

Article paru Economies et Sociétés série « Socio-économie du travail N° 8/2002 » Août 2002, p.1241-1267

## VERS UN RENOUVELLEMENT DE L'ANALYSE SEGMENTATIONNISTE

Florence Lefresne

IRES Institut de Recherches économiques et sociales

-----

*Résumé : L'auteur suggère de renouveler l'approche segmentationniste des marchés internes, marchés professionnels et marché externe en vue d'une prise en compte des changements en cours depuis une vingtaine d'années sur le marché du travail et dans l'organisation des entreprises. La déstabilisation des anciens marchés internes fondés sur l'échange entre haut niveau de subordination et haut niveau de protection des salariés ne débouche pas sur le règne généralisé du marché externe. La proposition est plutôt de prendre en compte les processus pluriels et parfois instables de réarticulation entre marchés internes (et professionnels) et marché externe. Concernant les trajectoires individuelles, l'accent est mis sur les flux de passage de plus en plus nombreux et diversifiés entre espaces hétérogènes et sur le déplacement continu des frontières entre ces espaces. Le processus d'insertion professionnelle des jeunes fournit une illustration de la transformation diachronique des règles de restructuration des marchés internes et de mobilité de la main-d'œuvre.*

*Summary : Towards a new segmentationist approach. The author discusses segmentationist theory in order to take into account the changes in the labour market and within corporate governance during the last twenty years. The old internal labour markets founded on the exchange of a high subordination of employee to employer for a high employment and social protection are about to disappear. It doesn't mean that the external labour market is now the only type of regulation. The proposal here is to take into account the plural and sometimes unstable links between internal (or occupational) and external labour markets in a dynamic analysis. Considering individual trajectories, the paper underlines the flows between the different segments of the labour market and the continuing displacement of frontiers between these segments. The integration of young people into the labour market gives an illustration of the changing rules of mobility and restructured internal labour markets.*

La typologie segmentationniste *des marchés internes (MI), professionnels (MP) et externes (ME)* constitue un repère théorique important dans les travaux de comparaison internationale portant sur l'emploi et les trajectoires d'emploi, (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982 ; Marsden, 1989, 1999 ; Eyraud, Marsden et Silvestre, 1990). La perspective sociétale met l'accent sur la congruence des institutions du travail et de l'emploi au sein de chaque ensemble national, à partir des trois dimensions du rapport salarial<sup>1</sup> : le rapport organisationnel (système de travail, de qualification et de mobilité de la main-d'œuvre), le rapport industriel (forme du conflit et de la négociation), et le rapport éducatif (formation des salariés). Cette approche fournit un repérage incontestablement utile des processus de mobilité et notamment d'entrée sur le marché du travail (cf. encadré 1). Néanmoins, les transformations au cœur de l'emploi depuis une vingtaine d'années débouchent sur un questionnement critique de cette approche. Ainsi par exemple, dans le champ de l'insertion professionnelle, la prise en compte des politiques publiques et de leurs effets sur les normes et les trajectoires d'emploi déporte sensiblement l'analyse : il ne s'agit plus seulement de rendre compte d'espaces de mobilité cloisonnés (souvent repérés d'ailleurs à partir des capacités intégratrices et structurantes de la seule l'entreprise) ; il s'agit tout autant d'identifier les flux de passage, de plus en plus nombreux et diversifiés, entre espaces hétérogènes et le déplacement permanent des frontières entre ces espaces. La perspective adoptée ici est donc d'ouvrir des pistes pour un renouvellement de l'analyse segmentationniste.

Nous proposons, dans un premier temps, de revenir sur les fondements hétérogènes, de la typologie des MI/MP/ME, d'en souligner certaines ambiguïtés, et d'en stabiliser la définition dans un cadre d'analyse néo-institutionnaliste. Dans un second temps, tenant compte d'un épuisement du modèle traditionnel de MI, nous explorons une nouvelle forme idéal-typique de "réarticulation entre MI et externe" ou encore d' "enchâssement des ME dans les MI" (Grimshaw et Rubery, 1998). Enfin, dans un troisième temps, nous montrons en quoi, appliquée à l'objet "insertion professionnelle des jeunes", cette perspective peut utilement renouveler l'analyse.

---

<sup>1</sup> Dans l'ouvrage fondateur de 1982, les catégories avancées par les auteurs ne sont pas toujours très stables. On glisse ainsi successivement de la catégorie de « rapports » constitutifs du rapport salarial (rapport industriel, organisationnel, éducatif) à celle de « systèmes » (système de travail, d'encadrement, de rémunération) ou celles de structures (structures productives, hiérarchiques), d'« espaces » (de qualification, professionnel, d'action collective) et de « dimensions ».

**Encadré 1*****Marchés internes, marchés professionnels, marché(s) externe(s)***

S'agissant de décrire la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée, un certain nombre de travaux comparatifs (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982 ; Eyraud, Marsden et Silvestre, 1990) ont mis l'accent sur deux modèles polaires correspondant à deux logiques de fonctionnement du marché du travail, tenant au mode de construction des qualifications et à la forme de mobilité des salariés qui s'y rattache : mobilité inter-entreprises dans le cas du **MP**, mobilité intra-entreprise dans le cas du **MI**. Dans le premier modèle (MP du travail ou MPT), les qualifications sont transférables (sanctionnées soit par un diplôme, soit par un jugement des pairs), ce qui favorise la mobilité externe. Dans le second modèle (MI du travail ou MIT), les mouvements se font essentiellement entre postes au sein d'une même entreprise. Le mode d'acquisition des qualifications explique largement les flux de circulation. Concentré au début de la vie professionnelle, il revêt la forme de l'apprentissage sur le premier marché. Alors que sur les MI, il s'opère de manière progressive par l'expérience acquise au poste de travail et surtout, cette qualification est spécifique à l'entreprise donc a priori non transférable. Le salarié du MI encourt de ce fait un risque élevé de déclassement s'il change d'entreprise, ce qui explique une mobilité inter-entreprises réduite.

Le MP assure aux jeunes une “ intégration réglementée ” (Garonna et Ryan, 1989), leur garantissant l'accès à tous les secteurs d'activité par la voie de l'apprentissage tout en protégeant les autres salariés par une série de règles. Le MI conduit davantage à une “ exclusion sélective ” (op. cit.) où les jeunes formés par la voie scolaire doivent acquérir une expérience professionnelle, souvent sur le segment secondaire, afin d'accéder - au moins pour certains d'entre eux - aux emplois qualifiés du MI.

Ces modèles ont été largement utilisés en comparaison internationale. Ainsi, la France, l'Italie, L'Espagne, la Suède se caractériseraient par une logique de MI dominants, tandis que l'Allemagne et le Royaume-Uni - avec son système des métiers (jusqu'aux années quatre-vingt) - se caractériseraient davantage par des MP dominants<sup>2</sup>.

A côté des “ MI ” et des “ MP ”, un troisième terme est souvent utilisé pour “ boucler ” l'analyse. Ainsi, par exemple, D. Marsden (1989), parle des “ marchés faiblement qualifiés, non organisés et occasionnels ”, expression qui montre bien que la catégorie en question s'apparente pour l'auteur à un résidu qui se définit “ en creux ” (il n'y consacre d'ailleurs que quelques lignes dans son ouvrage). La typologie ternaire à laquelle on aboutit finalement est présente, sous des formes comparables, chez Kerr (1954), Phelps (1957) et Doeringer & Piore (1971). Généralement, le troisième terme est appelé “ marché(s) concurrentiel(s) ” ou “ marché(s) non structuré(s) ”. On a pris l'habitude de le qualifier de “ **marché(s) externe(s)** ”, bien que les “ MP ” soit également fondés sur une mobilité extra-entreprise. Le caractère supposé concurrentiel du “ marché externe ” laisse à penser que l'expression doit être employée au singulier, mais ce n'est pas le cas chez les auteurs cités, probablement parce qu'ils considèrent que ce marché du travail est segmenté géographiquement. Du point de vue de l'insertion des jeunes, les “ ME ” se différencient des “ MI ” et des “ MP ” en ce que les règles de protection de l'emploi des salariés adultes y sont particulièrement faibles. Le principe est ici celui de la “ régulation concurrentielle ” (Garonna et Ryan, *op. cit.*).

