



HAL
open science

Segmentation des marchés du travail français et britanniques : évolutions durant ces vingt dernières années

Aline Valette

► **To cite this version:**

Aline Valette. Segmentation des marchés du travail français et britanniques : évolutions durant ces vingt dernières années. 2005. halshs-00006730

HAL Id: halshs-00006730

<https://shs.hal.science/halshs-00006730>

Preprint submitted on 5 Dec 2005

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Segmentation des marchés du travail français et britanniques :
Evolutions durant ces vingt dernières années

French and British Labour Market Segmentation:
Evolutions during the last two decade

Valette Aline*

Lest, Université de la Méditerranée, Aix en Provence.

Résumé:

Le but de cet article est d'analyser l'évolution des lignes de segmentation des marchés du travail français et britannique des années 1980 à 2000. Fondée sur une analyse des correspondances multiples à partir des enquêtes nationales sur l'emploi de 1982-83 et 2001, nous mettons en évidence le passage d'une structure ternaire de ces marchés à une organisation en quatre segments via l'apparition dans les deux pays d'un nouveau segment de « précarité laborieuse ».

Abstract:

The aim of this paper is to study the modification of French and British labour market segmentation from years 1980's to 2000's. Based on a multiple correspondence analysis form national labour force surveys in 1982-83 and 2001, we bring in light the evolution form a ternary structure of these markets to a fourfold division of their labour market with the appearance of a "precarious working class".

Mots-clés : Segmentation, comparaison internationale, relation d'emploi

Keywords: Labour market segmentation, international comparison, employment relations.

Code JEL : J21, J41.

* LEST- UMR 6123, 35 avenue Jules Ferry, 13626 Aix en Provence Cedex., aline.valette@univmed.fr.
Adresse personnelle : 31 impasse du Phénix, 13010 Marseille.

Introduction

La période 1982-2001 est marquée en France comme au Royaume-Uni par de profondes mutations économiques, technologiques, des sphères institutionnelles et du travail. En terme de dynamique institutionnelle, il existe de fortes similitudes entre les deux pays. L'entreprise devient le niveau central de négociation et on assiste dans chacun d'eux à une remise en cause des formes contractuelles traditionnelles (Petit, 2002). L'ensemble de ces éléments influencent largement les politiques d'emploi et la structure du marché du travail. Compte tenu de ces profondes transformations de l'environnement interne et externe des firmes, en France comme au Royaume-Uni, la question de l'évolution de la segmentation à l'œuvre sur leur marché du travail se pose.

De nombreux débats théoriques s'engagent notamment en France sur le déclin versus la reconfiguration des marchés internes du travail (MI). Pour Galtier (1996) les nouvelles pratiques d'emploi amènent l'émergence d'un nouveau segment, pour d'autres ce sont les segments préexistants qui se transforment (Beffa, Boyer, Touffut, 1999) ou qui deviennent obsolètes (Gautié, 2002). Ce débat fait écho à ce que l'on pourrait appeler un paradoxe empirique à savoir la cohabitation de chiffres sur le développement de la flexibilité et de la mobilité des salariés (Gautié, 2002) et d'autres illustrant le maintien de l'emploi stable et l'augmentation de l'ancienneté moyenne (Auer, 2005; Doogan, 2005; Amossé, 2002; Auer et Cazes, 2000). Dans le cas britannique la question de l'évolution de l'ancienneté dans l'emploi fait débat et des résultats divergents apparaissent (Gregg et Wadsworth, 1996; Burgess et Rees, 1997). L'idée de bipolarisation de la main d'œuvre en termes d'ancienneté et de mobilité se retrouve dans d'autres travaux sur la France ou le RU (Fouquin et alii, 2000; Dupray, 2000) qui posent plus généralement la question d'une polarisation des normes d'emploi dans ces deux pays. A travers cette littérature c'est bien la question de la transformation des modes de segmentation traditionnels qui se pose. L'idée à la base de ce papier est de mettre en perspective cette littérature dans le cadre d'une comparaison internationale et d'une approche globale en termes de segmentation du marché du travail au niveau national. Ainsi la question de fond n'est pas celle de l'aspect segmenté ou non des marchés du travail franco-britanniques mais celle des lignes de cette segmentation et de leur évolution.

Quelles sont les nouvelles lignes de segmentation de ces marchés du travail compte tenu de la conjonction de transformations du système productif, de l'environnement économique et institutionnel des firmes au cours de ces vingt dernières années? Il s'agit pour nous de mettre en avant des segments du marché du travail, résultat de positionnements individuels et de régulation d'entreprise, à un niveau global pour donner un panorama de la structure des systèmes d'emploi français et britannique. Ces grands segments sont donc assez hétérogènes mais l'intérêt pour nous est ici d'avoir un cadrage statistique global, comparable entre les pays.

La partie empirique de cette recherche s'appuie sur des enquêtes nationales sur l'emploi (Enquête Emploi pour la France, General Household Survey -GHS- et Labour Force Survey -LFS- pour le RU). A partir de ces données individuelles il s'agit de mettre en avant des segments du marché du travail qui regroupent des individus caractérisés par une même relation d'emploi et non de regrouper des entreprises comme dans les approches initiales de la segmentation. Ce choix nous permet de dépasser la critique faite à l'analyse de la segmentation sur le fait qu'elle regroupe des entreprises dans des segments cloisonnés alors que dans le contexte actuel la diversification des modes de gestion de la main d'œuvre se fait à l'intérieur même de l'entreprise (Lefresne, 2002).

1. Hypothèse de diversification des emplois secondaires et méthode d'analyse

a. Diversification des emplois secondaires et apparition d'un nouveau segment sur le marché du travail ?

Le développement de la flexibilité de l'emploi et la question du chômage ont amené de nombreux travaux à aborder la question des mobilités sur le marché du travail. A partir de quelques uns de ces travaux nous allons présenter la principale hypothèse de ce papier.

Dans le cas de la France, Amossé (2002) sur la période 1975-2000, montre une hausse de la mobilité avec plus précisément une stabilité des mobilités entre emploi et une hausse de celles qui passent par le chômage. La mobilité serait plus importante chez les moins qualifiés alors que se développerait un pôle d'emploi stable après vingt ans de carrière. Concernant le RU, Burgess et Rees (1997), sur la base du GHS, pour la période 1975-1992, concluent à une stabilité de l'ancienneté moyenne. Par contre Gregg et Wadsworth (1996) illustrent une baisse de l'ancienneté pour la décennie 1990 à partir du British LFS. Dans cette étude Gregg et Wadsworth (1996) cherchent à montrer que si l'ancienneté et la sécurité d'emploi ont très peu changé pour une majorité de salariés britanniques, les emplois disponibles pour ceux qui sont sans emploi sont de plus en plus instables et mal rémunérés. D'où l'idée d'une hausse des inégalités en termes de stabilité d'emploi au sein de la population active du RU avec une opposition secteur primaire et secondaire renforcée notamment via le développement de l'insécurité des emplois secondaires. Fouquin et alii (2000) rejoignent très largement ces conclusions lorsqu'ils parlent d'une dualisation croissante du marché du travail britannique avec d'un côté « un cœur » de salariés avec une forte stabilité d'emploi et une hausse des salaires relativement soutenue et de l'autre « une périphérie » qui supporte les ajustements de l'emploi. Les conclusions de ces différents travaux retranscrites dans le cadre d'une approche de la segmentation des marchés du travail français et britannique et de l'évolution de celle-ci durant les deux dernières décennies débouchent sur la formulation d'une hypothèse majeure sur la structure des marchés du travail étudiés. La précarité et la flexibilité de l'emploi se développent, les emplois du secteur secondaire sont plus nombreux et se diversifient. On aboutit ainsi à l'apparition d'un nouveau segment du marché du travail caractérisé par une certaine stabilité mais des conditions d'emploi dégradées. Notre démarche de type diachronique et comparative fait l'hypothèse de l'existence d'invariants dans la structure des marchés du travail tout en montrant l'existence de figures-type spécifiques à chaque période.

b. Comment mettre en évidence les grands segments du marché du travail ?

Pour mettre à jour la structure globale des marchés du travail français et britannique autour de quelques grands segments nous avons utilisé une analyse factorielle de données (voir Encadré 1).

Ce choix reprend une veine ouverte par Eymard-Duvrenay (1981) et Grando (1983). Dans son étude des ouvriers du secteur industriel Eymard-Duvrenay (1981) cherche ainsi à repérer des types de gestion de la main d'œuvre par secteur d'activité pour ensuite les mettre en relation avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs. Grando (1981) dégage des profils-types de situations d'emploi puis analyse les différences sectorielles. Ainsi nous nous proposons d'utiliser à notre tour une analyse des correspondances pour isoler les grands segments qui structurent les marchés du travail en France et au RU à la lumière des catégories issues de l'analyse de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971). Les variables utilisées dans l'analyse (voir Annexe 1) reprennent entre autre celles mises en avant par Eymard-Duvrenay (1981) à savoir la qualification, le sexe, l'ancienneté et l'âge. Ces variables permettent d'éclairer différents points du statut et de la place de

la main d'œuvre dans l'entreprise (différence de politique de gestion et de formation en fonction des qualifications, indicateur d'intégration de la main d'œuvre dans l'entreprise via l'ancienneté...).

Encadré 1 : Présentation des données et de la méthode d'analyse

Données :

Les enquêtes exploitées sont l'Enquête Emploi de l'INSEE en 1982 et 2001 pour la France et pour le RU en 1983 le General Household Survey et en 2001 le Labour Force Survey (les variables de salaires ne sont disponibles dans le LFS qu'à partir de 1992, nous n'avons donc pas pu l'utiliser pour les années 1980). Des variables similaires ont été reconstruites pour permettre des traitements identiques à chaque enquête et des comparaisons. Ce choix de privilégier la comparaison a pour conséquence d'avoir des variables avec un niveau d'agrégation assez élevé (voir la liste des variables dans l'annexe 1).

