs étrangers ? Accusés tantôt de profiter du système de protection sociale, tantôt de prendre le travail des nationaux, les étrangers sont jugés, quelle que soit leur situation personnelle, à l'aune de la catégorie générique du travailleur étranger, perçue désormais comme une contradiction.

De fait, principaux accusés en période de crise, les travailleurs étrangers semblent être les premières victimes du retournement de conjoncture. Entre 1973 et 1979, alors que les effectif

⁸A. Sayad, « Qu'est-ce qu'un immigré ? », in *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. t. 1 : L'illusion du provisoire*, Raisons d'agir, Paris, 2006, p. 45.

⁹Sur ce sujet voir P. Cahuc et A. Zylberberg, *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, Champs, Paris, 2005, p. 45-64.

salariés totaux ont augmenté en moyenne de 0,8 %, les effectifs étrangers enregistrent une diminution de 13,5 %, essentiellement entre 1973 et 1976. Cette tendance générale touche tous les secteurs, même ceux qui n'enregistrent pas de baisses d'effectifs. Ainsi, dans l'industrie automobile, alors que les effectifs globaux ont continué d'augmenter de 3,8 % entre 1973 et 1976, les effectifs étrangers ont quant à eux diminué de 17,4 % ; les étrangers qui constituaient 34 % des salariés de l'automobile en 1973 n'en représentent plus que 25 % six ans plus tard.

Pourtant, les évolutions du nombre de chômeurs selon la nationalité ne suivent pas le rythme des diminutions d'effectifs. Ainsi, de 1973 à 1979, lorsque les effectifs salariés d'ensemble diminuent d'un individu, la diminution des effectifs étrangers est dans le même temps de 16 individus¹⁰. pas même évolution pour ce qui est des chiffres du chômage : entre ces deux dates, pour deux chômeurs français supplémentaires, on compte en moyenne un seul chômeur étranger en plus¹¹. Ces résultats ne peuvent traduire une égale résistance au chômage des Français et des étrangers, contredite par les fortes diminutions d'effectif de l'emploi étranger.

L'objet de cette présentation est par conséquent de comprendre ce constat paradoxal : pourquoi la diminution des effectifs étrangers ne s'accompagne-t-elle pas d'une augmentation proportionnelle du chômage des étrangers ? L'inégale résistance des Français et des étrangers à la crise et le sous-enregistrement du chômage des étrangers traduisent-ils une politique de protection de la main-d'œuvre nationale, conduisant à une éviction systématique des étrangers ? Les différences de trajectoire entre Français de Tunisie et Tunisiens dans la crise sont-elles davantage l'expression des différences de position sur le marché du travail ?

¹⁰Le rapport entre l'évolution des effectifs salariaux globaux (+0,8 %) et celle des effectifs étrangers (-13,5 %) est en effet de -16,88 (chiffres, déjà mentionnés en introduction, fournis par O. Villey, « Le redéploiement actuel de la main-d'œuvre étrangère... », art. cit., p. 50).

¹¹De 1973 à 1979, le rapport entre le nombre de chômeurs français et le nombre de chômeurs étrangers oscille entre -2,32 et 2,2. Le rapport moyen est de 0,66. (chiffres cités dans O. Villey, « La main-d'œuvre étrangère et la crise en France », art. cit., p. 86).

A les trajectoires salariées dans la crise : un effet de position

Pour répondre à cette question, j'ai tout d'abord analysé par des méthodes statistiques les évolutions de trajectoires dans la crise, en me centrant sur le chômage. J'ai pour cela eu recours aux méthodes de régression, qui permettent de démêler les facteurs qui tendent à faire augmenter le risque de tomber au chômage. Les résultats indiquent que le fait d'être étranger – tunisien ou italien dans mon échantillon – ne fait pas augmenter ce risque. Il n'y donc pas de sur-chômage des Tunisiens lié à un effet de la nationalité, à la différence d'autres études menées sur la question¹². Si, dans mon échantillon, les Tunisiens sont plus touchés par le chômage, ce n'est donc pas en raison de leur nationalité, mais plutôt en raison du type d'emploi qu'ils occupent.

Cette conclusion est confirmée par la description des évolutions de trajectoires des migrants de Tunisie. L'analyse factorielle menée sur les trajectoires de crise met en effet en lumière les effets de la segmentation du marché du travail, observée dans mon échantillon pour la période de croissance. Cette segmentation repose sur une distinction entre un segment primaire, constitué d'emplois stables et bien rémunérés, avec une priorité donnée à la promotion interne à l'entreprise, et un segment secondaire, proposant des emplois instables et mal rémunérés et fondé sur un principe de mobilité externe. Cette distinction emprunte à la terminologie des théoriciens du dualisme du marché du travail¹³. La confrontation avec les données empiriques m'a toutefois conduite à opter pour une segmentation tripartite, la distinction traditionnelle entre primaire et secondaire étant insuffisante pour rendre compte des spécificités des petites entreprises, que j'ai qualifiées de segment intermédiaire. Ce segment est caractérisé par une plus grande stabilité de l'emploi que dans le secondaire mais par un plus faible niveau de rémunération que dans le

¹²Voir en particulier É. Maurin, « Les étrangers : une main-d'œuvre à part ? », *Économie et Statistique*, n° 242, avril 1991. É. Maurin met en effet en lumière l'existence d'un sur-chômage des étrangers, toutes choses égales par ailleurs. Cependant, il conclut également que les taux de chômage plus élevés observés chez les étrangers sont essentiellement dus à des différences de position dans l'appareil productif, plus encore qu'à un effet de discrimination pure. Voir aussi, A. Échardour et É. Maurin, « La main-d'œuvre étrangère », *La Société française. Données sociales 1993*, INSEE, Paris, 1993, p. 504–511. Cette divergence de résultats peut découler d'une spécificité générationnelle des individus analysés, notre échantillon porte en effet uniquement sur des générations nées avant 1938, ou plus probablement d'une aggravation des inégalités entre nationaux et étrangers dans l'accès à l'emploi au cours des années 1980 et 1990.

¹³Voir Peter Doeringer et Michael Piore, *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, D.C. Heath, Lexington (Mass.), 1971 ou M. Piore, « Dualism in the Labor Market », *Revue économique*, vol. 29, n° 1, janvier 1978, p. 26-48.

primaire. Ces segments, ou espaces de travail, exercent une influence déterminante sur les trajectoires des individus de l'échantillon. Deux individus peuvent ainsi exercer le même métier, ou avoir une qualification équivalente, et ne pas avoir du tout la même vie. Par exemple, le fait d'être ouvrier nettoyeur ne signifie pas du tout la même chose selon que l'on est employé par la Mairie de Paris ou que l'on est salarié d'une entreprise de nettoyage. Dans le premier cas, le poste occupé donne lieu à un salaire décent et à une stabilité de l'emploi ; le second type de poste signifie, pendant les Trente Glorieuses, changer cinq ou six fois d'employeurs chaque année et percevoir au final un salaire de misère. La segmentation du marché du travail constitue donc le principal facteur d'inégalités sur le marché du travail pendant les Trente Glorieuses.

Après le déclenchement de la crise, les espaces de travail continuent à peser de tout leur poids sur les trajectoires individuelles (voir fig. 1 et fig. 2). Les évolutions de carrière des natifs de Tunisie sont en effet caractérisées par une tripartition des destins professionnels, qui coïncident étroitement avec la tripartition du marché du travail. Le segment primaire apparaît ainsi comme l'espace des retraites anticipées, le segment secondaire comme l'espace des retours anticipés et le segment intermédiaire comme l'espace des travailleurs pauvres et âgés. Reste à comprendre comment ces trois phénomènes s'emboîtent.

Après avoir analysé les manifestations de la crise sur le segment primaire, j'évoquerai les évolutions du segment secondaire¹⁴.