*Source : Fondeur et Lefresne ( 2000)*

<sup>2</sup> Plus récemment, Marsden (1999) a proposé d'affiner la typologie canonique en distinguant deux types de MI et deux types de MP, selon qu'ils sont centrés sur les *tâches* (cas du MI français et du MP britannique) ou sur les *fonctions* (cas du MI japonais et du MP allemand).

## I- Ambiguïtés théoriques et retour à une définition institutionnaliste

La « découverte » du MI a constitué un enjeu - on le sait - central dans les débats théoriques en économie du travail. Marquant pendant un certain temps une forme d'ébranlement du modèle standard, la référence au MI est depuis la fin des années soixante-dix, largement intégrée aux nouvelles théories microéconomiques du marché du travail à travers les modèles de contrats implicites, de salaires d'efficience ou encore les modèles insiders/outside. Nous n'abordons pas ici ces modélisations, mais nous revenons ici aux fondements de l'analyse segmentationniste en soulignant deux types d'ambiguïté théorique tenant respectivement au statut conféré au MI et au marché externe.

### I-1) Des fondements hétérogènes

#### *Statut du MI : exogène ou endogène ?*

Dans les travaux précurseurs de Kerr (1954) sur la balkanisation du marché du travail, le concept de MI en tant que marché structuré par des procédures administratives et des pratiques coutumières ou conventionnelles est déjà présent<sup>3</sup>. Il recouvre aussi bien le marché d'entreprise que le marché de métier et son émergence est liée, de façon *exogène*<sup>4</sup>, à la présence de syndicats. La différenciation entre les deux types de marchés ne vient que du niveau auquel interviennent principalement les organisations syndicales, selon les modalités de leur organisation interne, et l'espace des emplois qu'elles cherchent à contrôler, que Kerr nomme les "*job territories*". Bien qu'il ne préconise pas leur disparition, Kerr (*ibid*) envisage clairement le fait que ces marchés puissent être source de sous-optimalité. Aussi doivent-ils être contrôlés dans l'intérêt public comme dans celui des travailleurs qui en sont exclus.

La véritable théorie du MI est proposée par de Doeringer et Piore, dans leur ouvrage de référence, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (1971) : le MI est « un espace où

---

<sup>3</sup> Kerr utilise la métaphore du mariage pour rendre compte de la relation salarié/employeur.

<sup>4</sup> Le terme " exogène " désigne ici le fait que les fondements des marchés d'entreprise ou de métier sont externes aux règles d'optimalité.

la relation entre salariés et employeurs n'est pas directement négociée, " marchandée ", mais où l'affectation de la main-d'œuvre sur les emplois et la détermination du salaire obéissent à des règles de type administratif (par opposition au marché externe) »<sup>5</sup>. Les règles d'allocation du travail, de mobilité interne, de rémunération fondent une unité institutionnelle au sein de laquelle les salariés sont protégés de la concurrence avec les travailleurs de l'extérieur. Le MI ne s'ajuste donc pas par les salaires ; ces derniers sont en fait rattachés aux postes et reflètent une position des travailleurs dans l'entreprise établie en référence à des règles de filières et de hiérarchies propres à la firme. La productivité résulte de mécanismes d'apprentissage interne, formels ou informels, acquis sur le poste de travail. La connexion entre MI et marché externe s'effectue à certains niveaux de classification des postes qui constituent les " ports d'entrée " du MI. Ces derniers sont situés par définition au bas de la hiérarchie de chacun des espaces de mobilité de la main-d'œuvre (*job clusters*), interne à l'entreprise (chacun de ces espaces pouvant lui-même se situer au sommet ou en bas de la hiérarchie globale des postes dans l'entreprise).

Chez Doeringer et Piore (*op. cit.*), le MI existe bien sous la double forme du MI d'entreprise et du MI de métier (*craft market*), bien que le plus souvent on ait surtout retenu le MI *d'entreprise*. Mais la différence essentielle avec l'approche de Kerr, provient du fait que le MI est *auto-émergent*, au sens où il correspond à un processus logique sur un marché concurrentiel confronté à trois " problèmes " : l'existence de compétences spécifiques, l'apprentissage sur le poste, et la règle coutumière (produite par le collectif de travail). L'origine du MI peut alors être considérée comme *endogène*, dans une optique de maximisation de l'efficacité sous contraintes particulières. De ce point de vue, il y a une ambiguïté théorique chez Doeringer et Piore (*ibid*) qui se traduit par une oscillation entre ce que l'on pourrait appeler une vision socio-organisationnelle propre à l'institutionnalisme - mais dont les fondements (règles formelles et informelles) sont loin d'être toujours explicités (Thévenot et Favereau, 1991) d'un côté, et une vision économique-fonctionnaliste qui le rapproche des hypothèses de rationalité substantielle, de l'autre.

---

<sup>5</sup> Piore consacrera par la suite une grande partie de ses travaux à la segmentation du marché du travail, en y développant au demeurant des thèses sensiblement différentes de celle que nous exposons ici dans ses grandes lignes. Nous choisissons de nous limiter à l'ouvrage de 1971 car c'est lui qui fournit la description canonique des MI.

La première vision semble en grande partie dominée, dans l'ouvrage de 1971, par la seconde. La qualification spécifique apparaît comme principal facteur explicatif de l'émergence des MI et de leurs règles d'optimalité. Le rattachement des salaires au poste de travail est la garantie de non-substituabilité avec d'autres catégories de main-d'œuvre du fait même de l'importance de la formation spécifique, aussi bien dans l'intérêt des salariés en place que dans celui de l'entreprise. Et c'est parce que les MI permettent, grâce aux chaînes de mobilité (*mobility chains*) qui organisent l'allocation de la main-d'œuvre sur les postes, de réduire les coûts de formation spécifique qu'ils semblent s'imposer dans certaines entreprises. La spécificité des qualifications dépend fondamentalement de celle de la technologie de production<sup>6</sup>, de sorte que les MI seraient finalement pour ces auteurs le résultat de l'effort des agents économiques pour résoudre un problème économique en face des contraintes techniques<sup>7</sup>.

C'est dans un esprit de réfutation de la thèse de l'auto-émergence des MI que se situent les travaux de Marsden, reprenant la trilogie ternaire alors déclinée entre "MP", "MI", "marchés faiblement qualifiés, non organisés et occasionnels". La principale préoccupation, dans une optique de comparaison internationale bien comprise, telle que les travaux du LEST ont pu l'engager, était de fonder *institutionnellement* l'opposition entre MI d'entreprise et MP d'une part et marché externe d'autre part. A la thèse de l'auto-émergence du MI, Marsden substitue celle d'une inhérence des institutions dans la régulation des MI et *a fortiori* professionnels comme forme de ce point de vue supérieure mais fragile de régulation<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> La démarche est sensiblement différente chez Williamson (1975) qui prend aussi la spécificité des postes (*job idiosyncrasy*) comme point de départ de la constitution des MI, mais montre (Williamson, 1985) que, face au pouvoir de négociation des salariés accru par la spécificité des postes, ce sont plutôt les politiques des employeurs visant à intéresser leurs salariés à la prospérité de long terme de l'entreprise qui jouent un rôle plus fondamental que celui de la technologie, dans une optique d'abaissement des coûts de transaction.

<sup>7</sup> L'apparition des MI, d'entreprise ou professionnels - contrairement à ce que soutient Kerr (*ibid*) - permet de retrouver des formes d'optimalité sous contraintes techniques particulières. Les nouvelles règles d'ajustement sont celles du couple : qualifications spécifiques ou transférables/salaire.

<sup>8</sup> Marsden confère aux MP un statut de bien public, régi par des principes de non exclusivité et de coût marginal nul.

### *Le marché externe comme espace de validité du paradigme standard ?*

La seconde ambiguïté relève à notre sens du statut conféré au ME qui est défini pour l'ensemble de ces auteurs en opposition avec le MI : “ *marché concurrentiel sans organisation syndicale* ” chez Kerr ; “ *concurrentiel* ” chez Doeringer et Piore (*ibid*) ; “ *non organisé et occasionnel* ” chez Marsden, qui ne lui consacre que quelques lignes dans l'ouvrage de 1989. Pour les trois premiers auteurs, il ne s'agit pas d'autre chose que du modèle néoclassique d'équilibre partiel. Le ME se résumerait ainsi à l'espace de validation du paradigme standard. Nous aurions là une mesure de leur distance critique avec le modèle standard : le marché walrassien décrit bien un mode de fonctionnement du réel mais sur un segment circonscrit du marché du travail. La proposition faite ici est d'avoir recours à deux paradigmes différents selon qu'il s'agit d'un segment ou d'un autre du marché du travail ; une analyse de type institutionnaliste dans le premier cas, une analyse néoclassique, dans le second. Or d'un point de vue logique une typologie ne peut être fondée sur deux paradigmes. Peut-on au contraire penser le MI (et MP, comme cas particulier) et le ME avec un même paradigme ? Cela suppose de ne pas réduire le marché externe à l'espace de validité des ajustements marchands, fondés sur le principe de rationalité substantielle des agents.