La population étudiée correspond aux salariés et travailleurs indépendants, hommes ou femmes, de 30 à 55 ans. Nous avons restreint l'analyse à cette population pour éviter des biais issus des différences nationales de taux d'activité des jeunes (entrée plus rapide sur le marché du travail au RU, plus de chevauchement formation/emploi) ou des seniors (politique de préretraite en France). Des différences de taux d'emploi, de chômage ou d'inactivité importantes entre les 20-30 ans, les 30-55 ans et les plus de 55 ans nous confortent dans ce choix. Pour 1982-3, le taux de chômage des 20-30 ans est, dans les deux pays, le double de celui des 30-55 ans. La différence s'estompe en 2001 mais reste importante en France. Le taux d'emploi des plus jeunes dépasse rarement 70% alors que celui des 30-55 ans se situe entre 75 et 80%. Le taux d'emploi des plus de 55 ans ne dépasse jamais 25%. En termes de mobilité, des différences significatives sont visibles. Les changements d'employeur sont deux à trois fois moins fréquents chez les 30-55 ans par rapport aux plus jeunes. Les sorties du chômage ou de l'inactivité vers l'emploi sont aussi bien plus nombreuses chez les 20-30 ans souvent même trois fois plus fréquentes que chez les salariés d'âge intermédiaire. Si on compare les 20-30 ans aux 30-35 ans, on voit aussi que les différences de taux de chômage et d'emploi sont fortes et que ce dernier groupe est largement moins mobile que le premier. Le rapprochement du modèle d'activité des femmes et des hommes, même si des différences notables persistent, nous a incité, dans un premier temps du moins, à ne pas distinguer les genres dans l'échantillon.

Les effectifs ainsi dégagés correspondent à 31932 individus en 1982 et 29955 en 2001 pour la France, de 4797 individus en 1983 et 10646 en 2001 pour le RU.

Méthode :

Les résultats exposés dans ce papier sont issus d'une analyse des correspondances multiples (ACM) suivie d'une classification ascendante hiérarchique. Le but d'une telle méthode est de regrouper les observations en paquets assez homogènes, même si la construction des paquets implique un découpage quelque peu arbitraire d'un ensemble continu. La classification ascendante hiérarchique construit des classes par agglomération successives des objets deux à deux et donne une hiérarchie de partitions des objets. Les variables actives de l'analyse sont de deux natures : l'ancienneté, le salaire et le type d'emploi permettent de caractériser le type de relation d'emploi, sont des indicateurs de situations des individus sur le marché du travail. Le type de formation suivie donne des informations sur le mode de construction de la qualification qui entre en ligne de compte dans l'organisation des segments et qui différencie les pays.

Le salaire et l'ancienneté sont les principales variables actives de l'analyse. Elles permettent pour chaque période et chaque année de caractériser le plan de l'analyse factorielle, le premier axe correspond à l'ancienneté et le second au salaire. L'ancienneté contribue pour chaque analyse à près de 50% dans la construction de l'axe 1 alors que le salaire contribue entre 35 et 43% à celle de l'axe 2. La construction des classes et leur regroupement en segment sont donc principalement liés aux variables de salaires et d'ancienneté.

Depuis le début des années 2000, des analyses clairement situées dans une optique de renouvellement des approches de la segmentation réapparaissent (Petit, 2002, 2003, 2005 ; Lefresne, 2002). Petit (2003) nous propose une étude de la structure du marché du travail français dans les années 1990, sur la base de données d'entreprise (Enquête Réponse) et d'une analyse

factorielle de donnée. Via une approche focalisée sur les comportements de demande de travail, elle construit une typologie de politiques de gestion du travail et de l'emploi développées par les firmes pour montrer la pertinence d'une approche en termes de segmentation. Ces résultats l'amène à parler de transformation dans la continuité c'est à dire que les principaux segments du marché du travail sont toujours les mêmes mais que les règles d'organisation internes de ceux-ci ont évolué. Ainsi l'opposition secteur primaire et secondaire reste d'actualité.

L'enjeu de notre papier est de montrer que le concept de segmentation permet d'éclairer « en l'ordonnant la réalité du marché du travail » (Mériaux, 1978, p. 133) et qu'associé à une analyse factorielle des correspondances il met à jour la permanence et l'évolution des grands segments structurant le marché du travail national.

2. Une structure ternaire des marchés du travail français et britannique en 1982-1983

a. Proximité de la structure des marchés du travail français et britannique

Nos résultats empiriques concernant les marchés du travail français et britanniques au début des années 1980 concluent à une segmentation ternaire. Les trois segments qui composent ces marchés du travail sont le marché interne (MI), le marché interne secondaire (MI 2^{aire}) et le marché externe (ME). Ces trois segments sont proches de ceux définis par Doeringer et Piore (1971). Le MI se caractérise par une grande stabilité d'emploi, un haut niveau de qualification et de rémunération. Il se définit par une mobilité interne, des opportunités d'évolution et une forte ancienneté (Germe, 2001). Le MI 2^{aire} a la structure formelle des emplois internes mais a des chaînes de mobilité courtes, des ports d'entrée nombreux et le travail y est généralement mal payés et/ou difficiles (Doeringer et Piore, 1971). Ce groupe de salariés est donc stable dans son emploi mais a des salaires et des niveaux de qualification et de diplôme faibles. Le ME rassemble des salariés avec des emplois instables et de faibles niveaux de salaires ou de qualification. Ces trois types de relations d'emploi sont partagés par la France et le RU même s'il existe des caractéristiques nationales spécifiques dans leur organisation interne¹.

Tableau 1 : La structure des marchés du travail français et britannique dans les années 1980

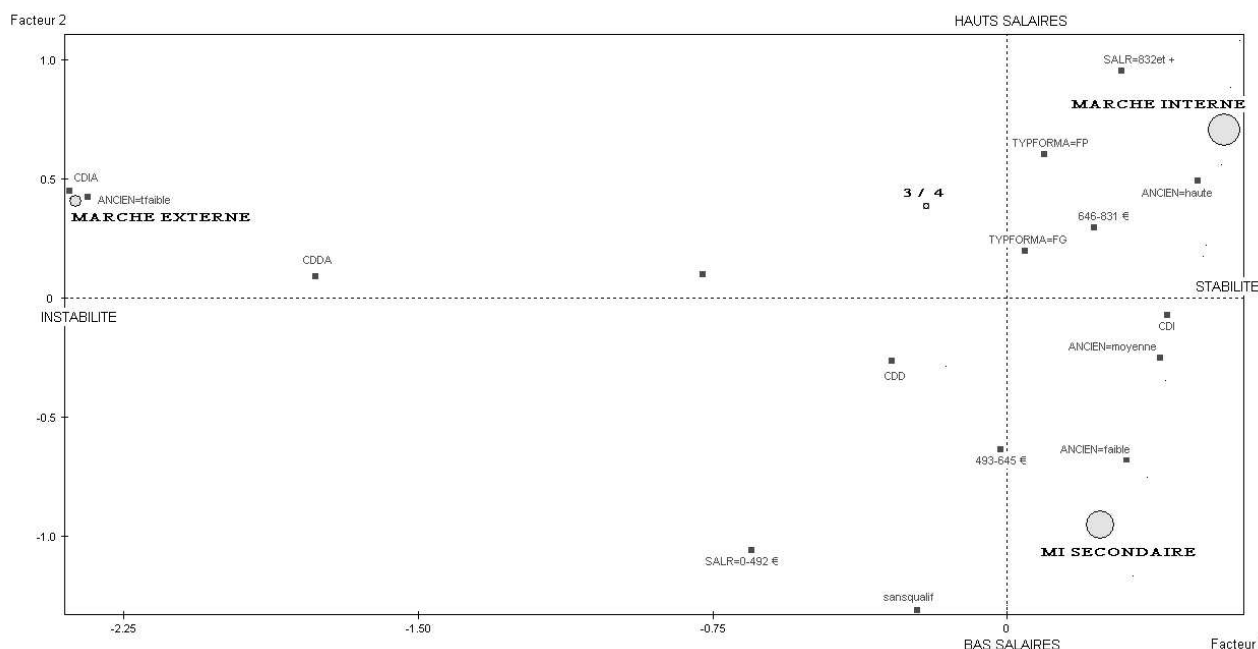
| <i>1982-83</i> | <i>France</i> | <i>RU</i> |
|----------------------|---------------|-----------|
| MI | 43% | 58% |
| MI 2 ^{aire} | 39% | 13% |
| ME | 14% | 30% |

Dans le cas britannique, le premier plan d'inertie de l'analyse factorielle formé des axes 1 et 2, ancienneté et salaire, représente 29% de l'information. L'analyse des correspondances multiples fait apparaître six classes que nous avons regroupées autour de trois segments. Dans le cas français, ce même plan d'inertie, ancienneté et salaire, représente 34% de l'information. Quatre classes ressortent de l'analyse, la troisième non retenue correspond aux non réponses de la variable salaire (ce sont les 4% manquant dans le tableau 1).

¹ Il n'est pas étonnant que nous ne retrouvions pas ici les résultats du travail comparatif de Eyraud et alii (1990) car leur analyse se base sur le secteur de l'industrie manufacturière et principalement sur les ouvriers. Lorsque l'on restreint notre population à ces deux caractéristiques nous retrouvons la prédominance du MI en France et présence d'un marché professionnel au RU.

