

Sommaire

Partie introductive : Nécessité et pertinence d'un renouvellement de l'analyse de la segmentation du marché du travail - Une comparaison franco-britannique

Introduction générale

Chapitre 1 : Pourquoi envisager de nouvelles lignes de segmentation du marché du travail ?

Chapitre 2 : Théories hétérodoxes du marché du travail et enjeux contemporains

Partie I : L'état des systèmes d'emploi français et britannique : évolution de l'emploi et des cadres institutionnels

Chapitre 3 : Transformations des sphères connexes : éducation, système productif et cadre institutionnel de l'emploi

Chapitre 4 : Généralisation de l'emploi instable ? Evolution des systèmes d'emploi nationaux et apports d'une analyse statistique descriptive

Partie II : Nouvelles lignes de segmentation ? Une approche en termes de salaire et de stabilité d'emploi

Chapitre 5 : Instabilité de l'emploi, des profils différenciés au sein de la population active occupée

Chapitre 6 : Quelle diversité des modes de détermination du salaire dans un système d'emploi à plusieurs régimes ?

Chapitre 7 : Permanences et mutations de l'architecture des systèmes d'emploi français et britannique ?

Conclusion générale

Annexes

Bibliographie

Table des matières

**PARTIE INTRODUCTIVE : NECESSITE ET PERTINENCE
D'UN RENOUVELLEMENT DE L'ANALYSE DE LA
SEGMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL - UNE
COMPARAISON FRANCO-BRITANNIQUE**

Introduction générale

Chapitre 1 : Pourquoi envisager de nouvelles lignes de segmentation du marché du travail ?

Chapitre 2 : Théories hétérodoxes du marché du travail et enjeux contemporains

Introduction générale

Si à l'origine, la littérature segmentationniste s'est développée pour répondre à la question du maintien des inégalités et de la segmentation du marché du travail dans un contexte de croissance économique et de demande soutenue d'emplois, elle peut néanmoins éclairer les débats contemporains autour des questions de flexibilité et/ou d'instabilité croissante du marché du travail, de création de nouvelles lignes de segmentation associées aux emplois non-standards, aux transformations organisationnelles et productives des firmes et à la place du travail dans la société moderne (Lallement, 2007)¹. Selon Doeringer et Piore (1971), les règles de détermination du salaire et les modes d'allocation de la main d'œuvre définissent un type de gestion de l'emploi, les entreprises qui partagent le même type de gestion forment un segment sur le marché du travail. Or les évolutions à l'œuvre sur les marchés du travail contemporains, individualisation, transformation de systèmes productifs, gestion par les compétences..., viennent heurter ces deux piliers et posaient la question de l'évolution des modes de gestion de l'emploi.

Les enjeux actuels, d'ordre social et politique, concernent de nouvelles formes de régulation du marché du travail. Autant dans le cas des chômeurs, que des individus en emploi, l'émergence de nouvelles formes de différenciation se pose. Dans le cas des premiers, c'est l'opposition chômeurs de longue voire de très longue durée et chômeurs en transition (notamment les jeunes) qui se renforce. Cette situation interroge les politiques d'accès et de retour à l'emploi qui, dans leur logique d'activation, doivent s'adapter à ce chômage dualisé. Concernant les individus en emploi, de nouvelles différenciations apparaissent aussi. Le développement du temps partiel ne permet pas au SMIC ni au salaire minimum britannique de jouer leur rôle de barrière contre la pauvreté, de fait, avoir un emploi ou ne pas en avoir n'est plus le seul critère pertinent. En France, la différenciation passe par l'opposition emploi standard / formes particulières d'emploi, emploi temporaire / emploi permanent, ce dernier restant plus protecteur que le premier. Outre-Manche, cette différenciation se joue entre «*bad*» ou «*dead-end jobs*» et les autres recoupant à la fois l'opposition temps partiel / temps plein et emploi temporaire / emploi permanent (Barbier et Lindley, 2002 ; Lefresne, 2005a, 2006).

¹ Les articles référencés dans le corps du texte sont présentés dans la bibliographie en fin de thèse.

La question de la différenciation croissante au sein même de la population active occupée est illustrée par le débat sur la généralisation ou non de l'instabilité des structures d'emploi. Si ce débat est récurrent, comme le soulignait déjà Germe (1981) en interrogeant le lien entre développement des formes précaires d'emploi et instabilité, il revient néanmoins sur le devant de la scène et se renouvelle au contact des évolutions majeures qui ont traversé les systèmes productifs, éducatifs, institutionnels des pays développés. La question d'une plus grande instabilité de l'emploi pose aussi celle d'un renouvellement des lignes de segmentation des marchés du travail, de la déstabilisation des formes traditionnelles de régulation de l'emploi à l'instar des marchés internes du travail dans le cas français. Un ensemble de travaux a ainsi cherché à réinterroger la pertinence de la notion de marché interne en France aboutissant à des conclusions diverses : déclin inéluctable (Givord et Maurin, 2004), déstabilisation (Gautié, 2002, 2004 ; Lefresne, 2001, 2002), transformation interne (Lemistre, 2003 ; Petit, 2002). D'après Germe (2001), on assiste au développement d'une certaine rhétorique sur un nouveau modèle d'activité (mobilité, individualisation) qui s'opposerait à l'ancien (stabilité interne à l'entreprise, fidélité du salarié à son entreprise...) sans que celle-ci ne s'appuie, aux yeux de l'auteur, sur des signes concrets et convaincants. Dans le cas britannique, si certains ont parlé de déstabilisation des marchés professionnels (Lefresne, 1999), il semble que les débats s'orientent plus vers l'idée d'une dualisation du marché du travail en termes de cœur et de périphérie sans reprendre explicitement les catégories des théories segmentationnistes (marché interne, marché externe). En parallèle, la question de l'évolution des inégalités de salaires mobilise de nombreux chercheurs britanniques (Blanchflower et alii, 2007 ; Bryson et Forth, 2006 ; Dickens, 1999 ; Machin, 1999 ; Nickell, 1997). Afin de contribuer à la connaissance du fonctionnement des marchés du travail français et britannique, à la classification de différents types de marché du travail, Clark et Senik (2006) posent la question de l'existence de «rentes²» sur certains secteurs du marché du travail. En croisant données objectives sur le salaire et données subjectives liées à la satisfaction au travail, exploitation de données en coupe et de données de panel, les auteurs mettent en avant l'existence de «rentes» de salaire à la fois en France et au Royaume-Uni mais sur des bases différentes. En France, ce sont principalement les emplois à temps plein, comparativement aux emplois à temps partiel, qui représentent à la fois un avantage de salaire et une forte satisfaction au travail ; Outre-Manche, le secteur public, par rapport au privé, et

² Les auteurs définissent une situation de rente lorsque un type d'emploi associe salaire élevé et forte satisfaction au travail (Clark et Senik, 2006).

les contrats permanents, par rapports aux contrats temporaires, témoignent de ce double avantage. Le caractère segmenté du marché du travail apparaît donc comme une conclusion commune à un ensemble de travaux ayant par ailleurs des points d'entrée et des méthodologies différentes.

L'acuité du débat sur les nouvelles structurations du marché du travail est à relier à un ensemble de transformations majeures. L'individualisation croissante des rémunérations, des rendements de l'ancienneté, des trajectoires professionnelles ; le passage du modèle de l'entreprise fordiste à celui de *«l'entreprise réseau»* ; le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) et leur généralisation à tous les secteurs d'activité ; la recomposition des demandes de qualification au profit des salariés les plus qualifiés ; l'émergence et le développement du modèle de la compétence ; toutes ces tendances laissent penser que l'émergence d'une nouvelle structuration du marché du travail est en route.

Aussi, pour participer à cette réflexion, nous chercherons à mettre en avant les évolutions de la structuration des systèmes d'emploi français et britannique au cours des décennies quatre vingts et quatre vingt dix selon deux voies liées l'une à l'autre. D'une part, une réflexion sur les transformations des sous-systèmes sociaux (système éducatif et de formation, le système productif, politiques publiques et environnement institutionnel des firmes) ; d'autre part l'exploitation des enquêtes nationales sur l'emploi. Lors de ces traitements il sera question d'une analyse des positions individuelles, des salariés de 30 à 55 ans, sur un marché structuré par différents régimes, régimes définis par le degré stabilité en emploi des individus. En croisant cette variable et celle du salaire, nous tâcherons de comprendre le positionnement des individus, les règles de leur affectation dans les différents régimes, le mode de détermination du salaire sur ces régimes... Des hypothèses concernant l'évolution de la place et du rôle égalisateur des marchés internes du travail, ou l'impact sur le salaire et sur l'emploi du diplôme pourront ainsi être posées. Les évolutions que nous allons pointer ne concernent de fait pas l'ensemble de la population active mais la population active pleinement insérée dans le système d'emploi, soit les individus de 30 à 55 ans en emploi. Dans le premier chapitre de la thèse nous reviendrons sur ce choix et ses justifications, liés entre autres à la spécificité et la multitude des travaux sur les jeunes, à l'importance des dispositifs publics de l'emploi pour les jeunes et aux différences de taux d'emploi et de

chômage des jeunes et des salariés les plus âgés. Notre objet d'étude correspond donc à la main d'œuvre stabilisée sur les marchés du travail français et britannique dont nous montrerons la diversité au regard de la stabilité en emploi.

Pour développer notre argumentaire, cette thèse est divisée en trois parties.

La première, introductive, pose le cadre du débat, les choix à la fois théoriques, problématiques et méthodologiques (chapitre 1) tout en revenant sur la littérature segmentationniste et ses apports à l'analyse de la situation contemporaine (chapitre 2). Nous revendiquons une approche segmentationniste dans le sens défini par Petit (2002) : *«s'inscrire dans une approche segmentationniste implique uniquement d'envisager la variété des modes de gestion de l'emploi comme structurant le mode de fonctionnement du marché du travail»* (p. 48). Plus précisément, notre point d'entrée sera la variété des positions des individus et il nous permettra d'illustrer cette variété des relations d'emploi, dont les dimensions individuelles et organisationnelles peuvent être appréhender par une analyse empirique de la stabilité en emploi des individus et du mode de détermination des salaires. Ainsi notre approche se démarque des analyses segmentationnistes traditionnelles qui analysent la segmentation du marché du travail par l'intermédiaire des modes de gestion de la main d'œuvre mis en oeuvre par les entreprises. C'est en partie pour cela que la troisième partie de la thèse se centre sur la notion de régime, et non de segment et que nous parlerons plutôt de structuration des systèmes d'emploi que de segmentation du marché du travail.