#### I-2) Une définition institutionnaliste

La démarche que nous adoptons consiste à considérer les MI ou les MP, bien que fortement régulés, comme des marchés à part entière, non pas au sens du paradigme néoclassique, mais au sens où l'on y échange, on y utilise et on y socialise des forces de travail, c'est à dire des marchandises.

Nous proposons de définir un marché du travail *est une institution dans laquelle les procédures d'allocation, de mobilité et de rémunération du travail obéissent à un ensemble de règles formelles et informelles stabilisées issues de rapports sociaux*. Cette définition très large appelle une série de précisions :

1- Ces règles revêtent différents degrés formalisation :

- le *contrat* constitue la forme générique de l'accord explicite. Il peut être assorti d'un certain nombre de protections collectives qui témoignent de la soumission de ce contrat à un ordre

public hétéronome et collectif (statut), porté par le droit du travail, ou la négociation collective ;

- les *règles hétéronomes* s'imposent aux acteurs de l'extérieur : existence ou non d'un salaire minimum national ou de branche, encadrement juridique du contrat de travail, normes issues de la politique de l'emploi, règles issues du système de qualification, du système de classification des postes, etc... ;

- les *conventions* comme règles générales sur lesquelles s'accordent les acteurs assurent d'autant mieux leur coordination qu'elles semblent leur être extérieures (Boltanski et Thévenot, 1991, Elster, 1992). La règle du *last in first out*, par exemple, qui peut s'avérer particulièrement discriminante à l'égard des jeunes dans les processus de licenciement n'a pas de légitimité légale dans la plupart des pays même si elle est appliquée quasi systématiquement au Royaume-Uni et en Suède. Elle repose sur des règles coutumières qui organisent et légitiment l'ordre d'entrée et de sortie sur le marché du travail.

2- Ces règles sont issues de rapports sociaux et ont à ce titre un ancrage historique. Leur stabilité dépend fondamentalement de la stabilité des compromis établis entre acteurs au sein du système de relations professionnelles. La rigidité des salaires issue des règles négociées et coutumières qui caractérisent l'administration des MI n'est que relative. Si l'on admet que la régulation de ces marchés n'est pas le simple résultat d'un calcul d'efficience dans une firme utilisant du capital spécifique, mais qu'elle provient essentiellement du jeu de la négociation collective dont le résultat a été d'institutionnaliser un compromis fort entre acteurs du rapport salarial (selon des modalités diverses selon les pays), il faut alors tenir compte des évolutions possibles de ce compromis. D'une part, la montée tendancielle du chômage, débouche sur une fermeture relative des MI et MP par simple effet du rationnement d'emploi à l'entrée de ces marchés et les jeunes sont particulièrement concernés par ces rationnements. D'autre part, les règles d'embauche, de promotion, de rémunération, et d'utilisation de la main-d'œuvre qui avaient contribué à limiter la concurrence des salariés entre eux et à stabiliser l'organisation collective sont soumises à une forte déstabilisation.

3- Il existe une variété sociétale de ces règles. L'instrument d'analyse que constitue la typologie des marchés du travail est insuffisant pour décrire chacune des configurations nationales. Ce qui signifie, d'une part, qu'il existe nécessairement une distance entre l'idéal-type et la réalité nationale (les MP allemands et anglais n'ont pas les mêmes caractéristiques,

de même pour les MI français et suédois) ; et d'autre part, que chaque espace national est une combinatoire *spécifique* des trois idéaux-types même si l'un d'eux a pu être dominant dans chacun des espaces nationaux à un moment donné.

Comme forme particulière de marché du travail, les ME sont *des espaces où, d'une part, prévalent les ajustements par les salaires et par les quantités (sans pour autant admettre les hypothèses de rationalité substantielle) et d'autre part, où la construction d'une relation salariale durable, sur un horizon temporel long (Galtier, 1995) ne fait pas partie de la stratégie de l'employeur.* Ainsi défini, les ME n'échappent pas aux règles hétéronomes (l'existence ou non d'un salaire minimum, l'âge légal d'entrée sur le marché du travail, les règles encadrant l'emploi temporaire, la législation du travail, etc.) et a le plus souvent besoin du support de certaines règles pour se réguler. Comme le souligne Rose (1996), le marché externe est, au même titre que le MI "*socialement organisé, soit par l'intervention d'institutions répondant à des logiques socio-politiques (les Pouvoirs publics aux niveaux central ou local), soit à partir de réseaux sociaux personnels ou constitués par les firmes elles-mêmes et qui régulent les mobilités de négociation et de décision de type organisationnel*" (p. 66). On peut par exemple considérer, dans un contexte de salaire minimum appliqué à l'ensemble des actifs, que des dispositifs d'abaissement du coût salarial (exonération fiscale), constituent une instrumentation possible des ME.

Si le marché externe est aussi sous-tendu par des règles, la question se pose symétriquement de savoir si le marchand n'est réservé qu'au marché externe ? Là encore, la période de croissance forte et régulière qui sert de contexte aux premiers travaux de Doeringer et Piore conduit à envisager les MI du point de vue d'une forte stabilité des règles qui les régissent. Mais dans un contexte de chômage de masse et de transformation structurelle de la relation salariale, le marchandage des salaires, selon des modalités institutionnelles incluant le conflit, et non pas sur la base du face à face bilatéral équilibré, devient une dimension contemporaine des MI dont la stabilité est mise à mal par les chocs permanents d'ajustement à la concurrence.

## **II- Vers une réarticulation des MI et des ME**

### II-1) De l'image de l'"ombre portée"...

Au plan statique, marché interne et externe sont indissolublement liés au sens où les règles limitatives de l'un sont constitutives de l'autre. Favereau (1989) définit le marché externe comme “ *l'ombre portée des marchés internes sur l'ensemble de la population active : il est composé des actifs qui cherchent à rentrer dans l'un ou l'autre des marchés internes* ” (p. 309). Ce statut fait qu'il n'a “ *aucune chance de ressembler au marché des manuels d'économie du fait même de l'existence des marchés internes* ” (*ibid.*, p. 309). Dans cette perspective, on inverse en quelque sorte la démarche analytique de Doeringer et Piore (*ibid*) qui consistait à “ *postuler un marché du travail non structuré et compétitif où il n'existe pas d'engagement dans des relations durables (...) pour comprendre les conditions d'émergence des MI* ” (p. 28). Le marché externe est au contraire déduit du marché interne comme un espace où prédominent les ajustements par les salaires *parce que ne peuvent se construire ces “relations durables”*, ce qui implique notamment une faiblesse de la négociation collective. Les ME alimentent à leur entrée les MI dont la vocation est de gérer des relations d'emploi existantes ; les premiers exercent la fonction d'un marché de flux, tandis que les seconds remplissent celle d'un marché de stock<sup>9</sup>. La perspective de l’“ ombre portée ” n'est pas sans rappeler celle, optimiste, de Doeringer et Piore pour qui le processus de segmentation était avant tout envisagé comme une file d'attente des emplois les plus éloignés du MI vers ceux les plus intégrés. L'idée et la recommandation de ces deux auteurs était d'étendre les MI<sup>10</sup>, la croissance de la demande effective et les efforts de formation pouvant faciliter l'absorption de la file d'attente par les MI. En même temps qu'ils envisagent l'existence d'effets de trappe sur les emplois instables (comportements et habitudes instables des travailleurs qui les éloignent des MI, idée qu'il faut désapprendre certaines coutumes propres au segment secondaire). Mais leur vision optimiste est celle d'une extension des MI et d'une transformation des emplois secondaires en emplois primaires. Le recours à

---

<sup>9</sup> Favereau prend soin de préciser que les MI ne sont pas totalement à l'abri des ME (indépendamment de la sanction du marché des produits). Si les salaires dans les premiers n'expriment pas directement une fonction d'ajustement, “ *ils doivent cependant être tels que l'excédent des entrées sur les sorties soit conforme à la politique de gestion prévisionnelle des effectifs (...)*. Les salaires sont ainsi “ *la variable d'ajustement d'un MI à son marché externe* ” (*op. cit.*, 1989, p. 309).