Le MI britannique correspond à 58% de l'échantillon. Il est formé de trois classes (une classe de salariés de grandes firmes des secteurs industriels classiques ou des services ; une classe que l'on pourrait qualifier à la suite de Piore (1975) de « upper-tier primary sector »², avec des individus plus jeunes, ayant moins d'ancienneté et possédant souvent un diplôme de formation professionnelle initiale ; une dernière classe de salariés ayant plus de vingt ans d'ancienneté). Les principales PCS représentées sur le MI sont les cadres et professions supérieures ou intermédiaires. Marsden (1992) parlait d'une régulation de type MI répandue parmi les cols blancs sur le marché du travail britannique, même si ce MI était organisé de manière différente par rapport au MI français. Sur le MI français (43% de la population active) la moitié des salariés a plus de douze ans d'ancienneté. Ce sont principalement des cadres et professions supérieures ou intermédiaires. L'ensemble des rémunérations du MI se situe parmi les deux plus hauts niveaux de salaires. 20% des salariés sont diplômés du supérieur et autant ont le niveau bac. Près de la moitié de ce segment travaille dans le public et la majorité dans les services.

Graphique 1 : Les trois segments du marché du travail français en 1982

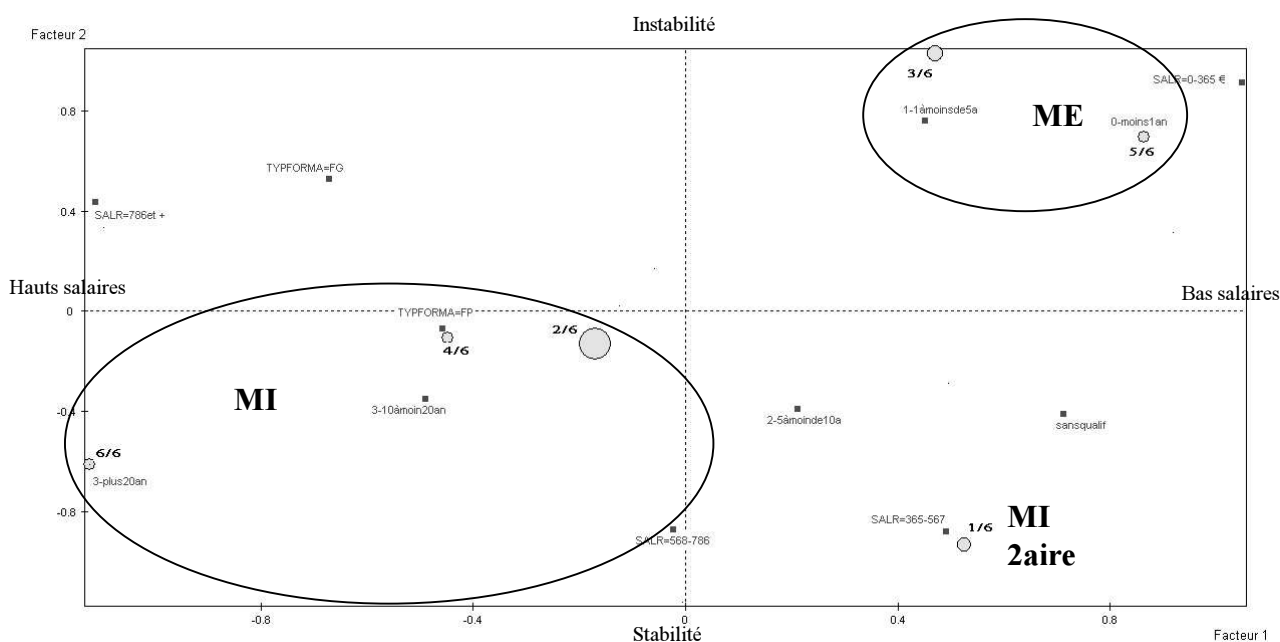


b. Spécificité de la « secondarisation » des emplois

Si le paragraphe précédant montre que la structure ternaire est partagée par les deux pays et que le MI suit des règles relativement homogènes d'un pays à l'autre, il semble que des différences plus marquées existent au niveau des emplois secondaires. Au RU ces emplois s'organisent principalement via le ME alors que c'est le MI 2^{aire} qui domine en France.

² Dans la définition de Piore (1975), le « upper tier » correspond à des cadres, managers et professionnels avec de hauts salaires, des niveaux d'emploi élevés et d'importantes opportunités de promotion. A l'intérieur de ce « upper tier », le système de mobilité et de rotation du personnel est proche de celui du secteur secondaire mais cette mobilité est associée à des évolutions positives de carrières.

Graphique 2 : Le marché du travail britannique en 1983



Le MI 2^{aire} britannique correspond à 13% de l'échantillon. Les individus de ce segment ont des salaires et des niveaux d'éducation faibles mais près de 70% d'entre eux ont plus de 5 ans d'ancienneté dont 37% plus de 10 ans. 40% des salariés du MI 2^{aire} sont profession intermédiaire. Ils sont plutôt âgés et les femmes y sont surreprésentées. Dans le cas français, le MI 2^{aire} regroupe 39% de l'échantillon. Deux tiers du MI 2^{aire} a une ancienneté moyenne ou longue. Les principales PCS sont les ouvriers, qualifiés ou non, et les employés, 70% des salariés n'ont pas plus qu'un niveau d'éducation élémentaire. Près 90% des salaires dans ce segment se situent parmi les deux plus bas niveaux de rémunérations.

Le ME représente au RU 30% de la population. Il est formé d'un côté de travailleurs jeunes que l'on situe dans une période d'insertion ou de stabilisation dans l'emploi et de l'autre de salariés « enfermés » sur ce segment précaire du marché du travail. L'ensemble de ce groupe a moins de 5 ans d'ancienneté, ils sont principalement employés ou ouvriers non qualifiés et ont des salaires très faibles. Le temps partiel et les mobilités entre emplois ou via le chômage sont bien plus fréquents que dans la population d'ensemble. La faiblesse des salaires s'explique en partie par les temps partiels courts déjà très présents au RU au début des années 1980. Le ME français représente quant à lui 13% de la population. La quasi totalité de la classe a moins d'un an et demi d'ancienneté. La PCS la plus fréquente sont les employés et le niveau de salaire le plus bas est deux fois plus représenté que dans la population d'ensemble. Près des trois quarts des individus du ME travaillent dans le secteur privé et les petites entreprises sont nombreuses. Comme au RU, le temps partiel est très fréquent³.

On peut relever, même si nous ne les développerons pas ici, des éléments de comparaison entre les deux pays. Le premier élément concerne la part plus importante de l'emploi stable sur le

³ Nous sommes conscient de l'hétérogénéité des travailleurs à temps partiel et du fait que tous les emplois à temps partiel ne peuvent pas être associés avec des situations précaires. Mais à ce niveau de l'analyse nous n'avons pas d'informations plus précises concernant ces salariés à temps partiel et il nous semble tout de même qu'une grande partie correspond à du temps partiel subi.

marché du travail français (MI et MI 2^{aire}). Ce type de relation d'emploi se retrouve parmi l'ensemble des PCS en France alors qu'il est plutôt réservé aux individus qualifiés au RU. Ainsi les emplois secondaires en France bénéficient d'une plus grande stabilité qu'au RU. Par contre, la variable d'âge semble plus déterminante en France pour accéder au MI (Favereau et alli, 1991). Un second point de comparaison concerne la situation des ouvriers qualifiés, ils sont principalement sur le MI 2^{aire} en France et sur le MI au RU. Ce constat peut être mis en parallèle avec le mode de construction de leur qualification, une formation principalement sur le tas en France, un passage par l'apprentissage au RU⁴.

Le panorama de la situation des marchés du travail français et britannique au début des années 1980 montre une structure ternaire. Qu'en est-il vingt ans plus tard et comment ces deux marchés du travail ont-ils évolués?

3. Un changement structurel : émergence d'un quatrième segment en 2001

La première évolution notable entre les années 1980 et 2000 est la baisse de la part des relations d'emploi stables (MI et MI 2^{aire}). Il s'agit de l'expression du développement de la flexibilité du travail et de l'emploi. Pourtant le constat parallèle montre que l'emploi stable reste la situation de la majorité de la population active. À la suite de Doogan (2005), Auer (2005) ou Auer et Cazes (2000), nos résultats expriment une persistance de l'emploi stable et le fait que la flexibilité ne soit pas devenue la règle sur l'ensemble du marché du travail. Ce constat est compatible avec l'apparition d'un segment de « précarité laborieuse », car la part de salariés anciens peut s'accroître en même temps que se développent des positions précaires et instables pour une autre part de la population active. Cette idée renvoie à la notion de bipolarisation et à un phénomène de dualisation croissante que pointent différentes études français ou britanniques (Gregg and Wadsworth, 1996; Dupray, 2000; Fouquin et alii, 2000; Amossé, 2002).

Après avoir présenter le nouveau segment de « précarité laborieuse », par rapport au MI 2^{aire} et au ME (section 3a), nous préciserons sa position particulière sur le marché du travail (section 3b) notamment en termes de taux de salaires horaires. Enfin nous montrerons que si les MI se maintiennent ils semblent se concentrer de plus en plus sur les niveaux d'éducation les plus élevés (section 3c).

a. L'émergence d'un quatrième segment entre 1982 et 2001

Les données concernant 2001 nous ont amené à construire une division des marchés du travail français et britannique en quatre segments. La principale différence entre 1982-3 et 2001 est l'apparition d'un segment nommé « précarité laborieuse »⁵.