La diversité des conditions de mobilisation, d'allocation et de rémunération des salariés selon leur positionnement dans le système d'emploi, quand elle est appréhendée par l'intermédiaire des variables de stabilité en emploi et de salaire, permet de développer une analyse dynamique, de mettre au jour une organisation du système d'emploi autour de régimes d'affectation des individus, et d'en comprendre l'économie.

La seconde partie débute par un état des évolutions majeures qu'ont connues les sous-systèmes sociaux associés au marché du travail pour mettre en avant leur ampleur et les interactions qu'ils entretiennent avec les évolutions du marché du travail (chapitre 3). L'état du débat sur la généralisation ou non de l'emploi instable est ensuite présenté. Ce débat permet de poser certaines hypothèses concernant l'évolution des positions de notre population sur les marchés du travail français et britannique. Enfin, ces éléments sont confrontés à des

traitements statistiques originaux sur la base d'analyses descriptives des enquêtes nationales sur l'emploi (chapitre 4).

L'enjeu de la troisième partie de la thèse est d'analyser la façon dont se structurent les positions des individus au regard de la stabilité en emploi. Au travers d'une analyse des positions relatives des individus en termes de stabilité en emploi, nous cherchons à éclairer la question des marchés internes du travail, de leur évolution et de leurs déclinaisons nationales. Dans leur ouvrage de 1982, Maurice, Sellier, Silvestre, définissent le marché interne comme une catégorie générale du rapport salarial contemporain, catégorie qui admet des acceptions et des déclinaisons différentes selon le contexte sociétal dans lequel elle s'inscrit. Notre analyse des positions relatives des individus selon le degré de stabilité en emploi sera enrichie par la réintégration de la variable de salaire et l'idée d'architecture des régimes de stabilité.

Il s'agit ainsi dans un premier temps de montrer que l'instabilité de l'emploi ne s'est pas généralisée et concerne des populations ayant des profils particuliers (chapitre 5). Si la spécificité des profils des individus instable confirme l'hypothèse d'un système d'emploi formé de plusieurs régimes, il n'en reste pas moins que les évolutions majeures qui ont affecté autant le système d'emploi lui-même que les sous-systèmes sociaux qui lui sont associés, ont abouti à une transformation des facteurs de structuration de ses composantes.

Ainsi, il s'agit de savoir si, via l'estimation de fonctions de gain sur les différents régimes de stabilité, les mécanismes de détermination du salaire ont ou non sensiblement évolué sur la période étudiée (chapitre 6). L'analyse des résultats permettra de statuer sur la place encore importante des marchés internes du travail dans notre champ d'étude, sur l'évolution ou non de leur rôle égalisateur entre catégories de salariés. L'évolution de l'impact du diplôme, à la fois sur le salaire et sur l'accès à l'emploi stable, sera questionnée.

En outre, un dernier chapitre teste l'hypothèse selon laquelle l'architecture et le positionnement des différents régimes les uns par rapport aux autres a ou non structurellement changé en vingt ans (chapitre 7). De l'estimation de modèle *logit emboîtés* sur les marchés du travail français et britannique, ressort une comparaison diachronique (1982-2001) de la structuration de l'emploi. Nos résultats mettent ainsi en avant à la fois la permanence d'une structuration tripolaire de notre population sur les marchés du travail français et britannique

ainsi qu'un renforcement, dans le cas français, du dualisme au sein de la population active occupée, dualisme basé sur l'accès, ou non, à des positions stables.

Chapitre 1 : Pourquoi envisager de nouvelles lignes de segmentation du marché du travail ?

Introduction

Section 1 : Contextualisation de la recherche

Section 2 : Objet de la recherche, problématique et cadre d'analyse

Section 3 : Choix méthodologiques, comparaison internationales et enquêtes sur les forces de travail

Conclusion

Introduction

En France comme au Royaume-Uni, divers travaux mettent en évidence des transformations qualitatives du mode de segmentation du marché du travail depuis les années soixante dix. Cette thèse cherche à en rendre compte dans le cadre d'une comparaison internationale. Elle se situe dans la lignée des travaux institutionnalistes dans le sens où ces derniers insistent *«notamment sur l'hétérogénéité de la main d'œuvre, sur l'importance des règles qui régissent les marchés du travail et sur la segmentation du marché du travail, qui conduit à parler plutôt de l'existence de plusieurs systèmes d'emploi, que d'un marché du travail unique»* (Tremblay et Dagenais, 2002, p. 8).

De nombreux travaux ont fait état de nouvelles formes d'emploi des jeunes (Fondeur et Minni, 2004 ; Lefresne, 1999 ; Ryan, 1995, 2001) en avançant pour certains l'hypothèse qu'elles sont le reflet des nouvelles normes d'emploi qui vont s'imposer sur l'ensemble du marché du travail. Pourtant les chiffres concernant le stock des emplois, autant dans les cas français que britannique ne font pas état de changements radicaux (Auer et Cazes, 2000).

Ce chapitre vise, dans un premier temps, à contextualiser la question afin de montrer la pertinence de celle-ci via la mise en avant de transformations propres au marché du travail et d'autres qui touchent tant les systèmes éducatifs et de formation que les systèmes productifs. Ensuite, est définie la notion clé de relation d'emploi et avec celle-ci le cadre analytique et la problématique de la thèse. Assiste-t-on à une modification de la segmentation des marchés du travail français et britannique et si oui prend-elle la forme d'une restructuration globale des régimes qui composent le système d'emploi ? Enfin, dans une dernière section, nous reviendrons sur les choix méthodologiques, notamment la comparaison franco-britannique ainsi que sur les données exploitées lors des traitements statistiques et économétriques.

1 Contextualisation de la recherche

Les relations d'emploi ont connu de profondes modifications au cours des dernières décennies. En parallèle, s'est développée une importante littérature sur le thème de la flexibilité du marché du travail (voir pour la phase récente : Behaghel, 2003 ; Givord et Maurin, 2004). Ces tendances macro-sociales sont sentées s'exprimer dans des indicateurs statistiques tels que l'augmentation de la part des emplois temporaires ou à durée déterminée dans les embauches. Ceci dit, de l'examen des données concernant l'ancienneté ressort un constat sensiblement plus complexe voire brouillé: l'ancienneté moyenne en France s'accroît, entre 1992 et 2000, pour passer de 10,4 ans à 11,1 ans.

Même si ces évolutions semblent «globales» ou du moins sont posées comme telles, nous faisons l'hypothèse que les transformations des normes d'emploi se réalisent de manière différente selon les pays et c'est dans cette perspective que cette thèse adopte une démarche comparative des marchés du travail français et britannique. Dans un travail comparatif concernant la France, le Royaume-Uni et l'Espagne, Ortega (2004) s'attache à montrer l'intérêt de comparer ces trois pays. En nous centrant sur les deux premiers pays cités, nous relevons à la suite d'Ortega (2004) des caractéristiques structurelles proches comme la taille du pays, le contexte macroéconomique et la présence d'un Etat Providence et, des évolutions similaires comme la réduction progressive du rôle de l'Etat. Par contre, pour ce qui est de la protection de l'emploi et des réformes institutionnelles, des divergences assez nettes s'affirment.

1.1 Activité, chômage, mobilité en France et au Royaume-Uni depuis 20 ans

Basée sur des statistiques tirées principalement des publications de la Communauté Européenne et de l'OCDE³, cette section s'attachera à dégager les grandes évolutions de l'activité, de l'emploi, du chômage et des mobilités qu'ont connues les marchés du travail français et britannique au cours des vingt dernières années. Cet état des lieux doit nous

³ L'intérêt de telles statistiques outre le spectre très large qu'elles couvrent tient à un certain effort d'harmonisation des indicateurs : grâce aux définitions internationales utilisées les biais possibles sont moindres. Malgré tout, la définition des différents termes renvoie toujours à une réalité nationale spécifique et les chiffres sont toujours à interpréter dans leur contexte sociétal (Elbaum et Marchand, 1993).

permettre ensuite de justifier le choix de la population utilisée dans les traitements ultérieurs à savoir les salariés âgés de 30 à 55 ans. Nous analyserons dans un premier temps les évolutions en termes d'emploi, puis de chômage et enfin de mobilité.

1.1.1 Les variations de l'emploi des années quatre vingts à deux mille en France et au Royaume-Uni

Au cours des années quatre vingts, la France a connu une évolution de sa population active proche de l'ensemble des pays européens. La hausse du nombre d'actifs avait été contenue par les retraits anticipés du marché du travail et par la hausse de la scolarisation. Depuis le début des années quatre vingt dix, la croissance de la population active dépasse la moyenne européenne contrairement au Royaume-Uni (Guergoat et alii, 1999). Une différence nette entre les modèles d'activité français et britannique tient au niveau de l'activité des jeunes. En 1997, au Royaume-Uni, le taux d'activité des 15-24 ans est le plus haut d'Europe avec 70% d'actifs alors qu'en France, plus bas niveau européen, il se situe autour de 30%. Cette situation est similaire dans le cas des travailleurs âgés avec 65% d'actifs chez les britanniques de 55 à 64 ans et seulement 42% chez leurs homologues français. On retrouve ici l'une des spécificités du modèle d'activité à la française : une seule génération travaille à la fois, les jeunes et les salariés âgés sont cantonnés dans des antichambres de l'activité (Guergoat et alii, 1999).

Les différences nationales en termes de taux d'emploi et de taux d'activité entre les deux pays sont relativisées par celles des taux d'emploi équivalent temps plein (ETP). Ces derniers sont beaucoup plus proches et témoignent de la plus grande part de l'emploi à temps partiel Outre-Manche, qui concerne près du quart de la population active britannique. De même, la variation importante entre taux d'activité des jeunes reflète des éléments tels que la durée moyenne de participation à l'éducation formelle, l'importance des formations en situation de travail, la place de l'alternance dans la formation initiale, éléments marqués par le contexte national (Valette, 2002).