<sup>10</sup> La diversité des formes de MI est bien sûr mentionnée par Doeringer et Piore (1971) incluant l'hypothèse selon laquelle les MI ne sont pas uniformément et radicalement protégés de l'influence externe. Par définition compte tenu de leur mode d'administration, les MI n'ont aucune raison de présenter des conditions d'emplois et de rémunérations homogènes d'un MI à l'autre. De même qu' au sein des MI, il existe des emplois secondaires : les travailleurs immigrés de l'industrie automobile des années soixante sont typiquement des travailleurs secondaires des MI.

l'intervention des Pouvoirs publics (politique de lutte contre la discrimination, salaire minimum, et taxes imposées aux entreprises sur le *turn-over*) est alors sollicité par les auteurs.

### II-1)... à celle de l'enchâssement des ME dans les MI

La sécurité de l'emploi telle que la garantissaient les marchés internes dans la période de croissance fordiste n'est plus la référence, à l'exception de la fonction publique (statutaire) et de certaines grandes entreprises publiques (SNCF, EDF...). Le recours à la segmentation à travers la sous-traitance, le travail temporaire, l'externalisation-éclatement du collectif de travail, y compris les formes de désalarisation, font désormais davantage partie de la stratégie des employeurs qu'ils ne sont le résultat d'une division stable sur le marché du travail. Dès lors, l'idée est de prendre en compte à la fois les régulations de marché interne et de marché externe comme des éléments configurant, par leur interaction, les stratégies de gestion des employeurs et la position des salariés sur le marché du travail. Les théories de la segmentation, dans leur formulation initiale supposant une forte étanchéité entre les segments du marché du travail soumis à des régulations différentes, s'avèrent de moins en moins adaptées à la prise en compte des changements intervenus depuis une vingtaine d'années. Dans un contexte de mondialisation, les firmes répondent à une série de chocs exogènes par la diversification de leurs stratégies d'emploi, en adaptant leur organisation interne aux pressions externes qui affectent leurs propres capacités de recrutement et de stabilisation de la main-d'œuvre, tout en cherchant à maintenir une dimension de médiation spécifique de leur performance. L'image que nous proposons est celle d'un "enchâssement<sup>11</sup>" du ME dans le MI : "*the changing contours of the external labour market are embedded in the internal labour market*" (Grimshaw et Rubery, 1998, p. 218).

A la vision statique des différences entre marché interne et marché externe, Grimshaw et Rubery substituent celle d'un "processus d'internalisation", réversible et soumis à contraintes variables, résultant d'un ensemble complexe d'interactions : entre marché du travail et marché des biens ; entre stratégies des firmes et conditions du marché externe ; entre critères sociaux et économiques dans la gestion de la main-d'œuvre...

---

<sup>11</sup> La notion d'enchâssement rejoint pour partie les travaux de Granovetter (1985) sur l'imbrication du social dans les régulations économiques.

Les cases une et quatre sont les configurations classiques envisagées par Williamson. Le « marché spot interne » se caractérise par le fait que les salariés y détiennent des qualifications plutôt générales et qu'il n'y a pas d'intérêt à stabiliser la relation salariale, ni du point de vue du salarié (la mobilité n'engendre pas de perte de salaire) ni du point de vue de l'employeur qui retrouvera un salarié doté de la même productivité. Lorsque les qualifications spécifiques sont importantes, l'intérêt pour le marché interne serait spontanément partagé.

Cependant, un niveau de chômage élevé engendre un basculement possible en faveur des employeurs qui accroissent leur pouvoir de négociation immédiat. L'« opportunisme de l'employeur » conduit ce dernier à tirer profit du risque élevé de licenciement et de la faible mobilité externe volontaire des salariés pour obtenir un effort accru de ces derniers (Marginson, 1993). Les horizons temporels de gestion de la main-d'œuvre ont alors à se raccourcir (Galtier, 1995), ce qui n'exclut pas le besoin de qualifications spécifiques. Un des éléments clés du renouvellement des stratégies de recrutement peut être de s'appuyer sur des niveaux de formation initiale de plus en plus élevés (sur le marché externe) signalant une acquisition plus rapide en capital spécifique.

Symétriquement, dans un marché du travail tendu, les salariés dotés d'une aptitude élevée à la formation ou d'une qualification transférable confortant leur pouvoir de négociation, peuvent être en position de ne pas tenir compte de la perte de capital spécifique que constitue leur départ s'ils sont susceptibles d'entrer dans des firmes versant des salaires plus élevés (ils entreront certes en bas de la chaîne de mobilité mais pourront éventuellement la gravir d'autant plus vite que la conjoncture sera favorable). Cela peut conduire à réviser les règles de rémunération internes à la firme afin de maintenir ces salariés. Les qualifications élevées, qui ne sont pas toujours codifiées par les diplômes, dans le secteur des NTIC<sup>12</sup>, illustrent ce type de configuration.

L'une des critiques des deux auteurs vise notamment l'approche de Williamson (1985) pour qui l'existence de qualifications spécifiques surdétermine le pouvoir de négociation des salariés. Or ce dernier dépend également largement du niveau de la demande de travail (effet de Philipps), et des normes sociales d'expression de ce pouvoir de négociation (droits syndicaux, formes de la négociation collective, etc.). Une typologie des MI est alors suggérée,

reposant sur le croisement de deux critères : celui des qualifications spécifiques et celui du pouvoir de négociation des salariés (cf. tableau) :

**Une typologie des MI**

Pouvoir de négociation des salariés	Qualifications Spécifiques	
	Faibles	Fortes
Faible	1. Marché spot	2. Opportunisme de l'employeur
Fort	3. Opportunisme du salarié	4. Engagement bilatéral

*d'après Grimshaw et Rubery, 1998*

Cette typologie introduit une approche plus dynamique et ouvre sur une représentation plurielle des agencements possibles des MI dans leurs relations avec les ME. Mais en quoi peut-on parler d'un enchâssement ? L'enchâssement du marché externe désigne en premier lieu la pression forte exercée par ce dernier sur les formes de mobilisation au travail au sein des marchés internes d'entreprise. Il permet de comprendre comment on peut faire tenir ensemble des éléments aussi contradictoires que l'exhortation à la compétence, à la coopération et à la responsabilisation des salariés d'un côté, et des pratiques managériales mettant en cause radicalement la sécurité de l'emploi de l'autre (Cappelli 1995 ; Coutrot, 1996). Symétriquement, il faut envisager l'effet en retour des stratégies internes des firmes sur les conditions mêmes du marché externe. Les travaux d'Osterman (1994 ; cf. encadré 2) sont sur ce point éclairants. L'auteur s'interroge sur le rôle de la « rhétorique de la performance » et de sa « diffusion mimétique » telle qu'elle est utilisée par les directions d'entreprises, non pas nécessairement pour gagner dans le court terme de nouveaux marchés ou une meilleure place sur leur propre marché, mais comme justification exogène, pour transformer leur structure organisationnelle et infléchir ainsi les conditions générales du marché du travail (assouplir les normes réglementant le contrat de travail, ou encore réduire le niveau de protection sociale). Autrement dit, les anciennes règles des MI fondées sur un échange entre un haut niveau de subordination et un haut niveau de stabilité (cette stabilité étant elle-même associée à un haut niveau de protection sociale et à un pouvoir élevé de négociation des salarié à travers leurs organisations syndicales) sont radicalement mises en cause. Dans la nouvelle figure du ME enchâssé dans le MI, les règles de gestion de la main-d'œuvre sont fondées sur des normes de

---

<sup>12</sup> Nouvelles technologies de l'Information et de la Communication.

rentabilité de plus en plus déconnectées de compromis sociaux spécifiques. Il s'agit bien en cela d'une dénaturation profonde des anciens marchés internes. Ceci n'exclut toutefois pas la recherche de nouveaux compromis, mettant en cause radicalement l'ancienne ligne de partage entre *insiders* et *outsiders*. C'est ce qu'illustre l'exemple espagnol de l'accord national sur la flexibilité signé en avril 1997 par les principales organisations syndicales et patronale. Dans un contexte marqué par l'explosion des contrats temporaire (33 % du stock des contrats de travail), cet accord entérine un assouplissement des règles du licenciement dont le coût est réputé élevé, moyennant une re-réglementation des contrats à durée déterminée. Les *insiders* ici représentés par les syndicats signataires (CCOO et UGT) ont donc intégré au rang de leurs intérêts propres, compte tenu de la pression du chômage, de meilleures conditions contractuelles en cas d'embauche, fût-ce au prix d'un assouplissement des règles du contrat à durée indéterminée.

