

La segmentation du marché du travail et les relations d'emploi en Espagne : les nouveaux enjeux de l'action collective

Ramon Alós

Centre d'Estudis sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona

ramon.dealos@uab.cat

Article paru dans *Socio-Économie du Travail* n°32 (*Économies et Sociétés*, tome XLIV), juillet 2010, p.1241-1269.

Résumé

Les changements survenus au niveau des modes d'organisation et de gestion de l'entreprise ont accentué la segmentation des marchés du travail. Cette dernière se trouve renforcée dans la mesure où elle reflète les situations personnelles, familiales et sociales des travailleurs. L'émergence d'intérêts, de valeurs et de comportements différents, selon les segments des marchés du travail, nous explique pourquoi les relations individuelles et les actions microcorporatives prennent davantage d'ampleur dans les relations d'emploi. Ce nouvel horizon constitue un défi important pour les syndicats.

Labour market segmentation and employment relations: new challenges for collective action

Abstract

Changes in the organizational models and changes of management styles have sharpened the segmentation of the labour markets. Labour markets segmentation acquires increased consistency since it discriminates with regards to workers' personal, family and social situations. Since it gives rise to different kind of interests, values and behaviours between labour segments, it helps us to explain why the individual relationships and the micro corporative action acquire a greater space in the social employment relations. Trade unions must confront with this panorama.

La littérature spécialisée a largement étudié les transformations dans l'organisation de l'entreprise et dans ses modes de gestion. Un des aspects que nous souhaitons souligner est l'externalisation¹ des tâches de production, qu'elle soit interne, c'est-à-dire réalisée par des entreprises tierces au sein de l'entreprise principale, ou externe, donnant lieu à la création de structures et de réseaux commerciaux longs et complexes. En leur sein, les entreprises établissent des relations hiérarchiques à partir de positions de domination ou de dépendance les unes par rapport aux autres, comme cela a déjà été souligné par Harrison (1994), Castells (1998) ou Gazier et Petit (2007). Dans ce contexte, l'entreprise flexible ou *lean* devient, dans l'imaginaire patronal, une référence importante, voire un modèle à suivre. Cela signifie que l'entreprise doit adopter des politiques d'utilisation de la main-d'œuvre également flexibles. Grâce à ces politiques, l'entreprise doit parvenir à une implication positive, même si cela se limite aux emplois considérés comme essentiels et indispensables, et adopter simultanément une gestion du personnel autoritaire et contingente, de court terme et avec des liens faibles pour le reste des effectifs ; effectifs qu'elle devra, par ailleurs, essayer de minimiser.

Pour ce qui est des modes de gestion du personnel dans les entreprises, la diversité décrite implique une fragmentation des conditions d'emploi ; en d'autres termes, la segmentation des marchés du travail revêt des dimensions plus complexes et variées que celles que décrit la théorie habituellement. La fragmentation des conditions d'emploi influence en retour les possibilités de solidarité et la nature de leurs liens. Elle agit par conséquent sur l'action collective des travailleurs et sur les syndicats. C'est ainsi que des formes particulières d'action ont pris davantage d'importance et d'ampleur au cours des dernières années, l'action individuelle et l'action microcorporative. Ces aspects se répercutent sur les modes traditionnels d'intervention des syndicats, et pointent en même temps des changements par rapport à ce que l'on considère comme des relations professionnelles traditionnelles. Il ne faut pas oublier que, dans le cas de l'Espagne, les syndicats disposent d'une capacité limitée d'intervention au niveau de l'entreprise, même s'ils bénéficient d'une forte reconnaissance à niveau institutionnel (Miguélez, 1999).

Dans ce texte, nous abordons tout d'abord les causes qui ont donné lieu à ces changements. Ensuite, et en nous référant à l'Espagne, nous montrons comment ces changements se répercutent sur la segmentation des marchés du travail ; puis nous abordons leur impact sur l'action des travailleurs, qu'elle soit individuelle ou collective, et plus généralement leurs répercussions sur le syndicalisme. Puis, ce dernier aspect nous amène à exposer de brèves réflexions finales.

Changements dans l'emploi et segmentation des marchés du travail

Nous pouvons considérer que les analyses et les interprétations concernant les changements survenus au niveau des modèles d'organisation et de gestion des entreprises se répartissent en deux grands groupes. Pour un premier groupe, les interprétations les plus fréquentes, la technologie, la mondialisation et d'autres caractéristiques de l'environnement des entreprises agissent sur celles-ci de sorte qu'elles sont obligées, pour assurer leur survie, de s'adapter aux nouveaux contextes concurrentiels. Ces explications, partagées entre autres par Kochan *et al.* (1986) pour les États-Unis, ont tendance à mettre l'accent sur le fait que les stratégies commerciales

¹ Je ferai référence de manière générique à l'externalisation pour faire allusion à l'ensemble de situations reconnues comme la décentralisation productive, la sous-traitance d'activités, les chaînes de sous-traitance, la *relocalisation*, l'*outsourcing* ou la délocalisation d'entreprise.

jouent un rôle de premier plan dans les relations d'emploi, afin de répondre et de s'adapter à de nouveaux environnements concurrentiels. Il faut assurément préciser que plusieurs études [Baylos (1991) pour l'Espagne], ont permis de constater comment de nombreuses entreprises ont abandonné depuis les années 1980 leurs positions traditionnelles, réactives, pour en adopter de nouvelles, propositionnelles. La négociation des conventions collectives avait comme point de départ traditionnel les revendications des travailleurs. Par contre, aujourd'hui il est courant que ces dernières soient confrontées aux propositions patronales qui, plus d'une fois, mènent les débats et le cours des procédures de négociation.

Un deuxième groupe d'interprétations moins répandues considère que le rôle endossé par les entreprises et les changements introduits dans les modèles organisationnels et les formes de gestion répondent essentiellement à un conflit pour le contrôle du processus de travail. De ce point de vue, les entreprises vont adopter des stratégies leur permettant de faire face au pouvoir acquis par les travailleurs et leurs organisations sur les lieux de travail, notamment au cours des années soixante et des premières années de la décennie soixante-dix [voir à ce sujet Streeck (1987)]. Il ne faut pas oublier qu'au cours de ces années-là, le syndicalisme allait acquérir une présence et une reconnaissance sociales élevées. L'importance accordée à la convention collective dans la régulation des conditions d'emploi et les progrès au niveau de la législation professionnelle² en sont le reflet. C'est ainsi que l'intervention syndicale parvient, notamment dans les entreprises grandes et moyennes, à peser sur les politiques des entreprises en ce qui concerne la gestion de la main-d'œuvre au niveau de ses aspects essentiels, comme les salaires, les horaires et les pauses, les rythmes de travail, les systèmes de promotion, la stabilité et la sécurité de l'emploi ou les conditions de sécurité et de prévention des accidents. À mesure que le tissu normatif, formel et informel, se densifie, le patronat commence à acquérir la conviction que ce tissu limite excessivement ses marges de décision. D'où la prolifération d'initiatives de la part du patronat, surtout dans les grandes et moyennes entreprises ayant une forte présence syndicale, afin de tenter de diminuer l'influence organisationnelle des travailleurs et de leurs syndicats. Ailleurs, on assiste à la diffusion d'un ensemble varié de propositions qui peuvent se regrouper génériquement sous l'expression « gestion des ressources humaines ». Ces formules visent à obtenir un bouleversement des relations professionnelles traditionnelles et de la gestion conventionnelle de la main-d'œuvre. Face au front uni qu'impose la négociation collective, la gestion des ressources humaines accentue la relation individualisée ; face à la formalisation de la convention collective et à la régulation détaillée des conditions d'emploi, la gestion des ressources humaines propose une gestion plus informelle, individualisée et variable ; face à la stabilité de l'emploi et des marchés internes du travail, la gestion des ressources humaines prône une relation de travail plus contingente.

Un axe central de ces stratégies des entreprises est l'externalisation des activités et le traitement différencié selon les corps de métiers.³ L'entreprise s'éloigne ainsi de certaines formes traditionnelles du fordisme, notamment de la création de grandes

² Ces commentaires se limitent aux pays qui constituent ce qu'on appelle le « monde occidental ». L'Espagne et d'autres pays du sud de l'Europe ont pris du retard par rapport à la situation décrite à cause de leurs régimes dictatoriaux de l'époque. Les syndicats n'ont été légalisés qu'en 1977 en Espagne, après la dictature, bien que de fortes mobilisations ouvrières aient eu lieu lors des années 1970.

³ Assurément, les technologies de l'information et de la communication apparaissent comme une ressource précieuse pour ces réglementations patronales, car elles facilitent le contrôle et la gestion centralisés de l'activité professionnelle dans ses moindres détails, et elles permettent de l'exercer en externalisant des activités et en même temps que des effectifs.

concentrations de main-d'œuvre dans des organisations ayant une structure hiérarchique visible et minutieusement réglementée. L'externalisation s'accompagne aussi d'une offensive visant de nouveau à la marchandisation de la force de travail, ce qui conduit à la multiplication de figures comme le travailleur indépendant, le travailleur indépendant contractuel ou le travail à la pièce pour travailleurs salariés. Il en résulte une plus grande segmentation des marchés du travail et une fragmentation des conditions d'emploi, qui englobe aussi bien les emplois les plus qualifiés et reconnus qu'une pléiade d'emplois précaires, instables et incertains.