Tableau 1 : Les évolutions de l'emploi en France entre 1985 et 2004 (en %)

	1985	1990	1992	1994	1996	1998	1999	2000	2001	2004
Taux d'activité⁴	66,4	67,1	66,6	66,8	67,1	67,2	67,6	68,8	68,6	69,3
Taux d'activité	43,9	36,4	33,7	30,4	29,0	27,8	28,2	29,5	29,9	35,8
15-24 ans	82,4	84,1	84,9	85,9	86,4	86,2	86,2	86,2	86,3	86,6
25-54 ans	40,0	38,2	36,8	35,9	36,6	36,2	37,5	37,2	38,8	39,6
55-64 ans										
Taux d'emploi	60,4	59,9	59,7	58,4	59,2	59,4	59,8	61,1	62,0	62,4
Taux d'emploi ETP	58,1	59,0	58,4	56,8	56,2	56,8	57,4	58,2	58,8	n.c.
Taux d'emploi										
15-24 ans	n.c.	29,5	26,7	22,0	25,5	21,3	20,7	23,2	24,3	26,4
25-54 ans	n.c.	77,4	77,4	76,3	77,1	77,0	77,2	78,3	79,3	79,3
55-64 ans	n.c.	35,6	33,9	33,4	29,1	33,0	34,2	34,3	36,7	40,6
Emploi à temps partiel	10,9	12,2	12,6	13,8	14,0	14,7	14,6	16,8	14,2	13,4
Emploi à durée déterminée	4,7	10,5	(1991) 10,2	11,0	12,6	13,9	14,0	15,0	14,8	n.c.

Sources : Eurostat, OCDE. n.c. = non communiqué.

Le taux d'activité des plus âgés est aussi plus faible en France en raison de l'importance des dispositifs de préretraite et d'encouragement au départ précoce des travailleurs âgés qui a prévalu dans la politique de l'emploi française de ces dernières décennies. Ces différences de comportements d'activité qui marquent les groupes d'âges extrêmes sont bien connues (Elbaum et Marchand, 1993 ; d'Autume et alii., 2006). C'est pourquoi il nous semble plus opportun de nous concentrer pour la suite de notre travail sur les populations d'âge intermédiaire afin de faire ressortir les différences et similitudes qui affectent le cœur du marché du travail, celui des 30-55 ans. Des justifications supplémentaires de ce choix seront apportées plus tard.

Suivant en cela Ortega (2004), il faut souligner l'évolution assez similaire des taux d'activité même s'ils se situent à des niveaux différents d'un pays à l'autre. En outre, les taux d'activité par sexe évoluent de manière semblable dans les deux pays : une hausse du taux de participation des femmes au marché du travail (plus marquée Outre-Manche) et une baisse de celle des hommes (principalement chez les plus jeunes consécutivement aux poursuites d'études et chez les plus âgés, via un transfert vers l'inactivité dans le cas britannique)

⁴ Quand il n'y a pas de précision à propos de la population concernée il s'agit de la population en âge de travailler c'est à dire les 15-64 ans.

(Lefresne, 2002, 2006). Pour McGovern et alii (2004), l'un des changements majeurs reste la hausse de la participation des femmes à l'activité (de 42% en 1980 à 47,3% en 2000) sachant que cette hausse s'est principalement faite via l'emploi à temps partiel.

Tableau 2: Les évolutions de l'emploi au Royaume-Uni entre 1985 et 2004
(en %)

	1985	1990	1992	1994	1996	1998	1999	2000	2001	2004
Taux d'activité	74,8	77,3	75,5	75,3	70,9	76,0	76,3	76,6	76,4	76,2
Taux d'activité										
15-24 ans	76,4	78,0	72,7	70,3	70,6	69,5	69,2	69,7	68,2	67,4
25-54 ans	81,6	83,9	83,8	83,5	83,3	83,3	83,8	84,1	83,9	83,8
55-64 ans	51,4	53,0	52,0	52,1	51,4	51,0	52,1	52,8	54,0	58,0
Taux d'emploi	65,7	72,5	69,0	68,7	69,7	71,0	71,5	72,2	72,5	72,7
Taux d'emploi ETP	57,6	62,2	(1991) 60,1	58,3	59,0	60,3	60,6		n.c.	n.c.
Taux d'emploi										
15-24 ans	n.c.	70,1	61,4	58,8	60,2	60,8	60,8	61,5	61,0	62,4
25-54 ans	n.c.	79,1	76,6	76,5	77,4	79,0	79,6	80,2	80,5	80,7
55-64 ans	n.c.	49,2	47,8	47,4	47,8	48,3	49,4	50,4	52,1	56,2
Emploi à temps partiel	21,2	20,1	21,5	22,4	22,9	23,0	22,9	23,0	22,7	24,1
Emploi à durée déterminée	7,0	5,2	(1991) 5,3	6,5	7,1	7,1	6,8	6,5	6,5	n.c.

Sources : Eurostat, OCDE. n.c. =non communiqué.

La part des contrats temporaires est significativement différente d'un pays à l'autre : en 2000, elle est de 6,7% au Royaume-Uni et de 14,5% en France. Il faut néanmoins garder à l'esprit qu'Outre-Manche, la notion d'emploi permanent renvoie à des situations très différentes du contexte français, le contrat permanent britannique étant largement moins contraignant qu'il ne l'est en France⁵. Dans les deux pays, la proportion de femmes en emploi temporaire est plus grande que celle des hommes (France : 15,7% contre 14,3% ; au Royaume-Uni : 7,7% contre 5,9%). Comme certains des chiffres présentés le montrent, le Royaume-Uni a connu depuis vingt ans un fort développement des formes d'emploi qualifiées par McGovern et alii (2004) de «*non standard*». La proportion des salariés à temps partiel passe de 21% en 1985 à 24% en 2004. L'emploi indépendant quant à lui passe de 7% de la population active en 1980 à 11,6% en 2000 (McGovern et alii, 2004). Par rapport à ses voisins européens, le Royaume-Uni a la part de travailleurs à temps partiel la plus élevée alors que la part des emplois temporaires est relativement faible malgré l'absence d'une législation restrictive concernant ces contrats.

⁵ Au Royaume-Uni, un employeur peut mettre fin à un *permanent contract* sans coût ni contrainte. En 2004, une procédure administrative a tout de même été mise en place pour encadrer ces pratiques.

Ces quelques chiffres montrent que les plus jeunes comme les plus âgés, et ce en France comme au Royaume-Uni, ont des situations d'emploi particulières, des taux d'activité inférieurs aux populations d'âge médian. De plus, ces deux populations sont caractérisées par des transitions professionnelles majeures à savoir l'entrée sur le marché du travail et le retrait de l'activité, deux phases sont marquées par l'interaction entre les espaces hors du marché du travail et le marché du travail lui-même. L'existence de réseaux de recherche spécifiques à la question de l'insertion des jeunes comme le réseau européen *European Research Network on Transitions in Youth*, créé en 1997 ou celle de projet plus spécifique comme CATEWE révèle la nécessité de traitements particuliers concernant l'emploi juvénile tout comme la difficulté d'en délimiter les frontières.

1.1.2 Les variations du chômage en France et au Royaume-Uni au cours des deux dernières décennies

Nous avons recueilli pour cette section des données concernant par exemple les taux de chômage, généraux et par groupe d'âge ou la part des chômeurs de longue durée. Le calcul du taux de chômage des jeunes, rapport du nombre de jeunes au chômage sur le nombre de jeunes en emploi, est problématique compte tenu du nombre très faible, notamment en France, des jeunes en emploi dans ces tranches d'âge. Cet indicateur doit donc être complété par la proportion des jeunes au chômage, rapport du nombre de jeunes au chômage sur le nombre total de jeunes (Elbaum et Marchand, 1993). Ainsi, en France, la proportion de chômeurs parmi les 15-24 ans, était de 9,9% en 1997 pour un taux de chômage de 25% et de 6,4% en 2001 pour un taux de chômage de près de 19%.

Tableau 3 : Les évolutions du chômage en France, 1985-2004 (en %)

	1985	1990	1992	1994	1996	1998	1999	2000	2001	2004
Taux de chômage	10,2	8,5	9,9	11,7	11,6	11,1	10,5	9,1	8,4	9,5
Taux de chômage										
15-24 ans	25,5	19,1	20,8	27,5	26,3	25,4	26,6	20,8	18,7	22,7
25-54 ans	7,5	8,0	8,9	11,2	11,0	10,8	10,6	9,2	8,1	8,8
55-64 ans	7,1	6,7	7,8	7,0	8,5	8,7	8,7	7,9	6,1	7,3
Part des chômeurs de longue durée	n.c.	38,1	36,2	38,5	39,6	41,2	40,4	42,6	37,6	41,6

Sources : Eurostat, OCDE. n.c.= non communiqué.

Les chiffres des tableaux 3 et 4 font ressortir de grandes différences nationales en termes de taux de chômage par âge. Le niveau élevé du taux de chômage des jeunes en France est à

rapprocher de la faiblesse de leur taux d'activité comme l'ont souligné Elbaum et Marchand (1993) ou Guergoat et alii (1999).

Tableau 4 : Les évolutions du chômage au Royaume-Uni, 1985-2004 (en %)

	1985	1990	1992	1994	1996	1998	1999	2000	2001	2004
Taux de chômage	11,5	7,0	9,7	9,3	7,9	6,1	5,9	5,4	5,0	4,7
Taux de chômage	17,8	10,1	15,5	16,2	14,8	12,4	12,3	11,8	10,5	10,9
15-24 ans	9,5	5,8	8,5	8,3	7,0	5,0	4,9	4,4	3,9	3,6
25-54 ans	8,6	7,2	8,4	9,1	7,1	5,3	5,1	4,4	3,3	3,1
55-64 ans										
Part des chômeurs de longue durée	n.c.	34,4	35,4	45,4	39,8	32,7	29,6	28,0	27,8	21,4

Sources : Eurostat, OCDE. n.c.= non communiqué.

Le travail comparatif d'Ortega (2004), permet de compléter cette présentation. La part plus importante des chômeurs de longue durée en France (environ 37% contre 27% Outre-Manche) reflète une distribution inégale de l'exposition au chômage dans la situation française. Néanmoins, dans le cas britannique, l'inégalité au regard de l'accès à l'emploi est illustrée par une concentration locale et sociale du chômage et des reports importants vers l'inactivité : «*17% des ménages d'âge actif ne bénéficient d'aucun emploi*» (Lefresne, 2006, p. 13). En termes de flux entre chômage, CDD et CDI, Ortega (2004) montre qu'en France les individus ont une plus forte probabilité de rester dans la même situation au cours d'une période donnée. C'est par exemple le cas de 53% des chômeurs français en 1996 qui le sont toujours en 1998 ou de 41,2% des salariés en CDD qui ont toujours ce même type de contrat après deux ans (Ortega, 2004, p. 12). Au Royaume-Uni, les probabilités de changement de situation sont plus grandes, autant celles pour un chômeur de retrouver un CDI que celle pour un salarié en CDI d'être au chômage à l'issue de la période d'observation. Nous verrons néanmoins que se développe au Royaume-Uni une trappe à bas salaire et/ou chômage qui enferme les individus dans des va-et-vient entre ces deux situations (Dickens, 2000 ; Nickell, 1997).