B Le segment primaire : l'espace de la retraite anticipée

Sur le segment primaire, la crise prend surtout la forme de difficultés en fin de carrière. 60 % des individus de notre échantillon qui travaillent sur le segment primaire connaissent une période de chômage ou de maladie en fin de carrière. Mais cette moyenne cache d'importantes variations selon la nationalité du salarié. La moitié des Français de Tunisie employés sur le segment primaire est encore en emploi au moment de leur retraite. En revanche, seuls 20 % des Tunisiens échappent au chômage de longue durée en fin de carrière. Pourquoi ? Cette surreprésentation

¹⁴Je ne parlerais pas ici de l'intermédiaire, les étrangers étant peu nombreux sur ce segment.

FIG. 1 – Analyse factorielle des correspondances multiples des évolutions de carrière des individus de l'échantillon : représentation des axes 1 et 2

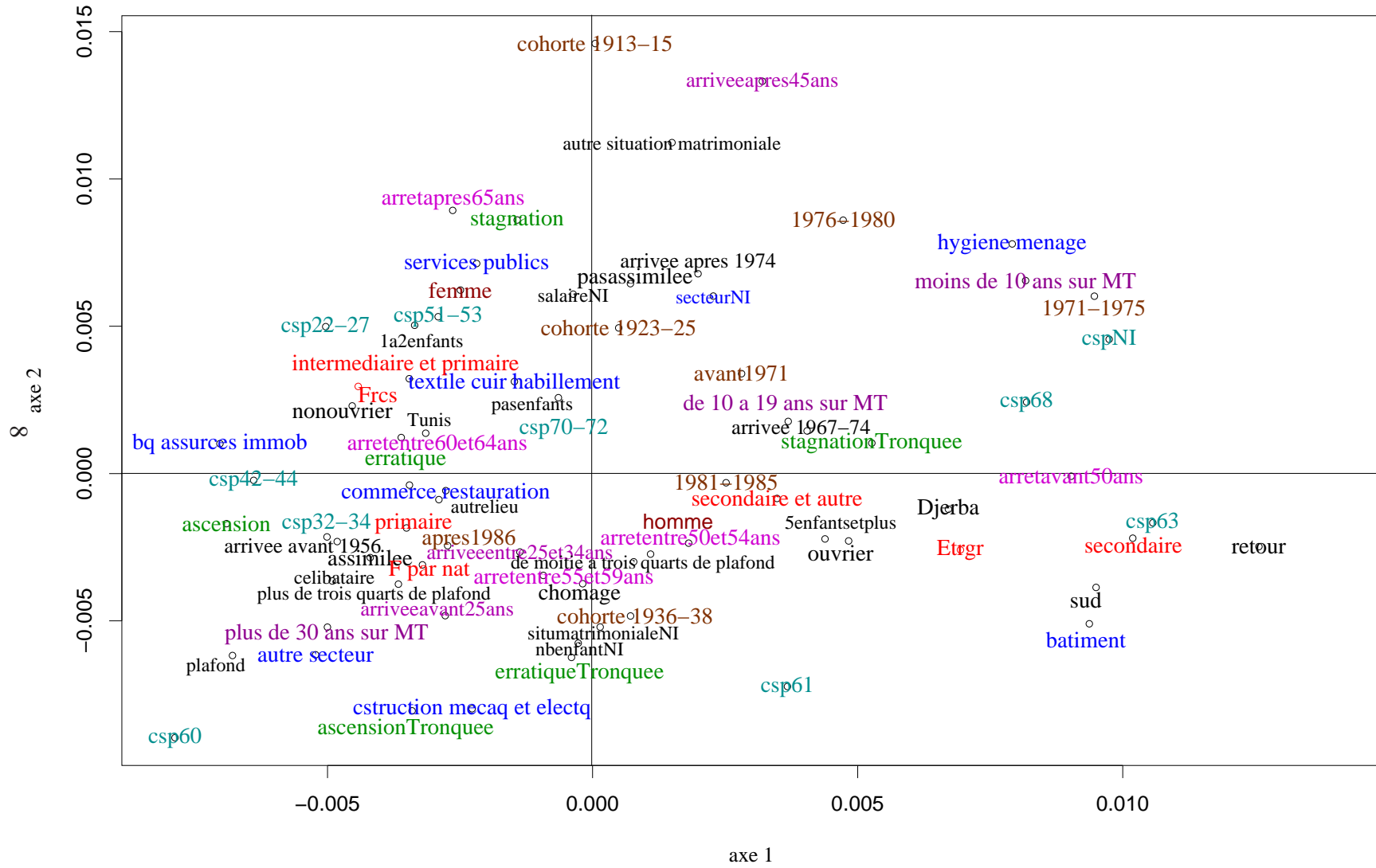
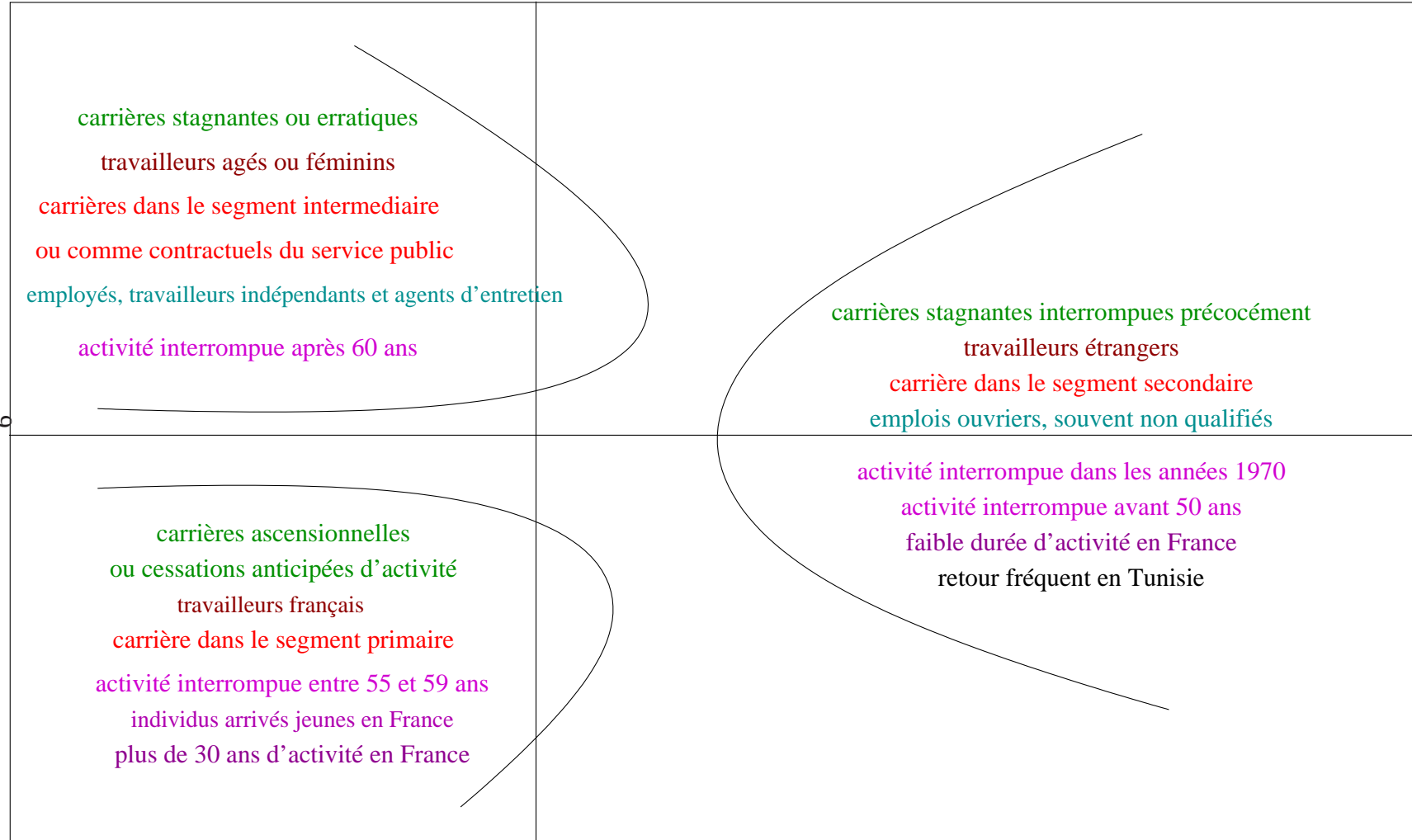


FIG. 2 – Évolutions de carrière des individus de l'échantillon : représentation simplifiée des résultats de l'analyse factorielle



des Tunisiens parmi les chômeurs n'est pas liée, on l'a vu, à un effet pur de la nationalité, mais essentiellement à un effet du type d'emploi occupé.

