

**Christian Bessy**  
**François Eymard-Duvernay**  
**Guillemette de Larquier**  
**Emmanuelle Marchal (dir.)**

# **Des marchés du travail équitables ?**

**Approche comparative France/Royaume-Uni**



P.I.E.-Peter Lang

## Résumé

À quelles conditions les échanges sur le marché du travail peuvent-ils être considérés comme équitables ? Cette question, que délaissent la plupart des analystes, appelle un renouvellement théorique substantiel. Les auteurs, mettant en perspective l'approche sociétale et l'économie des conventions, comparent les marchés du travail britannique et français, à l'aune de nouveaux indicateurs : les règles de valorisation du travail et les principes de justice qui les guident. L'observation porte notamment sur les intermédiaires du marché du travail, leurs outils de sélection, les cadres institutionnels de leur action. Cette approche permet d'interroger les responsables des politiques publiques sur les principes de leurs actions dans de nombreux domaines : arbitrage entre mesures pour l'emploi et l'insertion, entre intermédiation privée et publique, entre assurance et assistance, lutte contre la discrimination, etc. Elle questionne également les acteurs du marché du travail en situation d'évaluateurs : leurs méthodes sont-elles objectives et justes ? Cet ouvrage nourrit la critique des inégalités sur le marché du travail avec leurs conséquences sur l'exclusion et le chômage.

Collection " Travail & Société ", n° 33

PIE-Peter Lang, Bruxelles. <http://www.peterlang.net>

prix de l'ouvrage : 21,07 euros/138 FF

Pour commander l'ouvrage s'adresser à :

[customerservice@peterlang.com](mailto:customerservice@peterlang.com)

# Table des matières

**Introduction** ..... 9

## **PARTIE I – LES CADRES INSTITUTIONNELS DES INÉGALITÉS**

**Dynamiques des marchés du travail, chômage et inégalités** ..... 21

Guillemette de Larquier

**La place des femmes sur les marchés du travail britannique  
et français : logique marchande *versus* logique civique** ..... 51

Olivier Thévenon

**Une approche sociétale des conventions de mesure  
du chômage en Grande-Bretagne**..... 89

Antoine Rebérioux

**Les catégories de l'action publique en direction  
des jeunes en France et au Royaume-Uni**..... 121

Florence Lefresne

## **PARTIE II – LES CLASSEMENTS OPÉRÉS PAR LES ACTEURS DU MARCHÉ**

**L'organisation du placement entre monopole public  
et marché** ..... 159

Christian Bessy, Guillemette de Larquier

<b>L'équipement des relations sur les marchés du travail : comparaison des méthodes de recrutement.....</b>	<b>195</b>
---	------------

Emmanuelle Marchal, Clotilde Renard-Bodinier

<b>« <i>IT Professional Wanted (£25000 + benefits)</i> » / « <b>Entreprise recherche informaticien diplômé grande école</b> » .....</b>	<b>227</b>
---	------------

Christian Bessy, Guillemette de Larquier,  
en collaboration avec Marie-Madeleine Vennat

<i>Annexe</i> .....	261
---------------------	-----

### **PARTIE III – LES QUESTIONS DE JUSTICE**

<b>Principes de justice, chômage et exclusion : approfondissements théoriques .....</b>	<b>271</b>
---	------------

François Eymard-Duvernay

<i>Annexe</i> .....	299
---------------------	-----

<b>Conclusion .....</b>	<b>301</b>
-------------------------	------------

## Introduction

La persistance du chômage en Europe au cours des décennies 80 et 90, alors qu'il était tendanciuellement en baisse aux États-Unis, a fait l'objet d'une interprétation portée principalement par l'OCDE (organisation de coopération et de développement économique) : les marchés du travail européens ne seraient pas assez flexibles, ce qui induirait des défauts d'ajustement et un chômage structurel. Ce débat sur les « réformes structurelles du marché du travail » a été relancé par le fait qu'au cours des années 90 un petit groupe de pays européens a engagé des politiques efficaces de réduction du chômage. La présence parmi eux du Royaume-Uni pouvait confirmer l'idée que déréglementer le marché du travail induisait une réduction du chômage. Un examen plus attentif mené par plusieurs auteurs a néanmoins conduit à critiquer ce diagnostic néo-libéral. En France, les rapports de J.-P. Fitoussi, O. Passet (2000) et J. Freyssinet (2000), établis pour le Conseil d'analyse économique placé auprès du Premier ministre, constituent les synthèses les plus complètes de ces critiques. Nous partirons de ces travaux pour situer notre propre démarche et introduire le présent ouvrage.