La première question que nous soulevons dans ce texte est que la forte fragmentation des conditions d'emploi parmi les travailleurs oblige à reconsidérer certains énoncés des théories de la segmentation des marchés du travail. Celles-ci reconnaissent traditionnellement l'existence de trois grands segments de travail [Doeringer et Piore (1971) ; Gordon *et al.* (1982)]. Les travailleurs primaires indépendants, sont en général des professionnels ou techniciens qualifiés avec des salaires et des statuts plus élevés, une stabilité de l'emploi et des possibilités de promotion. Ils sont moins protégés par les réglementations professionnelles dans la mesure où les règles sont remplacées par des codes de conduite internes. Les travailleurs primaires, dépendants, peuvent être comparés au travailleur fordiste traditionnel, pour ce qui est de la sécurité de l'emploi relativement élevée, grâce à l'action des syndicats et à la réglementation professionnelle. Mais, contrairement aux premiers, les seconds ont une autonomie restreinte dans leur travail, et la formation qu'ils reçoivent de l'entreprise est également limitée. Pour les travailleurs secondaires, l'instabilité de l'emploi et la rotation sont élevées, les salaires plus bas, les conditions d'emploi sont comparativement pires : ces travailleurs ont peu de possibilités de promotion, voire aucune, et, au travail, ils sont soumis à une discipline plus forte et plus arbitraire.

Les deux premiers segments forment ce que l'on appelle les travailleurs centraux, par opposition aux travailleurs périphériques. Ces schémas et les interprétations qui les accompagnent sont insuffisants pour comprendre les changements qui se sont produits ces dernières années sur les marchés du travail. Malgré tout, il est surprenant de constater en Espagne, et particulièrement dans certains domaines, un regain d'intérêt pour des interprétations plus réductionnistes qui conçoivent le marché du travail comme dualisé et qui établissent une différence parmi les travailleurs entre *insiders* et *outsiders*. À ce propos, il convient de faire quelques commentaires. Le dualisme du marché du travail est, avant tout, un concept simplificateur qui peut être utile lorsqu'on tient à souligner des aspects ponctuels. Mais ce dualisme ne doit faire perdre de vue la complexité plus profonde du marché du travail. En second lieu, il convient de rappeler qu'il existe des différences très marquées sur le concept de dualisme, en dépit des correspondances apparentes, selon l'approche à laquelle on se réfère, celle des théories de la segmentation ou celle des théories des *insiders* et *outsiders*. En effet, ces dernières ont tendance à considérer le marché du travail comme étant hors contexte : le dualisme du marché du travail dérive fondamentalement des coûts de rotation [Lindbeck et Snower (2001)] auxquels contribuent la législation du travail et les travailleurs dans des situations de travail privilégiées (*insiders*) qui bénéficient d'un pouvoir de marché grâce au contrat de travail fixe, à la protection légale et à la négociation collective. Ce dualisme découle aussi de l'action corporative des syndicats qui, dans la mesure où ils agissent en défense des affiliés, le font – selon leur interprétation – au détriment des non-affiliés, en particulier des secteurs les plus faibles du marché du travail, les *outsiders*.

Par contre, les théories de la segmentation des marchés du travail se sont perfectionnées grâce notamment aux apports des études de genre, de la production-reproduction [voir Michon et Segrestin (1990) ; Rubery et Wilkinson (1994)]. Ces apports ont permis de comprendre aujourd'hui que le marché du travail doit être expliqué à l'aide d'une analyse interdisciplinaire qui, comme l'affirment Holgate *et al.* (2006), doit intégrer classe, genre et ethnie, sphère privée et sphère publique, aspects matériels et aspects culturels, sans oublier la dimension biographique. Pour cette raison, les relations entre offre et demande de travail sont conçues comme des relations sociales de travail plongées dans des traditions culturelles et des contextes économiques, sociaux et institutionnels qui offrent des opportunités déterminées, tout en limitant, pour leurs acteurs, l'éventail des possibilités .

Vus sous cet angle, les processus de segmentation des marchés du travail résultent de la convergence d'une pluralité de conditionnements et de stratégies. Parmi ceux-ci, nous avons souligné les stratégies de gestion des entreprises dans lesquelles l'externalisation représente un aspect crucial dans le contexte espagnol [Banyuls *et al.* (2009)]. Ces auteurs analysent le modèle de l'emploi en Espagne et expliquent que les réformes de la législation du travail dans les années 1980 et au début des années 1990 ont renforcé et légalisé des pratiques de flexibilité externe de l'entreprise. Ces procédures visant à « alléger » l'entreprise constituent l'axe central des objectifs précédemment mentionnés, à savoir récupérer le contrôle du processus de travail et réduire les risques opérationnels de l'entreprise. Les processus d'externalisation des activités contribuent, en premier lieu, à la segmentation des marchés du travail en réduisant les effectifs des entreprises et en ouvrant la voie à la formation de petites et de très petites unités qui peuvent ou non partager un même espace physique avec d'autres. En second lieu, l'externalisation accentue les différences dans les conditions d'emploi, essentiellement entre les travailleurs des entreprises dominantes et ceux des sous-traitants. Il faudra donc différencier les multiples niveaux de sous-traitance en chaîne qui pourraient exister. En troisième lieu, certaines différences sont introduites entre les travailleurs d'une même entreprise ou de plusieurs entreprises qui se partagent le processus et les tâches de production, y compris dans un même espace de travail. Il s'agit par exemple des différences entre les travailleurs ayant de l'ancienneté et ceux récemment recrutés, ou bien entre des travailleurs qui ont la même activité, mais qui, juridiquement, appartiennent à des entreprises différentes et sont donc parfois même couverts par des conventions collectives différentes⁴. En quatrième lieu, l'externalisation met généralement en œuvre des « ingénieries organisationnelles ». Sous ce doux euphémisme se cache une pratique qui permet de brouiller les limites formelles de l'entreprise. S'ensuivent de réelles difficultés juridiques pour les travailleurs qui cherchent à découvrir qui est la contrepartie de leur relation contractuelle et à savoir également avec qui ils peuvent, sur place, partager leurs préoccupations et griefs. Finalement, il convient d'ajouter que la logique qui sous-tend l'externalisation fait de la compétitivité l'axe central et dominant de l'activité de l'entreprise : son principal

⁴ En Espagne, la structure de convention collective, principalement sectorielle et à plusieurs niveaux territoriaux, contribue à renforcer la segmentation des marchés du travail. C'est le cas lorsqu'on applique différentes conventions collectives à des travailleurs qui partagent des tâches et des espaces de travail. Au cours des entretiens, nous avons pu constater que, dans un hôtel, en plus des travailleurs couverts par la convention collective de l'hôtellerie, le personnel de surveillance est couvert par la convention de sécurité privée, le personnel de nettoyage et même les « employées d'étage » sont couverts par la convention collective de nettoyage et le personnel de maintenance, par celle de la métallurgie. Dans un hôpital, en plus du personnel couvert par la convention sanitaire, les conditions de travail d'autres travailleurs sont couvertes par les conventions collectives de la métallurgie (employés de maintenance), du nettoyage, de l'hôtellerie, des activités de bureau, etc.

objectif est que l'entreprise puisse offrir le produit ou le service à des conditions avantageuses par rapport à ses concurrents. Simultanément, tout en transférant à des tiers les coûts, le risque et l'incertitude, le capital exerce une pression à la baisse sur les conditions d'emploi.

Sources et méthodologie utilisées

Pour étudier la segmentation des marchés du travail en Espagne, nous avons utilisé l'Enquête sur la qualité de vie au travail (ECVT), du ministère du Travail, réalisée en 2004. Il s'agit d'une enquête qui couvre toute l'Espagne et qui concerne la population occupée, âgée de 16 ans et plus. La taille de l'échantillon est de 6 020 personnes interrogées, parmi lesquelles nous avons sélectionné les personnes salariées, soit un total de 4 915 individus. Les entretiens étaient individuels et directs. L'erreur d'échantillonnage est de 1,4 sur l'ensemble du pays (pour $P=Q=0,5$), avec un intervalle de confiance de 95,45 %. Le questionnaire comporte plusieurs volets : situation professionnelle et environnement familial, qualité de vie au travail, opinions et comportements de la personne interrogée et données sociodémographiques.

L'analyse quantitative a été complétée par dix-sept entretiens approfondis : huit avec des dirigeants d'organisations patronales et neuf avec des dirigeants syndicaux. Les dirigeants choisis représentent les principales organisations intersectorielles, et appartiennent à trois secteurs d'activité : la construction, l'hôtellerie et la santé⁵. Dans l'ensemble, ces entretiens permettent de recueillir les opinions et les appréciations de personnes engagées et disposant d'un niveau d'expertise certain dans leurs domaines d'intervention respectifs. En définitive, il s'agit de témoins privilégiés des transformations et des processus qui touchent aux stratégies d'entreprise, aux transformations des marchés du travail et aux formes d'intervention des acteurs sociaux. Ces entretiens ont été réalisés au cours des mois de juin et juillet 2006.

