

## Les professions comme marchés du travail fermés The Professions as Closed Labor Markets

Catherine PARADEISE

Volume 20, numéro 2, automne 1988

La sociologie des professions

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/001543ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/001543ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (imprimé)

1492-1375 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

PARADEISE, C. (1988). Les professions comme marchés du travail fermés. *Sociologie et sociétés*, 20(2), 9–21. <https://doi.org/10.7202/001543ar>

Résumé de l'article

Partant du constat que les faits de protection des marchés du travail débordent largement le domaine des professions à statut, l'auteure propose de tirer toutes les conséquences qui résultent selon elle du passage d'une sociologie des professions à une sociologie de la professionnalisation. Elle invite ainsi à rassembler dans une même classe d'objets - "les marchés du travail fermés" - tous les faits d'organisation sociale des marchés du travail issus d'efforts de professionnalisation, c'est-à-dire de stabilisation institutionnelle du rapport de travail. Dans cette perspective, les professions apparaissent comme une espèce d'un genre qui rassemble également les marchés internes de firmes ou les métiers organisés transversalement aux entreprises, et répondent fondamentalement aux mêmes conditions de production et de reproduction.

## Les professions comme marchés du travail fermés\*



CATHERINE PARADEISE

---

En instaurant la liberté du travail au tournant du 19<sup>e</sup> siècle<sup>1</sup>, les pays saisis par la révolution libérale inauguraient un nouveau régime juridique qui livrait la mobilisation du travail aux «forces naturelles du marché» de concurrence théorisée par l'économie politique. Libérant l'allocation de la main-d'œuvre de toute contrainte sociale, le droit tentait de construire un marché du travail régi par le seul baromètre du prix des produits (biens ou prestations) et/ou des salaires nés de la rencontre des libertés formelles d'offres et de demandeurs indépendants et rationnels: entrepreneurs autonomes dans leurs décisions de production et de recrutement de la main-d'œuvre; clientèles comparant les prix et les utilités des divers biens ou services offerts; travailleurs acceptant ou non de vendre leur force de travail pour une rémunération donnée, sans qu'un corps intermédiaire, une corporation, ou plus généralement une coalition d'intérêts, s'interpose dans la relation salariale ou marchande. Entrepreneurs et travailleurs indépendants ou salariés, membres des «arts mécaniques» ou des «arts libéraux»<sup>2</sup>, étaient en droit uniformément exposés à la même sanction du marché.

En fait, l'abandon des travailleurs à ces forces extrasociales ne fut jamais total: les artisans ou les salariés anciennement solidarisés par les métiers — relayés plus tardivement par des syndicats de travailleurs à vocation universaliste —, mais aussi les firmes et l'État, s'employèrent à restreindre la mobilité de la force de travail, de façon occulte, réglementaire, conventionnelle ou légale, au niveau de l'entreprise, du secteur, ou de la société tout entière<sup>3</sup>.

---

\* Version modifiée d'une communication à la journée du GRECO : Relations professionnelles, conflits et négociations CNAM 20 mars 1986.

1. POLANYI, K., *la Grande transformation*, Paris, Gallimard, 1983, 419 p.; WALLERSTEIN, I., *le Capitalisme historique*, Paris, La découverte, 1985, 120 p.

2. SEWELL, W. H., *Gens de métier et révolution*, Paris, Aubier-Montaigne, 1983, 423 p.

3. Au niveau de la société tout entière, par le droit social, voir par exemple CAMERLYNCK, G. H., LYON-CAEN, G., *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 1982, 1072 p.; au niveau de l'entreprise, par l'organisation des marchés internes de firme, voir par exemple POLLARD, S., *The Genesis of Modern Management*, Harmondsworth, Penguin Books, 1965; au niveau d'un secteur, par la définition de métiers ou professions «protégés», voir par exemple RIBEILL, G., *les Cheminots*, La découverte, 1984, 127 p.; concernant une profession libérale, voir par exemple LÉONARD, J., *la Médecine entre les savoirs et les pouvoirs*, Paris, Aubier-Montaigne, 1981, 383 p., et ARLIAUD, M., *les Médecins*, collection Repères, n° 59, Paris, La Découverte, 126 p.

Né des luttes salariales ou des efforts d'organisation des «professions libérales», ce mouvement — qui constitue une ligne de force de l'histoire sociale des 19<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> siècles — fut aussi le produit des inventions managériales des entrepreneurs confrontés à la difficulté de stabiliser une main-d'œuvre rare et qualifiée<sup>4</sup>. Il prit encore sa source dans le développement de la rationalisation bureaucratique de l'État, ou dans la résurgence de sa vocation économique ou sociale<sup>5</sup>. S'organisèrent ou se réorganisèrent ainsi des marchés du travail protégés, qui pouvaient être propres à des firmes («marchés internes»), ou à des secteurs d'activité entiers (dans certains métiers des «arts mécaniques», dans les professions libérales, dans la fonction publique).

La tendance à la monopolisation de segments de marchés du travail, qu'elle soit légale, contractuelle ou simplement factuelle, est donc une donnée permanente et centrale des sociétés occidentales contemporaines, que soulignait déjà Max Weber quand il évoquait la fragilité des formes d'organisation des sociétés démocratiques<sup>6</sup>. L'hégémonie idéologique de l'économie classique a cependant fortement contribué à occulter la signification de ces phénomènes d'appropriation des marchés du travail<sup>7</sup>. Le paradigme libéral organise en effet un modèle théorique qui, en économie comme en sociologie, conduit à traiter les faits d'organisation des marchés du travail, soit comme des exceptions — qu'il faut alors justifier par leurs fonctions macro-économiques ou macro-sociales — ou comme des rigidités anormales — qu'il faut alors déplorer et tenter de résorber.

Tel nous semble être, concernant l'analyse des professions, le fondement implicite de la sociologie de tradition parsonnienne<sup>8</sup>. Au cours des vingt dernières années, l'analyse des professions s'est considérablement renouvelée en s'intéressant aux processus de professionnalisation<sup>9</sup>. Cette approche, qui a permis de mettre en évidence les impasses empiriques et théoriques du paradigme libéral<sup>10</sup>, conduit à s'interroger sur la validité du découpage qui autonomise une sociologie des professions par rapport à une étude plus générale des marchés du travail, et singulièrement des marchés du travail fermés\*\*.

4. ROSE, M., *Industrial Behaviour: Theoretical Development since Taylor*, Harmondsworth, Penguin Books, 1975, 304 p.; DRÜCKER, P. F., *The Practice of Management*, Londres, Heineman, 1955.

5. THUILLIER, G., *Bureaucratie et bureaucrates dans la France du XIX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Droz, 1980; LEGENDRE, P., *l'Administration du XVIII<sup>e</sup> siècle à nos jours*, Paris, PUF, 1969, 344 p.; LAUFER, R., PARADEISE, C., *le Prince bureaucrate*, ch. 3, Paris, Flammarion, 1982, 353 p.