## Encadré 2

### *Les cercles du changement chez Osterman (1994)*

L'auteur distingue trois "cercles" de changements affectant les firmes : celui des changements induits par le système technologique et l'exacerbation de la concurrence internationale ; le second concerne les normes et les coutumes spécifiques propres à chaque MI<sup>13</sup> ; le troisième désigne l'inflexion des institutions du marché du travail (législation du salaire minimum, système de sécurité sociale, etc.). Osterman accorde la primauté, concernant la période contemporaine, au premier cercle. L'homogénéisation des normes de performance apparaît essentielle dans la transformation actuelle des structures productives et la réorganisation des MI. Le troisième cercle et notamment les institutions de la sphère de l'éducation (ibid, pp. 323-328) demeure toutefois un élément clé d'explication de la variété internationale. La façon dont l'auteur envisage la répercussion d'une intensification de la concurrence internationale sur la structure des MI mérite une attention particulière. Il n'y a pas nécessairement, selon lui, d'accroissement unilatéral de l'efficacité pour un certain nombre de firmes qui sont conduites à adopter de façon quasi mimétique des normes organisationnelles, calquées sur celles des grandes firmes leaders sur les marchés internationaux. C'est ce que Osterman appelle "la diffusion et l'adaptation des pratiques institutionnelles" (ibid, p. 323). L'hypothèse est ici que la recherche de performance sur la base standardisée de l'internationalisation des marchés peut conduire à une forme d'inefficacité, précisément parce

<sup>13</sup> Il convient de souligner que, pour l'auteur, les MI admettent une forte hétérogénéité. Celle-ci tient notamment à "la variété des sous-systèmes de relations professionnelles dont les règles, les procédures et les résultats en termes de conditions d'emploi varient considérablement" (Osterman, 1983, p. 170). Ainsi la nature des relations professionnelles dans l'orientation des MI qui oscillent entre des *sous-systèmes professionnels* où les travailleurs ont un pouvoir de négociation accru du fait de leur qualification transférable et du syndicalisme de métier, et les *sous-systèmes secondaires* où les travailleurs ont le moins de pouvoir, le travail étant entièrement contrôlé par les employeurs. Ce que l'auteur appelle les *sous-systèmes industriels* qui ressemblent trait pour trait aux MI de Piore-Doeringer résulte selon lui d'un affaiblissement du pouvoir des travailleurs dans des systèmes professionnels ou inversement de celui des employeurs dans un système secondaire.

que la connexion de la firme au marché externe se traduit - dans un grand nombre de cas - par des coûts de transactions et d'information spécifiques, liés à l'inertie originelle des MI. L'effet de mimétisme des managements s'enracinerait dans la nécessité d'accroître la réputation de la firme en termes de signal de performance potentielle.

Cette figure de l'enchâssement ne revient-elle pas alors à l'absorption définitive des marchés internes par le marché externe ? Les évolutions paraissent suffisamment nuancées pour écarter ce diagnostic. Les transformations dans le champ du travail, notamment la recherche de nouvelles formes d'engagement que recouvre la notion de compétences, renvoie bien à des stratégies d'internalisation des entreprises. Le fondement de ces stratégies en termes d'organisation du travail et de redéfinition des contenus de travail, de mobilité et de salaire, constitue un enjeu essentiel de médiation de la performance, tandis que la notion de « qualifications spécifiques » apparaît dorénavant plus obscure. D'une part, les normes de gestion des ressources humaines calées sur des critères de flexibilité et de fluidité du processus de travail, imposent un raccourcissement des horizons temporels de rentabilisation des qualifications spécifiques. D'autre part, la question est de savoir si à partir d'un certain niveau, les qualifications spécifiques ne sont pas susceptibles de se transformer rapidement en qualifications générales, avec un minimum de formation, ce qui expliquerait l'ampleur des risques de braconnage sur de nombreux marchés qualifiés. Face à ces transformations, la réalité est bien celle d'une forte diversification des stratégies de gestion de la main-d'œuvre souvent au sein même des entreprises ; avec la recherche de nouvelles implications dans le travail permises par des politiques d'intéressement salarial d'un côté ; et des gestions plus « externalisées » de l'autre. On peut donc parler d'une déstabilisation profonde des anciens marchés internes, sans que les stratégies d'internalisation des entreprises aient pour autant disparu.

Du point de vue des trajectoires de mobilité, la déstabilisation des MI et la perméabilité au marché externe qui l'accompagne sont confortées par une série de travaux attestant d'un moindre rôle de l'ancienneté ou des mobilités internes dans les carrières salariales (Dupray, 2000 ; Fougère, Goux et Maurin, 2001). La contraction des MI implique ainsi des trajectoires professionnelles plus ouvertes, davantage marquées par l'incertitude, reposant sur des changements d'entreprise, de secteur ou de profession, incluant le risque de passage par le chômage (Germe, 2001).

L'une des clés de la *déstabilisation* des MI doit être recherchée à leurs ports d'entrée et désigne en premier lieu la main-d'œuvre jeune. Entre deux jeunes de niveau de formation élevé, destinés à répondre à un besoin spécifique en main-d'œuvre dans le cadre du MI de l'entreprise, pourquoi ne pas choisir d'offrir un contrat aidé fortement subventionné plutôt qu'un CDI ? On pourra objecter qu'il s'agit là d'un port d'entrée supposant logiquement d'avoir recours au marché externe. Mais on ne peut sous-estimer les répercussions sur l'ensemble de la chaîne des salaires et des statuts d'emploi, de ces ajustements salariaux et du recours à des normes particulières d'emploi au sein même du MI.

### **III- Une illustration de la réarticulation entre MI et marché externe : la place des jeunes sur le marché du travail**

#### III-1) L'affaiblissement des régulations antérieures

L'approche sociétale, permettant d'appréhender la place des jeunes dans les grands systèmes de mobilité supposait à la fois qu'une des formes de régulation domine au sein d'un cadre national, et dans le même temps qu'elle engendre une articulation spécifique avec les autres formes de marché du travail. Par exemple, dans le cas français, l'insertion des jeunes était traditionnellement assurée par des secteurs à gestion externe du travail comme le bâtiment, le commerce, les services marchands (Clémenceau et Géhin, 1983, Amat et Géhin, 1987). La construction d'une première expérience sur ces segments de marché externe permettait par la suite pour une grande partie de ces jeunes l'accès au MI de l'entreprise. Des études empiriques comparatives portant sur la fin des années soixante-dix avaient par ailleurs montré que la polarisation sectorielle des jeunes était sensiblement moins forte dans les pays où prévalait une logique de MP et d'accès réglementé au marché du travail (Marsden et Ryan, 1986). Or le repérage d'une forte polarisation sectorielle de l'emploi des jeunes dans six pays européens est un des indices de l'affaiblissement des oppositions initiales entre logiques de MI et de MP dans lesquels l'accès aux emplois est *a priori* régulé par l'apprentissage (Fondeur et Lefresne, 2000).

Alors qu'une grande partie des difficultés d'emplois des jeunes hommes Britanniques avaient été diagnostiquées, au début des années quatre-vingt-dix, comme une conséquence de

l'effondrement des grands secteurs manufacturiers pourvoyeurs de place d'apprentis (Ashton *et alii*, 1990), la concentration des jeunes au sein du secteur des services aux particuliers notamment l'hôtellerie-restauration - se renforce au cours des années quatre-vingt-dix. Cet effet de polarisation est loin d'être exclusivement dû à l'impact numérique des étudiants cherchant des emplois à temps partiel pour financer leurs études. En excluant ces derniers de la catégorie des jeunes actifs, les taux de concentration relative restent élevés dans ce secteur (Meager, 1999). Ce ne sont donc pas simplement des changements structurels (transformation de la structure des emplois) qui expliquent le renforcement de la polarisation sectorielle et catégorielle de l'emploi des jeunes. Il s'agit également de changements dans la gestion intra-sectorielle de l'emploi reposant sur des arbitrages spécifiques entre actifs récents et actifs anciens. Meager (*op. cit.*) conclut à la prégnance de nouvelles régulations de MI, connectés aux conditions changeantes du marché externe, et fondés sur une logique de recrutement sur les niveaux de diplômes. Ce point nous a permis de tester une hypothèse de convergence tendancielle des trajectoires d'insertion entre jeunes Français et jeunes Britanniques (Lefresne, 1999).