La plupart des études qui élaborent des typologies de segmentation des marchés du travail identifient des dimensions ou des variables de la demande de travail (type d'entreprise, secteur d'activité, entreprise privée ou publique, etc.), de l'offre de travail (sexe, âge, études, etc.) et des aspects institutionnels (présence de syndicats, couverture de la négociation collective, etc.) qui, avec certaines dimensions des conditions d'emploi, comme les salaires, le contrat de travail et autres, permettent d'identifier plusieurs segments de marché. En procédant de la façon décrite ci-dessus, comme le préconisent Hodson et Kaufman (1982), on associe aux variables, propres aux conditions d'emploi, des caractéristiques de l'entreprise, des caractéristiques de la force de travail et des facteurs institutionnels. En d'autres termes, si les conditions d'emploi sont considérées comme le résultat de la demande et de l'offre d'emploi ainsi que du cadre institutionnel, à l'aide de ces procédés, des variables explicatives et expliquées sont mélangées. C'est pour cette raison que lors de l'identification des types de segments de travail, seules des variables expliquées – celles qui décrivent les conditions d'emploi – ont été utilisées.

⁵ Le critère suivi pour le choix de ces trois secteurs se fonde sur le fait qu'ils répondent à trois modèles différents de structure d'entreprise et d'organisation du processus de travail. La construction est un secteur dans lequel les processus d'externalisation se sont fortement généralisés, avec une fragmentation élevée de leur processus du travail. L'hôtellerie constitue une activité qui regroupe de nombreux petits établissements servant des boissons et des repas jusqu'aux hôtels de grande taille ; et il s'agit d'un secteur avec une forte dispersion territoriale des lieux de travail. Au contraire, la santé est une activité fortement concentrée et qui requiert souvent d'importants investissements ainsi qu'un personnel technique et professionnel hautement qualifié.

Un objectif de notre étude était donc d'identifier une typologie de la segmentation des marchés du travail à partir de variables qui définissent les conditions d'emploi. La littérature sur le sujet met en général l'accent sur des variables comme les salaires, la situation professionnelle, l'autonomie dans le travail, le contrat de travail et les possibilités de promotion, c'est-à-dire la présence ou non d'un marché du travail interne. Certains auteurs ajoutent à la liste précédente d'autres dimensions des conditions d'emploi, comme les perspectives de stabilité professionnelle au-delà du contrat de travail, la trajectoire professionnelle et la formation proposée par l'entreprise [Jencks *et al.* (1988)]. À ce groupe de huit dimensions, nous en avons ajouté sept autres qui permettent de couvrir de façon quasi exhaustive l'éventail des conditions d'emploi. Il faut dire que certaines dimensions, comme la disponibilité horaire ou la régularité des temps de travail, ne sont pas des dimensions nouvelles, mais elles ont acquis aujourd'hui une importance plus grande que les années précédentes.⁶

Ainsi, les quinze dimensions décrivant les conditions d'emploi qui ont été utilisées pour cerner la segmentation des marchés du travail sont les suivantes :

Supervision	Position hiérarchique dans l'organisation.
Contrat de travail	Distinction entre contrat fixe et contrat temporaire.
Stabilité professionnelle	Perspectives de stabilité professionnelle et de continuité dans l'entreprise.
Trajectoire professionnelle	Degré d'intégration dans l'entreprise et sur le marché du travail (comprend à la fois l'ancienneté, la rotation entre entreprises, et le chômage).
Situation professionnelle	Sur la base de la classification nationale des professions.
Autonomie dans le travail	Marge de décision en ce qui concerne son propre travail.
Promotion	Espoir de promotion dans l'entreprise.
Formation	Possibilité de formation dans l'entreprise.
Heures de travail	Durée de la journée de travail.
Type d'horaire	Horaire régulier de jour, du lundi au vendredi, ou travail le samedi et/ou le dimanche et/ou en horaire de nuit.
Disponibilité horaire	Horaires de travail soumis aux besoins de l'entreprise.
Santé au travail	Perception des conditions sanitaires au travail.
Salaire	Salaire perçu.
Relation avec les collègues	Effectifs l'entreprise comme indicateur approximatif de la possibilité de relation avec les collègues de travail et de la participation à des groupes d'affinité.
Traitement accordé et attention reçue	Traitement accordé et attention reçue de la part de la direction de l'entreprise et des supérieurs immédiats.

L'ECVT, dans sa version de l'année 2004, permet d'identifier des variables associées à chacune des dimensions précédentes. Dans certains cas, les variables choisies répondent directement à celles que la littérature prend en compte. Dans d'autres cas, compte tenu des limites de l'ECVT, il a été nécessaire de préférer des variables *proxy*. Dans la mesure où elles sont indirectes, ces variables laissent entrevoir des incertitudes qu'il convient de ne pas ignorer.

Le tableau 1, en annexe, reprend les quinze dimensions et les variables associées issues de l'ECVT, qui ont été utilisées pour identifier la segmentation des marchés du travail. On réalise sur ces variables une analyse factorielle des correspondances

⁶ Lehnendorff (1997) montre comment la disponibilité horaire est une variable clé de la distinction entre travailleurs. De même, Rubery *et al.* (1998) analysent l'incidence de la flexibilité du temps de travail sur la segmentation des marchés du travail en prenant compte des caractères de genre et de classe.

multiples (AFCM). Il s'agit d'une méthode d'analyse multivariée qui permet de traiter de nombreuses informations en faisant simultanément la relation entre plusieurs variables qualitatives, sociologiquement importantes. Elle permet d'identifier des relations entre ces variables de type non linéaire. Comme l'expose Benzécri (1973), l'AFCM génère un petit nombre de nouvelles catégories qui constituent une combinaison et qui synthétisent l'information des variables introduites dans l'analyse. Cela permet de classer et de répartir les individus en fonction de ces catégories. En conséquence, on obtient une typologie non aprioriste dans laquelle chaque type regroupe les individus qui sont mutuellement les plus proches sur la base des catégories reconnues et, en même temps, les plus éloignés des autres individus. En définitive, elle définit les groupes les plus homogènes, et les plus différents des autres groupes.

Pour situer correctement la portée et les limites de cette méthodologie, il faut tenir compte du fait que le procédé statistique combiné d'analyse des correspondances multiples et d'analyse de classification répartit la population en groupes ayant une sensibilité élevée aux variables introduites. Étant donné que le procédé classe toute la population et génère des groupes plus à la fois homogènes et plus différenciés les uns des autres, la formation de chaque groupe dépend sensiblement des variables choisies et de leurs valeurs. Les changements de variables ou de leurs valeurs se répercutent par conséquent sur la formation et les limites des groupes, dans la mesure où il y a un déplacement des coordonnées des catégories auxquelles l'analyse réduit les variables introduites. Évidemment, lorsqu'un groupe apparaît clairement différencié des autres, ce sera plus difficile pour que des petits changements dans les variables altèrent sa composition et son identification. En revanche, entre deux groupes plus semblables, les variations des variables auront des effets plus visibles sur leur composition.

Pour l'application de la technique factorielle d'analyse multivariée, nous avons utilisé le programme statistique SPAD (Système pour l'analyse des données) : il est d'un maniement simple et offre en même temps une mise en œuvre rigoureuse de cette technique. Ce programme permet de confronter de nombreuses informations, des représentations simplifiées de tableaux de données et d'extraire des tendances en éliminant les effets marginaux ou ponctuels qui perturbent la perception globale des faits recueillis dans les données [Benzécri (1973)]. Après obtention de la stratification ou typologie des segments, le programme SPAD permet de reconnaître les catégories qui identifient les groupes. Il permet en outre de passer des dimensions qualitatives à des dimensions quantitatives, grâce auxquelles chacun des segments de travail identifiés peut être caractérisé.

Résultats de l'étude : les nouvelles complexités de la segmentation des marchés du travail

La technique décrite a permis de distinguer six segments sur le marché du travail, chacun d'eux ayant des spécificités propres (voir tableaux 2 à 6 en annexe). Les six segments résultants sont présentés ci-après. Le premier segment a été qualifié de « primaire indépendant » en raison de sa relative proximité avec le collectif qui porte ce nom dans les théories de la segmentation. Il est formé en majorité de professionnels ou d'employés qualifiés, jouissant d'une importante stabilité professionnelle, de revenus élevés comparativement aux autres et d'une bonne ancienneté dans l'entreprise. Ils travaillent dans de grandes entreprises (ayant de nombreux salariés), souvent à des tâches de supervision et selon des horaires de travail conventionnels. Une partie de ce collectif travaille dans des services publics, auxquels elle a accédé au moyen d'un

concours, contrairement au reste des groupes dont la voie principale d'accès à l'emploi fait appel à des parents ou des amis. Le segment primaire indépendant travaille dans des entreprises ayant des modes de gestion participatifs et peu autoritaires. Ces entreprises proposent souvent de la formation, des services et des aides sociales et facilitent la participation du travailleur et son autonomie. En général, ces travailleurs se montrent satisfaits de leur emploi, qu'ils considèrent intéressant, et ils ont de bonnes relations avec la direction et leurs collègues de travail. Très peu d'entre eux recherchent un autre emploi. Majoritairement, il s'agit d'adultes ayant fait des études supérieures et dont le conjoint a un emploi. Ils bénéficient tous d'une couverture par la négociation collective et ils travaillent dans des entreprises où les travailleurs sont représentés. Il s'agit d'un groupe qui, comparativement aux autres, montre des degrés d'insatisfaction professionnelle moins élevés, mais également plus de possibilités de participer à des groupes d'affinité. Cela explique pourquoi ce groupe a le taux le plus élevé de syndicalisation et la plus grande disposition à participer à des actions de protestation. Ce segment réunit 20 % de la population salariée en Espagne en 2004.