6. WEBER, M., *Économie et société*, livre 1, chap. 2, Paris, Plon, 1971, 643 p.

7. ROLLE, P., TRIPIER, P., «Valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail», in *la Division du travail*, Paris, Galilée, 1978, pp. 125-35; PARADEISE, C., «Des savoirs aux compétences; qualification et régulation des marchés du travail», *Sociologie du travail*, n° 1, 1987, pp. 35-45.

8. PARSONS, T., «The Professions and Social Structure», in Parson, T., *Essays in Sociological Theory*, Glencoe, Free Press, 1939, pp. 34-39.

9. HUGHES, E. C., «The Study of Occupations», in Hughes, E. C., *The Sociological Eye: Selected Papers*, Chicago, Aldine, 1971; BUCHER, R., STRAUSS, A., «Professions in Process», *American Journal of Sociology*, janvier 1961, 66, n° 4, pp. 325-334; BECKER, H. S., «The Nature of a Profession», in *Education for the Professions*, Chicago, Chicago University Press, 1962; JOHNSON, T. J., *Professions and Power*, Londres, Macmillan, 1972, 96 p.; DUNKERLEY, D., *Occupations and Society*, Londres, Routledge and Kegan Paul, 1975, 87 p.; SARFATTI-LARSON, M., *The Rise of Professionalism*, Berkeley, University of California Press, 1977, 309 p.

10. Au moment où un mouvement parallèle prend forme en économie avec le développement des points de vue radicaux et institutionnalistes sur le marché du travail, et en particulier avec les théories du dualisme et de la segmentation, ou encore en France, avec «l'école de la régulation»; voir par exemple LOVERIDGE, R., MOK, A. L., *Theories of Labor Market Segmentation*, La Hague/ Londres/ Boston, Martinus Nijhoff, 1979, 257 p.; AGLIETTA, M., *Régulation et crise du capitalisme*, Paris, Calmann-Levy, 1976, 256 p.

\*\* La littérature anglo-saxonne utilise généralement deux termes pour désigner ces marchés: *profession*, pour les professions libérales, *marché interne* pour les marchés fermés de firmes. C'est la raison pour laquelle nous préférons le terme de «marché fermé». Ce terme s'inscrit dans la terminologie weberienne: il désigne toutes les configurations de marchés appropriés, bien que les uns se caractérisent par des liens directs au marché des produits (biens et services), et les autres par des liens médiats. En outre, nous connaissons aussi en France les configurations de *corps* et *corporations*, ou de marché fermé de secteur, qui, du fait de la nature différente du rôle de l'État et de la forme des relations industrielles dans les deux pays, n'ont pas été théorisées aux États-Unis, alors qu'elles relèvent une fois encore à notre sens du même modèle fondamental.

## DE PARSONS À HUGHES

En suggérant de considérer les professions comme des occupations qui ont réussi, Hughes soulignait la nécessité d'y appliquer un nouveau paradigme, qui distinguerait clairement les fondements de l'organisation professionnelle de ses modes de légitimation. En opposition avec l'approche structuro-fonctionnaliste, il refusait donc de prendre au pied de la lettre l'argumentation fondant le statut professionnel. Analysé dans la perspective de Hughes, l'idéal-type parsonien des professions prenait l'allure d'une construction *ad hoc*, participant du travail de légitimation des professionnels en y apportant l'aval d'une science qui prétendait justifier un statut dérogatoire au droit commun par des principes généraux relatifs au bien commun de la société. La liste des critères constitutifs de l'idéal-type structuro-fonctionnaliste se confondait en effet en substance avec celle des juges chargés — aux États-Unis — d'authentifier la prétention d'une occupation au statut professionnel<sup>11</sup>: compétence techniquement et scientifiquement fondée, reposant sur une formation longue, mise en œuvre dans une activité à plein temps; contrôle des professionnels par leurs pairs au sein d'une communauté réelle, apte à garantir l'acquisition et l'usage d'un savoir ésotérique respectant des règles éthiques dans un esprit de service; statut social élevé justifié par le niveau de compétence et l'importance sociale des prestations fournies<sup>12</sup>. Ainsi conçue, l'analyse sociologique se limitait à entériner les critères de reconnaissance des professionnels socialement et juridiquement admis, sans se donner les moyens de saisir les fondements sociaux de l'existence du fait professionnel. Par suite, elle se condamnait à ressasser dans un inépuisable débat typologique<sup>13</sup> les vraies valeurs professionnelles contre les prétentions excessives de telle ou telle occupation. La sociologie des professions ne pouvait sortir de cette impasse qu'en interrogeant ses postulats implicites.

Telle fut, dans les années 1970-80, la tâche de ceux qui entreprirent d'approfondir la faille ouverte par Hughes, en partant d'un constat empirique — les professions sont définies par un statut juridique dérogatoire au droit commun — et d'une hypothèse — le statut professionnel est convoité parce qu'il construit et légitime des privilèges spécifiques. C'était transformer en *objets d'analyse* les traits idéal-typiques que le modèle de Parsons saisissait comme des *données*. Changement de point de vue qui invitait à rapporter le discours des professionnels agréé par les juges à ses conditions de production et de succès, et donc aux caractéristiques et aux enjeux de ses énonciateurs plutôt qu'à quelque nécessité intrinsèque à l'ordre macro-social. Pour comprendre la signification sociale du phénomène, il fallait alors explorer les opérations qui d'une part, permettent à une occupation de se revendiquer comme profession, et qui d'autre part, conduisent les juges à se rendre à ses raisons, en acceptant d'authentifier les traits sous lesquels elle se donne à voir.

Deux conséquences méthodologiques essentielles en résultaient. En premier lieu, l'étude des professions par leurs fonctions macro-sociales était disqualifiée. L'analyse devait délaisser la perspective statique qui consiste d'abord à découper le réel autour des professions authentifiées par les attributs et les fonctions qu'elles sont parvenues à *faire valoir*, pour ensuite mesurer les écarts qui les séparent des occupations qui n'ont pas tenté cette entreprise ou y ont échoué. Car ce qui les distingue ne prend sens que dans une *analyse dynamique, qui rapporte l'obtention du statut aux faits concrets de professionnalisation*, comprenant l'ensemble des processus par lesquels une occupation parvient à échapper aux principes qui définissent l'ordre légitime dans une société libérale: la relation marchande sur le terrain économique; la relation électorale sur le terrain politique<sup>14</sup>.

En second lieu, le discours sur la profession ne devait plus être accepté comme un récit de nature, mais devait être analysé comme une *argumentation devenue croyance partagée* par les publics internes et externes de l'occupation, dans le mouvement d'organisation matérielle

11. Cf. Sarfatti-Larson, *op. cit.*

12. On trouvera une bonne synthèse dans CHAPOULIE, J. M., «Sur l'analyse des groupes professionnels», *Revue française de sociologie*, XIV, 1973, pp. 86-114.