Pour le RU, nous avons regroupé neuf classes issues de l'analyse factorielle autour des quatre segments et huit classes dans le cas de la France. Les deux premiers axes de l'analyse, ancienneté et salaire, expliquent 25% de l'information dans le cas britannique et 28% dans le cas français.

⁴ En 1984, plus d'un tiers de l'ensemble des ouvriers hommes et près de la moitié des ouvriers qualifiés étaient passés par l'apprentissage (Eyraud et alii, 1990).

⁵ Entre 1983 et 2001, nous avons ajouté la variable du type de contrat de travail car elle n'était pas disponible au départ. On pourrait penser que cet ajout explique l'apparition du quatrième segment. Nous avons testé la configuration de 2001 en enlevant cette variable et nous avons retrouvé les mêmes classes regroupées dans ce segment « précarité laborieuse ».

Tableau 2 : Structuration des marchés du travail français et britannique en 2001.

| <i>2001</i> | <i>France</i> | <i>RU</i> |
|----------------------|---------------|-----------|
| MI | 35% | 26% |
| MI 2 ^{aire} | 31% | 25% |
| Précarité laborieuse | 17% | 29% |
| ME | 17% | 16% |

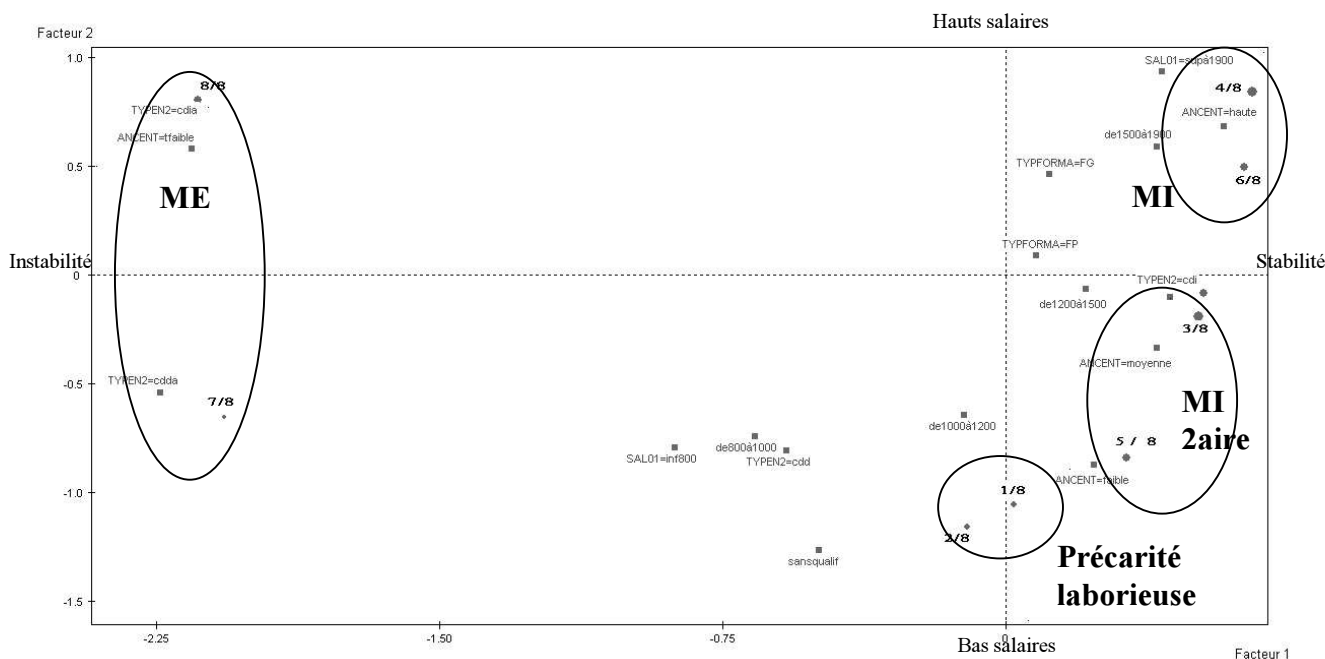
Sur le marché du travail britannique, l'espace professionnel appelé « précarité laborieuse » regroupe 29% de la population étudiée et se compose de trois classes. Dans ces trois classes les salariés sont en moyenne 70% à avoir moins de 11 ans d'ancienneté. Les moins anciens sont dans la classe où près de neuf salariés sur dix sont à temps partiel. Dans les deux premières classes plus de 40% des individus sont employés et 15 ou 30% ouvriers non qualifiés. La troisième classe regroupe des individus plus qualifiés, près de 30% sont profession intermédiaire. Cette classe rassemble donc des salariés plus qualifiés et mieux payés que les deux autres, notre choix de les mettre dans le segment « précarité laborieuse » s'explique notamment par le niveau de leur taux de salaire horaire (voir tableau 3 et 4). Sur ce segment, les salariés gagnent moins de 1400 euros par mois, ce qui correspond aux trois niveaux de salaires les plus faibles. Près de 20% du groupe n'a aucun diplôme et 20% ont un niveau d'éducation élémentaire. Ils sont moins de 30% à avoir un diplôme du secondaire type "O-AS Level". Le principal secteur d'activité dans lequel ils travaillent est le secteur éducation-santé-social (40%), puis l'industrie (près de 20%) et enfin l'hôtellerie restauration. Une large majorité de ces salariés sont des femmes et près d'un tiers a plus de 48 ans. Les petites entreprises sont surreprésentées.

Sur le marché du travail français, le segment « précarité laborieuse » représente 17% de l'échantillon. Il est composé de deux classes différenciées par le secteur d'activité majoritaire, d'un côté les secteurs primaire et secondaire avec plutôt des hommes, de l'autre le tertiaire avec une majorité de femmes. En moyenne, 45% des salariés de ce segment ont une faible ancienneté et près de 40% une ancienneté moyenne. Les PCS sont principalement des ouvriers dans la première classe à majorité masculine et des employés dans la seconde à majorité féminine. Les salaires sont inférieurs à 1000 euros par mois et même 800 pour la classe où les femmes sont les plus nombreuses (dans cette classe trois quarts des salariés travaillent à temps partiel d'où la faiblesse des salaires). 30% des salariés sur ce segment n'ont aucun diplôme et 15% un niveau élémentaire. Ils travaillent tous dans le privé. Les salariés de ce segment sont dans une situation précaire en termes de conditions de travail compte tenu de leur faible niveau de rémunération, de qualification et d'éducation même s'ils semblent avoir des emplois relativement stables.

Au RU, le MI 2^{aire} représente 25% de la population. 70% des individus ont plus de 4 ans d'ancienneté dont 45% plus de 11 ans. Ils sont en majorité ouvriers qualifiés ou professions intermédiaires. Leurs salaires varient entre 1400 et 2200 euros, niveau moyen sur l'échelle des rémunérations. La majorité a un niveau d'éducation secondaire. Les secteurs d'activité surreprésentés sont l'industrie, la construction et les transports, on y retrouve plutôt des hommes et de grandes entreprises. Le MI 2^{aire} français, 31% de la population, est composé de deux classes qui se distinguent par une majorité d'emplois publics dans l'une et privés dans l'autre. Si l'ancienneté est légèrement supérieure dans le public les caractéristiques des deux classes sont très proches. Près de 40% des salariés ont entre 7 et 17 ans d'ancienneté, et 35% en moyenne sont dans la même entreprise depuis plus de 17 ans. Les PCS sont peu élevées avec près de 40% d'employés et 35% d'ouvriers qualifiés. Ils gagnent entre 1000 et 1500 euros par mois. En ce qui concerne leurs

niveaux d'éducation, 40% ont un diplôme professionnel du secondaire et dans la classe où le privé est majoritaire 23% n'ont aucun diplôme. Les secteurs d'activités sont principalement l'industrie, les transports et l'administration dans le public, la construction et le commerce dans le privé.

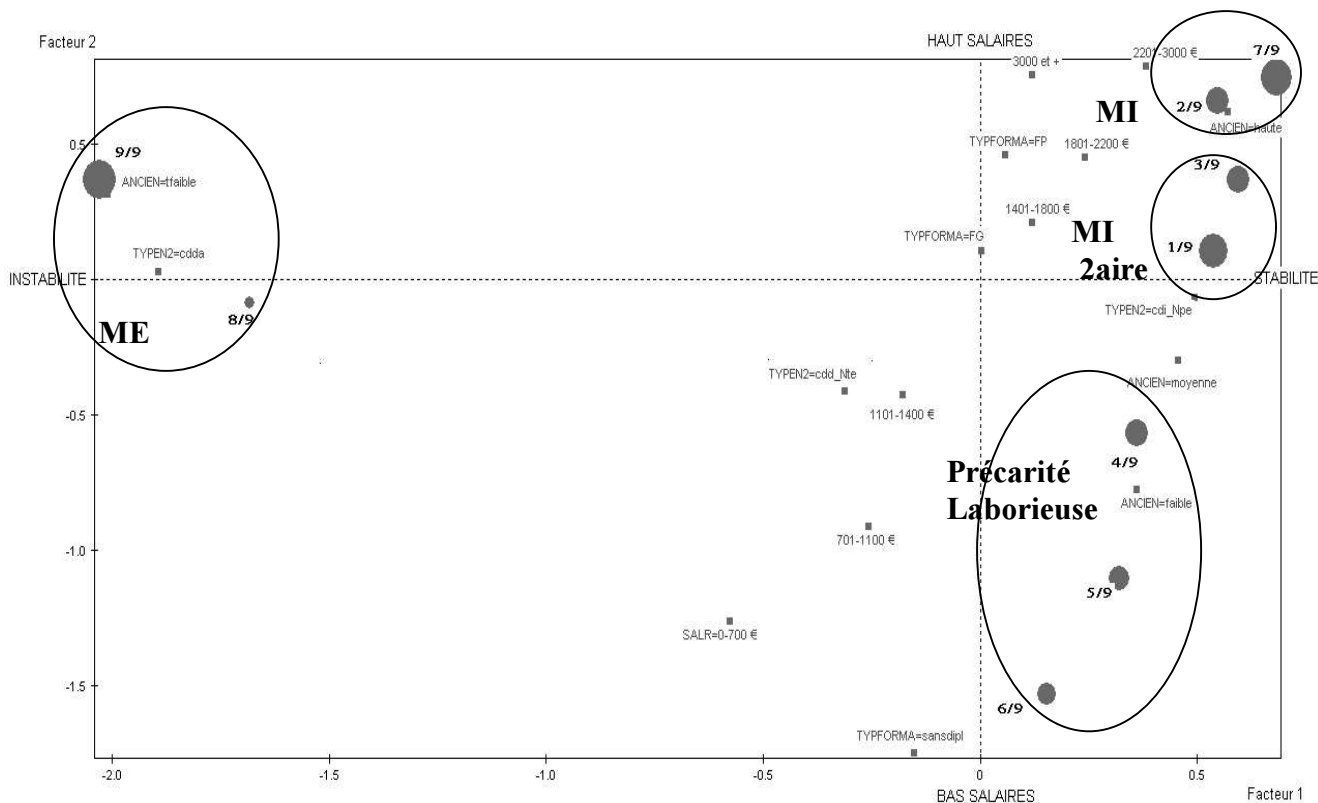
Graphique 3 : Le marché du travail français en 2001 :