Le deuxième segment de travail, que nous avons appelé « primaire intégré », est un collectif qui se distingue par son identification élevée avec l'entreprise et la perception d'une forte reconnaissance de la part de celle-ci. Ce segment se compose essentiellement de travailleurs des services dans de très petites entreprises, avec un contrat fixe, une ancienneté moyenne dans l'entreprise et qui jouissent généralement d'une grande autonomie dans leur travail. La plupart sont des hommes ayant fait des études secondaires. Sur le lieu de travail, ils ne disposent pas d'une représentation des travailleurs, ni ne bénéficient de la couverture qu'offre la négociation collective. En revanche, ils tirent profit d'un usage répandu de pratiques d'entreprise individualisées, plus en termes d'accord que d'imposition, selon leur interprétation. En fait, ces travailleurs se distinguent largement du reste par de bonnes relations avec la direction de leur entreprise (ils se sentent valorisés par leur supérieur), ainsi qu'avec leurs collègues de travail, dans des entreprises qu'ils qualifient d'ouvertes et participatives. Il n'est donc pas étonnant qu'ils soient extrêmement satisfaits de leur travail et de leurs horaires, même s'il dépasse, pour la plupart d'entre eux, les 40 heures. Très peu de travailleurs de ce groupe expriment l'intention de quitter l'entreprise, ou recherchent un autre emploi, sinon pour s'établir à leur propre compte. Ils exhibent une faible propension à s'affilier à un syndicat, dont ils se sentent éloignés et auquel ils s'identifient moins. Ils font également preuve d'une faible propension à participer à un type quelconque d'action de protestation dans l'entreprise. Ce segment comprend 17 % de la population salariée.

Le troisième segment présente des similitudes avec le « primaire traditionnel » des théories de la segmentation. Il s'agit surtout de travailleurs manuels, qui ne supervisent pas d'autres travailleurs, qui ont un contrat de travail fixe, des horaires traditionnels de 40 heures. Ils ne se distinguent ni par leur autonomie, ni par leur manque d'autonomie dans leur travail. En général, ils ne reçoivent aucune formation de la part de l'entreprise. La plupart sont des hommes ayant fait des études secondaires, avec un conjoint sans emploi. Ils travaillent généralement dans l'industrie, dans des entreprises qui se caractérisent par une gestion autoritaire, et ils entretiennent des relations médiocres avec la direction. Ils ne se sentent valorisés par leurs supérieurs qu'occasionnellement. Ils disposent d'une forte couverture par la négociation collective. Ces travailleurs sont, jusqu'à un certain point, habitués à leurs horaires et à cette organisation du travail, sûrement à cause de leur longue ancienneté dans l'entreprise. Leur habitude se reflète aussi dans leur faible propension à s'affilier à un syndicat ainsi qu'à prendre part à des

actions de protestation, bien qu'ils ne cessent d'exprimer des motifs de plainte. Ce segment comprend 27 % de la population salariée espagnole.

Le quatrième segment, est ici appelé « secondaire incertain » étant donné que les travailleurs qui le composent se distinguent par un contrat de travail temporaire, sans toutefois ressentir une forte instabilité professionnelle. En d'autres termes, pour nombre de ces travailleurs, l'embauche temporaire ne s'accompagne pas d'un sentiment de grande instabilité en ce qui concerne l'emploi. L'incertitude est donc un trait qui définit leurs liens professionnels avec l'entreprise. La situation professionnelle d'une partie de ces travailleurs peut sans doute être considérée comme une transition vers les segments primaires. En général, ils ont une courte ancienneté dans l'entreprise. Ils ne supervisent pas d'autres travailleurs, ne participent généralement pas à des cours de formation de l'entreprise et ont tendance à se montrer satisfaits pour ce qui est des conditions de sécurité et sanitaires au travail. Il s'agit surtout d'hommes, ayant fait peu d'études, jeunes et sans conjoint. Ils travaillent dans des entreprises qui se distinguent par une gestion autoritaire, et ils ont tendance à entretenir, sans que ce soit excessif, de mauvaises relations avec la direction. Dans leurs entreprises, ils ne disposent pas de représentation des travailleurs, ou bien ils affirment ne pas en connaître l'existence. Ce groupe est peu enclin à l'affiliation à un syndicat. Pour une grande partie de ces travailleurs, le salaire est individualisé (il ne se suit pas une convention collective), plus par décision unilatérale de l'entreprise que par accord. Ce segment comprend 15 % des travailleurs salariés.

Le cinquième segment est appelé « secondaire certain », caractérisé par son fort sentiment d'instabilité professionnelle bien qu'une grande partie des travailleurs de ce groupe ait un contrat fixe. Ce sentiment explique pourquoi nombre d'entre eux recherchent un autre emploi. En d'autres mots, il s'agit de travailleurs qui, dans leur situation professionnelle actuelle, se considèrent comme piégés dans l'instabilité. Il s'agit de travailleurs ayant une courte ancienneté dans l'entreprise et avec des expériences précédentes de chômage, et qui se trouvent sans possibilité de promotion et avec de faibles revenus. Ils se distinguent par le manque d'autonomie dans le travail, ne supervisent pas d'autres travailleurs, se considèrent comme peu valorisés par leur supérieur et ne participent pas à des cours de formation dans l'entreprise. Ils ont fait peu d'études, la plupart sont célibataires. Il s'agit plus souvent de jeunes. Un assez grand nombre travaille dans des entreprises industrielles, avec des politiques autoritaires, sans représentation des travailleurs, bien que le groupe montre, en termes comparatifs, une certaine prédisposition à l'affiliation à un syndicat et à la participation à des actions de protestation. Néanmoins, leur prédisposition à s'impliquer dans des actions collectives ne s'accompagne pas d'une volonté de faire partie de groupes d'affinité avec lesquels ils partageraient leurs sentiments d'injustice et leurs désirs de progrès. Ce groupe tend par conséquent à rechercher un autre emploi, c'est-à-dire opte pour l'option départ, dans les termes de Hirschman (1970). Ce segment représente 11 % des travailleurs salariés.

Finalement, le dernier segment a été baptisé « secondaire faible » à cause de ses liens ténus avec le marché du travail. Avec des revenus très bas, des journées de travail également courtes, un contrat de travail majoritairement temporaire, il s'agit généralement de travailleurs peu ou non qualifiés, de travailleurs des services non qualifiés, qui ne supervisent pas d'autres travailleurs, dans de très petites entreprises, ce qui les empêche de constituer des groupes d'affinité. Ils n'ont aucune possibilité de promotion, et n'ont qu'une courte ancienneté dans l'entreprise. Certains accumulent des périodes de chômage et ne participent à aucun cours de formation dans l'entreprise. Il s'agit davantage de femmes que d'hommes, jeunes, sans conjoint et ayant fait peu

d'études. Ils travaillent surtout dans des entreprises sans représentation de travailleurs. Ce groupe se caractérise par des faibles liens avec l'emploi, ce qui contribue sans doute à ce que les sentiments d'insatisfaction soient faibles également, à l'instar de la disposition à participer à des actions de protestation et à s'affilier à un syndicat. Les résultats obtenus montrent que, parmi les six segments cités, c'est celui qui est le moins homogène : c'est probablement dû à la confluence en son sein de collectifs différents, comme des femmes ayant des contrats à temps partiel, des jeunes qui combinent le travail et les études et d'autres qui partagent certains aspects nominaux des conditions d'emploi (horaires réduits, bas salaires), malgré leur divergence quant à la signification qu'ils accordent au travail. En dépit de leurs différences internes, nous avons préféré ne pas diviser ce segment, déjà très réduit (il représente 10 % de la population de référence). Bien que le fait de scinder le groupe eût permis d'obtenir des groupes ayant une cohérence interne, elle aurait porté préjudice à la fiabilité de l'analyse.