L'une des figures les plus répétées des travaux comparatifs de l'OCDE consiste à rechercher des corrélations entre des caractéristiques institutionnelles évaluées à l'aune de la déréglementation du marché du travail, préconisée par l'organisation elle-même, et les performances en termes d'emploi et de chômage. Cette méthode fait l'objet de critiques à la fois internes et externes.

Les auteurs des rapports cités constatent en premier lieu que les résultats attendus par la théorie ne sont pas confirmés empiriquement. Il n'y a aucun lien significatif entre la flexibilité conventionnelle préconisée par l'OCDE et le niveau de chômage. Il n'est pas possible, en particulier, de vérifier empiriquement l'idée suivant laquelle une législation protectrice de l'emploi serait génératrice d'un niveau de chômage global plus élevé. Par ailleurs, les liens entre niveau de la négociation et chômage sont plus complexes que ne le laisserait entendre la doctrine néo-libérale. Les travaux les plus récents montrent que les pays dans lesquels la négociation collective est centralisée ou fortement coordonnée (comme au Japon) ont les meilleures performances en termes d'emploi et de chômage, à l'encontre donc de l'idée suivant laquelle la décentralisation des règles de travail serait une solution optimale. Enfin, l'enchaînement habituellement postulé entre baisse du coût salarial, amélioration de la compétitivité, réduction du chômage n'est pas confir-

mé : on constate au contraire que les pays qui ont le plus accru le taux de marge des entreprises connaissent les accroissements de chômage les plus forts. Ces constats empiriques invalident donc, dans le cadre de la méthode de l'OCDE, la théorie néo-libérale.

Des critiques sont portées à la méthode elle-même. L'approche sociétale a de longue date contesté la démarche fonctionnaliste consistant à supposer l'existence de relations transversales aux pays, les variables étant extraites de leur contexte national. Les deux rapports pour le Conseil d'analyse économique insistent à leur tour sur cette question de la cohérence institutionnelle. Sur le plan empirique, elle se traduit par des problèmes de mesure statistique, qui sont insuffisamment explorés : l'estimation d'une relation transversale aux pays suppose un cadrage statistique commun qui fait trop facilement abstraction des catégories nationales. Les travaux de l'OCDE font preuve d'une vision très pauvre des institutions : elles sont considérées comme des variables instrumentales sur lesquelles il serait possible d'agir, sans que soient explorées les conditions de la réforme des institutions, ni leur dynamique propre. Le marché concurrentiel est le seul cadre institutionnel valide, la norme à partir de laquelle toute institution doit être positionnée.

L'exploration des données statistiques menée par les auteurs des rapports permet d'esquisser une analyse théorique des institutions du marché du travail radicalement différente de la théorie néo-libérale. Il apparaît assez clairement que les pays qui ont réussi à réduire de façon significative le chômage structurel au cours des années 90 se sont appuyés sur un « compromis social », parfois d'ailleurs après une crise profonde qui menaçait la cohérence de la société. Les auteurs décrivent les enchaînements macroéconomiques favorables d'un tel compromis. La modération salariale et la flexibilité de l'emploi sont échangées contre la croissance et l'embauche, la croissance étant obtenue grâce à une meilleure compétitivité sur les marchés extérieurs et à une croissance du marché intérieur permise par la reprise de l'emploi. Cette interprétation des données conduit à distinguer le Royaume-Uni des autres pays ayant connu une forte régression du chômage dans les années 90 : Pays-Bas, Danemark, Norvège, Irlande. Pour le Royaume-Uni, les auteurs estiment que la réduction du chômage est pour l'essentiel due non à cet enchaînement macroéconomique favorable mais à un report du chômage sur l'inactivité.