1 Une résistance inégale au chômage

Sans surprise, l'analyse toutes choses égales par ailleurs montre en effet que le risque de tomber au chômage est plus fort dans les secteurs industriels que dans les services (la probabilité qu'un salarié de la construction mécanique connaisse le chômage est 24 fois plus élevée que celle d'un salarié du secteur des banques et assurances), il est également plus fort pour les ouvriers que pour les cols blancs. Plus souvent cadres et plus souvent employés dans les services – comme la banque et les assurances – les Français de Tunisie échappent de ce fait plus souvent que les Tunisiens au chômage de longue durée.

Ce phénomène est visible si l'on analyse les fins de carrière dans la construction mécanique, secteur d'activité qui a employé un quart des hommes, tunisiens, français ou naturalisés, de l'échantillon. Symbole de la croissance fordiste, l'industrie automobile devient à partir du début des années 1980 l'emblème de la crise des sociétés industrielles¹⁵. L'arrêt brutal des embauches, conjuguée à un mouvement massif de licenciements économiques, conduit à une chute spectaculaire des effectifs de l'automobile. De ce fait, les deux tiers des individus de l'échantillon qui travaillent dans la construction automobile finissent leur carrière au chômage. Dans ce secteur, ceux qui sont le plus touchés par la crise sont très souvent ouvriers : les sept individus, pour la plupart tunisiens (un français), qui sont demeurés ouvriers toute leur carrière finissent tous au chômage. Le déclenchement de la crise renforce ainsi l'importance des promotions internes obtenues en cours de carrière, qui permettent à d'anciens ouvriers devenus cadres d'éviter le licenciement : or, en raison des règles discriminatoires qui régissent la mobilité professionnelle, ces individus sont tous français.

¹⁵Sur la crise de l'industrie automobile à partir des années 1980, voir parmi une littérature abondante, J.-L. Loubet, « L'industrie automobile », in M. Lévy-Leboyer (dir.), *Histoire de la France industrielle*, Larousse, Paris, 1996, p. 434-464; J.-L. Loubet, « PSA Peugeot-Citroën, 1973-1992. Histoire d'un groupe automobile dans les années de crise », *Actes du GERPISA*, n° 10; N. Hatzfeld, *Les gens d'usine. Cinquante ans d'histoire chez Peugeot-Sochaux*, Les Éditions de l'Atelier/Éditions ouvrières, Paris, 2002. Pour une analyse d'ensemble de la crise dans ce secteur, on se reportera à R. Boyer et M. Freyssenet, *Les modèles productifs*, La Découverte, Repères, Paris, 2000.

La crise est donc surtout une crise de l'emploi ouvrier ; en raison de la position particulière des étrangers sur le marché du travail et de leur surreprésentation dans les emplois manuels, ils sont donc plus touchés par le chômage que les nationaux, plus souvent cols blancs. Cependant, tous les cadres ne sont pas épargnés par la crise. En dehors de la construction automobile, les exemples de cadres licenciés en fin de carrière sont en effet nombreux. Même les cadres de banque ne sont pas épargnés par ce phénomène.

Le point commun entre ces cadres et ces ouvriers au chômage est l'âge. L'une des particularités du chômage de masse qui apparaît dans les années 1970 est en effet de toucher de façon privilégiée les travailleurs âgés. Toutes choses égales par ailleurs, un individu âgé de plus de 55 ans a ainsi 3 fois plus de chance d'être au chômage qu'un salarié de 54 ans présentant les mêmes caractéristiques que lui.

Au seuil de la retraite, moins de la moitié des natifs de Tunisie appartenant à la cohorte 1913-1915 est encore en emploi à 64 ans. Dès les années 1970, parmi les salariés qui ont atteint l'âge de 59 ans, un individu sur cinq a quitté le marché du travail. Ce mouvement général de réduction de l'emploi des travailleurs âgés n'est pas propre aux migrants de Tunisie. En 1975, en France, le taux d'activité des 60-64 ans n'est plus que de 54 % et près d'un homme sur cinq est sorti du marché du travail entre 55 et 59 ans¹⁶. Cette observation pose un problème d'interprétation : le chômage des travailleurs âgés résulte-t-il principalement d'un phénomène d'usure naturelle qui conduirait, en période de crise, à l'éviction des travailleurs les plus fragiles et, partant, les moins productifs ? Les cessations anticipées d'activité seraient alors l'expression d'un simple ajustement à la nouvelle conjoncture. Cette interprétation est peu probable dans la mesure où la modification de l'âge légal de la retraite¹⁷ ne fait que modifier le calendrier des cessations d'activité, en reportant le problème en amont. Après la fixation de l'âge légal de la retraite à 60 ans, le seuil de la vieillesse s'abaisse brusquement : le déclin de l'activité commence désormais dès

¹⁶C. Minni et A. Topiol, « Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs », *Économie et Statistique*, n° 368, avril 2004, p. 43-63. Voir également les taux d'emploi, observés par A.-M. Guillemard dans une perspective de comparaison internationale (A.-M. Guillemard, « Emploi, protection sociale et cycle de vie : résultats d'une comparaison internationale des dispositifs de sortie anticipée d'activité », *Sociologie du travail*, 1993, n° 3, p. 257-284).

¹⁷L'abaissement de l'âge légal de la retraite à 60 ans est décidé en 1982 ; il ne prend cependant effet qu'à partir du 1^{er} avril 1983.

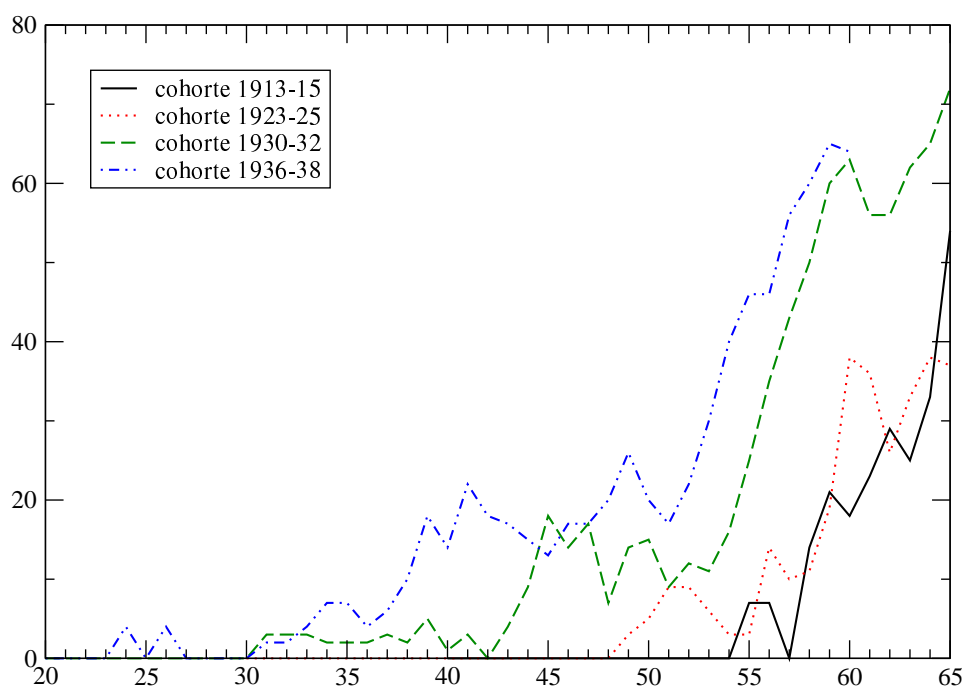


FIG. 3 – Évolution du taux d'inemploi parmi les individus de l'échantillon, par cohorte de naissance et par âge