L'exploitation des données de l'ECVT permet donc de constater que la segmentation du marché du travail en Espagne se répercute sur la fragmentation des conditions d'emploi, mais aussi des relations d'emploi. En effet, tous les collectifs présentent des différences significatives au niveau des intérêts, des valeurs et des comportements. De même, comme cela a été déjà signalé, d'autres circonstances, outre les stratégies d'entreprise, agissent sur la segmentation des marchés du travail. Ainsi, l'ECVT permet de déduire que le fait d'être une femme renforce la possibilité de faire partie du segment secondaire faible et, au contraire, la diminue pour le segment primaire indépendant. Il en va de même pour les personnes qui ont fait moins d'études, une caractéristique qui, à son tour, est associée à l'origine sociale et familiale. L'âge et la trajectoire professionnelle agissent aussi sur les segmentations, comme le montre le fait que les plus jeunes et ceux qui se sont retrouvés au chômage apparaissent surtout dans les trois segments secondaires. La population immigrée qui concerne 11% de la population salariée dans l'ECVT, se concentre dans les segments secondaires, très spécialement dans le certain et l'incertain. Tous ces éléments nous permettent de conclure que, dans les relations d'emploi, il est insuffisant de se référer au seul travailleur, ou à l'entreprise le cas échéant, en termes génériques, sans introduire des nuances, comme s'il s'agissait de collectifs uniformes.

Segmentation des marchés du travail et relations d'emploi

Plusieurs auteurs ont analysé les effets des changements signalés sur les relations d'emploi et l'action collective des syndicats. La référence à la stagnation ou à la réduction du taux de syndicalisation est assez récurrente. Par ailleurs, plusieurs études [Cregan (2005) ; Lévesque *et al.* (2005)] signalent des changements en ce qui concerne les significations que revêt l'affiliation pour les travailleurs. En effet, tandis que pour quelques-uns, sans cesse moins nombreux, la principale raison de l'affiliation serait identitaire, pour d'autres, l'affiliation aurait un caractère instrumental, soit pour l'amélioration des conditions d'emploi, soit pour la défense ou la protection vis-à-vis du patron. Pour d'autres travailleurs, l'affiliation serait même l'occasion de partager des situations avec des groupes d'affinités. En conséquence, les membres affiliés arrivent dans les syndicats avec des attentes qui ne coïncident pas et qui peuvent même être contradictoires entre elles. C'est pourquoi, comme l'observent Visser (2002) ou Waddington (2006), il existe, d'une part, un type d'affiliation assez stable et, d'autre part, un type d'affiliation très instable.

Certains auteurs considèrent, y compris en partant d'explications différentes, que le travail perd son rôle central, ce qui expliquerait pourquoi l'intérêt et la prédisposition du travailleur à participer à l'action collective diminueraient [Gorz (1997)]. Cela concernerait surtout les travailleurs jeunes, ceux qui sont les plus influencés par les « nouvelles » valeurs culturelles. Pour d'autres auteurs, les valeurs individualistes affaibliraient la tendance des travailleurs à l'action collective [Valkenburg et Zoll (1995) ; Allvin et Sverke (2000)].

Les analyses basées sur l'ECVT conjointement avec les entretiens menés auprès des dirigeants syndicaux et des dirigeants d'organisations patronales permettent d'esquisser quelques conséquences de la segmentation des marchés du travail pour les relations d'emploi et de commenter certains aspects mentionnés dans la littérature. Nous pouvons affirmer d'emblée que chaque segment se caractérise par une vision unique du travail et des relations sociales de travail, ainsi que par des attitudes et des comportements différents par rapport aux autres segments. Il s'agit de perceptions et de sous-cultures qui contribuent à donner de la consistance aux segments du marché du travail dans la mesure où ils se constituent en groupes d'affinité ou de référence. Ainsi, la segmentation des marchés du travail, autrement dit le fait qu'un travailleur participe de relations d'emploi propres à un segment donné de travail, contribue à construire des identités et des sous-cultures et à renforcer les différences exprimées entre les segments de travail. Évidemment, ces particularités sont également le fruit des expériences personnelles et des pratiques professionnelles, ainsi que des relations et des institutions sociales en dehors de l'entreprise.

La segmentation des marchés du travail conduit en outre à l'apparition de deux grands types de comportements parmi les travailleurs : la relation individuelle avec l'entrepreneur et l'action collective microcorporative. Pour des raisons diverses, ces deux types de comportements ont pas cessé de gagner du terrain ces dernières années.

L'individualisation des relations d'emploi, pourtant de longue tradition dans la direction paternaliste, a connu un essor avec la nouvelle forme de segmentation, renforcée par les politiques de gestion des ressources humaines. La relation individualisée avec l'entrepreneur a conduit à parler d'individualisation des relations d'emploi. Il s'agit d'un terme un peu générique et imprécis puisqu'il recouvre des formes aussi extrêmes que difficiles à discerner, comme la négociation individuelle ou l'imposition par l'entreprise. Alors que certains travailleurs peuvent profiter de l'individualisation grâce à un pouvoir de négociation élevé, d'autres la subissent précisément à cause de leur faiblesse vis-à-vis de l'entrepreneur. Ainsi, malgré les thèses centrées sur la portée des valeurs de l'individualisme, l'apparition et l'établissement des relations d'emploi individualisées semblent être dus à des situations professionnelles ou à des formes de gestion du personnel plutôt qu'à des changements culturels.

L'analyse de l'ECVT confirme la portée que prennent les pratiques d'individualisation dans les stratégies des entreprises, notamment en ce qui concerne la régulation du salaire. Elle permet aussi de constater comment ces pratiques affectent de façon différenciée les segments de travail. Les accords individuels sont plus courants parmi les travailleurs du segment primaire intégré et s'accompagnent de relations de confiance solide dans l'entreprise, corrélativement à une identification faible du travailleur avec la démarche de l'action collective. Par contre, l'imposition par l'entreprise est plus fréquente parmi les travailleurs des segments secondaires. Elle existe dans le cadre de politiques d'entreprise autoritaires et teintées de méfiance. Dans

certains cas, elle coïncide avec une faible identification du travailleur avec ses collègues de travail. Dans d'autres cas encore, la relation individuelle répond à un pouvoir de négociation élevé qui a lieu en particulier parmi les travailleurs les plus qualifiés ou pour les emplois les plus demandés, ce qui permet de mener de front recours à l'action individuelle et à l'action collective.

D'autre part, la segmentation des marchés du travail donne lieu, sur des bases objectives et subjectives, à l'apparition de comportements microcorporatifs, surtout parmi des travailleurs d'un même segment. Par comportements microcorporatifs, nous entendons l'attitude des collectifs qui agissent exclusivement en fonction de leurs propres intérêts et attentes, et qui sont indifférents aux conséquences de leurs actions sur les tiers. Ce type d'action collective est habituellement plus fréquent parmi des travailleurs qui se reconnaissent facilement en tant que groupe et qui disposent d'un pouvoir de négociation propre, comparativement plus élevé que les autres en général. Il s'agit souvent de segments du marché du travail qui, dans une certaine mesure, se transforment en groupes d'affinité à cause de leur proximité pour ce qui est des conditions d'emploi, pratiques et routines professionnelles. Ils s'identifient et partagent des valeurs, des signifiés et des imaginaires, un langage et une sous-culture, les façons de comprendre et de se situer dans l'emploi. C'est pourquoi les croyances, la symbolique, les attitudes et les comportements deviennent des normes de référence. Tout cela contribue à promouvoir une distinction du *status* par laquelle des limites sont fixées, les métiers sont hiérarchisés, et l'accès au marché du travail est contrôlé. Les entretiens que nous avons réalisés permettent de constater que ces comportements se renforcent plus encore lorsqu'ils coïncident avec la présence active d'associations ou de corps professionnels, fait déjà noté par Heckscher (2001).

La segmentation des marchés du travail engendre donc des différences entre travailleurs de différents segments mais également des tendances au rapprochement et à l'homogénéisation de groupes. C'est ainsi qu'apparaissent des conflits entre les travailleurs. Dans certains cas, ces conflits ont lieu entre les travailleurs de l'entreprise donneur d'ordres et ceux de l'entreprise sous-traitante, dans d'autres cas, entre des collectifs qui appartiennent à une même entreprise [Grimshaw *et al.* (2005)]. Il s'agit de conflits qui peuvent être plus ou moins antagoniques et qui doivent certainement être considérés comme partie intégrante des relations d'emploi.

De même, d'après ce qui se dégage des données de l'ECVT pour l'Espagne, il faut tenir compte du fait que les travailleurs les plus satisfaits, comparativement, de leurs relations hiérarchiques dans l'entreprise et les moins déçus de l'attention et des conditions d'emploi, sont également ceux qui portent une appréciation positive sur les relations avec leurs collègues de travail (et ce sont essentiellement ceux du segment primaire indépendant). Au contraire, ceux qui valorisent le moins les relations avec leurs supérieurs et expriment le plus de griefs sont ceux qui ont la plus grande peine à maintenir de bonnes relations avec leurs collègues. C'est une constatation importante étant donné qu'elle permet de conclure que les motifs de plainte à cause des conditions d'emploi et de l'attention peu satisfaisante qui leur est portée constituent un vecteur qui ne débouche pas sur des possibilités d'action collective, telles qu'elles émergent par la formation de groupes d'affinité dans les entreprises. Autrement dit, les possibilités d'action collective sont plus faibles parmi les travailleurs appartenant aux segments secondaires, précisément ceux qui ont le plus de motifs de plainte et qui s'identifient le moins à l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Cela s'explique par le fait qu'ils nourrissent une confiance plus faible envers leurs collègues de travail et par conséquent voient moins de possibilités de partager avec eux leurs expériences et préoccupations.