1.1.3 La mobilité des actifs durant les années quatre vingts et quatre vingt dix en France et au Royaume-Uni

Si le niveau de la mobilité professionnelle reste plus faible en Europe qu'outre-Atlantique, il n'en reste pas moins que celle-ci s'est développée ces dernières années. En considérant les indicateurs de temps passé par un salarié chez le même employeur, on note une hausse des mobilités dans l'ensemble de l'Union Européenne (Europe des 15) : en 1995, 16,2% des salariés restaient moins d'un an chez leur employeur, ils sont 17,7% en 2001. Ces proportions passent respectivement de 14,5 à 17,5% en France et de 18,9 à 21,2% au Royaume-Uni (Mawson, 2003). En parallèle, sur la même période, les proportions de salariés restés plus de deux ans chez le même employeur sont à la baisse : de 77,3 à 72,1% en France et de 70,3 à 66,3% Outre-Manche.

Dans le cas britannique, Macaulay (2003) avance une série d'indicateurs allant dans le sens d'une hausse de la mobilité. Ainsi, en 1996, la moitié des salariés travaille dans la même entreprise depuis au maximum cinq ans alors qu'en 2001, ce mode tombe à quatre ans au maximum. Parallèlement, la proportion des salariés travaillant dans la même entreprise depuis plus d'un an passe de 90% en 1996 à 87% en 2001. En étudiant différentes classes d'ancienneté, Macaulay (2003) montre qu'entre 1996 et 2001, la part des salariés ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté a fortement chuté, que celle des 2 à 5 ans d'ancienneté s'est accrue, celle des plus de 10 ans d'ancienneté restant stable. Au début de son analyse, Macaulay (2003) cite deux autres travaux sur le thème de la mobilité professionnelle au Royaume-Uni, ceux de Burgess et Rees (1998) et de Gregg et Wadsworth (1996) qui tous deux concluent à un léger déclin de l'ancienneté pour les premiers entre 1975 et 1992 et pour les seconds entre 1975 et 2000. Gregg et Wadsworth (1996) précisent que s'il y a assez peu de changements au niveau global, il existe des changements significatifs pour certains groupes (comme les femmes avec enfants dont l'ancienneté augmente, les individus sans enfant pour qui elle baisse).

Comme le montre Amossé dans son article des Données Sociales 2002-2003, *«depuis 1975, et principalement entre 1985 et 1990, la mobilité s'est fortement accrue sur le marché du travail (français). Elle s'est également transformée : les changements d'employeur s'accompagnent de plus en plus souvent de périodes de chômage, les recrutements se font de moins en moins en contrat à durée indéterminée. (...) A l'autre extrémité du marché du travail, un pôle d'emplois stables s'est fortement développé»* (p. 235). En 2001, 16,5% des

actifs français ont changé de situation professionnelle contre seulement 12% en 1975 (Amossé, 2002).

Ainsi, en reprenant les conclusions d'Amossé (2002), on peut dire que la mobilité professionnelle s'est accrue depuis le début des années quatre vingts. Pour plusieurs auteurs français (Amossé, 2002; Monchatre et Pottier, 2003) le point essentiel est celui de la transformation des types de mobilité (hausse des passages par le chômage notamment) plutôt que la variation de leurs poids quantitatifs respectifs.

La situation britannique se caractérise par une bonne performance en matière de chômage global, mais parallèlement on assiste à une forte montée de l'inactivité et à un accroissement des inégalités sociales, principalement en ce qui concerne les salaires (Bruniaux, 2001).

1.1.4 Des évolutions parallèles mais des situations contrastées

Différents travaux mettent l'accent sur la modification des systèmes de mobilité professionnelle (Amossé, 2002 ; Gregg et Wadsworth, 1996 ; Léné, 2002) et, notamment, sur une opposition renforcée entre d'un côté des salariés de plus en plus stables chez leur employeur et de l'autre, des individus engagés dans des transitions de plus en plus fréquentes sur le marché du travail (Dupray, 2000 ; Fouquin et alii, 2000). Pour l'analyse des mobilités professionnelles, nous renvoyons le lecteur aux travaux spécifiquement dédiés à ce point. Ils sont ici simplement considérés comme des indices de l'évolution des relations d'emploi qui affectent l'ensemble du marché du travail.

Les différents résultats présentés dans cette section font ressortir deux profils relativement contrastés. D'un côté, le Royaume-Uni, associe ancienneté moyenne faible, taux d'emploi élevé, taux de chômage faible, taux d'emploi temporaire plutôt faible, mobilité forte mais comme le souligne Auer (2003), faible protection de l'emploi et faible protection sociale. La productivité par heure de travail y est aussi plus faible que dans de nombreux pays européen, notamment la France. La France, quant à elle, se caractérise par une ancienneté moyenne longue, un taux d'emploi qui se situe dans les moyennes européennes, un taux de chômage élevé, un taux d'emploi temporaire assez important et une forte protection sociale et

de l'emploi⁶, associés à une forte productivité du travail. Il semble pourtant que ces deux modèles soient traversés par des dynamiques communes : affaiblissement de la mobilité salariale (Dickens 2000 ; Fougère et Kramarz, 2001) et polarisation des mobilités et des durées d'ancienneté (Dupray, 2000 ; Fouquin et alii, 2000).

1.2 Des marchés du travail inscrits dans un environnement en mutation

Les transformations du marché du travail au cours des vingt dernières années résultent, comme nous venons de le voir, de facteurs endogènes mais aussi, à notre sens, des mutations qui affectent les sous-systèmes sociaux avec lesquels ce marché interagit, à savoir le système d'éducation et de formation (SEF) et le cadre institutionnel qui préside à la régulation de l'emploi. Les institutions du marché du travail sont, de notre point de vue, porteuses de stabilité face aux changements continus qui touchent les technologies et les produits. Elles contribuent à expliquer les comportements des individus et des employeurs et conditionnent le fonctionnement du marché du travail.

1.2.1 Hausse de l'éducation et logique dominante des systèmes éducatifs

Depuis le début des années quatre-vingts, une tendance très nette à la hausse du niveau moyen d'éducation s'est développée en France comme au Royaume-Uni, en partie liée à une volonté politique affichée. En 1985, 35% des salariés britanniques n'avaient aucun diplôme ; en 1997, ils ne sont plus que 19% dans ce cas. Entre 1976 et 1993, le taux de participation à l'enseignement post-obligatoire est passé de 30 à 70% (Clark, 2002) et à la fin des années quatre-vingt dix, un tiers des jeunes britanniques poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur (Green, Mc Intoch et Vignoles, 2002). En France, les proportions de jeunes parvenant au niveau du bac et entrant dans l'enseignement supérieur ont quasiment doublé à la même période. En 1985, 36% d'une génération parvenait au niveau bac et 25% rentrait dans l'enseignement supérieur. Dix ans plus tard, les mêmes pourcentages sont respectivement de 66 et de 51%. Ainsi la France et le Royaume-Uni s'inscrivent clairement dans une dynamique de développement de la formation initiale. Par contre, depuis le milieu des années quatre-vingt

⁶ Pour une comparaison européenne plus large et l'accès à d'autres chiffres, le lecteur peut se reporter à la contribution de Auer aux Entretiens de l'Emploi de l'ANPE en 2003.

dix, cette hausse semble marquer une pause en France comme au Royaume-Uni (Béduwé et Germe, 2004; Chevalier et alii, 2004).

Dans le cas français, la hausse des niveaux d'éducation marque nettement le pas avec une stagnation des taux d'accès au bac et «une progression moins rapide du niveau de formation de la population en âge de travailler» (Béduwé et Germe, 2003, p. 21). Après un pic atteignant 71% en 1994, le taux d'accès à la classe terminale s'est stabilisé depuis autour de 69-70%. En 2003, il était de 69,3% (Ministère de l'Education Nationale, 2004). Conjuguée aux évolutions démographiques, cette situation va aboutir, pour la première fois depuis 40 ans, à une baisse du nombre des nouveaux entrants sur le marché du travail ayant un niveau d'éducation de niveau supérieur. Quelles vont être les conséquences de cette stabilisation sur le marché du travail, notamment en termes de recrutement, dans un contexte où l'emploi repart plutôt à la hausse ? Cette situation ne risque-t-elle pas de déboucher sur une rareté relative des diplômés et accroître la sélectivité du marché du travail ? Pour Béduwé et Germe (2003), la stabilisation des taux de scolarisation pourrait être le signe d'un passage vers un nouveau modèle basé à la fois sur les diplômes de formation initiale mais aussi et beaucoup plus qu'avant sur les compétences mixant les acquis de l'expérience et les attributs individuels, assortis d'un rôle renforcé de la formation continue.

Chacune des situations garde ses singularités. L'une des spécificités du Royaume-Uni était l'importance des sorties dès la fin de la scolarité obligatoire. Les jeunes de 16 ans se tournaient vers l'emploi ou l'apprentissage compte tenu des opportunités salariales qui leur étaient offertes. Mais avec l'effondrement de l'apprentissage corrélatif aux choix politiques et à la récession industrielle et compte tenu de l'importance du chômage juvénile, le report de l'entrée des jeunes sur le marché du travail et leur mise en formation sont apparus comme une nécessité sans pour autant se traduire par une prolongation de la scolarisation (Jobert, Marry, Tanguy, 1995). En parallèle, en France les mesures d'insertion et les dispositifs spécifiques d'emploi se multipliaient. Les années quatre vingts correspondent dans les deux pays à une période «d'évolution sensible des modes de construction et de régulation de l'offre de formation» (Bel et alii, 1998). Certaines convergences apparaissent donc : l'objectif partagé de hausse du niveau de formation de la population, un engagement important de l'Etat dans la diversification des dispositifs de formation notamment post-scolaires.

1.2.2 Système productif et cadre législatif en évolution

Cette section a pour but de pointer brièvement certaines évolutions du système productif et du cadre institutionnel et législatif qui vont interagir avec les évolutions sur le marché du travail, pour les infléchir et les modifier.

«Nouveau monde industriel» et attentes en termes de compétences des salariés

Cette section, dont une partie du titre est emprunté à l'ouvrage de Veltz (2000), a pour but de présenter synthétiquement un ensemble de changements qui affectent «globalement» le système productif et qui vont ainsi impacter les compétences attendues et valorisées par les entreprises chez les salariés.