Cette interprétation théorique conduit à valoriser des réformes institutionnelles ignorées par la doctrine néo-libérale. Des règles de travail équitables, au fondement du compromis social, supposent de réduire les inégalités de salaires, et non d'accroître les écarts afin d'intensifier les mécanismes d'incitation. La centralisation de la négociation collective, qui permet de réduire les inégalités salariales, est ainsi un facteur positif, et non une entrave à une saine concurrence. L'équité des règles de

travail suppose de réduire les inégalités entre hommes et femmes, et en particulier dans l'accès à l'emploi. Elle repose aussi sur des politiques d'indemnisation du chômage fondées sur la solidarité, alors que la doctrine néo-libérale préconise de réduire les allocations de chômage, afin de ne pas entraver la baisse du salaire qui permet le rétablissement de l'équilibre. Le « compromis social » conduit enfin à donner un rôle central aux politiques d'éducation comme moyens de lutte contre le chômage et en particulier le chômage de longue durée (les données statistiques des rapports montrent bien une corrélation négative entre le niveau d'éducation et l'importance du chômage de longue durée).

## **I. Problématique**

Le présent ouvrage a pour objectif d'approfondir cette démarche d'analyse aux plans théorique et empirique, sur la base d'une comparaison des marchés du travail en France et au Royaume-Uni. Il prolonge des travaux menés dans un cadre comparatif (cf. « Comparaison France-Royaume-Uni », 1998) et s'articule à des recherches menées dans un cadre national, sur les processus d'évaluation de la qualité du travail dans les situations de recrutement et les intermédiaires du marché du travail (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997 ; Bessy, Eymard-Duvernay eds, 1997). Ces recherches mettent l'accent sur la pluralité des principes de jugement de la qualité du travail et le rôle des dispositifs socio-techniques qui les équipent. Cette démarche trouve donc naturellement un prolongement dans une approche comparative.

Le courant de recherche sur l'économie des conventions fournit des outils qui enrichissent l'analyse des institutions. Il place au cœur de l'analyse les règles, dispositifs cognitifs et politiques qui soutiennent les relations économiques (Favereau, 1998). Cette théorie donne en premier lieu une place importante à la pluralité des conceptions du bien, permettant de juger la qualité des produits et du travail (Boltanski, Thévenot, 1991 ; Boltanski, Chiapello, 1999). Le marché n'est plus considéré comme une forme de coordination universelle, mais comme une forme de coordination adaptée à une conception particulière du bien. Reconnaître des conceptions alternatives, et en particulier la grandeur industrielle permet de porter un jugement tout à fait différent sur les institutions. La stabilité de l'emploi dans l'entreprise, par exemple, n'est plus interprétée comme une défaillance du marché, mais comme une condition essentielle de la coordination industrielle<sup>1</sup>. L'économie des conventions donne en second lieu une place centrale à la question de l'équité : la coopération dans une société est fondée sur des règles équitables. Pour mobiliser les salariés dans le travail, la société doit,

---

<sup>1</sup> Pour une présentation du modèle des Économies de la grandeur, le lecteur peut se reporter à la contribution à cet ouvrage de F. Eymard-Duvernay.

souvent en contradiction avec la dynamique pure de la maximisation du profit, instaurer des règles considérées comme justes par les salariés. Ce programme de recherche passe par une démarche pluridisciplinaire, en particulier entre économie, sociologie et droit : elle est nécessaire pour retrouver la dimension politique de l'action que l'économie et la sociologie ont rabattue sur des lois sociales positives.

Une telle approche théorique permet de mieux analyser la cohérence des institutions. Chaque caractéristique institutionnelle doit en effet être jugée en référence au contexte politique, à l'encontre de la démarche qui isole des traits institutionnels. La cohérence d'un contexte politique repose sur des conceptions du bien partagées, ainsi que des conceptions communes de la justice telles qu'elles ont été formées par l'histoire politique. Celles-ci se cristallisent dans des dispositifs socio-techniques formés par les acteurs, et qui en retour structurent leurs processus cognitifs : les personnes sont « enchâssées » dans ces dispositifs sans lesquels elles ne pourraient ni calculer, ni communiquer (Callon, 1998). Ces dispositifs sont faits d'objets, de règles d'organisation inscrites dans les outils de gestion, d'*artefacts* cognitifs tels que les données statistiques cadrées par des catégories (Desrosières, 1993). Ils structurent les interdépendances entre les personnes, sans être figés dans des formes stabilisées : de nouvelles associations sont constamment formées, contribuant à modifier les contextes d'interdépendances dans lesquels les personnes agissent. Le contexte politique de l'action n'est donc pas seulement constitué à un niveau très général par le régime politique d'un pays ; il est implanté dans de multiples dispositifs locaux (Salais, Storper, 1993). Il en résulte une nouvelle posture empirique pour le chercheur : prospecter ces dispositifs qui informent les acteurs (et le chercheur) sur leur contexte politique.