Les syndicats face à l'action collective

La segmentation des marchés du travail, alliée à la fragmentation des conditions d'emploi, a des conséquences indubitables pour les syndicats. Pour certains segments, les relations avec les syndicats prennent des tours incertains et changeants, qui correspondent à des situations d'emploi et à des trajectoires professionnelles incertaines et changeantes. L'essoufflement des marchés du travail internes [Marsden (2007) ; Michon (2007) ; ou Recio (1999) pour l'Espagne] et l'instabilité de l'emploi entraînent à leur tour une distension des liens entre le travailleur et le syndicat, ce qui donne plus d'importance aux stimulants instrumentaux face aux stimulants identitaires et au sentiment d'appartenir à un groupe. Les données de l'ECVT montrent d'emblée des divergences notables en ce qui concerne l'affiliation et l'opinion à l'égard des syndicats entre les segments du marché du travail en Espagne. Ainsi, les travailleurs du segment primaire indépendant sont ceux qui manifestent la plus forte propension à l'affiliation syndicale, ce qui est probablement dû au fait qu'ils disposent aussi des conditions les plus favorables pour constituer des groupes d'affinité et participer à une action collective syndicale, bien qu'ils soient, comparativement, les mieux lotis en matière de conditions d'emploi. Cela viendrait ainsi confirmer les résultats d'études montrant que ce collectif tend à remplacer le travailleur traditionnel fordiste dans les bases des syndicats [Ebbinghaus et Visser (2000) ; Jódar *et al.* (2004)]. Par contre, les travailleurs faisant partie des segments primaire intégré, secondaire incertain et secondaire faible sont ceux qui présentent la tendance la plus faible à la syndicalisation. Il faut souligner que, parmi les travailleurs du segment secondaire, certains présentent des taux d'affiliation syndicale plus élevés que ceux du segment primaire intégré. Bien que les causes en soient diverses, l'une d'elles pourrait être que ces derniers travailleurs sont intégrés dans de très petites entreprises, les effectifs du lieu de travail étant une dimension clé de l'affiliation syndicale [Lévesque *et al.* (2005) ; Schnabel et Wagner (2007)].

D'autre part, l'apparition de relations d'emploi individualisées et d'attitudes microcorporatives ouvre des horizons que le syndicalisme ne peut ignorer. S'il est vrai que les stratégies des entreprises contribuent au rôle prépondérant acquis par les relations individualisées, rappelons toutefois que ce phénomène s'expliquerait également par l'attitude traditionnelle des syndicats qui ignorent les particularités individuelles, comme l'a exposé un dirigeant syndical lors d'un entretien. De même, les comités d'entreprise et les syndicats d'entreprise peuvent contribuer à la diffusion de pratiques microcorporatives, lorsqu'ils adoptent des attitudes d'exclusion ou qu'ils transfèrent les coûts sur d'autres travailleurs (ceux qui disposent d'un contrat temporaire ou d'entreprises donneurs d'ordre ou de fournisseurs, etc.), pour conserver des droits acquis ou pour minimiser les pertes face à certaines propositions patronales.

Nous pouvons considérer aussi que le corporatisme affleure au sein de l'organisation syndicale dans la mesure où les adhérents les plus actifs et ses structures dirigeantes sont plutôt issus de certains segments que d'autres. Puisque les interventions du syndicat sont mieux accueillies parmi certains collectifs, la définition des objectifs, des priorités et des stratégies de l'organisation s'en trouve par là même modifiée. De surcroît, la fragmentation du travail accentue aussi les difficultés d'obtention d'un bilan positif entre efforts et résultats de l'action collective générale. Ceci explique les tensions et les conflits entre ce type d'action et l'action corporatiste orientée vers des collectifs dont les travailleurs attendent un meilleur accueil et une meilleure réponse. L'analyse de l'ECVT révèle des indices importants de la formation de segments ayant des intérêts,

des valeurs et des comportements différenciés et en même temps disposant de différentes possibilités et pouvoir de négociation. Cela contribue à un affaiblissement de l'action collective à portée générale parmi les travailleurs et dans leurs organisations. En d'autres termes, les différences objectives des conditions d'emploi, alliées à la subjectivité et aux sous-cultures du milieu de travail, engendrent des contextes qui, dans leur ensemble, favorisent des actions collectives dirigées par et pour des groupes déterminés, et n'incluant pas dans leur objectif l'ensemble des salariés. Comme le montrent d'autres études [Jódar *et al.* (2004)], les groupes qui exercent la plus forte influence sur l'organisation syndicale sont ceux qui ont la plus forte capacité d'intervention collective sur les conditions d'emploi. C'est dans ce sens que nous soulignerons que les syndicats courent le risque d'assumer des comportements qui contribuent à consolider les segmentations des marchés du travail.

Considérations finales

Comme le montrent les données de l'ECVT, la segmentation des marchés du travail implique que les syndicats à vocation générale doivent introduire la diversité et les spécificités des différents collectifs professionnels dans leurs stratégies et leur organisation. Il est nécessaire pour les syndicats de laisser des espaces d'intervention à ces collectifs et de couvrir leurs actions différenciées. Pour Kochan *et al.* (1986, p. 295), les syndicats doivent élaborer et mettre en pratique des formes multiples de représentation des travailleurs, en tenant compte des besoins et des préoccupations des différents collectifs professionnels.

En ce qui concerne l'individualisation – l'une des questions soulignées dans nos résultats –, il s'agit d'opposer, selon les termes de Castel (1995), un individualisme positif d'affirmation de la personne-sujet qui vit en société à l'individualisme négatif qu'essaye d'imposer la doctrine néolibérale et qui s'accompagne d'une disparition des régulations collectives, d'une insécurité accrue et d'une absence de protection sociale. Un enjeu important de l'action collective générale est donc par conséquent de faire de la place aux personnes avec leurs différences et leurs subjectivités. En définitive, il s'agit d'introduire le sujet participant en réponse au travailleur-masse. Il ne faut pas oublier, comme l'affirme Hyman (2004), que les projets personnels sont illusoire s'ils ne s'accompagnent pas d'une structure de possibilités authentiques et favorables, ce qui nécessite un projet collectif, une action collective permettant d'affronter aussi bien l'arbitraire patronal que l'anarchie et le diktat des marchés.

Dans ce sens, la participation démocratique à l'organisation revêt un aspect clé. Les syndicats se sont traditionnellement appuyés sur une participation passive, de délégation, laquelle doit être remplacée par des formes de participation des adhérents plus ouvertes, décentralisées, directes et variées. La participation doit aussi assumer une triple valeur : en tant que procédé de gouvernement intégrateur (non pas unificateur) de la diversité parmi les travailleurs ; en tant que procédé d'implication du travailleur dans l'organisation ; et en tant que procédé de définition des intérêts et des formes de solidarité. Tout cela ne doit pas nous faire oublier les difficultés qui découlent du fait que la participation est liée aux relations de pouvoir et, par conséquent, aux résistances et aux discours de légitimation qui peuvent trouver un terrain favorable dans la segmentation des marchés du travail, dans la diversité des formes de participation à l'organisation et à l'action collective dont font preuve les travailleurs en fonction de leur appartenance à l'un ou l'autre des segments du marché du travail.

L'articulation d'une voix cohérente implique donc pour les syndicats de filtrer et d'arranger par ordre de priorité les aspirations fragmentées et souvent contradictoires des travailleurs [Hyman (1997)]. Cela suppose, par conséquent, de découvrir un langage avec lequel exprimer ces aspirations, projets et utopies, mais aussi de reconnaître la présence de nouveaux acteurs sociaux, avec leurs particularités, et les relations essentielles entre anciens et nouveaux acteurs [Miguélez (1999)]. La gestion des conflits entre et parmi les acteurs en ce qui concerne les relations sociales d'emploi est également primordiale. Compte tenu de la segmentation des marchés du travail, ces conflits sont plus variés, variables et soumis à des lectures plurielles. Et finalement, il convient d'aborder l'action collective à partir de domaines différents, des plus centraux aux plus décentralisés, avec une conception plus large et moins inflexible de leur structure et leur articulation.

Remerciements

L'auteur souhaite remercier les éditeurs ainsi que les deux rapporteurs anonymes qui ont sans aucun doute aidé à améliorer ce texte par leurs remarques et leurs suggestions.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALLVIN, M., SVERKE, M. [2000], « Do New Generation imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 21, n° 1, p. 71-95.
- BANYULS, J., MIGUÉLEZ, F., RECIO, A., CANO, A., LORENTE, E. [2009], « The Transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism? », dans G. Bosch, S. Lehndorff et J. Rubery (eds.), *European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, Palgrave Macmillan, New York, p. 247-269.
- BAYLOS, A. [1991], *Derecho laboral: modelo para armar*, Trotta, Madrid.
- BENZECRI, J-P. [1973], *L'Analyse des données. Tome 1. L'analyse des correspondances*, Dunod, Paris.
- CASTEL, R. [1995], *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Gallimard, Paris.
- CASTELLS, M. [1998], *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 1. La sociedad red*, Alianza, Madrid.
- CREGAN, C. [2005], « Can Organizing Work? An Inductive Analysis of Individual Attitudes Toward Union Membership », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58, n° 2, p. 282-304.
- DOERINGER, P.B., PIORE, M.J. [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington Books, Lexington.
- EBBINGHAUS, B., VISSER, J. [2000], *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- GAZIER, B., PETIT, H. [2007], « French labour market segmentation and French labour market policies since the seventies: connecting changes », *Économies et Sociétés*, série AB, *Socio-économie du travail*, n° 28, p. 1027-1056.