55 ans (voir fig. 3). À 59 ans, près de 60 % des individus des cohortes nées après 1923 sont déjà sortis de l'emploi : si le seuil de la vieillesse a été abaissé, la proportion de travailleurs âgés sortis du marché du travail dans les années précédents leur retraite est donc restée inchangée. L'âge à partir duquel on devient trop vieux varie donc selon l'âge légal de la retraite ce qui explique que les taux d'emploi s'ordonnent de façon très régulière en fonction de l'âge des salariés (voir fig. 3).

Les sorties du marché du travail sont en effet organisées de façon institutionnelle pour les travailleurs « âgés ». Les cessations anticipées d'activité prennent la forme des préretraites ou du chômage de longue durée¹⁸. Ces dispositifs institutionnels de sortie d'activité¹⁹ sont finan-

¹⁸Les passages par les périodes d'invalidité ou de longue maladie sont moins fréquents mais participent du même phénomène d'éviction des travailleurs âgés.

¹⁹Pour une présentation synthétique de ces dispositifs, voir, outre les articles déjà cités de C. Minni et A. Topiol ainsi que de C. Burrigand et N. Roth, le numéro spécial de *Travail et Emploi*, n° 15, janvier 1983, en particulier l'article de N. Kerschen, « Cessation anticipée d'activité et droit social », p. 63-74 et l'article de X. Gaullier et M. Gognalons-Nicolet, « Crise économique et mutations sociales. Les cessations anticipées d'activité », p. 33-45 ; se reporter également à J.-F. Colin, J.-C. Cros, E. Verdier et D. Welcomme, « Politiques d'emploi : la rupture de 1977.

cés de façon conjointe par le système d'assurance chômage et par l'État, permettant ainsi aux employeurs d'externaliser le coût des baisses d'effectifs. Ces mesures sont en particulier mises à profit par les entreprises du segment primaire, où les forts taux de syndicalisation obligent à concevoir des dispositifs concertés de gestion de la crise. Si les sorties anticipées d'activité ne sont pas liées à une usure naturelle, il semble plutôt qu'il faille rechercher les raisons de la fragilité particulière des plus âgés dans la modification des règles de fonctionnement du marché primaire.

2 Crise et déstabilisation des marchés internes

Depuis les années 1970, la « crise » a entraîné une transformation de la gestion des âges par les entreprises. La fragilité la plus grande se concentre en effet aux âges extrêmes, touchant particulièrement les entrées sur le marché du travail ainsi que les sorties. On peut déceler dans le comportement spécifique des entreprises à l'égard des plus jeunes et des plus vieux les signes d'une modification profonde des règles de fonctionnement jusqu'alors en vigueur sur le segment primaire. La nouvelle gestion des âges par les entreprises traduirait ainsi la déstabilisation des marchés internes, dominants sur le marché primaire français. Telle est en particulier l'hypothèse développée par Jérôme Gautié²⁰. Le développement des marchés internes, caractéristiques du mode de relation salariale des Trente Glorieuses, reposait en effet sur un modèle de « carrière à vie » dans l'entreprise. Les marchés internes privilégient en effet la promotion interne, ou, en d'autres termes, le « capital humain spécifique ». Seule façon de s'assurer de la présence d'une main-d'œuvre suffisamment formée et abondante, la gestion interne de la mobilité professionnelle permet de fidéliser la main-d'œuvre dans l'entreprise. L'importance du salaire à l'ancienneté est un des éléments de cette stratégie de stabilisation de la main-d'œuvre.

Éléments pour une analyse critique des politiques spécifiques d'emploi (1974-1980) », *Travail et Emploi*, octobre 1981, n° 10, p. 9-22.

²⁰Voir J. Gautié, « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue Française d'Économie*, avril 2004, n° 18, p. 33-62 : dans cet article, l'auteur prolonge en grande partie les idées exposées dans « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi, mars 2002, n° 15. Voir aussi F. Alexandre-Bailly, J. Gautié, A.-M. Guillemard et A. Jolivet, *Gestion des âges et rapports intergénérationnels dans les grandes entreprises : études de cas*, Rapport ACI « Travail, Temps, Trajectoires et Transitions », juin 2004. Tous les éléments qui suivent sont empruntés à la réflexion qui est développée dans ces travaux.

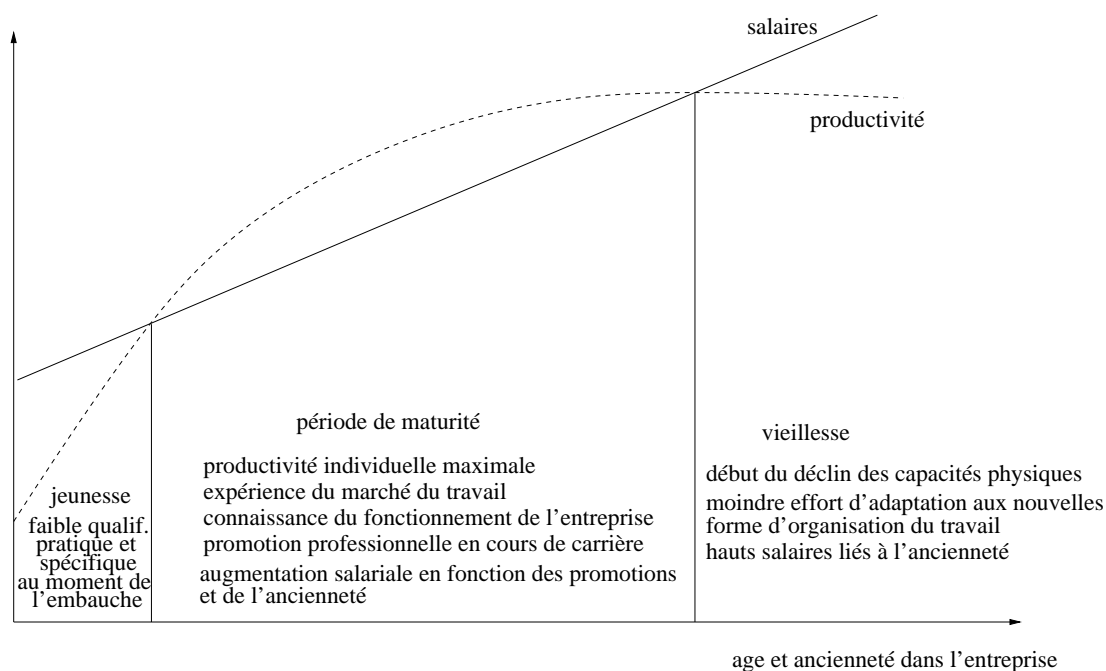


FIG. 4 – Schéma des subventions implicites entre les âges sur le marché interne (J. Gautié, *Revue Française d'Économie*, avril 2004, n° 18)