Les approches macroéconomiques font exclusivement transiter les bienfaits du « compromis social » par ses effets sur la croissance. Cette analyse est insuffisante. Nous mettons l'accent, dans cet ouvrage, sur les processus de sélection de la main-d'œuvre opérés par les acteurs du marché du travail, et leurs conséquences sur l'exclusion et le chômage. Est-ce à dire que nous aurions un point de vue « micro », la seule question sérieuse pour le chômage étant celle de la croissance ? D'une part, il serait nécessaire de discuter l'universalité supposée des indicateurs de croissance : ils sont relatifs aux conventions de qualité des biens. Il en résulte qu'un même taux de croissance peut se traduire par des créations d'emploi d'ampleurs différentes, ce qui est improprement traduit par le fait que la croissance serait plus ou moins « riche en emplois »<sup>2</sup>. D'autre part, l'indicateur de croissance ne dit rien sur le

---

<sup>2</sup> J. Gadrey a amplement montré cette relativité des indicateurs de croissance (Gadrey, 1996).



partage des fruits de la croissance : on peut très bien avoir une croissance élevée s'accompagnant d'une exclusion de l'emploi. Le chômage global n'est pas non plus un indicateur suffisant : un même volume de chômage peut recouvrir des situations tout à fait différentes en termes d'équité. L'étude que nous menons des processus de sélection des personnes sur le marché du travail aborde directement ces questions sur lesquelles fait l'impasse la macroéconomie classique.

L'approche comparative suivie dans cet ouvrage s'éloigne donc résolument des démarches dans lesquelles chaque pays est réduit à une batterie d'indicateurs statistiques permettant de juger les institutions du point de vue de la norme néo-libérale et d'établir des lois universelles de détermination du chômage. Elle s'inscrit dans le mouvement de renouvellement des approches comparatives, initié par l'approche sociétale (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982 ; Maurice, Sorge, 2000), développé dans le domaine des politiques sociales (Hantrais, Letablier, 1996), des politiques publiques d'emploi (Barbier, Gautié, 1998) et de l'économie des services (Gadrey, 1999). Nous avons restreint la comparaison au Royaume-Uni et à la France. Ces deux pays ont eu des options institutionnelles très contrastées dans les trente dernières années, ce qui constitue une condition favorable à l'approche comparative. Notre approche théorique conduit à focaliser l'attention sur les règles de valorisation du travail :

- en examinant leur ancrage dans les dispositifs de la politique publique et de la négociation collective ;
- en repérant leurs traces dans les outils et les méthodes d'évaluation, les nomenclatures qui cadrent ces évaluations, les modes d'organisation du « travail d'évaluation » ;
- en les associant à des modes de fonctionnement du marché du travail et au rôle des intermédiaires du placement opérant sur ces marchés ;
- en identifiant les systèmes de valeurs et les principes de justice qui les guident et en analysant leurs conséquences sur l'exclusion de certaines catégories de travailleurs.

## **II. Investigations empiriques**

Notre investigation porte sur le « marché du travail », notion à la fois simple et problématique. Pour l'économiste, dont la discipline a forgé le concept, tout salarié est en permanence sur le marché : le marché du travail couvre l'ensemble des transactions, sans distinguer les transactions pour l'accès à l'emploi (antérieurement à la conclusion d'un contrat de travail) et les transactions s'effectuant dans le cadre d'un contrat de travail. Cette perspective résulte du fait que la théorie économique standard rend mal compte du rôle joué par les entreprises sur les marchés. D'où le développement, dans des approches plus institution-