L'accroissement du rythme des innovations, la financiarisation et la concurrence accrue liée à la mondialisation réduisent l'horizon temporel des firmes et accroissent la volatilité de la demande (Ramaux, 2006 ; CERC, 2005). La forte pénétration des TIC, le développement de l'organisation par projet ainsi que la place croissante prise par la relation de service traversent l'ensemble des économies. L'externalisation et la demande accrue de travail qualifié affectent directement l'organisation du travail et la gestion de l'emploi par les firmes, sans pour autant se traduire systématiquement par une plus forte instabilité de l'emploi. Par contre, un élément central semble acquis pour Veltz (2000), celui de pratiques d'entreprise plus individualisantes et plus décentralisées, que cet auteur englobe dans une notion plus large, celle de *«nouvelle économie de l'individu»* (p.18). Les régulations collectives antérieures telles que celles qui organisaient les marchés internes risquent d'être remises en cause.

Dans son ouvrage, Veltz (2000), met en avant à la fois des transformations économiques et institutionnelles d'ordre macro-sociale, comme l'affaiblissement de capacité de contrôle des Etats-Nations face à la mondialisation, la déstabilisation des capitalismes domestiques par des acteurs extérieurs..., et des changements d'ordre microéconomiques touchant la manière de travailler, de produire, d'innover. Une conséquence importante de ces mutations pour notre propos se traduit par la mise au premier plan des compétences sociales et relationnelles des individus et le fait que l'organisation de l'entreprise en réseau se base à la fois sur des *«processus de coopération intenses»* et sur *«des liens sociaux et des engagements réciproques faibles et précaires»* (Veltz, 2000, p. 18). Les correspondances négociées entre formation et

qualification, entre diplôme et situation dans l'entreprise sont remises en question, alors que les compétences liées en propre à l'individu et notamment, à ses expériences validées sont de plus en plus valorisées. Ainsi une nouvelle différenciation des salariés pourrait voir le jour, basée sur des critères de performances traduisant ainsi le modèle émergent de la compétence. De même, «*la nouvelle économie de l'individu*» est caractérisée par une forte asymétrie entre «*ce que demande l'entreprise (autonomie, responsabilité, engagement, disponibilité, motivation) et ce qu'elle promet ou donne en échange*» (Veltz, 2000, p. 203).

Les évolutions mises en avant plus haut dans cette section associées au besoin d'une organisation capable à la fois de s'adapter aux changements et de saisir les opportunités émergentes, incitent Stankiewicz (1999, 2003) à définir un nouveau critère de recrutement des firmes. Le critère de «valorité différentielle» permet de combiner, dans l'évaluation de l'efficacité du travail, la capacité de production des salariés (leur productivité) et leur capacité d'adaptation. Pour les firmes, il s'agit de détecter les potentiels d'évolutions des salariés et de prendre en compte les capacités différentielles d'adaptation des compétences individuelles aux évolutions des systèmes de production. Ainsi on peut se demander comment les firmes détectent les «capacités à apprendre» des futurs salariés ? Est-ce que le diplôme de formation initiale reste un signal fort de ces capacités comme il l'a été jusqu'à présent en France ? et comment cette recherche, par les firmes, de nouvelles capacités d'adaptation peut avoir un effet sur les critères de différenciation au sein de la population active et notamment la probabilité d'accès des différents individus à des positions stables dans le système d'emploi ?

Sans approfondir plus la question des mutations de l'espace économique et industriel, nous avons voulu rappeler la force des évolutions en cours et les conséquences indéniables qu'elles vont avoir sur le monde du travail, l'organisation de la main d'œuvre dans l'entreprise et la place des différents groupes de salariés sur ce marché. Si pour Veltz (2000), les Etats-Nations perdent du terrain quant à leurs capacités d'action, il n'en reste pas moins que leurs orientations et leurs choix politiques ont une résonance certaine sur le marché du travail.

Cadre national différencié et tendances communes des politiques de l'emploi

En reprenant l'indice de protection de l'emploi de l'OCDE qui inclut entre autres variables la durée du préavis de licenciement, les indemnités générales de licenciement, la qualification du «licenciement injuste», les indemnités pour licenciement injuste, la durée de la procédure de licenciement et les possibilités de réintégration de l'employé⁷, Ortega (2004) montre que le niveau de protection de l'emploi en France est bien plus élevé qu'au Royaume-Uni quelle que soit la période considérée et quel que soit le type de contrat (CDD ou CDI). Cette protection a d'ailleurs augmenté sur la période en France et est restée stable Outre-Manche. La situation britannique est marquée par la faible réglementation de la durée des contrats, par l'absence de limitation du nombre des CDD et par le fait que la principale différence entre CDD et CDI se situe au niveau des coûts de licenciement. Inversement en France, la réglementation est assez stricte sur l'utilisation des CDD, leur nombre, leur durée. Les situations pour lesquelles un employeur peut y avoir recours sont limitées et encadrées précisément par la loi⁸.

Concernant les indemnisations du chômage, Ortega (2004) montre que selon l'indicateur utilisé, les résultats issus de la littérature divergent. Sur la période 1989-1994, la durée des droits aux allocations chômage est plus longue dans le cas britannique. Par contre, si on regarde en tendance, les allocations chômage britanniques évoluent à la baisse et on assiste au passage d'un nombre non négligeable de chômeurs, parmi les moins qualifiés, vers l'inactivité et plus précisément une situation d'invalidité (Nickell et Quintini, 2002 ; Lefresne, 2006).

Au cours des deux dernières décennies, le marché du travail britannique a été marqué par une forte hausse des inégalités de salaire et une baisse de la mobilité salariale (Dickens, 2000) auxquelles s'ajoute une hausse de l'exclusion sociale et du chômage de longue durée. Face à l'acuité de ces problèmes, une nouvelle vague de réformes structurelles est engagée par le gouvernement travailliste de Tony Blair avec la mise en place à la fin des années quatre vingt dix de la réforme du *New Deal* (Blair et Giddens, 2002). Ce programme est un ensemble de politiques d'activation notamment en termes de recherche d'emploi pour inciter les

⁷ Voir OCDE (1999) pour des détails sur la construction ces indices.

⁸ Avant 1986 : forte restriction des conditions d'utilisation des contrats temporaires. 1986 : suppression de la liste des restrictions et flexibilisation de la législation sur les CDD. 1990 : réintroduction de limites spécifiques pour l'utilisation des contrats temporaires (Givord et Maurin, 2004, p. 612-613). Voir Bunel (2007) pour une présentation du cadre juridique des CDD.

chômeurs à revenir en emploi. Parallèlement, on assiste à la mise en place de réformes fiscales (*Working Families Tax Credit* et *Disabled Person's Tax Credit*) pour inciter au retour à l'emploi et éviter les sorties du chômage vers l'inactivité.

La politique de l'emploi française dans les années soixante dix et quatre vingts s'est développée selon quatre grands axes : l'allègement du coût salarial principalement tourné vers les publics cibles que sont les jeunes et les chômeurs de longue durée⁹ ; la promotion des différentes formes de flexibilité du marché du travail¹⁰ ; la réduction du temps de travail et le recours massif aux dispositifs de retrait anticipé du marché du travail ; l'activation des dépenses pour l'emploi. Les stratégies d'activation sont depuis les années quatre vingt dix devenus un des piliers des politiques de retour à l'emploi. On peut citer l'exemple du Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE) mis en place en juillet 2001, dans lequel la responsabilisation des chômeurs passe par de nouvelles obligations. Le chômeur signe un Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) dont la signature est une condition de versement des allocations. Dans ce cadre, indemnisation et retour à l'emploi sont clairement liés, ce qui rapproche les politiques de retour à l'emploi française et britannique dans une logique d'activation (Reysz, 2006).

Le but de cette première section était de mettre en avant un ensemble de transformations du marché du travail et des sous-systèmes sociaux qui lui sont associés en vue de comprendre l'intérêt de poser comparer l'évolution de la régulation de l'emploi au Royaume-Uni et en France. Il en ressort à la fois des évolutions partagées par les deux pays et le maintien de caractéristiques structurelles fortement différenciées.

⁹ De 1977 à 1981 vont se succéder trois Pactes pour l'Emploi et en 1982 c'est le Plan Avenir Jeunes qui prend le relais. Tous ces programmes se basent principalement sur deux piliers que sont les stages pratiques en entreprise et les incitations à l'embauche par le biais d'aides et d'exonérations de charges sociales. Entre 1984 et 1986 la politique de l'emploi entre dans une nouvelle phase privilégiant l'aide aux jeunes et aux chômeurs de longue durée par des dispositifs ciblés dont la proportion atteint 46% de la dépense pour l'emploi soit 65 milliards de francs. Jusqu'alors, la majeure partie de ces dispositifs allait au profit de la cessation anticipée d'activité. L'une des priorités est donnée aux mesures d'insertion professionnelle des jeunes avec quatre nouvelles formules apparaissant entre 1983 et 1985 : le contrat de qualification, le contrat d'adaptation, les stages d'initiation à la vie professionnelle, les travaux d'utilité collective.

¹⁰ 1986 correspond à l'assouplissement de la gestion de la main d'œuvre et l'allègement du coût du travail des jeunes. Une modification du diagnostic des causes du chômage apparaît, l'origine du chômage est alors attribuée aux rigidités affectant le fonctionnement du marché du travail et le niveau du coût salarial notamment de ceux dont la productivité est la plus faible.

Des dynamiques communes sont apparues dans le domaine de l'éducation avec la hausse des niveaux de formation puis une certaine stabilisation de cette tendance à la fin des années quatre vingt dix. En outre, des tendances communes sont apparues comme le développement de la formation professionnelle ou l'intervention plus importante de l'Etat notamment via la fixation des objectifs nationaux. Les systèmes de mobilité sont marqués dans les deux pays par des passages accrus par le chômage et la concentration des mobilités sur la fraction la plus fragile de la main d'œuvre. L'activation des politiques publiques en faveur de l'emploi s'est généralisée, la responsabilisation des chômeurs véhiculée par le *Welfare to Work* britannique tend à être intégrée dans les dernières réformes françaises (Reysz, 2006).

Néanmoins, les différences structurelles restent marquées. Les caractéristiques respectives en matière d'emploi (taux d'activité, taux de chômage...) conduisent à placer le plus souvent dans des groupes de pays distincts.