13. En particulier WILENSKY, H., «The Professionalization of Everyone?», *American Journal of Sociology*, 70 (2), septembre 1964, pp. 142-146.

14. GODBOUT, J., *la Participation contre la démocratie*, Montréal, Éditions Saint-Martin, 1983, 187 p.

et symbolique lié à la conquête et à la pérennisation du statut. La centralité de ce discours ne tenait donc plus à son caractère énonciatif, mais à son caractère performatif: sa valeur était tout entière contenue dans son pouvoir d'organisation et de légitimation du statut.

L'objet de la sociologie des professions ne consiste plus alors à départager le bon grain de l'ivraie, mais à cerner les enjeux du statut, et les jeux sociaux qui permettent aux postulants (ou aux élus), en interaction avec un ensemble de partenaires, de le conquérir ou de le protéger. Dans cette perspective, jeux d'organisation et jeux de discours sont analysés comme deux registres interdépendants d'un travail social de construction et de stabilisation des interactions qui aident une occupation à conquérir et pérenniser un statut<sup>15</sup>.

Les traits des professions dont le modèle parsonzien faisait des conséquences nécessaires des fonctions macro-sociales reconnues aux professionnels, sont désormais déduits des enjeux, des ressources et des contraintes des jeux d'interaction où s'expriment les membres d'une coalition professionnelle<sup>16</sup>. Chacun de ces traits est susceptible de caractériser une profession tout à la fois comme produit et comme condition du travail de production et de reproduction de la profession, *au même titre que d'autres ressources et contraintes d'action* autour d'un enjeu central: *la monopolisation d'un segment de marché du travail* visant à maîtriser l'incertitude de la relation salariale ou marchande<sup>17</sup>.

#### DE LA SOCIOLOGIE DES PROFESSIONS À LA SOCIOLOGIE DE LA PROFESSIONNALISATION DES MARCHÉS DU TRAVAIL

Sous ce rapport, les professions que décrit statiquement l'idéal-type structuro-fonctionnaliste accentuent particulièrement certains traits des métiers organisés — leur autonomie par exemple. Mais seulement à la manière d'une espèce d'un genre plus général. C'est ce que nous paraît révéler — dans la ligne des travaux de Hughes et de ses disciples — l'analyse dynamique de la professionnalisation, comme processus d'organisation sociale des marchés du travail les plus divers. Dès lors c'est à l'élaboration des articulations conceptuelles utiles à une théorie unifiée de la professionnalisation qu'il faut s'attacher si l'on veut tirer tout le parti inscrit dans la démarche de l'école de Chicago. En tout premier lieu, cela exige de reconsidérer les découpages du sens commun entérinés par la sociologie parsonnienne, en replaçant l'espèce profession dans le genre que nous proposons de nommer «marché du travail fermé».

Cette approche possède au moins la vertu de désacraliser nombre d'oppositions qui, à mesure qu'elles se brouillent dans les faits, ouvrent d'insondables abîmes à la perspective structuro-fonctionnaliste. Ainsi de l'opposition entre «professions libérales» et «marchés fermés salariés» et des difficultés qu'elle engendre pour appréhender les rapports entre fait professionnel et fait organisationnel. De même de l'opposition inscrite dans le droit américain entre les processus de fermeture nés de l'organisation professionnelle et tirant argument de l'intérêt collectif, et les modes de clôture ancrés dans l'organisation syndicale et tirant argument d'intérêts particuliers coalisés — opposition dont l'analyse historique des faits de mobilisation révèle le caractère largement factice. De même enfin de l'opposition entre une division horizontale du travail entre «égaux» — plutôt typique des professions libérales — et une division verticale du travail entre subordonnés — plutôt caractéristique des marchés fermés salariaux — largement mise en cause par la salarisation et la hiérarchisation des professions libérales. Récuser la pertinence de ces oppositions, c'est refuser le formalisme juridique des découpages qu'elles produisent ou valident, et faire un premier pas vers l'unification théorique de l'étude de la professionnalisation, comme processus visant à la production de marchés du travail fermés.

15. Sur les jeux d'argumentation, voir PERELMAN, Ch., OLBRECHTS-TYTECA, L., *Traité de l'argumentation; la nouvelle rhétorique*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 1970, 734 p.

16. PARADEISE, C., «Rhétorique professionnelle et expertise», *Sociologie du travail*, 1985, n° 1, pp. 17-31.

17. MONTAGNA, P. D., *Occupations and Society: Towards a Theory of the Labor Market*, New York, John Wiley, 1977.

## LES MARCHÉS DU TRAVAIL FERMÉS: POUR UNE APPROCHE DYNAMIQUE

Tous les segments de marché qu'on propose de désigner du terme générique de «marchés fermés» possèdent un trait commun, qui fonde et justifie leur clôture: ils définissent, construisent, entretiennent la *qualification*\*\*\* d'une main-d'œuvre pour une tâche déterminée<sup>18</sup>. La clôture du marché se manifeste par la restriction de l'accès aux postes de travail, qui filtre les candidats en fonction des *qualités considérées comme nécessaires* à l'activité professionnelle (titre, ancienneté, nationalité, etc). La création d'un monopole de marché du travail est subordonnée à la reconnaissance sociale d'une compétence spécifique, comme valeur d'usage attachée à des savoirs et savoir-faire incorporés par certains travailleurs jugés non substituables à un moment et dans un univers de production donnés (firme, branche, nation). La rareté de la compétence ainsi définie engendre et justifie, dans des conditions d'équilibre, les avantages matériels et symboliques liés à la monopolisation du segment de marché, dont bénéficie cette main-d'œuvre.

Les monopoles de marché du travail sont donc construits par l'action et l'interaction de diverses classes d'acteurs: les travailleurs, s'ils parviennent à imposer leurs propres normes de recrutement et de promotion; les employeurs, s'ils ressentent la nécessité de s'assurer les services d'une main-d'œuvre rare et non-substituable dans un état de la formation et de la division du travail; l'État (ou les intérêts dont il est l'expression), s'il veut garantir la société — au nom d'une définition sociale de l'«intérêt général» — contre les dangers auxquels pourrait l'exposer une relation salariale ou marchande incontrôlée.

Cette construction suppose le consentement ou la contrainte des diverses parties intéressées à la relation de travail. Elle se traduit dans des *conventions*<sup>19</sup> qui définissent les termes de la relation salariale et marchande: le *contrat* lie employeurs et travailleurs autour de normes de formation, de recrutement, de promotion; la *coutume* associe la fiabilité d'un bien ou d'une prestation pour une clientèle à certaines caractéristiques de ses producteurs; la *loi* institue la relation de travail. La clôture est donc le résultat d'une transaction implicite ou explicite, à l'initiative des travailleurs, des employeurs, de l'État — voire des clients — mais dont les effets dépendent de la nature des interactions entre certains ou la totalité de ces partenaires.