La polarisation sectorielle est repérée également en Allemagne où l'on pourrait penser que l'apprentissage garantisse une ouverture sectorielle plus équilibrée. Ce point doit être éclairé par une des caractéristiques de l'apprentissage allemand : sa forte segmentation interne. Le secteur artisanal et le petit commerce exercent une fonction de régulation du système global en offrant un nombre de places d'apprentissage allant au-delà de leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée. La part des apprentis dans l'emploi total est en moyenne dans les secteurs de l'artisanat et du commerce trois à quatre fois supérieure à celle constatée dans l'industrie. La contrepartie pour le jeune de cette fonction de régulation, qui a toujours joué très régulièrement dans les périodes de pénurie d'offre d'apprentissage (contraction de l'activité économique ou surplus démographique à absorber), réside dans une proportion élevée d'apprentis quittant l'entreprise et également le secteur d'accueil à l'issue d'un apprentissage. Ce surplus d'apprentis correspondrait à une nécessité pour retenir la quantité suffisante de main-d'œuvre qualifiée compte tenu des stratégies des jeunes qui cherchent spontanément à se diriger vers des métiers de l'industrie et du tertiaire plus valorisés (services aux entreprises). On ne peut exclure que le recours à l'apprentissage dans le secteur de l'artisanat et du petit commerce soit principalement motivé par le faible coût de la main-d'œuvre, la rémunération des apprentis représentant environ un tiers de la rémunération d'un

ouvrier qualifié dans son métier. Sur ce segment particulier du marché du travail, la logique de marché externe se substituerait en partie à celle des MP.

### *Des trajectoires d'accès à l'emploi de plus en plus complexes*

La typologie MI/MP/ME apparaît largement insuffisante pour rendre compte de la diversité des trajectoires d'accès à l'emploi. De récents travaux français (Lochet, 1997 ; Moncel, 1998) portant sur les modalités de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre juvénile soulignent la grande hétérogénéité des logiques à l'œuvre y compris au sein des MI ou des ME (encadré 3). L'intérêt de ces travaux est double.

- D'une part, ils montrent que les effets de segmentation s'opèrent selon des lignes de clivage fines allant au-delà de la simple opposition traditionnelle entre MI et ME. C'est sans doute un des paradoxes de l'analyse segmentationniste notamment dans sa version sociétale que de tendre à rabattre la diversité des régulations du marché du travail sur le plan unique des régulations considérées comme *dominantes*. Ces deux typologies mettent au contraire l'accent sur l'hétérogénéité et la diversité des stratégies de gestion de la main-d'œuvre par les firmes, conçues comme un système d'interdépendances entre mobilité interne, modalités de renouvellement des actifs, modes de recours aux dispositifs d'aide à l'emploi, recomposition des qualifications, usage de la formation continue...
- D'autre part, ce type d'approche invite à questionner utilement les outils habituels de la segmentation. Ainsi par exemple, la vision traditionnelle tendrait à associer le recours au CDI à un horizon temporel de gestion de la main-d'œuvre relativement long congruent avec la logique des MI. Symétriquement, le recours au CDD serait l'exclusive des ME. L'approche de Lochet (*op. cit.*) conduit au contraire à sérieusement relativiser l'opposition entre CDD et CDI pour apprécier la stabilité de l'emploi. Les normes d'emploi dévolues aux jeunes se construisent donc largement autant sur des usages spécifiques des statuts d'emploi que sur ces statuts spécifiques eux-mêmes. D'où l'intérêt de se pencher sur ces normes en cherchant à aller au-delà d'une hypothèse de précarité généralisée ou de confinement des jeunes sur les ME.

#### **Encadré 3**

#### *Secteurs et main-d'œuvre juvénile : deux typologies françaises*

A partir de trois types d'indicateurs portant sur les caractéristiques des actifs, celles des formes de mise au travail et celles des secteurs, **Moncel (1998)** dégage quatre profils de gestion de la main-d'œuvre juvénile (moins de 30 ans) : MI en rétrécissement avec accès très sélectif des jeunes dans les industries de base et de biens d'équipement ; ME stabilisés avec baisse de la part des jeunes dans les commerces, l'hôtellerie et les services marchands aux particuliers ; MI en croissance avec fermeture confirmée à l'égard des jeunes dans les services marchands aux entreprises et les assurances ; ME et professionnels avec une part non négligeable de jeunes dans les industries de biens intermédiaires et de consommation, les industries agro-alimentaires, le BTP, le commerce et la réparation automobile. Selon les pratiques de gestion, les secteurs privilégient tel ou tel critère ou combinatoire de critères (sexe/âge/diplôme/ancienneté...) qui apparaissent alors discriminants dans les processus d'insertion. L'avantage d'une telle démarche est à la fois de donner un contenu en termes stratégiques à la dimension fortement sectorielle de l'emploi des jeunes et de sortir ainsi d'une vision unidimensionnelle de la file d'attente.

Examinant les pratiques de recrutement des jeunes par les entreprises, **Lochet (1997)** met en évidence trois voies d'insertion professionnelle en France : “ l'accès sélectif et lent aux MI des grandes entreprises industrielles et tertiaires ” s'accompagnant pour le jeune d'une période d'évaluation en situation de travail ou de formation par l'entreprise (le CDI à plein temps est la forme dominante). Cette voie d'accès caractérise principalement l'industrie (à l'exception de certaines industries de consommation traditionnelle comme le textile) mais aussi les télécoms et le commerce de gros non alimentaire. La seconde se caractérise par une pluralité d'usages de statuts précaires (“ précarité comme transition des petits vers les grands établissements du secteur ”, “ précarité comme norme d'emploi avec CDI à temps partiel et rétention sur statut précaire dans les services marchands et la grande distribution ”). Cette voie caractérise principalement dans le textile, le BTP, les services marchands aux entreprises et les PME des transports. La troisième voie correspond à un usage affirmé des “ formes atypiques de CDI ” (temps partiel, contrats interrompus rapidement ...), correspondant aux établissements de petite taille et au pôle dominé de l'appareil productif.

Le danger de l'approche segmentationniste, au moins dans sa version initiale, est de centrer la recherche sur l'identification d'espaces hétérogènes séparés par des obstacles à la mobilité et supposés assurer des fonctions complémentaires dans la gestion de la main-d'œuvre. L'analyse récente montre au contraire l'intensification des mouvements entre ces espaces fragmentés et le déplacement permanent des frontières. En occupant des positions intermédiaires entre ME et MI ou entre ME et MP, les jeunes constituent une catégorie privilégiée d'expérimentation des nouvelles normes d'emploi et de mobilité.

### III-2) Les jeunes comme vecteurs des transformations structurelles des normes d'emploi

Le phénomène de polarisation convergente des jeunes sur des secteurs créateurs d'emploi (notamment celui des services aux particuliers) et sur des normes en extension dans l'emploi (travail temporaire, CDD, statuts de la politique de l'emploi) permet de légitimer une telle hypothèse. Celle-ci suppose de prendre en compte deux dimensions de l'insertion professionnelle (Lefresne, 1999).

#### *Les deux dimensions de l'insertion*

D'une part, l'insertion *relative* est conçue comme le processus, inscrit dans le temps-durée, par lequel les jeunes vont progressivement se défaire de leurs caractéristiques spécifiques sur le marché du travail, eu égard aux actifs d'âge mûrs. On dira alors qu'un individu est inséré lorsque ces caractéristiques en termes de chômage, de position relative sur le marché du travail ne le distinguent plus de l'ensemble des autres actifs. D'autre part, l'insertion *diachronique* représente le marquage de ce processus par le temps historique, ce qui fait que la fameuse borne finale de l'insertion qui interroge tant les spécialistes de ce champ, ne peut plus être aujourd'hui ce qu'elle a été hier. A travers cette deuxième dimension, les jeunes ne sont plus seulement étudiés comme une catégorie cible d'effets plus ou moins sélectifs du marché du travail (effet d'âge) ; ils sont perçus comme un vecteur de transformation des normes d'emploi et de mobilité (effet de génération).