Les marchés internes reposent ainsi sur un principe de subventions implicites, entre les âges et entre les différents niveaux de qualification (voir fig. 4). Au moment de leur embauche, les plus jeunes n'ont souvent qu'un faible niveau de formation et aucune expérience du travail dans l'entreprise – c'est-à-dire aucun capital humain spécifique à l'entreprise qui les a embauchés²¹ ; dans les premiers temps de leur présence dans l'entreprise, ils n'ont pas encore atteint leur productivité maximale. En raison de l'existence d'un salaire minimum, leurs salaires sont cependant fixés à un niveau supérieur au salaire qui correspondrait à leur productivité réelle. De la même façon, pour les salariés arrivés en fin de carrière, l'usure au travail et le décalage avec les nouvelles normes et comportements du marché du travail tendraient à faire diminuer leur productivité réelle : mais disposant d'une forte ancienneté et ayant souvent gravi les échelons de la hiérarchie interne, les plus âgés disposent de salaires élevés, qui se trouvent également au delà de leur productivité. Ce n'est qu'aux âges intermédiaires que le salarié est au maximum de ses capacités et de sa connais-

²¹En France, ce faible niveau de formation est liée, nous l'avons vu, à la faiblesse du système de formation professionnelle.

sance du fonctionnement spécifique de l'entreprise. Le principe de subventions implicites repose donc sur un transfert des revenus selon les âges ; si les salariés d'âge intermédiaire acceptent un salaire inférieur à leur productivité réelle, c'est parce que le mode de fixation des salaires et les possibilités de promotion interne leur ouvrent des perspectives d'augmentations salariales tout au long de leur carrière. Ces hypothèses offrent un cadre d'analyse fécond pour comprendre la déstabilisation des plus jeunes et des plus âgés sur le marché du travail.

À partir des années 1970, les mutations de l'appareil productif tendent en effet à remettre en cause les deux piliers sur lesquels se fondaient les marchés internes, à savoir la qualification spécifique et les subventions implicites.

Le déclin de la qualification spécifique est tout d'abord lié aux progrès de la scolarisation, qui concourent à un meilleur niveau de formation générale. Le principe des subventions implicites est également déstabilisé par la nouvelle conjoncture économique. La diminution de la production entraîne tout d'abord un blocage des embauches, qui remet en question l'équilibre des âges au sein des marchés primaires. Mais surtout, les entreprises évoluent dans un environnement économique de plus en plus incertain, de plus en plus concurrentiel et de plus en plus dépendant des marchés financiers. L'apparition d'un impératif de production en flux tendus et de réduction maximale des coûts conduit ainsi les entreprises à remettre en question le principe des subventions implicites : par conséquent, les réductions d'effectif affectent en premier toutes les catégories payées au dessus de leur productivité réelle – les plus jeunes et les plus âgés. Cette déstabilisation du capital humain spécifique et des subventions implicites débouche sur une remise en cause du principe de fonctionnement des marchés internes, fondés sur la gestion des carrières à long terme et sur le salaire à l'ancienneté. Les subventions implicites sont dès lors remplacées par des subventions explicites : financées par l'État et le système de protection sociale, celles-ci prennent dès lors la forme de subventions à l'emploi des jeunes et d'une prise en charge des travailleurs âgés par les divers dispositifs de cessations anticipées d'activité.

Il existe un autre facteur de déstabilisation, moins souligné par la théorie économique, l'évolution du turn-over. En période de croissance, la principale préoccupation des employeurs est de

fidéliser la main-d'œuvre, en raison de son comportement instable. Ce fort *turn-over* correspond en partie à une mobilité volontaire des salariés, qui comparent les entreprises en recherchant le meilleur salaire. La forte mobilité de la main-d'œuvre permet aussi aux employeurs de se séparer rapidement des salariés jugés les moins « désirables ». La stratégie de fidélisation ne s'applique donc qu'à un petit noyau de salariés, ceux qui sont jugés suffisamment qualifiés ou suffisamment productifs. Les perspectives de promotions et d'augmentations salariales en cours de carrière sont donc essentiellement destinées au petit noyau de salariés que les employeurs souhaitent conserver. Le schéma de la carrière à vie, avec promotions successives et quasi automatiques, peut donc être défini comme un *horizon d'attente* offert par les marchés internes en période de croissance. Les perspectives d'emploi à vie chez le même employeur ne sont pas destinées à tous les salariés, elles sont par nature sélectives.

On peut donc faire l'hypothèse que les marchés internes fonctionnent d'autant mieux qu'il y a un fort *turn-over* et que l'arrêt du *turn-over*, induit par la crise, contribue à déstabiliser les marchés internes, tout autant que la transformation des marchés du produit. La crise conduit en effet à une rigidification de leurs effectifs non souhaitée par les employeurs. En période de crise, les salariés ont de plus de plus de difficultés à trouver un nouvel emploi et l'espoir de trouver un meilleur salaire est annulé par le risque de tomber au chômage. La crise aboutit par conséquent à une réduction de la mobilité volontaire des salariés. Dès le début des années 1970, les individus de notre échantillon ont ainsi tendance à changer moins souvent d'employeurs. Ainsi, paradoxalement, alors que la crise est assimilée à une période de développement de la flexibilité, on assiste dans le même temps à une diminution du *turn-over*. Les transformations du rapport salarial ont donc un double visage, celui de la flexibilité, pour les nouveaux entrants, et celui de la stabilisation dans l'emploi pour les insiders.

Si les marchés internes semblent donc bien fonctionner tant que la croissance assure une forte mobilité de la main-d'œuvre, dès les premiers signes de récession, ils se retrouvent déstabilisés par la présence d'une masse de salariés qui restent dans l'entreprise. Chaque année, ces salariés sédentarisés gagnent en ancienneté – et donc en salaire ; le salaire augmentant avec l'ancienneté, le coût du licenciement croît de façon proportionnelle au temps passé dans l'entreprise. Cette sédentarisation massive crée un effet de file d'attente, un nombre de plus en plus important de

salariés pouvant aspirer à une promotion interne. Tous ces facteurs incitent par conséquent les marchés internes à revoir leurs règles de mobilité. Ce schéma d'explication peut aussi expliquer les évolutions ultérieures du marché du travail : après 20 ans de déstabilisation des marchés internes, flexibilité accrue s'est imposée, cette tendance à une relance du turn-over peut expliquer la réapparition de marchés internes dans certains secteurs qui connaissent des pénuries de main-d'oeuvre.

Ce schéma d'analyse permet de mieux comprendre la trajectoire de Sadok²², ouvrier d'une usine agro-alimentaire sorti de la production à 55 ans et affecté à un poste de gardien. Le changement de poste de Sadok révèle certes l'usure des années, mais il est aussi lié à une réorganisation de la production dans son entreprise. La déstabilisation de sa carrière coïncide en effet avec une refonte de l'organisation du travail dans son entreprise, qui débute par le rachat de son entreprise par un grand groupe financier. Depuis, le nombre de colis exigés augmente peu à peu. À la faveur du rachat, l'ensemble du dispositif est informatisé : chaque préparateur est désormais muni d'un appareil qui lui indique les colis à charger ainsi que l'ordre de chargement. Cet appareil permet au chef d'équipe de contrôler la préparation des commandes grâce à un système de codes barres et d'intervenir en temps réel si un ouvrier prend du retard sur ses objectifs. « Le chef, il peut vous suivre. Dès qu'il voit qu'il y en a un qui est arrêté depuis plus d'un quart d'heure, il va voir. Il sait très bien combien chacun a fait. Si un gars, il a fait que 600 colis et qu'il s'arrête plus d'un quart d'heure, il y a un problème, il prend un chariot et il va voir tout de suite. Le chef, avec son ordinateur, il surveille tout ; il sort sa feuille tout de suite et il va le voir pour lui dire : – Dépêche toi, tu vas pas réussir à faire tant de colis. Ils sont poussés à faire ça ». Déjà âgé, Sadok a du mal à répondre à ces nouvelles exigences. Pour expliquer son changement de poste, il recourt ainsi initialement à un argument relatif à une forme d'« usure naturelle ». Cependant, au fil de l'entretien, il modifie cette interprétation. Si Sadok ne parvient pas à réaliser l'objectif fixé, c'est surtout parce qu'il estime que cet emploi est un déclassement par rapport à son poste précédent : « avant, j'étais à la réception, j'avais l'ordinateur ; je rentrais les commandes de viande sur l'ordinateur. Quand X nous a racheté, comme ils [n']avaient pas de place à la réception, ils

²²Entretien réalisé le 1^{er} juillet 2005.