Imposée par les travailleurs ou anticipée par les employeurs et/ou l'État, cette transaction prend toujours sa source dans la croyance que les premiers sont menaçants parce qu'ils peuvent entraver la production ou porter atteinte à la qualité d'un bien ou d'un service. Elle vise à prémunir l'employeur et/ou le client contre le risque que les travailleurs donnent collectivement de la voix ou fassent individuellement défection<sup>20</sup>. Premier danger: la naissance de revendications violentes ou larvées — grève ou freinage de la part des travailleurs, mouvements sociaux de clientèles ou d'usagers — désorganisatrices de la production, préjudiciables à l'ordre social, source de coûts entrepreneuriaux ou sociaux inattendus. Second risque: le rendement insuffisant d'investissements en capital de savoirs et de savoir-faire incorporé dans les personnes par la formation ou l'expérience, dont l'accumulation et l'amortissement — pour une entreprise, un secteur ou la collectivité nationale — exigent leur fidélité au métier.

À ces risques, deux réponses sont possibles: la première consiste à interdire la prise de parole et/ou à contraindre à la fidélité. C'est l'un des procédés utilisés par le paternalisme autoritaire de la fin du 19<sup>e</sup> siècle<sup>21</sup>. Dans les sociétés où s'accroît la mobilité géographique

---

\*\*\* Soulignons, afin d'éviter tout malentendu, que la qualification ne désigne pas ici la «qualité intrinsèque» de la main-d'œuvre qu'y reconnaît généralement le sens commun, mais le produit d'un accord stabilisé, portant sur la relation entre les potentialités *reconnues* à la force de travail et les tâches qui lui sont attribuées. La reconnaissance de cette relation découlant elle-même d'une façon ou d'une autre, d'un rapport de force entre les parties prenantes à cette construction.

18. PARADEISE, C., «Faut-il repenser le concept de qualification?», *Pour*, 1988, n° 112, pp. 43-52; PARADEISE, C., *la Vie des marchés du travail fermés*, thèse pour le doctorat d'État en lettres et sciences humaines, Paris, Université de Paris IV, 1985, 996 p.

19. THÉVENOT, L., «Pour une analyse des différentes espèces de conventions et de leurs économies respectives», introduction à *Conventions économiques*, cahiers du centre d'études de l'emploi, Paris, PUF, 1985.

20. HIRSCHMAN, A. O., *Face au déclin des entreprises et des organisations*, Paris, Éditions ouvrières, 1972, 141 p.

21. HATZFELD, H., *Du Paupérisme à la sécurité sociale: 1850-1940*, Paris, Armand Colin, 1971, 344 p.

et sociale, la coercition locale rencontre cependant vite ses limites. Les inventeurs du «paternalisme économique» le comprennent, qui mettent au point une réponse managériale à la menace salariale. Très généralement, les grandes organisations de production chercheront dès la fin du 19<sup>e</sup> siècle, en inventant les techniques de gestion de personnel constitutives des «marchés internes de firmes», à rémunérer la fidélité plutôt qu'à punir la défection, à construire l'intérêt collectif au statu quo et l'intérêt individuel à la stabilité<sup>22</sup>.

Sensible dans les firmes dont la production s'appuie sur des compétences rares, cette double préoccupation de fidélité et de fiabilité l'est aussi dans l'administration publique et les professions libérales. Le statut de la fonction publique, qui date en France du début du XX<sup>e</sup> siècle, vise ainsi, en rationalisant la gestion bureaucratique des hommes, à réduire l'impact de sollicitations étrangères au Bien public que la précarité d'emploi pourrait encourager<sup>23</sup>. Dans le même esprit, les statuts des professions libérales sont très généralement concédés au nom de la protection des clientèles contre le risque de mauvais usage des «funestes secrets» que détiennent les professionnels<sup>24</sup>.

Née de l'initiative des travailleurs, des firmes ou de l'État, la clôture des marchés du travail attache un ensemble de travailleurs, porteurs de compétences non substituables à un ensemble de postes de travail, grâce aux rétributions et sanctions qu'elle organise et qu'elle gère. À l'encontre de la norme de fonctionnement des marchés libéraux, elle organise l'appropriation mutuelle<sup>25</sup> des travailleurs et des usagers de la force de travail: appropriation des droits d'entrée par les travailleurs et monopolisation des bénéfices qui en résultent; appropriation de l'usage de la force de travail spécifique par les institutions — entreprise(s) et/ou agences étatiques — qui garantissent la clôture. Elle solidarise les destins des vendeurs et des acheteurs de la force de travail, créant un coût de séparation élevé pour chaque partenaire et réduisant la mobilité des ressources humaines. Elle tend ainsi à rigidifier la définition de la relation salariale ou marchande autour de la définition instituée par les conventions de fermeture du marché.

*L'intérêt de cet échange institutionnalisé ne peut donc s'évaluer dans la seule instantanéité.* Il permet aux travailleurs salariés ou indépendants d'échapper à «l'armée de réserve du travail», mais les avantages de cette protection sont très variables selon les conjonctures. Il alimente les usagers de la force de travail en compétences définies comme utiles et rares dans une division du travail et une conjoncture données, mais peut entraver les ajustements jugés possibles et souhaitables par l'un ou l'autre des protagonistes, au vu des modifications de leur environnement interne ou externe. La naissance et la survie d'un marché fermé dépendent donc de sa capacité à résoudre d'une manière suffisamment adéquate — au vu des critères de satisfaction de chacun des acteurs dont il organise l'interaction — les problèmes de production de biens ou services et de rémunération (des produits et du travail) dans un environnement changeant. Ces critères, d'une façon ou d'une autre, à un niveau ou à un autre, mettent en relation le coût d'entretien de la main-d'œuvre et la qualité de ses prestations avec les caractéristiques du marché des produits.

#### CONDITIONS DE PRODUCTION DU MARCHÉ FERMÉ: LES TRAVAILLEURS

Les travailleurs sont au cœur du problème de la clôture des marchés du travail, même s'ils n'en sont pas toujours les initiateurs: en effet, celle-ci tend à répondre à la menace explicite ou latente qu'ils exercent sur leurs publics externes lorsqu'ils peuvent faire planer une incertitude sur le bon déroulement du processus de production. Soit que leur capacité de coalition et de mobilisation paraisse induire un risque coûteux pour l'entreprise, le secteur,

22. Par exemple BERGER, S., PIORE, M., *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1980, 159 p.

23. CHEVALLIER, J., LOSCHAK, D., *Science administrative*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1978, 2 volumes, 1273 p.