D'ores et déjà, nous savons que les différences sociétales les plus marquées tiennent à la situation différenciée aux «marges» («jeunes et vieux») des deux marchés du travail nationaux. Ainsi nous faisons l'hypothèse que c'est en focalisant l'analyse sur le «cœur» du système d'emploi à savoir la population susceptible d'être la plus stabilisée sur le marché du travail, que nous serons en mesure de parler de convergence ou de divergence des situations structurelles nationales.

2 Objet de la recherche, problématique et cadre d'analyse

Cette section vise à définir l'objet de cette recherche : l'évolution des relations d'emploi dominantes sur les marchés du travail français et britannique des années quatre vingts à deux mille. Une fois cet objet précisé, nous exposerons la problématique qui a été suivie, le questionnement qui a guidé cette recherche avant de poser le cadre analytique dans lequel elle s'inscrit.

2.1 La notion de relation d'emploi

L'objet central de notre analyse se concentre sur la relation d'emploi. Beffa, Boyer et Touffut (1999) définissent les relations salariales à partir d'un système de mobilité et donc d'un degré de stabilité, d'un certain rapport à la compétence et d'une gestion individualisée ou collective. Ces relations salariales sont définies par l'organisation du travail (caractéristiques des compétences demandées) et par le mode de détermination de la rémunération (plus ou moins collectif, participatif...). Eyraud, Marsden, Silvestre (1990) caractérisent la mobilité des salariés, la mode de construction et d'acquisition de la qualification et la fixation des rémunérations pour définir des idéaux-types de régulation de l'emploi. Antérieurement, Doeringer et Piore (1971) analysaient les règles de détermination des salaires et d'allocation de la main d'œuvre pour définir des types de gestion de l'emploi, opposant les marchés internes aux marchés externes. Si Grimshaw et Rubery (1998) utilisent aussi la notion de relation d'emploi et de salaire inscrite dans un système de règles d'organisation, leur analyse se focalise sur les stratégies d'employeurs comprises comme résultant d'interactions entre des pressions extérieures et des tensions internes. Gautié (2003b) replace la notion de relation d'emploi dans un ensemble plus large, à savoir les régimes d'emploi et de protection sociale.

L'ensemble des travaux cités met en avant la pluralité des dimensions qui entrent en ligne de compte dans la définition d'un objet tel que la relation d'emploi. De notre point de vue, la relation d'emploi est conçue la résultant e des interactions entre les offres d'emploi des entreprises et les caractéristiques des différentes catégories de main d'œuvre. Ces interactions sont encadrées par les institutions d'emploi légales, les système de relations professionnelles et les contraintes macro-économiques qui pèsent à la fois sur l'offre et la demande. La

première dimension, celle de l'offre, renvoie à un mode particulier de détermination du salaire, à une gestion individualisée ou non de la main d'œuvre et à une stratégie de stabilisation ou non de celle-ci. Ce versant «demande» se construit par l'intermédiaire du mode d'acquisition des diplômes et de l'expérience de la main d'œuvre, ainsi que par la mobilité professionnelle.

Le terme de relation d'emploi renvoie à la relation salarié – employeur, au terme de l'échange qui étaient, par exemple, dans les marchés internes traditionnels, sécurité contre disponibilité (Gautié, 2003b).

L'utilisation de la notion de relation d'emploi vise à éviter de réduire l'idée de segmentation, donc de présence de relations d'emploi différenciées sur un même marché du travail, à la seule différence de statut ou de type de contrat de travail, ce qui renverrait assez largement aux seules différences franco-françaises. Il va s'agir, pour nous, au travers de l'analyse des positions des individus de révéler les dimensions individuelles et organisationnelles de ces relations d'emploi et d'en comprendre les évolutions

Pour réinsérer cette notion de relation d'emploi dans le débat qui motive cette thèse, nous avons fait le choix de privilégier deux dimensions: la stabilité (ou instabilité) de la relation d'emploi et le salaire.

L'instabilité est définie par Germe (1981) comme un «*phénomène de différenciation*» des emplois et de la main d'œuvre (p. 69). Analysée à partir de la fréquence des changements d'emploi, cette définition est proche de celle que donne Michon (1981) en se focalisant sur la rotation de la main d'œuvre sur les emplois résultante des créations et suppressions d'emploi. L'instabilité de l'emploi se caractérise, pour Germe (1981), par un fort turnover et une faible ancienneté des salariés dans l'entreprise. Il distingue l'instabilité de la notion de précarité de la main d'œuvre qui, quant à elle, renvoie à la situation d'un individu doté de moins de garantie d'emploi et de protection que la plupart des salariés. Cette dernière peut être rapprochée de ce que Michon (1981) appelle l'insécurité d'emploi. Si dans son article de 1981, Germe fait de l'instabilité un élément majeur de différenciation du salariat, il précise que la compréhension de ce processus doit faire appel à d'autres variables.

Dans cet esprit, nous avons fait le choix de compléter notre caractérisation des relations d'emploi par la dimension salariale. Ce choix fait entre autres référence à l'article de Taubman et Wachter (1986) dans le *Handbook of Labour Economics* dans lequel les auteurs posent comme centrale l'hypothèse d'une «*différence de rendement et de système d'incitation dans la démarcation entre segments*». Plus particulièrement, il s'agit d'une différence dans les mécanismes de détermination du salaire, qui comme nous l'avons vu plus haut revient souvent dans la littérature comme un élément central de la définition des relations d'emploi. Ce choix du salaire comme variable discriminante présente l'intérêt dans le contexte actuel de prendre en compte les tendances à l'individualisation des rémunérations et des trajectoires professionnelles ainsi qu'à la privatisation d'un nombre croissant d'éléments liés auparavant à des régulations collectives comme l'assurance maladie ou la retraite. Ainsi le développement des protections sociales privées via les mutuelles de santé complémentaires ou les régimes de retraite par capitalisation, peut être à l'origine de nouvelles différenciations au sein du salariat. La question du revenu permet de différencier les individus qui pourront s'assurer une bonne protection sociale de ceux qui seront dans une situation de précarité, telle qu'elle est définie par Germe (1981). L'idée de précarité se veut plus large que la simple question du statut d'emploi compte tenu de la multiplication des formes particulières d'emploi, des différents types de contrats de travail et de la diversité des utilisations qui en sont faites.

Le fait de croiser les deux variables retenues, stabilité d'emploi et salaire, nous permet ainsi de définir schématiquement quatre grands types de relation d'emploi. En termes de salaire la différenciation se fait par rapport à la moyenne des salaires mensuels nets. Les termes de stabilité et d'instabilité font référence à la variable de stabilité en emploi que nous avons construit sur la base des données mobilisées. Sans entrer plus ici dans le détail de la présentation de cette variable, travail qui sera exposé plus loin (Chapitre 5 et suivants), les relations d'emploi dites stables renvoient à la position d'individus ayant un degré de stabilité supérieur à un demi c'est à dire ayant passé plus de la moitié de sa vie professionnelle dans l'entreprise actuelle. Les relations dites instables correspondent quant à elles aux situations d'individus dont le degré de stabilité est inférieur à un demi, ils ont une ancienneté dans l'emploi au moins deux fois inférieure à leur ancienneté sur le marché du travail.

Tableau 5 : Les différentes relations d'emploi entre stabilité de l'emploi et salaire.

	Bas salaire	Haut salaire
Stabilité	Relation d'emploi stable inférieure Perspective de carrière faible Protection sociale de faible à moyenne Qualification de faible à moyenne	Relation d'emploi stable supérieure Perspective de carrière interne (firme, groupe) Protection sociale et de l'emploi élevée Qualification élevée
Instabilité	Relation d'emploi périphérique inférieure (instabilité de l'emploi) Perspective de carrière absente Protection sociale et de l'emploi faible Faible qualification	Relation d'emploi périphérique supérieure (instabilité de la main d'œuvre) Perspective de carrière externe Protection sociale élevée Qualification élevée

L'idée étant par la suite de comprendre quelle a été l'évolution de leurs places respectives sur les marchés du travail français et britannique et comment celle-ci permet de révéler de nouvelles lignes de segmentation de ces marchés. Néanmoins, les données utilisées ne permettent pas de cerner l'ensemble des dimensions de ces quatre types de relations d'emploi. Elles ne seront donc pas identifiées en tant que telles dans les traitements empiriques de la dernière partie de la thèse, mais approchées via la notion de régime, le degré de stabilité des individus, et la variable de salaire.

2.2 Cadre théorique de référence

Notre démarche se place dans la lignée «d'approches institutionnalistes» telles que Gautié (2004) les définit. Il s'agit d'approches selon lesquelles *«l'émergence des institutions ne peut pas toujours se réduire à la résultante de comportements individuels rationnels et intéressés : d'une part, elles ont en partie une autonomie propre, et d'autre part, elles reflètent aussi les représentations individuelles en termes d'équité, ces dernières jouant, semble-t-il un rôle particulièrement important sur le marché du travail»* (p. 3-4). Aussi nous tâcherons de montrer quelles ont été les évolutions institutionnelles sur notre période d'étude afin de les mettre en relation avec les résultats obtenus concernant la place des individus dans le système d'emploi. Notre travail s'inscrit donc dans un cadre analytique privilégiant un va et

vient entre niveaux d'analyse différents, le niveau macro des structures sociales et le niveau microéconomique du comportement des individus et des entreprises, niveaux qui sont en relation par l'intermédiaire de médiations que sont les institutions¹¹ (Théret, 2000).

La définition initiale du marché du travail que l'on pourrait donner serait la suivante : le marché du travail est le lieu sur lequel se fixent les conditions de mobilisation, d'allocation et de rémunération de la main d'œuvre par l'intermédiaire d'un ensemble de procédures, de règles et d'institutions qui ordonnent les interactions entre groupes d'acteurs.

L'hypothèse première, que l'on pose en préalable, est celle d'une diversité des conditions de mobilisation, d'allocation et de rémunération des salariés selon leur position sur le marché du travail et leur segment d'appartenance. Cette référence à l'approche dite segmentationniste doit être précisée maintenant d'autant que le fait que les marchés du travail français et britannique soient segmentés, a un statut de postulat à partir duquel notre travail va s'attacher à analyser l'évolution de cette segmentation au cours des vingt dernières années.