[n']avaient que ça [à me proposer], les colis. Pour moi, c'était dur. J'avais plus le même poste de travail. Mais je [ne] suis pas resté longtemps aux colis, parce qu'après, ils m'ont demandé de faire plus, mais moi je dépasse pas les 500 ». l'entretien invite ainsi à relativiser le rôle de l'usure pour mettre l'accent sur les formes de résistance à la nouvelle organisation du travail. Or, dans cette résistance, Sadok sait qu'il a le droit avec lui : « De toute façon, ils [n']ont pas le droit, parce qu'on [n']est pas payé au colis, on est payé à l'heure. Donc si on fait 1 000 colis, tant mieux mais sinon, ils peuvent rien dire ». Il n'est d'ailleurs pas le seul à agir ainsi : « C'est comme pour partir, quand vous prenez votre compte, vous négociez votre salaire. Moi, comme je suis à la porte, j'entends beaucoup de choses. Quand ils savent qu'un gars fait pas assez de colis, ils cherchent à s'en débarrasser. Pour chaque année d'ancienneté, ils payent un mois de salaire. Si le gars, il a une affaire ou une boutique, ils l'aident, ils lui payent une formation. Il faut bien négocier son départ. J'ai un collègue, il a 53 ans, il a obtenu deux ans [de salaire] », le temps d'être pris en charge par les ASSEDIC puis par la retraite. Face aux évolutions de l'organisation du travail, les salariés disposent donc de marges de manœuvres parfois importantes, quoique,

Cependant, dans les années 1980, les marges de manoeuvre dont disposent les salariés apparaissent comme mises en œuvre en ordre dispersé, sur un mode individuel. Elles varient en effet selon l'âge et la situation personnelle du salarié. Elles sont en particulier contraintes par l'introduction de la rémunération individualisée qui tend de plus en plus à se substituer à la rémunération à l'ancienneté, un des fondements des marchés internes. Pour Sadok, moins de colis, c'est aussi moins de prime. Sa négociation avec son employeur est un bras de fer qu'il a intérêt à gagner pour éviter une perte de salaire trop importante. Avec quatre enfants à charge, dont un enfant handicapé, Sadok a tout intérêt à accepter le changement de poste proposé par l'entreprise. De plus, ces possibilités de négociation ne valent que pour les salariés les plus anciens. « Celui qui veut partir, il travaille moins, ou il fait des erreurs. Au bout d'un moment, ils viennent vous voir pour vous proposer autre chose. Mais c'est que les anciens qui font ça ». Cette protection ne vaut que pour ceux qui ne sont ni trop vieux, ni trop jeunes. Pour ceux qui sont trop vieux, c'est-à-dire pour ceux qui ont dépassé 55 ans, la sortie d'activité est presque assurée. Les jeunes n'ont quant à eux qu'une faible possibilité de négociation, peut-être parce qu'ils connaissent moins les

usages, mais surtout parce que la plupart sont intérimaires. Pour mieux assurer le changement d'organisation, « la plupart des gens qu'ils embauchent maintenant, ce sont des intérimaires. En général, ce sont toujours les mêmes qui reviennent, ils travaillent deux ans et au bout de deux ans, on leur dit de se reposer un peu et de revenir après. Celui qui fait pas assez de colis, il revient pas. Des intérimaires, ils exigent 2000 colis par jour ». Si l'on tient compte des primes, des départs négociés et du recours à l'intérim, la nouvelle organisation coûte ainsi très cher à l'entreprise : l'objectif de la réorganisation semble donc être moins la rentabilité à court terme qu'une modification du rapport salarial²³.

Les transformations des marchés primaires conduisent ainsi à la mise en œuvre d'une nouvelle forme de relation salariale, fondée sur un principe d'adaptation – ou de flexibilité – des salariés à un environnement incertain, car redéfini quotidiennement. Elles peuvent donc être qualifiées, selon la définition de J.-J. Silvestre²⁴, de crise structurelle, en ce qu'elles atteignent le cœur même de ses règles de fonctionnement. Or, comme les segments du marché du travail sont interdépendants les uns des autres, la déstabilisation du segment primaire conduit à une transformation des règles sur les autres segments. Tel est en particulier le cas du segment secondaire, beaucoup moins étudié par les économistes.

C Le segment secondaire : mutation profonde ou fin d'un monde ?

Sur le segment secondaire, les manifestations de la crise sont différentes : elles prennent la forme de variations très fortes de l'emploi selon la conjoncture institutionnelle et économique. Ces mutations, apparemment conjoncturelles, témoignent en réalité d'une profonde transformation du mode de relation salariale qui caractérisait le segment secondaire jusqu'aux années 1970.

²³R. Boyer, *La théorie de la régulation. t. I. Les fondamentaux*, La Découverte, Repères, Paris, 2004 et R. Boyer et M. Freyssenet, *Les modèles productifs*, *op. cit.*

²⁴J.-J. Silvestre, « Marché du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité », in B. Gazier, D. Marsden et J.-J. Silvestre, *Repenser l'économie du travail. De l'effet d'entreprise à l'effet sociétal*, Octarès, Toulouse, 1998, p. 147-160.

1 les manifestations de la crise sur le segment secondaire

Sur le segment secondaire, la crise prend la forme d'une réduction drastique des effectifs. 22 % des hommes de notre échantillon travaillaient dans le secondaire au début des années 1970, plus que 10 % à la fin des années 1980. Etant donnée cette baisse d'effectifs, on s'attend donc à ce que les salariés du secondaire soient touchés encore plus massivement que les salariés du primaire par le chômage. Pourtant, l'analyse statistique montre que le risque de connaître une période de chômage est plus fort sur le segment primaire que sur le secondaire. Toutes choses égales par ailleurs, un salarié du primaire a une probabilité d'être au chômage trois fois plus élevée qu'un salarié du secondaire. Le segment primaire semble avoir davantage recours aux licenciements en période de crise, les salariés étant alors pris en charge par le système d'assurances sociales.

Sur le segment secondaire, la forte diminution de l'emploi étranger passe donc par d'autres mécanismes que les licenciements. Les employeurs peuvent en particulier jouer sur le fort mouvement de rotation de la main-d'œuvre : il leur suffit de ne pas réembaucher pour adapter leurs effectifs à la nouvelle conjoncture. Ce mouvement de rotation peut être mis à profit pour remplacer une partie de leurs travailleurs étrangers par des travailleurs nationaux, sans emprunter la voie des licenciements massifs d'étrangers. Telle est en particulier la politique de gestion du personnel mise en œuvre par certains employeurs après les grèves d'OS immigrés du début des années 1970. Dans les années 1980, certaines municipalités ont ainsi privilégié, de façon systématique, l'embauche de travailleurs français dans les emplois d'éboueurs. La nouvelle politique de recrutement mise en œuvre par la Mairie de Paris²⁵ à partir de la fin des années 1970 aboutit ainsi à une remontée significative de la proportion de Français qui représentent, dès 1982, 56,6 % des éboueurs de la ville de Paris, contre seulement 28,2 % en 1975.