- GORDON, D.M., EDWARDS, R., REICH, M. [1982], *Segmented Work, Divided Workers : The Historical Transformation of Labor in the United States*, Cambridge University Press, Cambridge.
- GORZ. A. [1997], *Misères du présent, richesse du possible*, Galilée, Paris.
- GRIMSHAW, D., WILLMOTT, H., RUBERY, J. [2005], « Inter-Organizational Networks: Trust, Power, and the Employment Relationship », dans M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery et H. Willmott (eds.), *Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford University Press, Oxford, p. 39-61.
- HARRISON, B. [1994], *Lean and Mean : The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, Basicbooks, New York.
- HECKSCHER, C.C. [2001], « Participatory Unionism », *Labor Studies Journal*, vol. 25, n° 4, p. 3-18.
- HIRSCHMAN, A.O. [1970], *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Harvard University Press, Cambridge.
- HODSON, R., KAUFMAN, R.L. [1982], « Economic Dualism: A Critical Review », *American Sociological Review*, vol. 47, n° 6, p. 727-739.
- HOLGATE, J., HEBSON, G., MCBRIDE, A. [2006], « Why gender and 'difference' matters: a critical appraisal of industrial relations research », *Industrial Relations Journal*, vol. 37, n° 4, p. 310-328.
- HYMAN, R. [1997], « The Future of Employee Representation », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 35, n° 3, p. 309-336.
- HYMAN, R. [2004], « The Future of Trade Unions », dans A. Verma et T.A. Kochan (eds.), *Unions in the 21st Century. An International Perspective*, Palgrave Macmillan, New York, p. 17-29.
- JENCKS, C., PERMAN, L., RAINWATER, L. [1988], « What Is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success », *The American Journal of Sociology*, vol. 93, n° 6, p. 1322-1357.
- JÓDAR, P., MARTÍN ARTILES, A., ALÓS, R. [2004], « El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación », *Papers. Revista de sociologia*, n° 72, p. 113-144.
- KOCHAN, T.A.; KATZ, H.C.; MCKERSIE, R.B. [1986], *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books, New York.
- LEHNDORFF, S. [1997], « Time Constraints and Autonomous Time Management: The Labour Process in Automotive Component Plants under Just-in-Time Regime », dans G. Bosch; D. Meulders; F. Michon (eds.), *Le temps de travail, nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures*, DULBEA, Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, p. 181-215.
- LÉVESQUE, C., MURRAY, G., LE QUEUX, S. [2005], « Union Disaffection and Social Identity », *Work and Occupations*, vol. 32, n° 4, p. 400-422.
- LINDBECK, A., SNOWER, D.J. [2001], « Insiders versus Outsiders », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15, n° 1, p. 165-188.

- MARSDEN, D. [2007], « Labour market segmentation in Britain: the decline of occupational labour markets and the spread of 'entry tournaments' », *Économies et Sociétés*, série AB, *Socio-économie du travail*, n° 28, p. 965-998.
- MICHON, F. [2007], « What became of labour market segmentation in France: its changing design », *Économies et Sociétés*, série AB, *Socio-économie du travail*, n° 28, p. 999-1026.
- MICHON, F., SEGRESTIN, D. (dir.) [1990], *L'emploi, l'entreprise et la société. Débats Économie-Sociologie*, Economica, Paris.
- MIGUÉLEZ, F. [1999], « Presente y futuro del sindicalismo en España », dans F. Miguélez et C. Prieto (eds.), *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid, p. 191-210.
- RECIO, A. [1999], « La segmentación del mercado laboral en España », dans F. Miguélez et C. Prieto, *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid, p. 125-150.
- RUBERY, J., SMITH, M., FAGAN, C. [1998], « National Working-Time Regimes and Equal Opportunities », *Feminist Economics*, vol. 4, n° 1, p. 71-101.
- RUBERY, J., WILKINSON, F. [1994], *Employer Strategy and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- SCHNABEL, C., WAGNER, J. [2007], « Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03 », *Industrial Relations Journal*, vol. 38, n° 1, p. 5-32.
- STREECK, W. [1987], « The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustments in the 1980s », *Work, Employment & Society*, vol. 1, n° 3, p. 281-308.
- VALKENBURG, B., ZOLL, R. [1995], « Modernization, Individualization and Solidarity: Two Perspectives on European Trade Unions Today », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 1, n° 1, p. 119-144.
- VISSER, J. [2002], « Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 4, n° 3, p. 403-430.
- WADDINGTON, J. [2006], « Why Do Members Leave? The Importance of Retention to Trade Union Growth », *Labor Studies Journal*, vol. 31, n° 3, p. 15-38.

ANNEXES

Tableau 1. Conditions d'emploi : dimensions et variables utilisées

Dimension	Variable	Valeurs
Autorité	Supervise directement quelqu'un	1- Oui / 2- Non
Contrat de travail	Type de contrat de travail	1- Fixe / 2- Temporaire
Stabilité professionnelle	A un emploi stable	1- Très en désaccord / 2- En désaccord / 3- Ni accord ni en désaccord / 4- D'accord / 5- Tout à fait d'accord
Trajectoire professionnelle	Ancienneté au travail et/ou chômage récent	1- Longue ancienneté / 2- Ancienneté moyenne / 3- Courte ancienneté / 4- Très courte ancienneté et chômage
Situation professionnelle	Activité	1- Professionnel / Technicien de support / 3- Employé administratif / 4- Travailleur services / 5- Agriculture ou construction / 6- Manuel / 7- Non qualifié
Promotion	Possibilités de promotion dans l'entreprise avec formation actuelle	1- Aucune / 2- Faibles / 3- Quelques-unes / 4- Assez / 5- Nombreuses
Formation	Participation à des stages de formation pendant les heures de travail au cours des derniers 12 mois	1- Jamais / 2- Presque jamais / 3- Parfois / 4- Souvent
Heures de travail	Nombre d'heures de travail hebdomadaire, en moyenne	1- Moins de 30 heures / 2- De 30 à 40 h / 3- 40 h / 4- De 40 à 50 / 5- 50 ou plus
Type d'horaire	Pendant les 4 dernières semaines, a travaillé en horaire de nuit, ou un samedi et/ou dimanche	1- Jamais / 2- Parfois / 3- Toujours
Disponibilité horaire	Modification des heures de travail en fonction des nécessités de l'entreprise	1- Toujours ou souvent / 2- Parfois / 3- Presque jamais / 4- Jamais
Santé au travail	Satisfaction procurée par les conditions de sécurité et d'hygiène sur le lieu de travail	1- Très satisfait / 2- Satisfait / 3- Ni l'un ni l'autre / 4- Insatisfait ou très insatisfait
Revenus	Revenus nets mensuels de l'interviewé (année 2004)	1- Jusqu'à 600 € / 2- de 601 à 900 € / 3- de 901 à 1205 € / 4- de 1206 à 1655 € / 5- Plus de 1655 €
Possibilités de relation avec les collègues	Personnel de l'entreprise	1- Jusqu'à 9 / 2- De 10 à 25 / 3- 26 ou plus
Traitement accordé et attention reçue	Les suggestions concernant le travail sont valorisées par le chef.	1- Jamais / 2- Presque jamais / 3- Parfois / 4- Très souvent / 5- Toujours

Tableau 2. Répartition des individus de chaque segment du marché du travail selon les variables des conditions d'emploi. Espagne, 2004 (en %)