24. LEONARD, J., *op. cit.*

25. WEBER, M., *op. cit.*

ou la société tout entière. Soit que leur défection individuelle paraisse engager un coût et un délai de reproduction inquiétants pour l'entreprise, le secteur ou la société tout entière.

Dans le cas le plus général, les travailleurs prennent part au travail de clôture. C'est en s'acharnant à construire leurs publics internes et externes, c'est en s'attachant à organiser et entretenir leurs alliances avec ces publics autour de la croyance dans la non-substituabilité de leur force de travail, c'est en cristallisant leur position dans les processus de production lorsque leur défection apparaît menaçante, c'est en donnant de la voix là où ils le peuvent (localement ou nationalement selon la nature de la relation de travail et les conjonctures), qu'un ensemble de travailleurs — salariés ou indépendants — peut se constituer comme collectif efficace en vue de la conquête et de l'institution de garanties plus ou moins précaires contre l'arbitraire du marché.

Les coalitions ne sortent donc pas tout armées, ni des efforts de gestion des employeurs, ni de la convergence spontanée des consciences individuelles. Faut-il rappeler que les communautés de métier perdent l'essentiel de leur substance si elles ne parviennent plus à contrôler les recrutements, la division du travail, les systèmes de promotion, le marché des produits<sup>26</sup>? Faut-il rappeler que la naissance de l'idée de classe représente, comme le souligne admirablement Sewell, une véritable invention sociale, directement liée à l'épuisement des ressources de négociation traditionnelles des anciennes corporations, et visant explicitement à construire une fédération d'intérêts suffisamment attrayante pour rassembler sous sa bannière les ouvriers d'élite *et* les masses de travailleurs «non qualifiés», susceptibles de reconstituer ensemble — mais sur de nouvelles bases — la puissance de menace de la prise de parole face à la montée de la grande industrie? Faut-il rappeler qu'à l'autre extrémité de l'échelle sociale, la réorganisation de la médecine en profession, après l'intermède de l'abolition de la corporation des barbiers, chirurgiens et médecins, est liée en France à un long et intense effort de mobilisation au cours du 19<sup>e</sup> siècle, contre la concurrence de l'Église, des charlatans et des bonnes-femmes, en vue d'*incorporer* les intérêts professionnels dans des représentations et des prestations communes, et d'aménager des relais auprès des publics influents, en particulier de la clientèle et des pouvoirs publics<sup>27</sup>?

Construire le collectif est donc un travail en soi. Travail qui peut tirer parti de l'existence de ressources: une tradition, des conditions de vie similaires, une localisation dans un espace commun, l'intérêt d'une même entité pour la main-d'œuvre; mais travail indissociable de la construction d'une identité collective pour soi. Travail enfin qui ne peut se réaliser que face à des alter, et à travers l'affrontement de divers groupes pour la conquête du pouvoir représentatif.

La menace collective, appuyée sur la mobilisation revendicative, n'épuise cependant pas les sources de clôture des marchés du travail. Les conditions d'appropriation mutuelle de la relation de travail peuvent en effet être définies de manière hétéronome. C'est le cas lorsque une ou plusieurs agences disposant de pouvoirs directs ou indirects d'organisation du marché — entreprise, groupe d'entreprises, État, publics éminents tels que des parlementaires — reconnaissent le double caractère d'utilité et de rareté d'une compétence. Elles s'aviseront alors des risques que feraient courir défections et prises de parole, et pourront tenter de les désamorcer par l'organisation du marché, offerte comme par anticipation de la menace individuelle de défection ou de la menace collective de coalition.

Cette dernière situation ne suppose aucune mobilisation préalable des travailleurs concernés, même si elle contribue généralement à les solidariser autour d'enjeux communs<sup>28</sup>. Tel fut le cas d'un certain nombre de marchés internes de firmes, ou dans des métiers protégés en raison de leur contribution supposée à des activités d'intérêt national (une bonne partie des métiers du transport, ou les travailleurs des charbonnages en France par exemple)<sup>29</sup>. Généralement cependant, les traits institutionnels du marché sont construits par l'interaction dynamique des

26. Par exemple, SCOTT, J., *les Verriers de Carmaux; la naissance d'un syndicalisme*, Paris, 1982, Flammarion, 183 p.

27. GOUBERT, J.-P., LORILLOT, D., *1789, le Corps médical et le changement*, Toulouse, Privat, 142 p.

28. DOERINGER, P., PIORE, M., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass., Heath, 1971.

29. TRIPIER, P., éd., *Travailler dans le transport*, Paris, L'harmattan, 1986, 211 p.



mobilisations des divers protagonistes autour des problèmes d'organisation de la production des biens et des services.

### CONDITIONS DE PRODUCTION DU MARCHÉ FERMÉ: LE MARCHÉ DES PRODUITS

La généralité de la tentation de clôture des marchés à l'époque contemporaine est attestée dans tous les secteurs et tous les pays de libre marché. La sensibilisation de l'opinion à ce problème est signalée par la dénonciation unanime des «égoïsmes catégoriels», dans une conjoncture où les groupes protégés «se retranchent» derrière les «avantages acquis» comme derrière autant de frontières menacées. Il ne suffit pourtant pas d'exiger un monopole de marché pour l'obtenir. La pression en ce sens peut aboutir si le jeu d'argumentation s'appuie sur — ou parvient à construire — deux conditions: l'emprise des travailleurs concernés sur toute l'étendue du marché des produits qu'ils offrent ou qu'ils concourent à élaborer; la capacité des utilisateurs de la force de travail à supporter les coûts de la clôture.

Lorsque le marché du travail ne recouvre pas tout le territoire du marché des produits, les acheteurs directs ou indirects de la force de travail peuvent réduire ou contourner les risques de défection ou de prise de parole en faisant appel à la concurrence d'autres producteurs. La construction des conditions de protection du marché des producteurs passe donc par la construction ou la préservation des conditions de protection du marché des produits. Liée à des conjonctures technologiques répercutées en coûts, cette dernière dépend aussi des relais politiques des groupes protégés ou qui cherchent à l'être: par la négociation et l'alliance, ils chercheront à imposer une définition de la compétence légitime qui circonscrive les producteurs habilités sur un territoire donné, pour obtenir la maîtrise de la relation entre force de travail disponible et marché des produits dans cet espace. Leur succès se traduira par l'apparition de protections douanières contre les produits ou les producteurs concurrents ou, de façon alternative, de conditions restrictives concernant l'élaboration des produits.

Cependant, le succès d'une tentative de clôture du marché du travail ne peut être durable si elle apparaît trop coûteuse pour ses usagers, qui seront alors tentés de recourir à des substituts. L'efficacité de la menace des travailleurs dépend donc de l'élasticité-prix de la demande des biens ou des services qu'ils contribuent à produire. Lorsqu'elle est inélastique, l'augmentation des coûts du travail qui peut résulter de la fermeture du marché est répercutée sur les consommateurs finaux sans dommage pour les travailleurs indépendants ou pour les entreprises. Inversement, une demande élastique pèse sur les marges du travailleur indépendant ou de l'entreprise lorsque le coût de production s'accroît. Elle affecte donc directement ou indirectement les rétributions offertes par la clôture du marché.