L'approche segmentationniste a surtout permis d'interpréter la première dimension de l'insertion. Pour cela elle a recouru à trois hypothèses : celle de segments différenciés sur le marché du travail ; celle de l'existence d'une régulation dominante ; celle d'une stabilité temporelle de cette régulation dominante. Ainsi, classiquement les phénomènes de polarisation sur certaines professions ou sur certains secteurs ou encore sur certains statuts d'emploi sont interprétés à l'aune des régulations dominantes plus ou moins soumises à une réduction de leur champ d'application. Dans cette perspective, les trajectoires d'insertion des jeunes, le plus souvent construites à partir des formes spécifiques d'emploi, correspondent, en France, à un processus certes de plus en plus complexe, long et sinueux, d'accès aux MI : *le passage par le marché externe est alors conçu comme un sas d'entrée dans les MI*. L'insertion

est perçue comme la résultante des goulets d'étranglements que deviennent les ports d'entrée des MI dans un contexte de rationnement de l'emploi. Le modèle de Thurow (1975), dit de "concurrence pour l'emploi" (*job competition*), selon lequel les demandeurs d'emploi forment une file d'attente par ordre de niveau de diplôme ou d'expérience décroissant, est fréquemment utilisé pour décrire le processus d'accès aux MI (Gautié, 1995). L'insertion professionnelle est alors perçue comme la résultante des goulets d'étranglements que deviennent les ports d'entrée des MI dans un contexte de rationnement de l'emploi. Le MI se rétracte au point d'exclure également les salariés les plus âgés, jugés les moins productifs. Dans le cas français, cette analyse permet d'éclairer le mode de gestion des âges sur le marché du travail : d'un côté, le report sur le marché externe ou le maintien dans l'inactivité scolaire d'une fraction importante des jeunes laissée à la porte des MI ; de l'autre l'exclusion relative du marché du travail des personnes âgées, largement organisée par les dispositifs publics de préretraites.

S'il paraît convaincant pour rendre compte à la fois des processus de structuration et allongement de la file d'attente à l'entrée et de gestion de la sortie des MI, le modèle explicatif laisse toutefois dans l'ombre la question des effets de long terme produits par le rétrécissement des MI. Dans le cas des jeunes, le maintien de plus en plus tardif sur des statuts particuliers d'emploi (contrats temporaires, temps partiel, emplois aidés...) relève le plus souvent d'un diagnostic d'"allongement de l'insertion". Or, ce recul de la borne finale de l'insertion, elle-même de plus en plus difficile à définir, masque un fort effet diachronique : derrière cet allongement de l'insertion professionnelle se joue en fait la transformation profonde des normes d'emploi et de mobilité.

### *Remodelage des trajectoires d'insertion*

L'importance du chômage relatif des jeunes et la décline sensible de la part des jeunes dans l'emploi a engendré un diagnostic d'exclusion des jeunes de l'emploi. Or la proportion de jeunes dans les recrutements demeure élevée (en France, 54 % dans les établissements de plus de 10 salariés). Le développement de l'emploi temporaire explique largement ce dynamisme et n'est nullement démenti par la reprise de l'emploi : quatre embauches de jeunes sur cinq se font sur contrat à durée déterminée. Le diagnostic de l'exclusion des jeunes est donc en grande partie erroné ; il s'agit davantage d'un remodelage des trajectoires

d'insertion, en grande partie fondée sur des statuts nouveaux, leur conférant une position instable et fragmentée. Cette position se caractérise par une forte employabilité (au sens purement statistique de la probabilité d'accéder à un emploi quel qu'il soit) et une forte vulnérabilité au chômage associée à la nature des emplois occupés, d'où les effets de *revolving door* sur le marché du travail (alternance emploi précaire-chômage). Plus on est jeune, plus on a de chances de sortir du chômage, mais pour des emplois précaires qui constituent l'essentiel des flux d'emplois créés sur le marché du travail (Degenne et Lebeaux, 1999). Ces effets ont été statistiquement mis en évidence dans les pays européens (Barailler *et alii*, 1997). Ils sont pour une large part entretenus par les dispositifs de la politique de l'emploi dont les limites aussi bien en termes d'efficience que d'équité ont pu être soulignés (Lefresne, 2001).

Le processus diachronique de transformation des normes d'emploi subit lui-même la marque d'une forte segmentation que l'on repère dans la diversité même des trajectoires d'accès à l'emploi. Pour certains jeunes, les phénomènes de précarisation apparaissent à la fois précoces et durables. Les trajectoires construites sur des alternances de séquences, travail temporaire impliquant déclassement, chômage, temps partiel avec retours aux études, sont devenues majoritaires pour les moins qualifiés. Les diplômés, même s'ils sont confrontés aux difficultés que connaissent tous les débutants, connaissent quant à eux des trajectoires de mobilité ascendante. C'est ainsi une forte insécurité inégalement distribuée qui caractérise le nouveau modèle d'emploi inauguré par les générations récentes. Cette forte segmentation des trajectoires d'insertion est repérée partout en Europe, le critère du niveau de diplôme ayant tendance à se renforcer (Verdier, 2000).

## CONCLUSION

Les théories de la segmentation, dans leur formulation initiale supposant une forte étanchéité entre les segments du marché du travail soumis à des régulations différentes, s'avèrent de moins en moins adaptées à la prise en compte des changements intervenus depuis une vingtaine d'années. Dans la perspective optimiste de Doeringer et Piore, les MI avaient vocation à s'étendre, dans un contexte de croissance de la demande effective, moyennant des efforts de formation et le recours à l'intervention des pouvoirs publics. Trente ans plus tard,

dans un contexte de globalisation, les firmes répondent à une série de chocs exogènes par la diversification de leurs stratégies d'emploi, en bouleversant les modèles d'organisation collective alors que la pression concurrentielle s'est accrue.

Ces bouleversements ouvrent la voie à un renouvellement de l'analyse segmentationniste. Au centre de la déstabilisation des MI (et des MP) figure la mise en cause des compromis sociaux antérieurs qui avaient permis de structurer et stabiliser les collectifs de travail sur des espaces dotés d'une relative étanchéité et selon des règles d'échange entre subordination et stabilité de la relation d'emploi. La référence à des normes de rentabilité de plus en plus déconnectées de compromis sociaux spécifiques et l'affaiblissement du pouvoir syndical constituent un des axes de cette déstabilisation.

Pour autant, le diagnostic n'est pas celui du règne unique et universel des ME. Des formes de médiations spécifiques de la performance subsistent ; se reconstruisent et se diversifient. Les stratégies d'internalisation de la main-d'œuvre coexistent avec les formes les plus précarisantes de l'emploi. Elles constituent notamment des protections de l'entreprise par rapport à un risque élevé de braconnage (ceci est particulièrement vrai pour certaines qualifications fortement recherchées sur le marché du travail, en lien avec des technologies innovantes) et deviennent la source de nouveaux gisements de productivité. Ainsi la figure d'un marché interne réarticulé au marché externe telle que nous avons tenté de la mettre en scène ne constitue certes pas un idéal-type stabilisé. Des éléments contradictoires la soutiennent. D'un côté, on constate - dans l'ensemble des pays européens - l'amplification des tendances à la précarisation de la relation d'emploi et au fractionnement des statuts (Supiot, 1999). De l'autre, autour de la logique des compétences ou de la formation " tout au long de la vie ", les performances et l'adaptabilité de la main-d'œuvre semblent conditionnées par la mise en place de relations de travail assurant une implication dans le travail et une sécurisation des trajectoires professionnelles qui dépassent l'horizon d'une entreprise unique. Surmonter cette contradiction suppose de nouveaux compromis durables, de nouvelles constructions collectives, permettant de concilier la perméabilisation croissante des MI et la sécurisation des statuts professionnels de personnes dotées de droits « transportables » sur le marché du travail (Osterman, 1999). Au-delà de l'entreprise, ces compromis engagent des choix politiques majeurs ; ils ont pour enjeux les principes régulateurs d'une nouvelle articulation entre marché du travail et système de protection sociale.