Le terme de segmentation repart de la définition de Mériaux de 1978 qui en fait un «*concept qui éclaire en l'ordonnant la réalité du marché du travail*» (p. 133). Le fait de se référer à une vision ordonnée du marché du travail ne saurait renvoyer à l'idée d'une cartographie figée qui délimiterait des secteurs immuables sur ce marché. Au contraire, de très nombreux travaux effectués au cours de ces dernières années attestent du brouillage des frontières entre les segments du marché du travail ; aussi, à l'instar des travaux de Lefresne (2002a) ou de Grimshaw et Rubery (1998), ce «brouillage» invite à développer une approche dynamique de la segmentation et de ses effets sur la structuration du système d'emploi. Pour autant, notre objet d'étude n'a pas trait aux flux de passage entre segments ni à la porosité de leurs frontières. Il s'agit d'analyser les relations d'emploi idéal-typiques et leurs évolutions entre les années quatre vingt et deux mille. Dans cette perspective, nous nous inspirerons d'une réflexion de Ryan (1981) proposant à l'époque d'utiliser la stricte dualité comme un dispositif heuristique pour révéler la structuration du marché du travail, ce qui n'exclut pas dans la réalité des zones de recouvrement entre segments.

¹¹ Nous resterons ici dans le cadre d'une définition large de ce que peut être une approche institutionnaliste. Pour plus de précisions sur les différentes conceptions de ces approches, les différences de point de vue que peuvent entretenir certains courants, le lecteur peut se reporter à Théret (2000).

2.3 Segmentation, reconfiguration du marché du travail et processus de détermination des salaires

Malgré la multiplication des travaux qui traitent de l'instabilité croissante sur le marché du travail, du règne de la précarité, il semble pertinent de poser la question suivante : la tendance à l'instabilité croissante des relations d'emploi imprègne-t-elle vraiment la totalité du marché du travail et toutes les catégories de la population active ? Cette instabilité a-t-elle modifié les relations d'emploi dans lesquelles se situe la majorité des travailleurs français et britanniques ? Il s'agit de savoir si oui ou non on peut parler de tendance générale, irréversible et suffisamment ancrée socialement pour ne pas risquer d'être remise en cause par d'autres constats statistiques (Ramaux, 2006). Au-delà, il est nécessaire de préciser la forme de ces transformations : assiste-t-on à une modification de la structure globale des marchés du travail ou plutôt à la modifications de l'organisation interne propres aux différents segments ?

A travers la littérature, on peut repérer plusieurs lectures des reconfigurations à l'œuvre sur le marché du travail. Lefresne (1999, 2001, 2006) ou Fondeur et Minni (2004) voient dans les régulations qui s'appliquent à l'emploi des jeunes le signe de nouvelles relations salariales flexibles qui tendraient à se généraliser à tout le marché du travail. Les jeunes sont *«au cœur des transformations structurelles des normes d'emploi qui s'opèrent prioritairement via les flux d'embauches»* (Fondeur et Minni, 2004, p. 85) et les apparentes spécificités de leur modèle d'activité révèlent une tendance lourde de l'ensemble du marché du travail. Auer (2000, 2003) en privilégiant dans son analyse les segments centraux du marché du travail montre que les transformations sont plutôt limitées. Il en conclut donc pas à l'émergence d'une instabilité qui gagnerait l'ensemble du marché du travail. Une troisième lecture des transformations du marché du travail est illustrée par les travaux de Germe (2001) pour qui on assiste à une modification des formes de mobilité et d'instabilité dans l'emploi et du rôle de la formation sur le marché du travail. Pourtant autant, cet auteur n'en conclut pas que la notion de marché interne aurait perdu de sa pertinence dans le cas français.

Il semble d'ailleurs, qu'en France, la déstabilisation des marchés internes du travail ait principalement eu des effets sur les salariés les plus jeunes et les plus âgés ainsi que sur les catégories les moins qualifiées (Gautié, 2004). Peu d'études ont été menées sur la population d'âge médian, sur le cœur de la population active, stabilisée sur le marché du travail. Ainsi, les

travaux s'intéressent la plupart du temps aux marges (jeunes, travailleurs âgés...) mais très peu à la majorité «installée». Or si ce type de travaux permet de mettre en lumière des tendances nouvelles, il permet beaucoup moins bien de mesurer la profondeur des transformations en cause. L'impact d'une régulation émergente est-il réellement structurant ? Répondre à ce type de question demande de s'intéresser à la majorité de la population active occupée, pour mesurer le degré et la force de la diffusion de telle ou telle tendance nouvelle.

Pour résumer, la question est de savoir si, compte tenu des évolutions qui ont traversé à la fois le marché du travail, les systèmes éducatifs et de formation et les systèmes productifs, le système d'emploi français et britannique a connu une transformation telle que les lignes de segmentation qui prévalaient ont perdu toute ou partie de leur pertinence.

A notre sens, les transformations des système d'emploi français et britannique sont de l'ordre de la restructuration interne des segments préexistants et des normes qui les caractérisent. Pour étayer cette hypothèse nous avons fait le choix de mobiliser le processus de détermination des salaires comme indicateur privilégié. Ainsi l'analyse du poids des différentes caractéristiques individuelles dans le niveau de salaire au début des années quatre vingts et en deux mille va constituer un indicateur de l'importance du changement porté par les mutations économiques, organisationnelles, productives et institutionnelles que nous avons pointées plus haut. La mise en évidence d'une structuration en plusieurs régimes d'affectation du système d'emploi de la population active occupée d'âge intermédiaire sur la base du degré de stabilité en emploi des individus permet de construire une vision dynamique de leur positionnement dans le système d'emploi, d'analyser l'évolution de ce positionnement et d'en tirer des enseignements concernant les relations d'emploi dominantes sur le marché du travail de cette population.

3 Choix méthodologiques, comparaison internationale et enquêtes sur les forces de travail

Cette dernière section de ce premier chapitre introductif vise à mettre en avant certains choix méthodologiques de la thèse. Il s'agit dans un premier temps de montrer l'intérêt d'une approche comparative tout en pointant les difficultés qu'elle implique pour ensuite mettre l'accent sur le choix des pays comparés : la France et le Royaume-Uni. Nous présenterons ensuite les enquêtes nationales sur lesquelles se basent les traitements empiriques des chapitres suivants à savoir l'Enquête Emploi de l'INSEE pour la France et les *General Household Survey* et *Quarterly Labour Force Survey* pour le Royaume-Uni. Enfin un dernier point abordera la population sur laquelle nous avons choisi de centrer notre analyse (les salariés de 30 à 55 ans) et les principales variables utilisées.

3.1 Statut et apports d'une approche en termes de comparaison France Royaume-Uni

Avant de montrer en quoi les cas de la France et du Royaume-Uni sont illustratifs de notre démarche et permettent de comprendre la portée de l'évolution des régulations d'emploi au cours des deux dernières décennies, nous revenons sur les présupposés méthodologiques qu'implique une comparaison internationale.

3.1.1 Etude de la diversité et comparaison internationale

Pour analyser l'évolution des régulations d'emploi au cours de ces vingt dernières années, nous avons choisi d'adopter une démarche comparative entre la France et le Royaume-Uni. Cette comparaison doit nous permettre de mesurer le caractère général des transformations à l'œuvre sur le marché du travail français, d'évaluer le rôle respectif du contexte social, économique et politique ainsi que des structures et des institutions propre du domaine de l'emploi. De même, la double logique de reproduction des spécificités et d'application de tendances communes que met en avant Lefresne (1999) pour fonder l'intérêt d'une méthodologie comparative dans le champ de l'insertion des jeunes semble tout à fait adaptée à notre objet.

Le choix d'une approche comparative n'est évidemment pas sans conséquence notamment au niveau méthodologique. Tout d'abord se pose le problème des données elles-mêmes, de leur collecte, de leur comparabilité compte tenu des réalités nationales auxquelles elles renvoient. La plupart des travaux méthodologiques sur les comparaisons internationales mettent l'accent sur l'importance du contexte de construction des catégories statistiques, sur l'aspect non universel et non transposable de celles-ci d'un pays à l'autre (Barbier, 1998; Barbier et Letablier (Eds.), 2005). On trouve ici les traces des développements théoriques et méthodologiques des travaux du LEST et notamment ceux repris dans l'ouvrage coordonné par Lanciano, Maurice, Silvestre et Nohara (1998). Les résultats des analyses comparatives France – Japon ont mis en avant le caractère spécifique et non universel de certaines catégories comme celle des ingénieurs et donc la nécessité de reformulation et de reconstruction des catégories qui a abouti, dans leur cas, à la construction de la notion d'espace d'innovation. Une autre contribution marquante dans les recherches en termes de comparabilité des catégories et des dénominations est celle de l'ouvrage *Education et travail*, coordonné par Jobert, Marry, Tanguy en 1995. Les auteurs mettent l'accent sur les obstacles auxquelles se heurtent les recherches comparatives «*qui vont des présupposés contenus dans l'usage des nomenclatures, des classements (tels que les catégories d'âge par exemple), mais aussi dans des catégories sociales propres à chaque pays, ou encore à l'utilisation de notions telles que celles de qualification, de skills, de compétence, de transition, qui revêtent un sens différent ici ou là*» (p. 10).

Dans le cadre de notre recherche, les données utilisées proviennent d'enquêtes nationales sur les forces de travail ou sur la situation des ménages au regard de différentes dimensions socio-économiques. Il s'agit en France de l'Enquête Emploi que produit annuellement l'INSEE et au Royaume-Uni du *General Household Survey* et du *Quarterly Labour Force Survey*. L'utilisation de ces enquêtes nationales implique beaucoup de prudence quant aux différences de logiques et de contenus des catégories utilisées.

Notre approche comparative se situe dans la lignée des travaux de l'analyse sociétale notamment au travers de deux des éléments clés de cette démarche à savoir la forte continuité micro/macro postulée au niveau national et la comparabilité des ensembles sociétaux particuliers. Le postulat de continuité micro/macro au niveau national résulte d'après

Rébérioux (2001) de la construction par les acteurs de leur environnement institutionnel, environnement qui par la suite s'impose à eux.

Ce premier point trouve un écho direct dans la question des niveaux de comparabilité. L'analyse sociétale postule une discontinuité terme à terme et une continuité fondée sur la comparabilité des totalités c'est à dire des ensembles sociétaux particuliers. La causalité est multiple et interactive entre acteurs et espaces, ce qui situe la comparabilité au niveau du sociétal. Ce sont les ensembles qui sont comparés et dans notre cas les régulations d'emploi dominantes. Les leçons que nous retiendrons dans le déroulement de la thèse portent ainsi sur une comparaison de globalités, de cohérences et de systèmes au niveau national pour comprendre les dynamiques d'ajustement de l'emploi. (Encadré 1)

Notre analyse se démarque néanmoins de la démarche comparative de l'analyse sociétale. Le fait que notre analyse mette en œuvre une double comparaison, à la fois synchronique et diachronique, s'oppose au primat que donne l'analyse sociétale au synchronique dans la définition des cohérences, tout du moins dans sa version initiale (Lefresne, 1999).