		Primaire indépend.	Primaire intégré	Primaire tradition.	Second. incertain	Second. certain	Second. faible
SUPERVISE QUELQU'UN	Oui	41,8	28,4	7,7	4,5	4,5	1,4
	Non	55,9	70,2	90,7	94,3	94,1	98,2
CONTRAT DE TRAVAIL	Fixe	93,4	89,5	92,4	21,0	52,3	43,7
	Temporaire	4,6	7,8	5,4	72,4	42,3	52,0
A UN EMPLOI STABLE	Très en désaccord	0,7	1,1	0,6	14,8	45,3	18,0
	Désaccord	1,3	1,2	2,5	26,3	7,9	10,1
	Ni l'un ni l'autre	4,1	5,4	22,5	28,1	9,7	20,4
	Accord	12,1	30,7	40,0	20,8	14,7	18,4
	Tout à fait d'accord	81,1	59,8	32,2	5,3	21,1	28,7
TRAJECTOIRE PROFESSIONNE LLE	Longue ancienneté	56,5	17,0	31,7	3,7	17,0	6,3
	Ancienneté moyenne	28,7	55,7	44,4	16,4	29,7	26,3
	Courte ancienneté	6,1	12,5	13,4	29,9	12,7	31,4
	Très courte ancienneté ou chômage	6,1	12,2	6,3	44,4	36,7	33,2
POSTE	Professionnel	51,8	9,5	5,1	8,8	4,1	10,3
	Technicien de support	17,6	13,1	16,2	4,4	4,3	10,7
	Employé administr.	6,5	2,2	9,1	6,8	7,0	5,7
	Travailleur services	5,4	40,0	15,4	23,2	22,6	28,7
	Agriculture ou construction	4,5	10,1	12,4	27,9	8,0	3,4
	Manuel	10,4	18,5	27,6	12,3	28,7	3,8
	Non qualifié	3,0	6,1	13,1	15,1	24,2	36,4
TRAVAIL AVEC INDÉPENDAN- CE MET SES IDÉES EN PRATIQUE	Très en désaccord	3,6	3,5	5,4	4,1	65,5	12,6
	Désaccord	4,2	3,2	17,8	25,8	17,1	10,9
	Ni l'un ni l'autre	14,0	12,8	42,3	36,4	5,5	21,1
	Accord	33,7	36,8	28,8	27,0	6,4	18,0
	Tout à fait d'accord	44,2	42,6	4,0	3,9	4,3	33,4
POSSIBILITÉ DE PROMOTION	Aucune	19,1	29,0	30,0	21,4	64,4	52,4
	Peu	13,2	8,7	20,6	19,4	13,8	12,8
	Certaines	18,4	10,3	25,0	29,6	7,5	10,3
	Assez grandes	22,9	18,2	12,8	8,4	7,3	5,7
	Beaucoup	20,3	23,0	3,3	3,1	3,2	8,7
COURS DE FORMATION DURANT LE TRAVAIL	Jamais	44,0	86,1	83,9	89,9	84,6	92,5
	Presque jamais	11,6	3,6	3,4	2,0	7,7	3,7
	Quelques fois	17,4	3,1	6,4	4,1	4,7	1,8
	Souvent	26,4	7,0	6,0	3,6	2,9	1,6
HEURES DE TRAVAIL	Moins de 30 h	3,2	3,0	1,9	2,4	3,0	59,5
	30 à 40 h	38,5	4,2	10,3	11,2	13,8	15,6
	40 heures de 40 à 50 h	40,9	37,0	69,8	40,3	49,0	18,0
	Plus de 50 h	7,7	34,8	11,9	21,3	14,3	4,5
		8,6	19,9	5,4	22,6	17,9	1,8
TRAVAIL DE NUIT, FINS DE SEMAINE	Jamais	67,9	28,9	60,6	41,5	35,2	55,1
	Quelques fois	26,1	58,8	31,5	47,0	51,0	34,4
	Toujours	6,0	12,3	7,9	11,5	13,8	10,5
CHANGE D'HORAIRE SELON NÉCESSITÉS ENTREPRISE	Toujours souvent	22,0	25,4	3,9	12,5	20,7	11,3
	Parfois	21,0	39,5	19,7	35,6	16,0	13,2
	Presque jamais	16,7	14,2	28,5	24,1	15,5	18,4
	Jamais	39,0	19,1	46,4	23,7	46,3	55,7
	Très satisfait	22,8	44,7	7,7	6,7	8,1	27,6

SATISFAIT DE LA SÉCURITÉ ET DE L'HYGIÈNE	Satisfait	56,3	44,4	71,4	63,8	27,2	57,0
	Ni l'un ni l'autre	13,4	7,7	17,1	24,2	33,6	11,0
	Insatisfait ou très	6,7	2,2	2,8	3,2	30,1	2,4
		Primaire indépend.	Primaire intégré	Primaire tradition.	Second. incertain	Second. certain	Second. faible
REVENUS DE L'INTERVIEWÉ	Jusqu'à 600 €	0,6	4,4	1,1	6,7	11,6	70,5
	De 601 à 900 €	4,4	22,3	28,2	31,4	42,2	16,2
	De 901 à 1205 €	13,8	27,9	29,4	21,4	20,0	2,8
	De 1206 à 1655 €	29,6	14,7	12,5	6,8	7,1	1,4
	Plus de 1655 €	31,9	4,2	1,7	3,1	1,4	0,2
	Ne répond pas	19,7	26,4	27,1	30,6	17,6	8,9
EFFECTIF	Jusqu'à 9	6,0	47,4	25,8	30,4	20,4	50,8
	10-25	11,1	25,3	24,6	25,3	14,3	15,4
	26 ou plus	73,8	23,8	40,4	28,8	56,8	23,3
LES SUGGESTIONS SONT VALORISÉES PAR LE SUPÉRIEUR	Jamais	2,7	1,4	3,1	5,5	55,7	10,3
	Presque jamais	3,7	2,5	17,1	21,0	22,1	9,5
	Parfois	19,1	10,7	47,0	39,3	12,0	19,0
	Très souvent	28,3	31,4	25,8	18,6	4,6	19,6
	Toujours	41,9	51,4	4,0	2,4	1,6	29,4

Remarque : en caractère gras, les valeurs surreprésentées ; en italiques, les valeurs sous-représentées.

Sources : sur base de l'Enquête sur la qualité de vie au travail, du ministère du Travail (Espagne), 2004.

Tableau 3. Confiance entre les personnes qui travaillent ensemble dans l'entreprise selon le segment de travail (en %). Espagne, 2004

		Primaire indépend. (N=977)	Primaire intégré (N=809)	Primaire tradition. (N=1322)	Second. incertain (N=750)	Second. certain (N=561)	Second. faible (N=494)
DANS L'ENTREPRISE ON FAIT CONFIANCE AUX AUTRES ET LE TRAVAIL SE FAIT MIEUX ET PLUS FACILEMENT	Très en désaccord	2,7	1,6**	2,6	1,9*	9,3**	3,2
	Désaccord	2,6**	2,7**	4,3	4,7	11,6**	3,6
	Indifférent	20,5**	18,3**	32,2**	32,4**	28,0	24,1
	Accord	40,8*	41,4*	40,2*	38,4	25,3**	31,6**
	Tout à fait d'accord	30,8**	32,0**	15,1**	12,5**	18,2*	24,3
	Ne sait pas/Ne répond pas	2,7**	4,0**	5,6	10,1**	7,7	13,2**
	Total	100	100	100	100	100	100

Remarque : les tableaux 3 à 6 sont complétés par des valeurs résiduelles typisées, avec * $p \leq 0,05$ et ** $p \leq 0,01$.

Sources : tableaux 3 à 6, sur base de l'Enquête sur la qualité de vie au travail, du Ministère du Travail (Espagne), 2004.

Tableau 4. Participation syndicale selon le segment de travail (en %). Espagne, 2004

		Primaire indépend. (N=978)	Primaire intégré (N=810)	Primaire tradition. (N=1323)	Second. incertain (N=751)	Second. certain (N=560)	Second. faible (N=494)
AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ AFFILIÉ À UN SYNDICAT ?	Oui	34,8**	15,4**	22,4	13,0**	26,4*	13,8**
	Non	60,7**	76,9**	70,0	73,6	70,7	80,6**
	Ne sait pas/Ne répond pas	4,5**	7,7	7,6	13,3**	2,9**	5,7
	Total	100	100	100	100	100	100

Tableau 5. Participation à des grèves selon le segment de travail (en %). Espagne, 2004

		Primaire indépend. (N=977)	Primaire intégré (N=810)	Primaire tradition. (N=1323)	Second. incertain (N=750)	Second. certain (N=560)	Second. faible (N=494)
AVEZ-VOUS OU POURRIEZ- VOUS PARTICIPER À DES GRÈVES ?	A participé	41,0**	18,6**	20,1**	17,1**	28,8*	19,6**
	Pourrait participer	29,9**	33,6	34,6	43,9**	37,3	32,8
	Ne participerait jamais	19,2**	32,2**	28,9**	17,9**	24,8	32,0**
	Ne sait pas/Ne répond pas	9,8**	15,6	16,3	21,2**	9,1**	15,6
	Total	100	100	100	100	100	100

Tableau 6. Détermination du salaire selon le segment de travail (en %). Espagne, 2004

		Primaire indépend. (N=977)	Primaire intégré (N=810)	Primaire tradition. (N=1322)	Second. Incertain (N=751)	Second. Certain (N=560)	Second. Faible (N=493)
COMMENT EST DÉTERMINÉ LE SALAIRE REÇU ?	Salaire minimum	4,9**	7,7**	17,6**	19,7**	18,6**	20,7**
	Convention collective	68,3**	35,2**	52,6**	34,9**	45,5	34,7**
	Accord individuel	15,9**	41,7**	14,5**	20,6	11,6**	23,3
	Décision de l'employeur	8,7**	11,2*	12,0	17,7**	19,3**	16,8*
	Autre	1,1	1,7	1,1	2,8**	1,4	1,4
	Ne sait pas/Ne répond pas	1,1**	2,5	2,2	4,3**	3,6	3,0
	Total	100	100	100	100	100	100