\*\*\*

## Références bibliographiques

- Aoki M.** (1990), “ Toward an Economic Model of the Japanese Firm ”, *Journal of Economic Literature*, Vol. XXVIII, p. 1-27.
- Amat F., Géhin J. P.** (1987), “ Accès des jeunes à l’emploi et mobilité des actifs : le cas des emplois d’exécution ”, *Formation Emploi*, n° 18, avril-juin, p. 37-47.
- Ashton D., Maguire M., Spilsbury, M.** (1990), *Restructuring the Labour Market, the implication for Youth*, R.M. Blackburn and K. Prandy (eds), Cambridge, 230 p.
- Barailler C. Couppié T., Kieffer A., Lebeaux M. O., Mansuy M., Rutjes H.** (1997), *Passage des jeunes gens du système scolaire à la vie active. Vérification des enquêtes et des informations existantes*, Céreq, Rapport pour le programme Lénardo da Vinci, mars, 204 p.
- Boltanski L., Thévenot L.** (1991), *De la justification, les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris, 485 p.
- Cappelli P.** (1995), “ Rethinking Employment ”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 33, n° 4, December, pp. 563-602.
- Cappelli P.** (1996), *Change at Work*, Cambridge U. Press.
- Clémenceau P., Géhin J. P.** (1983), “ Le renouvellement de la main-d’oeuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l’accès des jeunes à l’emploi ”, *Formation Emploi*, n° 2, avril-juin, pp. 7-18.
- Coutrot T.** (1996), *Contrôle, conflit, coopération dans l’entreprise : les régimes de mobilisation de la force de travail*, thèse, Paris I.
- Degenne A., Lebeaux M.O.** (1999), *Etudes sur les sorties du chômage : comparaisons jeunes et adultes*, Convention d’étude n° 2/1999, Commissariat général du Plan.
- Doeringer P. B., Piore M. J.** (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Health Lexington Books, (Mass), seconde édition avec nouvelle introduction, 1985, Sharpe, New York, XXXV+214 p.
- Dupray A.** (2000), « Permanence et évolution de la mobilité professionnelle : de la fin des années soixante aux années quatre-vingt-dix », *Communication aux Ateliers de l’INED*, 28 mars.
- Elster J.** (1992), *Local Justice: How Institutions Allocate Scarce Goods and Necessary Burdens*, New York: Russell Sage Foundation, 223 p.
- Eyraud F., Marsden D., Silvestre J. J.** (1990), “ Marchés professionnels et marchés internes du travail en Grande-Bretagne et en France ”, *Revue Internationale du Travail*, vol. 129, n° 4, p. 551-569.
- Favereau O.** (1989), “ Marchés internes, marchés externes ”, *Revue économique*, Vol. 40, n° 2, mars, p. 273-329.
- Fondeur Y. et Lefresne F.** (1999), “ Les jeunes sur le marché du travail, une comparaison européenne ”, *Revue de l’IRES*, n° 31, spécial “ Jeunes sur le marché du travail en Europe ”, automne, p. 5-22.
- Fondeur Y. et Lefresne F.** (2000), “ Les jeunes, vecteurs de transformation des normes d’emploi ? *Travail et Emploi* (2/2000).

- Fougère D., Goux D., Maurin E.** (2001), "Formation Continue et Carrières Salariales: une Evaluation sur Données Individuelles", *Annales d'Economie et de Statistique*, vol:62, p. 49-71.
- Freyssinet J.** (1990), " Les modes d'insertion professionnelle des jeunes : trajectoires nationales face à la crise ", *La Revue de l'IREES*, n° 4, p. 49-66.
- Freyssinet J.** (1996), " Les jeunes face à l'emploi : l'apport de l'économie du travail " in *Les Jeunes et l'emploi. Recherches pluridisciplinaires*, Cahier travail et Emploi, La documentation Française, pp. 85-111.
- Galtier B.** (1995), *Les horizons temporels des politiques de main-d'œuvre des entreprises*, Thèse pour le Doctorat de Sciences Economiques, Université de Paris I, 473 p.
- Galtier B.** (1998), " Les salariés à temps partiel dans le secteur privé : diversité des emplois et des conditions de travail ", *Document de travail CSERC*, n° 98-03, février.
- Garonna P., Ryan P.** (1989), " Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées ", *Formation Emploi*, janvier-mars, p. 78-90.
- Gautié J.** (1995), *Chômage des jeunes et politique active de l'emploi en France : du diagnostic à l'évaluation*, Thèse pour le Doctorat de Sciences Economiques, Paris I-Panthéon-Sorbonne, décembre, 484 p.
- Germe J.F.** (2001), « Au delà des MI : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n° 76, Oct-déc.
- Granovetter M.** (1985), "Economic Action and Social Structure : The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology*, 91(November), p.481-510.
- Grimshaw D., Rubery J.** (1998), " Integrating the internal and external labour markets ", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 22, p. 199-220.
- Kerr C.** (1954), " The Balkanisation of Labor Markets " in Bakke, E. W. (ed.), *Labor Market Mobility and Economic Opportunity*, MIT Press, Cambridge (Mass.), p. 92-110.
- Lefresne F.** (1999), *Systèmes nationaux d'insertion professionnelle et politique publique de l'emploi en direction des jeunes : une comparaison européenne*, Thèse de doctorat de science économique, Paris I, 586 p.
- Lefresne F.** (2001), Les catégories de l'action publique en direction des jeunes en France et au Royaume-Uni ", in Bessy C., Eymard-Duvernay et alii (dir), *Des marchés du travail équitables, Approche comparative France-Royaume-Uni*, P.I.E - Peter Lang, Bruxelles, p. 121-156.
- Lochet J. F.** (1997), " L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises " in *L'insertion professionnelle, analyses et débats* (collectif coordonné par Vernières M.), p. 87-111.
- Marsden D.** (1989), *Marchés du travail, limites sociales des nouvelles théories*, *Economica*, 267 p.
- Marsden D.** (1999) : *A theory of employment systems*, Oxford University Press.
- Marsden D. and Ryan P.** (1986), " Where do Young People Work? Youth employment by Industry in Various European Economies ", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 24, n°1, p. 83-102.
- Maurice M., Sellier F., Silvestre J. J.** (1982), *Politique de l'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Essai d'analyse sociétale*, collection Sociologie, PUF, Paris, 321 p.
- Meager, N.** (1999), " Concentration et déclassement : les stratégies des employeurs et le marché du travail des jeunes au Royaume-Uni ", *Revue de l'IREES*, n° 31, spécial " Jeunes sur le marché du travail en Europe ", automne, p. 137-174.

- Moncel N.**, (1998), “ Les profils de gestion de la main-d’oeuvre au niveau des secteurs d’activité, Conséquences pour l’emploi des jeunes ”, *Formation Emploi* n° 60, p. 67-79.
- Osterman P.** (1994), “ Internal labour markets : theory and change ”, in Kerr, C. and Staudohar, P. D., (eds.) *Labour Economics and industrial Relations : Markets and Institutions*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Osterman P.** (1999) : *Securing prosperity*, Princeton University Press.
- Phelps, O. W.** (1957), “ A structural Model of the U.S. Labor Market ” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 10, Kraus Reprint Corporation (rééd.), New York, 1966, p. 402-423.
- Rose J.** (1996), “ L’organisation des transitions professionnelles : entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d’emploi ”, *Sociologie du travail*, n° 1, p. 63-80.
- Rose J.** (1998), *Les jeunes face à l’emploi*, Desclée de Brouwer, Paris, 260 p.
- Supiot A.** (1999), *Au delà de l’emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, rapport pour la Commission européenne, Flammarion, Paris
- Thévenot L., Favereau O.** (1991), “ Règles, coordination et apprentissage. Relecture de trois théories institutionnalistes de l’entreprise (Doeringer et Piore, Williamson, Aoki) ”, *Communication au 4ème colloque de l’Association Charles Gide pour l’Etude de la Pensée Economique, L’institutionnalisme en question*, Marseille, 19-20 septembre 1991.
- Thurow L. C.** (1975), *Generating Inequality: Mechanics of Distribution in the US Economy*, Basic Books, New York, 255 p.
- Williamson O. E.** (1975), *Markets and Hierarchies: Analysis and anti-trust Implications*, Free Press, Glencoe, 286 p.
- Williamson O. E.** (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, The Free press, Mac Millan, New York, 450 p.
- “ Comparaison européenne des dispositifs d’insertion professionnelle des jeunes ”, 1995, *La Revue de l’IRES*, n° 17, 206 p.
- L’insertion professionnelle des jeunes, Analyses et débats*, 1997, ouvrage coordonné par **Vernières M.**, Laboratoire d’économie sociale de Paris I, Economica, Paris, 197 p.