Cependant, l'élasticité de la demande n'est pas un donné. Elle est le produit historique et social des *valeurs de besoin*. Elle n'est pas uniformément répartie entre les divers pays, les diverses catégories sociales, les divers moments historiques, etc. Elle est affectée par les ressources disponibles, l'évolution globale des valeurs sociétales, les perspectives technologiques, les données politiques. Constater, créer ou faire reconnaître la généralité d'un besoin — c'est-à-dire construire la rigidité de la demande — est donc essentiel à la naissance et au fonctionnement régulier d'un marché fermé. À deux titres.

Toutes choses égales d'ailleurs, la stabilisation sociale du besoin rigidifie la demande. Réduisant l'incertitude du marché, régularisant les outputs, elle permet de gérer des facteurs de production dans une perspective à moyen terme. Elle facilite la normalisation des conditions d'acquisition des savoirs et savoir-faire utiles, et permet de construire l'armature institutionnelle du marché fermé. Il suffit alors que la satisfaction du besoin soit socialement subordonnée à une compétence spécifique de la main-d'œuvre pour que s'impose l'une des conditions de clôture du marché: la nécessité d'assurer la reproduction des producteurs par la formation et la régularisation des flux de main-d'œuvre.

La reconnaissance du besoin est en second lieu une ressource essentielle à la construction du marché fermé lorsque, s'associant à l'élaboration d'une valeur d'«intérêt général», elle permet de sommer l'État de prendre les dispositions nécessaires en vue de la satisfaire: garantir

la fiabilité de l'offre (action sur la formation et l'organisation des producteurs), rendre la demande solvable (prise en charge éventuelle d'une part des coûts de la prestation ou du bien).

### CONDITIONS DE REPRODUCTION DU MARCHÉ FERMÉ

La fermeture d'un marché du travail n'est donc jamais définitivement acquise. Elle est le résultat incertain d'activités qui cherchent à transmuter les données contingentes de l'environnement en nécessité sociale. Activité de construction des identités; activité de contrôle du marché des produits; activité de création du besoin ou de stabilisation de la demande. Le marché fermé est le produit des efforts de ses acteurs, agissant de manière plus ou moins contradictoire selon les configurations spécifiques des marchés dans le temps et dans l'espace. Ces activités donnent sens à l'interaction des partenaires de la relation de travail, quels que soient la nature de leur activité, leur mode de rémunération, leurs interlocuteurs, leur puissance de négociation pour édifier les régulations sociales caractéristiques des marchés fermés.

Parce qu'une identité ne se produit ni ne se reproduit d'elle-même, parce que les marchés des produits sont mouvants, parce que les technologies sont mobiles, parce que les valeurs de besoin sont évolutives, les ressources et les contraintes des acteurs de la relation de travail sont variables. Tout au plus peut-on affirmer que l'institutionnalisation d'un marché du travail tend à le stabiliser. Le travail de clôture est en perpétuel recommencement, les monopoles de marché du travail sont toujours précaires, et d'autant plus que les systèmes d'opportunités des acteurs de la relation de travail sont moins verrouillés par les normes institutionnelles.

S'appuyant sur un complexe institutionnel réglant la relation de travail produite par les interactions passées entre tous ceux qui contribuent à définir la relation de travail, la fermeture du marché du travail est un élément constitutif des ressources et des contraintes de ses membres. Mais il n'est pas le seul. C'est de sa solidité et de sa souplesse — notons que ce second trait peut entretenir un rapport contradictoire avec le premier — face aux fluctuations de l'ensemble de son système de ressources et de contraintes que dépend sa capacité de reproduction.

Les monopoles de marchés du travail socialisent la relation de travail par une transaction qui échange une garantie quantitative et qualitative de prestation au client et/ou à l'employeur contre des privilèges matériels et symboliques aux travailleurs. Leur histoire est donc marquée par l'ensemble des événements qui contribuent à définir et à redéfinir les termes de cet échange. Si la transaction était équilibrée à chaque instant, elle satisferait totalement les partenaires qui se reproduiraient avec les termes du marché fermé. C'est évidemment loin d'être le cas: rien ne permet en effet de penser qu'une solution, imposée autoritairement ou acquise par compromis négocié, reste acceptable ou imposable auprès des divers protagonistes qu'elle engage, lorsque certaines de leurs conditions d'action se modifient. Les règles sociales qui définissent le contenu, la place, la rétribution de la compétence sont donc l'objet de tensions permanentes, qui peuvent conduire à leur révision ou à leur abandon, à la redéfinition des acteurs et des frontières de marché.

### LA REPRODUCTION DES MARCHÉS FERMÉS: UN IDÉAL-TYPE

Lus rétrospectivement, tous les compromis construits par les marchés fermés paraissent s'ordonner autour de deux tendances interdépendantes, qui permettent d'en construire un idéal-type: l'organisation bureaucratique (au sens weberien du terme) du marché du travail d'une part, la maîtrise de l'environnement technologique et économique d'autre part.

L'organisation bureaucratique se manifeste par la restriction des volumes et des points d'accès au marché, et par l'élaboration de règles définissant les frontières et le mode de circulation entre les divers segments qui le composent, par empilement hiérarchique (cas des marchés salariaux en général) ou par articulation de spécialités (cas des marchés de «professions libérales» en général). La maîtrise de ces règles d'accès et de circulation interne vise à garantir le caractère non arbitraire de l'allocation de la force de travail dans les postes, et donc à assurer tout à la fois la légitimité de l'organisation du marché auprès de ses divers publics

— internes et externes — et la prédictibilité des carrières à division du travail et volume de production de biens ou de services donnés. Idéalement, l'organisation des règles prétend ainsi fixer les conditions d'un jeu à somme positive entre les acteurs. Elle vise à normaliser les attentes réciproques des travailleurs et des usagers de la force de travail: les travailleurs doivent pouvoir tirer profit de la monopolisation du segment de marché qu'ils occupent; les utilisateurs doivent bénéficier de conditions satisfaisantes de reproduction des compétences socialement reconnues comme nécessaires.

La stabilisation ou l'expansion du marché des produits, préoccupation permanente des firmes et des producteurs directs, apparaît comme une condition essentielle de construction et de pérennisation du marché fermé. En dégageant l'emploi des fluctuations conjoncturelles et structurelles de l'environnement externe, elle réduit idéalement la régulation du marché du travail au traitement des problèmes nés du mouvement de l'environnement interne des règles: division interne du travail et démographie professionnelle. Elle prétend autonomiser ainsi le marché fermé par rapport au marché du travail général.