Si ces réductions d'effectif ne se traduisent pas par une forte poussée du nombre de chômeurs, c'est en raison d'un sous-enregistrement du chômage sur ce segment. Les carrières des salariés

²⁵Sur ce point, voir le travail de M. Viprey (*Modèles différenciés de mobilisation de la main-d'œuvre étrangère par les firmes*, thèse de doctorat de 3^e cycle, Université Paris 1, 1998), cité dans *Immigration, emploi et chômage. Un état des lieux empirique et théorique*, Les Dossiers du CERC, n° 3, 1999, p. 45) ; ce principe de substitution inversée est également mise en pratique à partir de 1996 par la régie de la communauté urbaine de Lyon (A. Mayère, « Revalorisation qualitative des emplois et substitution de jeunes travailleurs français à des travailleurs immigrés. Le cas d'une entreprise de collecte des ordures », *Travail et Emploi*, n° 17, p. 41-47).

du secondaire, souvent des Tunisiens ou des femmes, présentent ainsi beaucoup de « trous », qui ne correspondent ni à une période d'activité déclarée ni à une période de chômage ou de maladie indemnisée. En effet, en raison de la forte instabilité de la relation salariale sur le segment secondaire, les périodes de cotisation sont moins régulières et les salariés moins bien couverts par l'assurance chômage. Sur ce segment, les périodes d'inemploi ne sont donc pas forcément indemnisées. De plus, lorsque les périodes de chômage sont indemnisées, il ne s'agit pas de la même forme de chômage que dans le segment primaire, c'est-à-dire d'un chômage de longue durée intervenant en fin de carrière, mais de périodes de chômage intercalées entre des périodes d'emploi. Ces manifestations particulières de la crise sur le segment secondaire traduisent une transformation des règles de fonctionnement du segment.

2 Une transformation radicale du mode de relation salariale

Prenons l'exemple du BTP, secteur particulièrement touché par la crise et qui connaît une importante réduction de ses effectifs, en particulier des effectifs étrangers. Les étrangers ont en effet concentré 99 700 des 113 000 pertes d'emploi de ce secteur entre 1973 et 1976. Cette diminution des effectifs est certes liée à une forte sensibilité du secteur à la conjoncture, en particulier à la conjoncture des finances publiques. restrictions budgétaires de l'Etat et des collectivités territoriales sont lourdes de conséquences dans un secteur dont les marchés dépendaient au trois quarts des commandes publiques jusqu'au milieu des années 1970.

Les transformations du segment secondaire sont donc liées à un effet de conjoncture, mais plus encore aux évolutions du cadre institutionnel. En premier lieu, les mobilisations de la fin des années 1960 et du début des années 1970 ont débouché sur un mouvement de reconnaissance conventionnelle des qualifications du gros oeuvre, qui se traduit par une stabilisation de la main-d'œuvre dans ces activités. Comme dans l'automobile, la redéfinition du mode de relation salariale et la crise du travail précède donc le retournement conjoncturel et la crise des débouchés ; plus que de crise, il faut donc parler de changement de régime, d'équilibre, pour emprunter au vocabulaire régulationniste.

L'autre élément déstabilisateur vient des transformations du droit du travail. Celles-ci sont surtout conçues pour le segment primaire, dans la mesure où les situations d'emploi du segment primaire servent de référence pour la définition d'un modèle d'emploi et dans la mesure où le fort taux de syndicalisation qui existe dans ce segment oblige à davantage de négociation. Mais comme le droit du travail s'applique à l'ensemble des salariés liés par un contrat de droit privé, le segment secondaire est concerné par ricochet par ces transformations et obligé de s'adapter. À partir de la fin des années 1960, ces transformations du droit du travail affectent tout d'abord les règles du licenciement²⁶. Elles contribuent à redessiner les règles de fonctionnement du segment secondaire. Dans le bâtiment, la nouvelle législation sur le licenciement rend plus difficile les pratiques de débauchage systématique des ouvriers en fin de chantier et remet en cause les pratiques de gestion du personnel reposant sur une forte rotation de la main-d'œuvre. Le renforcement de la protection de l'emploi par le droit du travail conduit ainsi à une réorganisation du secteur. Auparavant pourvoyeuses d'une multitude d'emplois instables, les grandes entreprises du BTP changent de visage : lorsqu'elles apparaissent à nouveau dans les dossiers de retraite de notre échantillon, les épisodes d'emploi qu'elles proposent sont relativement longs, de l'ordre de plusieurs années. Ils correspondent sans nul doute à des emplois à durée indéterminée qui ont gagné en stabilité. La flexibilité traditionnelle du BTP est ainsi repoussée aux portes de l'entreprise et prend la forme du travail intérimaire ou de la sous-traitance.

La transformation du cadre institutionnel prend également la forme d'une modification des conditions salariales. A partir du milieu des années 1970, on observe une forte réduction des écarts salariaux et à un rattrapage des salaires du segment secondaire, auparavant caractérisé par une forte flexibilité et un faible niveau de salaire. Plusieurs facteurs concourent à cette réduction des inégalités salariales entre segments. La fin des années 1960 voit naître une forte mobilisation syndicale sur le salaire minimum, qui débouche en 1970 sur la transformation du SMIG, salaire de survie largement inférieur aux minima conventionnels des secteurs phares des TG, en SMIC.

²⁶l'indemnisation des licenciements, dont la pratique se généralise dans les années 1960 avant d'être rendue obligatoire, en 1967, pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté. la procédure de licenciement. La loi du 13 juillet 1973 marque les premiers pas d'une réglementation des licenciements individuels ; la loi du 3 janvier 1975 sur les licenciements économiques vient compléter le dispositif.

Alors que pendant les Trente Glorieuses, le SMIG était souvent inférieur aux minima conventionnels et n'avait de ce fait joué aucun rôle dans l'augmentation du pouvoir d'achat, la création du SMIC conduit à net relèvement du salaire minimum.

Mais pour que ces garanties de salaire minimum aient un effet réel sur les salaires ouvriers, encore faut-il que les salariés soient assurés de travailler un nombre d'heures suffisant. Les bas revenus salariaux perçus sur le segment secondaire résultent en effet essentiellement de l'instabilité de la relation salariale, plus encore que d'un faible niveau de salaire horaire. Le relèvement du salaire minimum a ainsi d'autant plus d'effet qu'il s'accompagne d'une politique de stabilisation de la rémunération. Dans la redéfinition de la relation salariale, la mensualisation, imposée en plusieurs étapes²⁷, joue donc un rôle essentiel.

Dans les branches qui étaient restées en marge de la croissance fordiste, c'est-à-dire sur le segment secondaire, cette transformation de la législation sur les salaires oblige à une redéfinition de la relation salariale. Pour les entreprises du segment secondaire, la seule façon de maintenir la flexibilité et l'individualisation de la relation salariale est d'instaurer des contrats particuliers, qui échappent aux nouvelles règles du droit du travail : le développement du temps partiel et du travail intérimaire participe de ce mouvement.

Tous ces facteurs concourent au développement massif de l'intérim. Parmi les natifs de Tunisie, un individu sur cinq fait l'expérience de cette forme d'emploi au cours de sa trajectoire. Rapportés aux seuls salariés du segment secondaire, ce sont en fait 41 % des individus de l'échantillon générationnel qui connaissent une période de travail intérimaire à un moment ou l'autre de leur carrière, contre seulement 9 % pour les salariés des autres segments.

Tel est le cas d'Abdallah Gharbi²⁸, ouvrier du bâtiment, qui présente une carrière typique de salarié du segment secondaire. Arrivé en France en 1960, il est d'abord employé comme manoeuvre puis comme ouvrier qualifié dans le ferrailage, spécialité maghrébine des chantiers

²⁷Le principe de la mensualisation est entériné par l'accord de 1970. La loi du 23 décembre 1972 constitue une première étape dans ce mouvement de garantie salariale : elle instaure une rémunération mensuelle minimale. La stabilisation de la rémunération est parachevée par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation des salaires, qui reprend l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977.