Le dernier segment qui compose les marchés du travail britannique et français est le ME. Il représente 16% de la population au RU et 17% en France. L'ensemble des salariés du ME a moins d'un an et demi d'ancienneté au RU, en France ils sont 85% dans ce cas. Sur le ME britannique 15% sont ouvriers non qualifiés et 22% employés. La moitié d'entre eux gagne moins de 1400 euros par mois dont 20% moins de 700 euros. 16% ont un niveau d'éducation élémentaire et les diplômés du supérieur sont sous-représentés. Plus de 80% de la classe travaille dans le privé, principalement dans le tertiaire comme l'hôtellerie restauration, le commerce ou la finance et l'immobilier. Les situations de mobilité sont cinq fois plus fréquentes que dans la population globale. Un individu sur trois a moins de 35 ans, ce qui peut correspondre à un ensemble de jeunes travailleurs en phase « d'insertion » ou de stabilisation sur le marché du travail. Dans ce segment se trouve une part non négligeable de diplômés du supérieur ayant des salaires et des qualifications de niveaux intermédiaires. On peut faire l'hypothèse de la présence d'un marché externe valorisant pour cette partie de la population. Ce type de marché du travail proche de la définition de Eyraud, Marsden et Silvestre (1990) d'un marché professionnel se retrouve dans le cas français où le ME est formé de deux classes. L'une correspond à des salariés plutôt jeunes, en voie de stabilisation sur le marché du travail, ils ont des CDI et un niveau de qualification similaire à celui de la population d'ensemble. L'absence de la mise à jour de marchés de type professionnel de façon plus nette dans les deux pays vient probablement du degré d'agrégation de nos données. Les études françaises qui mettent à jour ce type de segment le font sur des secteurs d'activité ou des populations particuliers (Fondeur et Sauviat, 2002, sur les métiers liés aux technologies de l'information ; Delteil et Dieuaide, 2001, sur l'emploi des cadres). La seconde classe qui compose le ME français correspond à des individus qui semblent « enfermés » dans la précarité : ils ont des emplois temporaires, gagnent pour la moitié d'entre eux moins de 1000 euros par mois et ont des niveaux d'éducation très faibles. Pour l'ensemble des deux classes, les emplois sont principalement dans les services aux

entreprises et aux particuliers ou dans le secteur éducation-santé-social. Une caractéristique marquante est la forte fréquence des mobilités qui sont entre cinq et sept fois plus fréquentes que dans la population globale. Le temps partiel est quant à lui deux fois plus fréquent sur le ME.

Graphique 4 : Le marché du travail britannique en 2001



b. Les caractéristiques de la précarité laborieuse

L'apparition du segment « précarité laborieuse » témoigne du développement de la flexibilité sur les deux marchés du travail étudiés. L'apparition de ce segment peut être mis en parallèle avec le développement du temps partiel et la hausse de l'activité féminine. Même si nos données ne laissent pas apparaître de façon claire cette hausse du temps partiel au RU, c'est une tendance nette dans la plupart des pays industrialisés. Au niveau européen⁶, l'emploi à temps partiel s'est accru de 35% entre 1992 et 2000, pendant que l'emploi à temps plein n'augmentait que de 1% (Doogan, 2005). La participation des femmes au marché du travail s'est fortement développée ces deux dernières décennies et elles forment la majorité des salariés de ce segment. Entre 1992 et 2000, les gains d'emploi totaux pour les femmes ont été de 8.5% au RU et de 10% en France, soit environ un million d'emplois (Doogan, 2005). De même le développement des activités tertiaires majoritaires dans ce segment explique aussi son essor. La part des services dans l'emploi total en comparaison avec l'agriculture et l'industrie passe, en France, de 46% en 1969 à 69% en 1995 et au RU de 51% à 73% (Tremblay, 1997).

⁶ Ces chiffres datent de 1992 et 2000, ils concernent donc les douze pays de l'UE en 1992.

Tableau 3 : Moyennes et écarts-type par segments et classes, RU 2001

| | Variables | Moyenne | Ecart-type |
|-----------------------------|----------------------------|---------|------------|
| ME | Anc (en année) | 0.8 | 1.5 |
| | Salaire mensuel (en euros) | 1700 | 1435 |
| | Salaire horaire (en euros) | 11.6 | 7.9 |
| | Nbre d'heure par semaine | 32.6 | 12.4 |
| | Age | 40.2 | 7.2 |
| | Expérience (en année) | 22.8 | 8.1 |
| 8/9 | Anc | 1.4 | 3.3 |
| | Salaire | 1560 | 1212 |
| | Salaire horaire | 11.9 | 8.9 |
| | Nbre d'heure par semaine | 30.4 | 13.6 |
| 9/9 | Anc | 0.7 | 0.6 |
| | Salaire | 1729 | 1476 |
| | Salaire horaire | 11.5 | 7.6 |
| | Nbre d'heure par semaine | 33 | 12.1 |
| Précarité laborieuse | Anc | 8.3 | 6.5 |
| | Salaire | 911 | 486 |
| | Salaire horaire | 8.2 | 3.8 |
| | Nbre d'heure par semaine | 27.3 | 11.3 |
| | Age | 42.7 | 7.5 |
| | Expérience | 26.2 | 8.0 |
| 2/9 | Anc | 8.3 | 6.3 |
| | Salaire | 911 | 112 |
| | Salaire horaire | 8.3 | 3.2 |
| | Nbre d'heure par semaine | 28.1 | 9.0 |
| 3/9 | Anc | 6.7 | 5.6 |
| | Salaire | 519 | 661 |
| | Salaire horaire | 7.5 | 4.7 |
| | Nbre d'heure par semaine | 17.2 | 9.0 |
| 5/9 | Anc | 9.6 | 7.1 |
| | Salaire | 1257 | 87 |
| | Salaire horaire | 8.8 | 3.4 |
| | Nbre d'heure par semaine | 35.4 | 7.5 |
| MI secondaire | Anc | 11.4 | 8.2 |
| | Salaire | 1775 | 222 |
| | Salaire horaire | 11.2 | 2.7 |
| | Nbre d'heure par semaine | 37.9 | 6.4 |
| | Age | 41.7 | 7.5 |
| | Expérience | 23.2 | 7.9 |
| 1/9 | Anc | 11.2 | 8.0 |
| | Salaire | 1605 | 114 |
| | Salaire horaire | 10.3 | 2.6 |
| | Nbre d'heure par semaine | 37.3 | 6.7 |
| 7/9 | Anc | 11.6 | 8.3 |
| | Salaire | 1992 | 106 |
| | Salaire horaire | 12.2 | 2.4 |
| | Nbre d'heure par semaine | 38.6 | 5.9 |
| MI | Anc | 12.8 | 8.8 |
| | Salaire | 3253 | 1312 |
| | Salaire horaire | 19.2 | 8.6 |
| | Nbre d'heure par semaine | 40.1 | 7.8 |
| | Age | 42 | 7.1 |
| | 4/9 | Anc | 13.0 |
| Salaire | | 2554 | 230 |
| Salaire horaire | | 15.5 | 3.3 |
| Nbre d'heure par semaine | | 39.1 | 6.7 |
| 6/9 | Anc | 12.4 | 8.8 |
| | Salaire | 4195 | 1557 |
| | Salaire horaire | 24.1 | 10.8 |
| | Nbre d'heure par semaine | 41.3 | 9.0 |