En poussant ces deux tendances à leurs limites, on peut comprendre quel est le fondement dynamique de cet édifice. Il construit un système de régulation stabilisé autour de règles qui traduisent un équilibre de compromis<sup>30</sup>. Ce dernier fixe les conditions d'échange entre des partenaires aux intérêts partiellement conflictuels, mais entre lesquels la négociation est à la fois nécessaire et possible du fait de l'utilité et de la rareté socialement définies des compétences. On voit alors toute la valeur heuristique de la confrontation des marchés du travail concrets à ce type-idéal: elle organise l'étude des faits de professionnalisation; elle permet d'évaluer la solidité de l'organisation des marchés fermés à chaque instant; elle autorise la comparaison longitudinale et internationale.

Dans la situation idéal-typique rapidement décrite plus haut, l'existence des règles assure, sous réserve d'un bon équilibre de la démographie interne du marché (qu'elle doit également permettre de maîtriser), la satisfaction des partenaires qu'il rassemble. En effet, elle rémunère chacun des travailleurs en fonction d'une perspective d'emploi sur toute l'existence productive. Leurs rétributions sont à la fois plus élevées que celles qu'ils pourraient espérer sur le marché du travail général, et d'un poids plus faible à moyen terme pour les firmes, les clientèles ou la collectivité que le coût de la recherche, du risque et de la rémunération d'une main-d'œuvre rare sur ce même marché. Idéalement, les règles engendrent des attentes réciproques équilibrées de la part des partenaires concernés: le niveau de rémunération et d'organisation concédé est fondé sur l'attente de la fiabilité et de la fidélité des travailleurs, comme condition d'équilibre des coûts de reproduction de la main-d'œuvre; la fidélité de ces derniers est fondée sur l'attente d'une carrière rétribuant mieux la fidélité que l'infidélité. Ainsi, *comme l'idéal-type du marché ouvert, celui du marché fermé est dépourvu de dilemmes et d'arbitrages*. Mais pour des raisons exactement inverses: alors que la perfection du premier tient au caractère entièrement «naturel» des échanges qui le règlent, la perfection du second tient au caractère entièrement «culturel» des régulations nées de la négociation entre les partenaires.

#### IDÉAL-TYPE ET MARCHÉ FERMÉ RÉEL: LA PLACE DE LA NÉGOCIATION

Force est de constater que, si les règles cherchent à répondre aux questions évoquées plus haut, les «marchés fermés purs et parfaits» — dont le prototype pourrait être «la bureaucratie céleste» — n'existent pas plus que leurs homologues concurrentiels. C'est que les règles opèrent dans un univers dont elles ne peuvent prétendre maîtriser toutes les sources de mouvement. Construites dans la durée, elles acquièrent cependant une dynamique propre, qui fonde l'autonomie relative du marché institué. Celle-ci peut se révéler préjudiciable à l'une ou l'autre des catégories d'acteurs associés dans la relation salariale ou marchande, lorsque leurs conditions

30. PARADEISE, C., «L'allocation de la force de travail sur les marchés du travail fermés: vers une simulation des processus de régulation», communication au colloque sur les tendances théoriques et méthodologiques en sociologie du travail, Jablonna, 1986, 31 p. ronéo, à paraître.

d'action sont affectées — de façon autonome ou hétéronome — par les modifications de leur environnement.

En ce qui concerne l'environnement interne construit par les règles, l'autonomisation relative du marché fermé rend indispensable la régulation des flux démographiques d'embauche et de promotion. Objectif extrêmement difficile à maîtriser, ce qui n'est pas sans inconvénients pour les deux parties. Les recruteurs (employeurs, État, instances de décision multipartites) peuvent ainsi rencontrer des situations de pénurie ou d'excédents locaux de la compétence, génératrices de déséquilibres de la relation socialement reconnue entre titre, poste et rémunération: la rareté permettant aux travailleurs de faire pression pour modifier les règles d'allocation à leur profit, l'excédent risquant d'alimenter leur mécontentement et de susciter leur prise de parole. Vus du côté des travailleurs, ces à-coups démographiques présentent aussi des dangers: en désarticulant les intérêts des diverses catégories qui les composent, ils peuvent les désolidariser et donc réduire leurs ressources de négociation collective à moyen terme.

Dans le secteur salarié, parce qu'elles permettent de dissocier la dynamique du marché du travail de celle des autres marchés dont les employeurs doivent tenir compte (marché du travail général, marchés des matières, des capitaux, des produits), les règles d'allocation de la force de travail dans les postes permettent par ailleurs d'exercer une pression à la stabilisation de la division du travail. Elles réduisent théoriquement l'incertitude de l'alimentation des postes de travail, mais elles ne disposent pourtant pas — sauf cas particulier — des destinées de ces autres marchés, qui ont un impact considérable sur la qualité du fonctionnement des règles. L'évolution de l'environnement externe peut en effet d'abord affecter le rendement interne des règles. C'est par exemple le cas lorsque, sur le marché des produits, s'accroît la concurrence de firmes (ou de pays) disposant d'une main-d'œuvre moins chère ou de combinaisons productives plus performantes. C'est également le cas lorsque les aptitudes fixées dans la définition sociale de la compétence voient leur rareté sur le marché du travail général se restreindre. Face à ces modifications de leurs systèmes d'opportunités, les divers publics — utilisateurs ou soutiens traditionnels de la force de travail — pourront contester la définition sociale de la compétence fixée dans les règles, espérant ainsi reconquérir une souplesse de recrutement et d'allocation de la force de travail abdiquée avec la fermeture du marché.

La modification de l'environnement externe peut ensuite invalider les hypothèses de comportement individuel et collectif des travailleurs sur lesquelles s'appuie la régulation de la formation et de l'allocation des travailleurs. En effet, ces derniers réagissent aux fluctuations des avantages différentiels du marché fermé, et d'autant plus que, par leur formation générale par exemple, ils en sont moins captifs. En sorte que l'efficacité de la régulation dépend fortement du degré de stabilisation de la position du marché fermé par rapport à tous les autres marchés.

La situation de chaque acteur, considéré individuellement ou collectivement, diffère de la situation idéal-typique parce que *le fonctionnement concret d'un marché fermé est porteur de dilemmes* permanents. Les interactions entre acteurs sur les marchés réels se distinguent de celles que définit l'idéal-type en ce que les termes socialement fixés de l'échange ne correspondent que très rarement à des attentes réciproques équilibrées. Les règles sont pourtant contraignantes pour toutes les parties, sauf si elles parviennent à s'en dégager ou à les remodeler. C'est l'objet permanent de la négociation violente ou policée et des arbitrages qui traduisent le déséquilibre du compromis et modifient les règles, marginalement ou fondamentalement.