²⁸Dossier CNAV n° 11377184.

de gros oeuvre. Ouvrier du secondaire, il connaît de fréquents changements d'employeurs, de l'ordre de cinq ou six par an. Mais cette trajectoire est modifiée par la crise : à partir de 1974, la carrière d'Abdallah présente un premier trou de deux années. Effet de la crise ou arrêt volontaire ? Son dossier de retraite ne le dit pas, mais à son retour sur le marché du travail, s'il retrouve des emplois d'ouvrier qualifié du secondaire, les entreprises qui l'embauchent sont désormais des entreprises d'intérim. Les entreprises d'intérim ne font ainsi que perpétuer une gestion flexible de la main-d'œuvre, auparavant pratiquée par les entreprises du BTP.

Sous l'effet des mutations du système productif et des modifications du droit du travail, la flexibilité des emplois semble donc liée de moins en moins au type d'entreprise qui emploie le salarié mais plutôt au type de contrat qui relie le salarié à l'entreprise. Le recours au travail intérimaire rejoint ainsi une tendance également observée sur le marché primaire, surtout pour l'embauche des jeunes : alors qu'auparavant, la mobilité était surtout l'apanage du secondaire, et même une marque de différenciation entre les deux segments, les frontières entre les deux segments semblent avoir changé de contours. Le segment secondaire désigne de plus en plus les emplois à durée limitée, qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée, de travail à temps partiel ou de travail intérimaire, davantage que certains types d'entreprises, comme les grandes entreprises du BTP. On assiste par conséquent à une forme de rapprochement entre les entreprises du segment primaire et celles du segment secondaire.

Quelles sont les conséquences de ces transformations des règles sur les trajectoires des salariés du secondaire ? Une alternative à l'intérim est le changement de segment. Dans le bâtiment, ce changement de segment signifie entrer dans une petite entreprise. Toutefois, ces stratégies sont difficiles à mettre en œuvre pour les étrangers, pour des raisons qui restent encore à démêler²⁹. Les changements de segment sont donc rares. Pour une grande partie, les ouvriers tunisiens du secondaire ont donc suivi une autre voie, celle du retour en Tunisie.

²⁹Est-ce en raison de pratiques discriminatoires des employeurs à l'embauche ou raison d'un refus des anciens ouvriers du secondaire craignant un déclassement professionnel ?

3 les retours

Observés sur quatre générations de migrants, les retours des travailleurs étrangers dans leur pays d'origine apparaissent comme un phénomène d'une grande ampleur. En moyenne, un Tunisien sur trois rentre précocement en Tunisie, le taux de retours s'élevant à 50 % à l'échelle du segment secondaire et à 75 % à l'échelle des ouvriers du bâtiment de ce segment. ces ouvriers du secondaire qui font le choix du retour sont en majorité qualifiés et vivent en France avec leur famille. ils sont donc loin de correspondre à l'image qu'on se fait des étrangers qui rentrent au pays en période de crise écoq, celle de l'ouvrier non qualifié devenu inutile économiquement et dont le départ est sans douleur car concernant un individu célibataire, cad venu seul en France et vivant dans des foyers. Cette question invite à s'interroger sur les motivations du départ : s'agit-il de retours forcés ou retours volontaires ?

L'idée d'un retour forcé n'est pas unimaginable. Dans les années trente, la logique de protection du marché national avait conduit aux rapatriements forcés de plusieurs milliers de travailleurs étrangers. Cette idée refait surface dans les années 1970. En 1978, projet de loi Stoléru envisage le retour forcé de plusieurs centaines de milliers d'étrangers, Algériens, Marocains et Tunisiens ainsi que Yougoslaves. La tentation du retour forcé fondé sur des critères ethniques n'est donc pas absente en période de crise, mais les années 1970 ne sont pas les années 1930 et le projet de loi Stoléru suscite un tollé, à gauche comme à droite³⁰. Si l'éventualité des retours forcés est écartée après le rejet le projet de loi Stoléru en 1978, l'organisation des départs d'étrangers n'en reste pas moins un des principaux volets des politiques d'immigration. Elle prend la forme d'aides incitatives au retour³¹. Enfin, dans ce mouvement de retour, on ne peut exclure le rôle joué par le durcissement des conditions de séjour et de travail en France. Comme dans les années trente, l'aggravation de la crise économique à partir de 1974 conduit les pouvoirs publics à conditionner de plus en plus étroitement le droit au séjour des étrangers à un impératif de protection du marché national du travail. Les chômeurs se voient ainsi menacés d'un non renouvellement de leur carte de séjour.

³⁰P. Weil, *La France et ses étrangers. L'aventure d'une politique de l'immigration de 1938 à nos jours*, Calmann-Lévy, Paris, 1991, chap. IV, « Les lois du retour ».

³¹La première aide au retour est mise en place en 1977, puis étendue aux non chômeurs par Stoléru. Dans les années 1980, les dispositifs de retour sont maintenus, et désormais financés en partie par l'Etat et par les employeurs.

Pour autant, l'ampleur des retours observés chez les Tunisiens de notre échantillon est difficile à expliquer. Si ces hommes ont quitté la France à un moment où la situation du marché du travail s'est considérablement dégradée par rapport à la période où la plupart d'entre eux sont arrivés dans ce pays, on ne peut pour autant en conclure avec certitude que la crise est la cause de leur départ. Certes, la moitié d'entre eux ont connu une période de chômage ou de maladie avant de rentrer en Tunisie, mais cette situation n'a rien d'exceptionnel à partir des années 1970 et d'autres individus, pourtant dans une situation comparable, ont fait le choix inverse. La chronologie des départs incite aussi à y voir un effet de la crise : sans la crise, les incitations au départ n'auraient pas vu le jour et rien ne dit que sans ces incitations, les taux de retour auraient été aussi forts. Mais les mesures d'aide au retour peuvent très bien constituer une opportunité saisie par des individus qui seraient de toute façon repartis.

De nombreux éléments manquent encore pour établir de façon rigoureuse le lien entre crise et retour et pour prouver que les étrangers ont été volontairement l'objet de mesures de mise à l'écart du marché du travail. Quoiqu'il existe de fortes présomptions sur l'existence de telles mesures – en particulier les déclarations et projets de certains responsables politiques et membres de l'administration ou les pratiques observées dans certaines entreprises – l'analyse du traitement réservé aux étrangers pendant la crise suppose d'imaginer d'autres dispositifs d'enquête. Toutefois, que ces départs aient résulté d'une volonté d'éviction systématique des étrangers en période de crise ou qu'ils soient liés à un mouvement naturel de va-et-vient des migrants, ce phénomène a de fait entraîné le départ d'une forte proportion de travailleurs étrangers qui ont ainsi disparu du marché du travail – en particulier sur le segment secondaire. On comprend mieux dès lors pourquoi aucun effet lié à la nationalité ne ressort de l'analyse du chômage, alors que les diminutions d'effectifs enregistrées pendant les années 1970 ont particulièrement touché les étrangers. Si, toutes choses égales par ailleurs, les Tunisiens ne sont pas plus touchés par le chômage que les Français de Tunisie, c'est moins en raison d'une réaction similaire à la crise qu'en raison du départ d'une forte proportion de Tunisiens, en particulier du départ des ouvriers des segments les plus touchés par la crise. Quel aurait été leur profil de carrière s'ils n'étaient pas repartis en Tunisie ? Leur probabilité d'être au chômage aurait-elle été plus forte que celle des Français ? Telle est justement la question à laquelle leur retour en Tunisie interdit de répondre.