Si on compare les moyennes de salaire et d'ancienneté de chaque segment on voit apparaître clairement la position particulière du segment « précarité laborieuse » (voir tableaux 3 et 4). Les salaires moyens du ME et du MI 2^{aire} sont très proches dans les deux pays, c'est l'ancienneté moyenne qui les différencie. Par contre le salaire moyen du segment « précarité laborieuse » correspond au RU à 52% du salaire moyen du MI 2^{aire} ou du ME et à 60% en France. Il est vrai qu'il y a plus de travailleurs à temps partiel sur ce segment « précarité laborieuse » ce qui tire le salaire moyen vers le bas. Mais en étudiant les taux de salaire horaire et le nombre d'heure travaillées on voit clairement le caractère cumulatif de ces deux variables. Ainsi les individus qui travaillent le plus sont aussi ceux qui ont le taux horaire le plus élevé. La faiblesse des rémunérations des individus à temps partiel, qui se situent principalement sur le segment de « précarité laborieuse », s'explique à la fois par la faiblesse de leur taux horaire et par leur nombre d'heure de travail plus faible. Les différences de salaires horaires inter-segment sont plus importantes que les variances intra-segment. Dans les deux pays, à l'exception du MI, les différences de taux horaire au sein des segments ne dépassent pas 20%⁷. Par contre d'un segment à l'autre les différences de taux de salaire horaire sont bien plus importantes : le taux horaire du MI 2^{aire} correspond à 58% de celui du MI dans les deux pays, le taux horaire du segment « précarité laborieuse » correspond au RU, à 70% de celui du ME ou du MI 2^{aire} et 43% du MI. En France ces mêmes chiffres sont de 73% du taux horaire des ME et MI 2^{aire} et de 46% du MI. Le segment de « précarité laborieuse » se caractérise donc par des taux de salaire horaire plus faible que sur le reste du marché du travail. On y retrouve aussi les salariés à temps partiel qui cumulent des taux de salaire horaire et un nombre d'heures travaillées faibles aboutissant à des rémunérations mensuelles très faibles. Sur ce segment, l'ancienneté moyenne correspond dans chaque pays à 70% de celle du MI 2^{aire}. Les niveaux de diplôme des salariés du segment « précarité laborieuse » sont plus bas à la fois que ceux du ME et du MI 2^{aire}. Sur ces deux segments, quelque soit le pays, la proportion des individus n'ayant aucun diplôme ou simplement un niveau élémentaire se situe entre 22 et 28%. Cette même proportion s'élève à 40% sur le segment « précarité laborieuse ». Quant aux PCS, le segment « précarité laborieuse » compte plus d'ouvriers non qualifiés ou d'employés que les deux autres.

Les individus de ce segment ont donc des emplois relativement moins stables mais surtout des conditions de rémunérations et d'emploi bien plus dégradées que ceux du MI 2^{aire}. Cette situation montre qu'une vision associant les emplois les moins bien rémunérés aux individus qui ont le moins d'ancienneté n'est pas adéquate. Les emplois de type secondaire au sens de « mauvais emplois » se diversifient et sortent de la simple idée du ME de la théorie traditionnelle à savoir faible salaire et fort turnover. Le croisement ancienneté faible/ élevée, salaire faible/ élevé ne permet plus de rendre compte de l'ensemble des situations, celles-ci se développant à la marge des catégories traditionnelles.

⁷ Dans le cas des MI français et britanniques, la variance intra-segment est d'environ 35%. Cette situation peut s'expliquer par la présence de taux très élevés qui mêmes s'ils correspondent à des individus très peu nombreux perturbent les calculs.

Tableau 4 : Moyennes et écarts-types par segments et classes : France 2001

| | Variables | Moyenne | Ecart-type |
|-----------------------------|----------------------------|---------|------------|
| ME | Anc (en année) | 0.8 | 1.4 |
| | Salaire mensuel (en euros) | 1244 | 931 |
| | Salaire horaire (en euros) | 8.6 | 5.8 |
| | Nbre d'heure par semaine | 35.1 | 9.3 |
| | Age | 39.5 | 7 |
| | Expérience (en année) | 20.8 | 8.8 |
| 7/8 | Anc | 1.4 | 3.0 |
| | Salaire | 1021 | 605 |
| | Salaire horaire | 7.7 | 5.3 |
| | Nbre d'heure par semaine | 33.3 | 9.4 |
| 8/8 | Anc | 0.7 | 0.4 |
| | Salaire | 1295 | 984 |
| | Salaire horaire | 8.8 | 5.9 |
| | Nbre d'heure par semaine | 35.4 | 9.2 |
| Précarité laborieuse | Anc | 10.2 | 7.5 |
| | Salaire | 748 | 209 |
| | Salaire horaire | 6.3 | 2.2 |
| | Nbre d'heure par semaine | 31.4 | 9.7 |
| | Age | 42.1 | 7.4 |
| | Expérience | 24.9 | 8.8 |
| 1/8 | Anc | 10.8 | 7.7 |
| | Salaire | 916 | 56 |
| | Salaire horaire | 6.7 | 1.7 |
| | Nbre d'heure par semaine | 35.6 | 6.5 |
| 2/8 | Anc | 9.5 | 7.2 |
| | Salaire | 564 | 153 |
| | Salaire horaire | 5.9 | 2.5 |
| | Nbre d'heure par semaine | 26.5 | 10.5 |
| MI secondaire | Anc | 14.1 | 8.7 |
| | Salaire | 1250. | 139 |
| | Salaire horaire | 8.6 | 1.7 |
| | Nbre d'heure par semaine | 36.9 | 5.0 |
| | Age | 41.8 | 7.2 |
| | Expérience | 24 | 8.7 |
| 3/8 | Anc | 14.9 | 8.8 |
| | Salaire | 1342 | 88 |
| | Salaire horaire | 9.3 | 1.6 |
| | Nbre d'heure par semaine | 36.9 | 4.9 |
| 5/8 | Anc | 12.7 | 8.2 |
| | Salaire | 1104 | 54 |
| | Salaire horaire | 7.6 | 1.5 |
| | Nbre d'heure par semaine | 36.9 | 5.1 |
| MI | Anc | 16.7 | 9.4 |
| | Salaire | 2262 | 1112 |
| | Salaire horaire | 14.8 | 7.5 |
| | Nbre d'heure par semaine | 38.4 | 8.2 |
| | Age | 43.8 | 7.2 |
| | Expérience | 23.9 | 8.7 |
| 4/8 | Anc | 16.9 | 9.6 |
| | Salaire | 2773 | 1319 |
| | Salaire horaire | 17.7 | 9.2 |
| | Nbre d'heure par semaine | 39.9 | 9.2 |
| 6/8 | Anc | 16.5 | 9.3 |
| | Salaire | 1675 | 113 |
| | Salaire horaire | 11.8 | 3.0 |
| | Nbre d'heure par semaine | 36.8 | 6.7 |

c. Permanence des MI et concentration sur les hauts niveaux d'éducation

A côté des segments de précarité laborieuse, MI 2^{aire} et ME, la régulation de type MI est toujours présente sur les marchés du travail français et britanniques en 2001. Pourtant cette permanence ne doit pas cacher une certaine évolution et notamment le fait que le MI se concentre de plus en plus sur les populations les plus diplômées.

Le MI britannique représente, en 2001, 26% de l'échantillon. La moitié des individus ont plus de onze ans d'ancienneté et près de 30% entre 4 et 11 ans. Le MI se compose de deux classes différenciées par la prédominance du secteur public dans l'une et privé dans l'autre. La moitié des salariés du « groupe public » sont cadres et professions supérieures contre près de 75% dans le privé, où 27% des salariés travaillent dans la finance et l'immobilier. Les salaires du MI correspondent aux deux plus hauts niveaux de l'échelle des rémunérations (entre 2200 et 3000 euros ou plus). Les caractéristiques communes des deux classes sont le niveau supérieur d'éducation de la moitié des salariés, la surreprésentation des hommes et des grandes firmes. En France, 35% de la population se situe sur le MI. Cet espace est composé de deux classes qui se distinguent par leur niveau de qualification (cadres et professions supérieures d'un côté, professions intermédiaires de l'autre) et leur niveau d'éducation (la moitié ou un quart de diplômés du supérieur). La caractéristique générale partagée par les deux classes du MI est une longue ancienneté : près de 80% de salariés ont plus de 7 ans d'ancienneté dont 50% plus de 17 ans. 40% des salariés du MI travaillent dans le secteur public, 22% dans l'éducation-santé-social. La finance et l'immobilier sont surreprésentés dans la classe la mieux payée, l'administration dans l'autre. Les salariés du MI ont construit leur qualification par leur expérience professionnelle (sur la base d'un niveau d'éducation assez élevé). 65% sont dans la seconde partie de leur carrière, avec plus de 32% d'entre eux qui ont entre 48 et 55 ans. L'une des différences avec le MI des années 1980 est la hausse du niveau d'éducation des salariés. La question des rendements salariaux de variables telles que l'ancienneté, l'éducation ou l'expérience professionnelle sera intéressante à creuser pour comprendre les modifications d'organisation interne des segments toujours présents en 2001.

En comparant plus précisément 1982-3 et 2001, on note une hausse de la part des diplômés du supérieur sur ce segment. Il s'agit du reflet d'une tendance générale à la hausse des niveaux de sortie du système scolaire de la population active autant en France qu'au RU (Bédoué et Germe, 2003; Bédoué et Planas, 2002; Green F., McIntosh S. et Vignoles A., 2002). Cette tendance rend caduque la nécessité pour les entreprises de construire la qualification de leurs salariés « sur le tas » donc via une ancienneté importante et Germe (2001) avance l'idée d'un marché du travail plus ouvert consécutivement à la hausse du niveau de formation. Pourtant nos résultats ne vont pas dans ce sens et les salariés les plus diplômés sont dans les segments les plus stables du marché du travail avec des anciennetés particulièrement longues. Doogan (2005) explique à son tour, sur la base de données européennes, que la hausse des niveaux d'éducation va de pair avec le développement d'emplois de long terme. Dans son analyse des mobilités sur le marché du travail en France, Amossé (2002) montre que le diplôme est un élément déterminant dans la stabilité des carrières. Les diplômés du supérieur sont principalement situés sur des MI dans lesquels les rendements salariaux viennent probablement plus aujourd'hui de l'éducation ou de l'expérience professionnelle que de la seule ancienneté. Dans le cas d'une étude sur la France, Béret (1992) conclue à la présence d'un MI où les rendements viennent principalement de l'éducation et/ou de l'expérience professionnelle, d'un MI 2^{aire} dans lequel l'ancienneté garde un rendement salarial positif et d'un ME sur lequel certains peuvent évoluer positivement. Ces résultats renforcent l'hypothèse d'une modification des règles d'organisation interne des MI de l'approche traditionnelle de la segmentation même si leurs

principales caractéristiques restent pertinentes pour l'analyse. Sur les MI l'ancienneté ne semble plus être la variable principale dans la détermination des salaires. Prenant l'emploi comme unité d'analyse, Lemistre (2003) conclue lui aussi à un rôle toujours important des MI en France même s'il l'est moins pour certaines catégories d'emploi. Il montre notamment que pour les salariés expérimentés et en particulier dans les emplois qualifiés, le rôle du MI s'accroît.