nalistes, de la notion de « marché interne » (Doeringer, Piore, 1971), qui permet de rendre compte des relations de travail au sein des entreprises, lorsque le salarié n'est pas prioritairement occupé à prospecter des emplois. Cette notion est cependant elle-même problématique. Les « marchés internes » ne sont ni des marchés (les transactions obéissent à d'autres principes), ni internes (les principes qui soutiennent les transactions débordent fréquemment le cadre de l'entreprise). Notre approche est fondée sur une pluralité de modes de valorisation du travail, la valorisation marchande étant l'une d'entre elles. Le « marché du travail », entendu au sens très général des économistes, est ainsi un espace complexe de transactions qui relèvent de plusieurs formes de valorisation, dont la valorisation marchande. Nous ne pouvons échapper à la complexité terminologique consistant à mobiliser la notion de marché du travail dans trois sens différents. À un niveau théorique et très général, le « marché du travail » désigne l'ensemble des transactions sur le travail, qu'elles aient lieu pour l'accès à l'emploi ou dans l'emploi. En ce qui concerne les institutions, le marché du travail est le plus souvent entendu dans un sens restreint : les règles qui gouvernent l'accès à l'emploi (ainsi que les modes d'indemnisation en cas de chômage). Il est organisé par des professionnels spécialisés, en particulier les experts en recrutement, qu'ils appartiennent aux entreprises ou soient des intermédiaires du marché (privés ou publics). Le marché du travail est un carrefour complexe d'institutions : les règles qui y gouvernent les transactions sont aussi produites par d'autres ensembles institutionnels, par exemple la famille. Enfin, à un niveau théorique, mais prenant en compte la pluralité des modes de valorisation, nous parlerons de valorisation marchande du travail pour désigner les principes et dispositifs qui relèvent de la grandeur marchande, suivant la terminologie du modèle des Économies de la grandeur. Même si les institutions du marché du travail mobilisent fréquemment la valorisation marchande, il n'y a pas de correspondance complète : les transactions du marché peuvent relever par exemple d'une valorisation industrielle, et inversement les transactions dans l'emploi d'une valorisation marchande.

Sur le plan théorique, il est nécessaire d'adopter l'approche la plus générale, qui embrasse l'ensemble des transactions. Le travail empirique nécessite cependant une délimitation plus stricte du champ, délimitation qui épouse nécessairement les contours des institutions existantes. Nos investigations empiriques dans cette recherche ont ainsi porté plus particulièrement sur l'accès à l'emploi, et donc sur le marché du travail au sens institutionnel du terme. Elles sont focalisées sur les processus de sélection et en particulier sur les évaluations dans le cadre d'opérations de recrutement. Quatre niveaux d'observation sont retenus :

- les indicateurs statistiques, qui permettent d'analyser les structures des marchés du travail dans les deux pays ;

- les dispositifs d'intervention publique en matière de placement, de mesure du chômage, de formation et d'insertion des jeunes, de certification des acquis professionnels et de politique familiale. Ces dispositifs sont situés dans une perspective historique afin d'étudier les modalités de leur genèse dans les deux pays. Le droit du travail, notamment sur la question de la discrimination, est également étudié dans une perspective comparative ;
- les intermédiaires qui interviennent lors des recrutements dans la mise en relation et la sélection, mais aussi sur tout un ensemble d'activités annexes (orientation, formation, etc.), afin de cerner leur mode d'organisation et les méthodes d'évaluation utilisées ;
- enfin, le niveau d'observation le plus « micro » est constitué par un *corpus* d'annonces d'offres d'emploi dans le secteur de l'informatique, permettant de comparer les façons de qualifier les emplois et les candidats.

Ces quatre niveaux d'observation se complètent et sont parfois imbriqués dans le même texte.

### III. Plan de l'ouvrage

La comparaison des marchés du travail français et britannique part de l'évolution des taux de chômage dans les deux pays au cours des années 90, qui a fait l'objet de nombreuses controverses (contribution de G. de Larquier). Cet examen fait apparaître que le phénomène important au cours de cette période est l'accroissement des inégalités dans les deux pays, mais suivant des formes différentes, susceptibles d'expliquer les divergences d'évolution de chômage entre les deux économies. Il confirme également qu'analyser un taux de chômage global, non distingué suivant les genres, n'a pas de sens. Trois contributions visent ensuite à décrire certaines des institutions qui contribuent à former ces inégalités (ou à les réduire), et à parcourir le réseau d'interdépendances entre elles : les politiques familiales (contribution de O. Thévenon), les conventions de mesure du chômage (contribution de A. Reberioux), l'intervention publique en direction de l'insertion des jeunes (contribution de F. Lefresne).