En cristallisant les conditions d'allocation de la force de travail dans le contrat ou dans le statut, les agents de la fermeture du marché du travail font plus ou moins volontairement un pari à moyen terme sur la stabilité de leurs attentes réciproques: celui des employeurs de la force de travail porte sur la stabilité de leur intérêt à l'institutionnalisation des règles, relativement à l'avenir des ressources humaines et matérielles et relativement à l'avenir des marchés des produits; celui des travailleurs porte sur la stabilité de leurs espérances de rétribution et sur la stabilité des avantages différentiels du marché fermé par rapport au marché du travail général.

À chaque instant, les acteurs de la relation de travail peuvent en effet confronter leurs attentes respectives construites par les règles à la situation construite par l'opération des règles

dans leur environnement interne et externe. Ils peuvent donc estimer la valeur du compromis qui les lie, et tenter d'utiliser leurs ressources — dont celles qui émanent du compromis lui-même — pour le modifier à leur profit lorsqu'ils réévaluent leurs anticipations.

Cela suppose des arbitrages, non seulement entre chaque catégorie d'acteurs, individuel ou collectif, mais aussi entre les intérêts à court et à moyen terme d'un même acteur. Ainsi un employeur — ou l'État — peut-il souhaiter briser des règles d'allocation contraignantes dans un contexte de dépression du marché du travail, mais tout à la fois redouter une rareté des compétences, dangereuse pour l'avenir. De même, un groupe de travailleurs peut-il voir avantage à renforcer ou déplacer la définition des postes en termes de compétence, mais craindre de s'aliéner telle ou telle des catégories qui le composent dans un contexte de dérégulation démographique du marché du travail. Il est donc rarement possible à un acteur d'imposer des solutions qui ne soient pas contradictoires du point de vue de ses intérêts à court et à moyen terme, non seulement parce que la dynamique du compromis résulte d'un conflit entre plusieurs acteurs, mais aussi parce que la structure des règles interdit généralement la maximisation conjointe de ces deux fonctions de satisfaction pour un même acteur. Chaque négociation est donc susceptible de résoudre certaines difficultés propres à un acteur, au risque de sacrifier les intérêts à court ou moyen terme de telle ou telle des parties prenantes.

En tout état de cause, il est impossible de définir une rationalité collective du système de négociation. Chaque négociateur possède une rationalité limitée par son système d'opportunités propre. La dynamique du compromis ne peut donc être conçue comme la recherche de l'intérêt collectif du marché fermé. Il faut l'analyser comme la composition (au sens physique du terme) des intérêts des agents qu'il rassemble. Par conséquent, la survie du marché fermé ne peut être conçue comme la finalité consensuelle et non-contradictoire à laquelle le système de négociation comme totalité subordonnerait toutes ses décisions. Elle est au contraire la résultante incertaine et toujours fragile des compromis entre les intérêts particuliers, dans des contextes qui définissent des capacités inégales pour chaque négociateur d'imposer ses solutions. Solutions qui, dans certains cas, pérennisent les principes fondamentaux d'organisation du marché, et dans d'autres, conduisent à une déstructuration radicale du jeu construit par les règles, et par voie de conséquence, à une déstabilisation des identités collectives entretenues par ces règles. Ainsi peuvent être détruites ou remodelées les frontières du marché.

## CONCLUSION

Les équilibres du marché fermé sont instables et peuvent toujours s'effondrer sous la pression des contradictions qu'engendrent le système de régulation et les fluctuations de l'environnement externe. Cela reste vrai même si la stabilisation sociale des croyances dans les vertus des arrangements qu'ils proposent leur confère des ressources essentielles de reproduction, comme en a témoigné leur «prodigieuse capacité à rebondir dans l'histoire»<sup>31</sup> au cours du siècle qui s'achève. Rien ne permet donc de considérer ces formes institutionnelles comme le produit nécessaire de fonctions macro-sociales qui s'imposeraient objectivement à tout système social. La preuve en est dans la diversité historique et internationale des activités donnant lieu à des marchés du travail protégés. L'organisation de ces marchés est en effet soumise à l'ensemble des conditions socio-économiques qui affectent dans un lieu et à un instant donnés la possibilité de produire des argumentations et de reproduire des croyances, mais aussi de structurer des espaces de production et de vente.

Dans cette perspective, les traits caractéristiques des professions ne résultent ni de leur type d'activité, ni de leur forme de rémunération, ni du prestige de leurs membres, alors même que ces diverses variables jouent comme ressources ou contraintes dans les interactions qui produisent, reproduisent, remodelent, détruisent leur forme d'existence institutionnelle. Si les «professions» — au sens américain du terme — peuvent être distinguées en tant qu'espèce du genre «marché fermé», c'est par le poids spécifique — et non par la nature — des diverses composantes du jeu social où s'inventent arrangements et réarrangements des identités et des règles qui protègent leurs frontières.

31. SEGRESTIN, D., *le Phénomène corporatiste*, Paris, Fayard, 1985, 283 p.

## RÉSUMÉ

Partant du constat que les faits de protection des marchés du travail débordent largement le domaine des professions à statut, l'auteure propose de tirer toutes les conséquences qui résultent selon elle du passage d'une sociologie des professions à une sociologie de la professionnalisation. Elle invite ainsi à rassembler dans une même classe d'objets — «les marchés du travail fermés» — tous les faits d'organisation sociale des marchés du travail issus d'efforts de professionnalisation, c'est-à-dire de stabilisation institutionnelle du rapport de travail. Dans cette perspective, les professions apparaissent comme une espèce d'un genre qui rassemble également les marchés internes de firmes ou les métiers organisés transversalement aux entreprises, et répondent fondamentalement aux mêmes conditions de production et de reproduction.

## SUMMARY

Observing that protection of labor markets goes far beyond the status professions, the author proposes examining all those consequences which she believes result from the passage from a sociology of professions to a sociology of professionalization. In this way, she suggests bringing together in a single class of objects — “closed labor markets” — different kinds of social organization of labor markets produced through efforts toward professionalization, i.e. different kinds of institutional stabilization of the work relationship. In this perspective, professions appear as a species of a kind which brings together the internal markets of firms as well as occupations organized across company lines; they basically meet the same conditions of production and reproduction.

## RESUMEN

Partiendo de la constatación que la protección de los mercados de trabajo desborda ampliamente el dominio de las profesiones con estatus, la autora propone analizar todas las consecuencias que resultan según ella del paso de una sociología de las profesiones a una sociología de la profesionalización. Ella invita de esta manera a juntar en una misma clase de objetos — «los mercados de trabajo cerrados» — todos los hechos de organización social de los mercados de trabajo provenientes de esfuerzos de profesionalización, o sea de estabilización institucional de las relaciones de trabajo. En esta perspectiva, las profesiones aparecen como una especie de género que reúne igualmente los mercados internos de las firmas o los oficios organizados transversalmente a las empresas, y responden fundamentalmente a las mismas condiciones de producción y de reproducción.