Conclusions et perspectives

Le résultat principal de notre analyse concerne la diversification des emplois que l'on qualifie de précaires avec l'apparition de ce quatrième segment nommé « précarité laborieuse » qui a les caractéristiques d'un secteur d'emplois secondaires (faible taux de salaire horaire, nombre d'heure de travail plutôt faible, PCS peu élevées...) mais qui n'est pas caractérisé par une forte instabilité (l'ancienneté des individus de ce segment est relativement élevée).

Nos résultats empiriques montrent que l'approche segmentationniste garde une certaine pertinence pour décrire le marché du travail contemporain, dans le sens où les quatre segments mis en avant pour 2001 peuvent être divisés en deux groupes: les segments non précaires (MI et MI 2^{aire}, principalement différenciés par leur niveau de diplôme et de qualification) et les segments précaires soit dans le sens d'une forte instabilité (ME) soit dans le sens de conditions d'emplois précaires (« précarité laborieuse »). Nous proposons donc de spécifier les segments du marché du travail en termes de précaires ou non précaires car la notion de stabilité au sens d'une ancienneté importante dans un emploi ne permet plus de rendre compte de la diversité des situations d'emploi.

Notre travail illustre une hypothèse plus générale sur le salariat dans le capitalisme contemporain. Ainsi le salariat se structure sur des invariants présents dans chaque pays, le MI dans les Trente Glorieuses et la « précarité laborieuse » aujourd'hui en sont des figures-type. Pour autant ce constat ne signifie pas l'absence de spécificités nationales fortes au niveau de la part respective de chaque segment ou de leur organisation interne. Un parallèle peut être établi avec l'idée de Silvestre (1986) d'une « double réalité » recouverte par la relation de l'entreprise à la société. Pour l'auteur cette réalité est « générale, parce que consubstantielle de la notion même de MI, et spécifique - sociétale - car construite à partir d'institutions et de rapports sociaux qui l'organisent dans chaque pays pris séparément » (p 54). Cette double dimension apparaît dans notre travail à travers une structure des marchés du travail nationaux très proche d'un pays à l'autre et une construction sociétale spécifique de chaque segment au sein des différents pays. Ceci confirme l'intérêt d'une approche basée sur l'analyse sociétale pour comprendre l'économie interne de chaque segment et son évolution.

Sur cette base nos futures recherches vont tenter à la fois de mettre en avant les évolutions d'organisation interne des différents segments et d'exposer les déclinaisons nationales des grands types de relations d'emploi ici mis en avant. En étudiant la question des rendements de variables telles que l'éducation, l'expérience professionnelle ou l'ancienneté nous pourrions avancer dans ce sens et à la fois mettre en évidence des transformations internes aux segments préexistants et mieux caractériser les nouveaux segments. Peut-on qualifier l'émergence du segment de « précarité laborieuse » de changement structurel au sens de Silvestre (1986) ? Ces développements pourront nous permettre d'examiner les changements ainsi mis en avant à la lumière de la typologie de Silvestre (1986) en terme de changement (mécanique, organique ou structurel) et de questionner la pertinence de cette typologie dans le contexte actuel.

Bibliographie

- Amossé T. [2002], «Vingt cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données Sociales, La société française, INSEE*, p.235-242.
- Auer P., Cazes S. [2000], « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue Internationale du travail*, Vol. 139, n°4, p.379-408.
- Auer P. [2005], « Protected mobility for employment and decent work : labour market security in a globalized world », *Employment Strategy Papers*, 2005/1, ILO.
- Bédoué C., Germe J.F. [2003], «Vers une stabilisation des niveaux de formation en France?», *Document de travail du CEE*, n°27.
- Bédoué C., Planas J. [2002], *Hausse d'éducation et marché du travail. Rapport final projet TSER EDEX*, Rapport pour la Commission Européenne, Les Cahiers du LIRHE, n°7.
- Beffa J.-L., Boyer R., Touffut J.-P. [1999], « Les relations salariales en France : Etat, entreprises, marchés financiers », Notes de la Fondation Saint-Simon, n°107, Juin.
- Béret P. [1992], «Salaires et marchés internes : quelques évolutions récentes en France », *Economie Appliquée*, tome XLV, n°2, p.5-22.
- Burgess S. et Rees H. [1997], « Job Tenure in Britain, 1975-92 », *Economic Journal*, n° 106, p. 334-344.
- Delteil V. et Dieuaidé P. [2001], « Mutations de l'activité et du marché du travail des cadres : l'emprise croissante des connaissances », *Revue de l'IREES*, n°37, 2001/3, p. 59-91.
- Doeringer P. et Piore M. [1971], *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.,
- Doogan K. [2005], «Long-term employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe», *Time and Society*, vol. 14 no 1.p. 65-87.
- Dupray A. [2000], «Permanence et évolution de la mobilité professionnelle: de la fin des années soixante aux années quatre vingt dix», Ateliers de l'INED.
- Eymard-Duvrenay F. [1981] « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Economie et Statistique*, n°138, p. 49-68.
- Eyraud M., Marsden D., Silvestre J.-J. [1990], « Occupational and Internal Labour Market in Britain and France », *International Labour Review*, 129 (4), p. 551-569.
- Favereau O., Sollogoub M., Zighera J.A [1991], « Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail », *Formation Emploi*, n°33, p. 3-17.
- Fondeur Y. et Sauviat C. [2002], « Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information », Document d'Etudes DARES, n°63.
- Fouquin M., Jean S., Sztulman A. [2000], « Le marché du travail britannique vu de France », *Economie et Statistique*, n°. 332-333, p.97-111.
- Galtier B. [1996], « Gérer la main d'œuvre dans la durée : des pratiques différenciées en renouvellement », *Economie et Statistique*, n° 298, p. 45-70.
- Gautié J. [2002], « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail: quelques pistes », Document de Travail du CEE, n° 15.
- Germe JF. [2001], « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n°26, p. 129-145.
- Grando J.-M. [1983], « Industrie et gestion de la main d'œuvre », *Formation-Emploi*, n°1, p. 19-36.
- Gregg P. and Wadsworth J. [1996], « A short history of labour turnover, job tenure, and job security : 1975-93 », *Oxford Review of Economic Policy*, 11:1, p. 73-90.
- Green F., McIntosh S., Vignoles A., [2002], « The utilisation of education and skills: evidence from Britain », *The Manchester School*, vol. 70, n°6, p. 792-811.

- Lebart L., Morineau A., Piron M. [2000], *Statistique exploratoire multidimensionnelle*, 3^{ème} édition, Dunod, Paris.
- Lefresne F. [2001], « *Les catégories de l'action publique en direction des jeunes en France et au Royaume-Uni* », in Bessy et alii [2001], *Des marchés du travail équitables? Approche comparative France Royaume-Uni*, PIE Peter Lang, Bruxelles.
- Lefresne F. [2002], « *Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste* », *Economies et Sociétés*, Série « Economie du travail », AB, n°22, 8/2002, p. 1241-1267.
- Lemistre Ph. [2003], « *Transformation des marchés internes et emplois en France* », *Economie Appliquée*, n°2, p 123-160.
- Marsden D. [1992], « *Trade union action and labour market structure* », in Castro A., Méhaut Ph., Rubery J. [1992], *International Integration and Labour Market Organisation*, Academic Press, Londres.
- Mériaux B. [1978], « *Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail* », *Revue Economique*, n°1, pp. 120-140.
- Petit H. [2002], « *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail- une analyse sur données françaises* », Thèse de Sciences Economiques, Université de Paris I.
- Petit H. [2003], « *Is the concept of Labour Market Segmentation still accurate in France in the 90's?* », Communication à la 24^{ième} conférence du International Party on Labour Market Segmentation, Rome.
- Petit H. [2005], « *Du constat de précarisation à l'hypothèse d'une segmentation persistante. Le cas de la France* », Notes pour les Journées « *Approches du marché du travail* », GDR Economie et Sociologie, Aix en Provence, 29-30 septembre.
- Piore M. [1975], « *Notes for a theory of Labour Market Stratification* » in Edwards R., Reich M., Gordon D.M., *Labour Market Segmentation*, D.C Health &Co., Lexington, Mass.
- Tremblay D-G. [1997], *Economie du travail – Les réalités et les approches théoriques*, Télé Université, Québec, Canada.