La seconde partie porte sur des dispositifs socio-techniques qui implantent localement ces institutions. Elle traite de l'organisation du placement entre agences publiques et privées (contribution de C. Bessy et G. de Larquier), des méthodes de recrutement (contribution de E. Marchal et C. Renard-Bodinier). Ces contributions s'appuient également sur la présentation des dispositifs institutionnels en matière de droit du recrutement et du placement. On montre que le marché du travail britannique est plus « équipé » que le marché français. On peut y associer un véritable marché du placement dont la segmentation offre

une complémentarité entre les interventions des agences publiques et privées. Ceci est confirmé par les résultats de l'analyse statistique d'un *corpus* d'annonces d'offres d'emploi dans le secteur de l'informatique (contribution de C. Bessy, G. de Larquier, M.-M. Vennat). Le marché britannique se caractérise par la transparence de l'information et par l'intervention massive d'intermédiaires spécialisés favorisant des « appariements standards » sur des segments du marché du travail bien délimités. *A contrario*, les entreprises françaises organisées en « marchés internes » induisent des modes d'évaluation plus spécifiques.

La troisième partie explore la question de l'équité des relations de travail dans une société et ses liens avec le chômage (contribution de F. Eymard-Duvernay). Le modèle théorique exposé développe une approche comparative de principes de justice articulant trois niveaux : le niveau « politique » de l'accord sur les principes de justice, le niveau des valeurs et le niveau des systèmes d'information. Suivant ce modèle, le chômage est la conséquence de la sélection fondée sur des inégalités peu justifiables. Cette approche théorique est appliquée à la comparaison entre la France et le Royaume-Uni.

Nous concluons en pointant les dysfonctionnements majeurs de chacun de ces deux marchés du travail et en esquissant des pistes de politique économique.

## **Bibliographie**

- Barbier, J.-C., Gautié, J., 1998, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n° 37, Paris, PUF.
- Bessy, C., Eymard-Duvernay, F., (eds.), 1997, *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, Paris, PUF.
- Boltanski, L., Chiapello E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Boltanski, L., Thévenot, L., 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Callon, M., (ed.), 1998, *The Laws of the Markets*, Blackwell Publishers/The Sociological Review.
- « Comparaison France-Royaume-Uni », *numéro spécial de la Revue de l'IRES*, n° 28, automne 1998, 186p.
- Desrosières, A., 1993, *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*, Paris, La Découverte.
- Doeringer, P., Piore, M., 1971, *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, D.C. Heath, Lexington, Massachusetts.
- Eymard-Duvernay, F., Marchal, E., 1997, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métalié.
- Favreau, O., 1998, « Notes sur la théorie de l'information à laquelle pourrait conduire l'économie des conventions », in Petit, P., (ed.), *L'économie de*

- l'information. Les enseignements des théories économiques*, Paris, La Découverte, pp. 95-252.
- Fitoussi, J.-P., Passet, O., 2000, « Réformes structurelles et politiques macroéconomiques : les enseignements des “modèles” de pays », in *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, Rapport pour le Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation française.
- Freyssinet, J., 2000, « La réduction du taux de chômage : les enseignements des expériences européennes », in *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, Rapport pour le Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation française.
- Gadrey, J., 1996, *Services : la productivité en question*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Gadrey, J., Jany-Catrice, F., Ribault, T., 1999, *France, Japon, États-Unis : l'emploi en détail*, Paris, PUF, Économie en liberté.
- Hantrais, L., Letablier, M.-T., 1996, *Familles, travail et politiques familiales en Europe*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n° 35, Paris, PUF.
- Maurice, M., Sellier, F., Silvestre, J.-J., 1982, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Paris, PUF.
- Maurice, M., Sorge, A., (eds.), 2000, *The Paradoxes of Societal Analysis. A Review of the Past and Prospects for the Future*, Amsterdam, John Benjamins Publishing Company.
- Salais, R., Storper, M., 1993, *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, édition de l'EHESS.