Annexe 1 : Les variables de l'analyse de données

Tableau 1 : Les variables des enquêtes françaises

| Variables Actives | Enquête Emploi 1982 | % | Enquête Emploi 2001 | % |
|---|-------------------------------------|---|-------------------------------------|----------|
| Salaire | Moins de 492 euros | 19.9 | Moins de 800 euros | 12 |
| | 493-645 euros | 24.9 | 801- 1000 euros | 12.4 |
| | 646-831 euros | 26.5 | 1001-1200 euros | 14.9 |
| | 832 et plus | 28.7 | 1201-1500 euros | 22.1 |
| | | | 1501-1900 euros | 18 |
| | | | 1901 et plus | 20.7 |
| Ancienneté | Très faible | 14.7 | Très faible | 16.3 |
| | Faible | 23 | Faible | 22.4 |
| | Moyenne | 28.5 | Moyenne | 31.3 |
| | Haute | 33.8 | Haute | 30.1 |
| Type d'emploi | Cdd | 0.4 | Cdd | 1.4 |
| | Cdd et très faible anc. | 1.1 | Cdd et très faible anc. | 2.7 |
| | Cdi | 85 | Cdi | 82.3 |
| | Cdi et très faible anc. | 13.6 | Cdi et très faible anc. | 13.6 |
| Type de formation initiale | Formation générale | 42.8 | Formation générale | 34.2 |
| | Formation professionnelle | 35 | Formation professionnelle | 49.8 |
| | Sans diplôme | 22.2 | Sans diplôme | 16 |
| Variables Illustratives | Enquête Emploi 1982 | % | Enquête Emploi 2001 | % |
| Sexe | Homme | 61.4 | Homme | 53.6 |
| | Femme | 38.6 | Femme | 46.4 |
| Age | 30-35 ans | 33.5 | 30-35 ans | 23.4 |
| | 36-41 ans | 22.6 | 36-41 ans | 24.3 |
| | 42-47 ans | 20 | 42-47 ans | 23.9 |
| | 48-55 ans | 24.3 | 48-55 ans | 28.4 |
| Niveau de diplôme ⁸ | Sans diplôme | 22.23 | Sans diplôme | 16 |
| | Formation élémentaire | 23.19 | Formation élémentaire | 7.6 |
| | FG2aireinf | 6.62 | FG2aireinf | 7.8 |
| | FP2aireinf | 23.61 | FP2aireinf | 31.7 |
| | FG2airesup | 5.22 | FG2airesup | 7.7 |
| | FP2airesup | 6.44 | FP2airesup | 8.1 |
| | FP supérieure 1 ^{er} cycle | 2.35 | FP supérieure 1 ^{er} cycle | 6.9 |
| FG supérieure +FP>1 ^{er} cycle | 10.34 | FG supérieure +FP>1 ^{er} cycle | 14.3 | |
| CSP | Cadres et Prof. Sup. | 10.8 | Cadres et Prof. Sup. | 14.7 |
| | Professions intermédiaires | 25.5 | Professions intermédiaires | 23.6 |
| | Employés | 27.1 | Employés | 31.4 |
| | Ouvriers qualifiés | 22.5 | Ouvriers qualifiés | 21 |
| | Ouvriers non qualifiés | 14.1 | Ouvriers non qualifiés | 9.3 |
| Expérience professionnelle ⁹ | Moins de 8 ans | 2.3 | Moins de 10 ans | 5.5 |
| | 9-14 ans | 13.6 | 11-18 ans | 22 |
| | 15-21 ans | 29.1 | 19-24 ans | 22.1 |
| | 22-32 ans | 33.2 | 25-31 ans | 25.5 |
| | Plus de 32 ans | 21.7 | Plus de 31 ans | 24.9 |

⁸ Voir annexe 2 pour le détail des niveaux de diplôme et les correspondances internationales.

⁹ Il s'agit de l'expérience professionnelle potentielle car elle est construite par différence entre l'âge au moment de l'enquête et l'âge de fin d'étude sans que nous ayons pu soustraire les périodes de chômage ou d'inactivité.

| | | | | |
|------------------------------|---|---|---|--|
| Temps de travail | Temps plein Temps partiel | 93.3 6.7 | Temps plein Temps partiel | 84.2 15.8 |
| Mobilité (entre n et n-1) | Chô - Inactivité vers emploi Changement d'employeur Même employeur | 3.3 4.1 92.6 | Chô - Inactivité vers emploi Changement d'employeur Même employeur | 5.4 5.8 88.8 |
| Secteur d'activité | Agriculture Energie Industrie lourde Industrie biens équipement Industrie biens consommation Construction Transports Communication Services | 1.43 10.49 11.04 9.50 7.85 7.45 52.24 | Agriculture Industrie Construction Transports Administration Défense Commerce Education-santé-social Finance Immobilier Services aux entreprises et aux particuliers | 3.9 18.67 5.50 5.05 12.77 11.12 19.98 4.70 18.31 |
| Public ou privé | Public Privé | 35.4 64.6 | Public Privé | 31.2 68.1 |
| Taille de l'entreprise | Moins de 10 salariés De 10 à 49 salariés De 50 à 499 salariés Plus de 500 salariés | 17.9 17.5 25.8 38.8 | Moins de 10 salariés De 10 à 49 salariés De 50 à 499 salariés Plus de 500 salariés | 25.7 18 25.8 30.5 |

Tableau 2 : Les variables des enquêtes britanniques

| Variables Actives | General Household Survey 1983 | % | Labour Force Survey 2001 | % |
|--------------------------------|---|--------------------------------------|---|--|
| Salaire | Moins de 365 euros 366-567 euros 568-786 euros 787 et plus | 25.6 18.6 24 31.8 | Moins de 700 euros 701- 1100 euros 1101-1400 euros 1401-1800 euros 1801-2200 euros 2201-3000 euros 3001 et plus | 13.4 12.6 13.6 16.7 12.7 17.3 13.7 |
| Ancienneté | Moins de 1 an De 1 à moins de 5 ans De 5 à moins de 10 ans De 10 à moins de 20 ans 20 ans et plus | 10.7 25.1 25.5 27.5 11.2 | Très faible Faible Moyenne Haute | 19.1 22.8 26.6 31.5 |
| Type d'emploi | | | Cdd Cdd et très faible anc. Cdi Cdi et très faible anc. | 2 2.9 78.9 16.2 |
| Type de formation initiale | Formation générale Formation professionnelle Sans diplôme | 38.1 15.8 46.2 | Formation générale Formation professionnelle Sans diplôme | 60.5 28.5 11.1 |
| Variables Illustratives | General Household Survey 1983 | % | Labour Force Survey 2001 | % |
| Sexe | Homme Femme | 53.9 46.1 | Homme Femme | 48 52 |
| Age | 30-35 ans 36-41 ans 42-47 ans 48-55 ans | 24.9 26.6 21.5 27.1 | 30-35 ans 36-41 ans 42-47 ans 48-55 ans | 25 26.5 22.3 26.3 |

| | | | | |
|----------------------------|------------------------------|------|------------------------------|-------|
| Niveau de diplôme | Sans diplôme | 46.2 | Sans diplôme | 11.1 |
| | Formation élémentaire | 14.0 | Formation élémentaire | 13.7 |
| | FG2aireinf | 9.1 | FG2aireinf | 20.2 |
| | FP2aireinf | 5.0 | FP2aireinf | 14.5 |
| | FG2airesup | 2.2 | FG2airesup | 6.9 |
| | FP2airesup | 3.6 | FP2airesup | 4.1 |
| | FP1cy | 4.9 | FP1cy | 9.7 |
| | FG sup.+FP>1cy | 14.9 | FG sup.+FP>1cy | 19.9 |
| CSP | Cadres et prof. Sup. | 16.6 | Cadres et prof. Sup. | 28.6 |
| | Professions intermédiaires | 33.2 | Professions intermédiaires | 25.2 |
| | Employés | 8.2 | Employés | 17.8 |
| | Ouvriers qualifiés | 21.9 | Ouvriers qualifiés | 17.5 |
| | Ouvriers non qualifiés | 20.0 | Ouvriers non qualifiés | 10.9 |
| Expérience professionnelle | 9-17 ans | 14.9 | Moins de 10 ans | 3.0 |
| | 18-25 ans | 34.7 | 10-18 ans | 25 |
| | 26-35 ans | 33.2 | 19-25 ans | 28.7 |
| | Plus de 35 ans | 17.1 | 25-33 ans | 26.2 |
| | | | Plus de 33 ans | 17.2 |
| Temps de travail | Temps plein | 72.9 | Temps plein | 72.6 |
| | Temps partiel | 27.1 | Temps partiel | 27.4 |
| Mobilité (entre n et n-1) | Chô - Inactivité vers emploi | 4.8 | Chô - Inactivité vers emploi | 3.2 |
| | Changement d'employeur | 5.8 | Changement d'employeur | 10.5 |
| | Même employeur | 89.4 | Même employeur | 86.3 |
| Secteur d'activité | Agriculture | 1.2 | Agriculture | 1.19 |
| | Energie- indus | 8.2 | Industrie | 18.66 |
| | Industrie biens équipement | 13 | Construction | 5.03 |
| | Industrie biens consommation | 11.1 | Transport | 7.17 |
| | Construction | 5.1 | Administration Défense | 9.35 |
| | Transports Communication | 5.7 | Commerce | 12.79 |
| | Services | 55.7 | Education-santé-social | 29.05 |
| | | | Finance Immobilier | 13.91 |
| | | | Hôtel Restaurant | 2.86 |
| Public ou privé | Public | 39.1 | Public | 32.6 |
| | Privé | 60.9 | Privé | 67.4 |
| Taille de l'entreprise | Moins de 24 salariés | 30.4 | Moins de 10 salariés | 16.9 |
| | De 25 à 99 salariés | 23.5 | De 10 à 49 salariés | 28.7 |
| | Plus de 100 salariés | 46.0 | De 50 à 499 salariés | 41.6 |
| | | | Plus de 500 salariés | 12.9 |