ENCADRE 1 : L'EXEMPLE DES NOMENCLATURES SOCIO-PROFESSIONNELLES : PAS DE CLASSIFICATION COMMUNE MAIS DE REELLES PROXIMITES.

Lors d'un travail sur les nomenclatures elles-mêmes, Duriez, Ion, Pinçon et Pinçon-Charlot (1991), montrent à partir de l'exemple des nomenclatures socio-professionnelles qu'il est vain de chercher à obtenir une classification commune. On peut citer l'exemple du terme «cadres» en français et «professional» en anglais qui n'ont pas réellement de traduction dans l'autre langue, étant chacun d'eux très lié à une histoire sociale spécifique. Néanmoins, les auteurs expliquent que les définitions des classifications pluridimensionnelles (SEG, Socio-Economic Group, au Royaume-Uni et CSP, Catégories Socio-Professionnelles, en France) aux échelles de statut social, sont proches. Ainsi la définition officielle précise que chaque SEG rassemble les individus dont les modèles sociaux, culturels et de loisirs et le comportement sont semblables. Cette définition n'est pas sans rappeler la notion française de «milieu social» auquel les CSP indiquaient l'appartenance comme cela ressort de leur définition : *«Les personnes appartenant à une même catégorie sont présumées : être susceptibles d'entretenir des relations personnelles entre elles, avoir souvent des comportements et des opinions analogues, se considérer elles-mêmes comme appartenant à une même catégorie»* (Duriez et alii, 1991, p. 53).

Les hypothèses qui sous-tendent la mise en œuvre d'une comparaison internationale sont aussi celles d'un minimum d'homogénéité entre les phénomènes observés et de l'existence d'un fondement analytique aux différences observées (Lefresne, 1999). Nous établissons ce diagnostic quant à l'évolution des formes d'emploi dominantes sur les marchés du travail français et britannique, formes dominantes avec des caractéristiques partagées même si leur importance relative diffère et sont construites sur la base de cohérences nationales spécifiques identifiables.

La problématique comparative que nous adoptons s'inscrit ainsi dans la logique des travaux mettant en avant les dynamiques socio-institutionnelles dans les comparaisons. Outre la contextualisation de l'objet étudié, ce type d'analyse pose comme fondement de l'approche comparative la singularité des régulations nationales et recherche des principes généraux explicatifs de ces singularités nationales (Lefresne, 1999).

3.1.2 Le choix de la France et du Royaume-Uni

L'intérêt de la comparaison franco-britannique dans le domaine des régulations d'emploi réside à la fois dans les similitudes de dynamique d'évolutions et dans les différences notables de construction sociétale des espaces éducatifs, productifs et institutionnels de ces deux pays.

Le choix de la France et du Royaume-Uni rend compte du souci d'éviter une trop forte hétérogénéité des situations nationales du point de vue du développement économique, technologique tout en ayant deux pays avec des situations assez contrastées en termes de régulation du marché du travail et de dynamique institutionnelle. On rejoint ici le travail comparatif d'Ortega (2004) qui intégrait aussi l'Espagne. Ce dernier montre comment France et Royaume-Uni partagent des caractéristiques communes de taille, d'expérience de croissance sur les vingt dernières années, de réduction progressive du rôle de l'Etat dans le cadre d'un Etat Providence tout comme des différences significatives en termes de protection de l'emploi, de réformes sur le marché du travail, d'expérience de chômage sur les décennies passées et d'évolution du taux de pauvreté.

En ce qui concerne les domaines qui nous intéressent plus particulièrement, l'emploi mais aussi les sphères éducatives et productives, de nombreux changements ont affecté les

deux pays au cours des dernières décennies. Notre horizon temporel de comparaison se restreindra aux deux dernières, des années quatre vingts à deux mille.

Des dynamiques éducatives proches sur la base de systèmes différenciés

Malgré les similitudes d'évolution des niveaux de sortie du système scolaire, des tentatives de revalorisation de la formation professionnelle, de nombreuses dimensions opposent la France et le Royaume-Uni. Ces deux pays ont des constructions sociétales différenciées en termes de système éducatif (Buechteman et Verdier, 1998; Verdier, 1999, 2001). Dans la logique dominante d'une convention méritocratique, le système français est marqué par un Etat centralisateur fort avec un monopole dans le domaine de la certification et de l'élaboration des contenus de formation autant générale que professionnelle. Il y a une grande standardisation des cursus et des diplômes. La grande majorité de la formation initiale se fait sous statut scolaire dans des établissements publics et le lien avec l'entreprise est faible. Notons tout de même que les réformes de ces dernières années voire dernières décennies ont cherché à décentraliser la gestion de la formation, notamment professionnelle et à développer l'alternance. Le Royaume-Uni se situe dans une logique de «quasi-marché». Les deux principes qui y prédominent sont *«la concurrence, notamment entre établissements de formation (...) [et] le libre choix de l'individu doté par l'Etat d'un crédit de formation professionnelle»*. La référence à cette dimension marchande passe donc par la recherche d'une plus grande *«transparence du rapport qualité/prix»* en vue d'établir un *«marché des compétences individuelles»* (Verdier, 2001, p. 13). Dans cette perspective, le système britannique initialement peu centralisé et peu standardisé, a connu des vagues importantes de réformes qui ont cherché à apporter plus de centralisation nécessaire au fonctionnement d'un quasi-marché de la formation et des compétences.

Dans le domaine de la relation formation-emploi, un certain nombre de différences sont mises en avant dans la littérature (Bosh, 2004 ; Couppié et Mansuy, 2001). La spécificité de la situation des jeunes face à l'emploi, bien étudiée par ailleurs (Lefresne, 1998, 1999, 2001 ; Ryan, 2001) est à la source d'un choix méthodologique qui sera explicité plus loin, à savoir celui de la population des 30-55 ans afin de se focaliser sur l'analyse des régulations d'emploi dominantes. Il s'agit aussi d'éviter de trop fortes «perturbations» liées aux modalités d'insertion des jeunes français et britanniques, à la spécificité des modes d'emploi de la population juvénile.

Evolution de l'emploi, points communs et divergences

Si nous abandonnons la sphère éducative pour revenir dans celle du travail proprement dit, nous pouvons noter, à la suite de Petit (2002), une «*symétrie des dynamiques nationales*» (p. 282) dans la transformation des modes de segmentation traditionnels. Les transformations respectives dans les deux pays sont liées à des modifications des cadres institutionnels, au recentrage des régulations sur l'entreprise et à l'érosion des formes typiques d'emploi (particulières à chaque pays). Une autre tendance commune a trait au report des risques de l'activité économique sur les salariés, ce qui a pour conséquence la hausse des inégalités d'emploi dans les deux pays. Par contre, la dimension sur laquelle s'établissent la différence entre salariés et la polarisation des normes d'emploi n'est pas la même. En France, c'est via les contrats de travail et les formes d'emploi, au Royaume-Uni, c'est via le taux de salaire que les inégalités se dessinent (Petit, 2002; Ortega, 2004).

En terme quantitatif, des évolutions similaires sont notables d'un pays à l'autre en termes d'emploi, de part du temps partiel et de maintien des relations d'emploi appelées «standard» par Bosch (2004) (emploi permanent, à temps plein et associés à des droits sociaux). La part de l'emploi temporaire a presque doublé dans les deux pays¹² et la relation d'emploi permanente a décliné même si elle reste toujours dominante.

Bosch (2004) met l'accent sur une spécificité britannique correspondant à l'augmentation de la différence de volume horaire entre les salariés à temps plein et à temps partiel jusque dans une période récente. Cette remarque entre en cohérence avec un ensemble de travaux sur la dualisation du marché du travail britannique (Fouquin et alii, 2000; Gregg et Wadsworth, 1996, 1999). L'auteur rappelle aussi un résultat présenté par Auer et Cazes (2002) concernant l'évolution de l'ancienneté moyenne. Entre 1992 et 2000, celle-ci a augmenté à la fois en France et au Royaume-Uni, respectivement de 6,7 et 1,2%.

¹² Son faible niveau au Royaume-Uni est à rapprocher de la spécificité des contrats de travail permanent britanniques qui, avant deux ans d'ancienneté apportent très peu de sécurité en terme de licenciement (préavis, indemnisations, droits sociaux...).

Tableau 6 : Evolutions de quelques formes d'emploi en France et au Royaume-Uni, entre 1988 et 1998

	<i>Population active totale en million (=100%)</i>	<i>Travailleurs indépendants et familiaux</i>	<i>Total des salariés</i>	<i>Salariés à temps plein</i>		<i>Salariés à temps partiel</i>
				<i>Relation d'emploi standard permanente</i>	<i>Emploi temporaire</i>	
<i>France</i>						
1988	21,50	16,20	83,80	68,40	4,90	10,00
1998	22,47	12,50	87,50	63,20	8,10	15,80
<i>Royaume-Uni</i>						
1988	25,66	12,6	87,00	64,00	1,90	19,80
1998	26,88	12,5	87,30	61,30	3,30	21,90

Sources : Extrait traduit du tableau 1 de Bosch, 2004, p. 623.

L'intérêt de la comparaison franco-britannique réside donc dans la présence de tendances similaires, de spécificités nationales dans un contexte économique global qui fait peser les mêmes pressions sur ces économies dont le marché du travail n'a pas le même degré de réglementation¹³ ni les mêmes caractéristiques sociétales. Comment vont-ils intégrer ces tensions ? Les pressions et tendances communes vont-elles amener une généralisation du même type de relation d'emploi ?

3.2 Les enquêtes nationales sur l'emploi : EE, GHS et LFS, population et variables pertinentes pour l'analyse

Les enquêtes mobilisées ici sont de différente nature compte tenu des contraintes techniques et des contraintes d'accessibilité que nous avons dû affronter. En France, nous avons eu la possibilité de n'utiliser qu'une seule enquête, l'Enquête Emploi réalisée annuellement par L'INSEE. Par contre, dans le cas du Royaume-Uni cela n'a pas été possible car le *Quarterly Labour Force Survey* n'intègre une variable de salaire qu'à partir de 1992. Nous avons ainsi mobilisé le *General Household Survey* pour le début des années quatre vingts malgré la réduction de taille de l'échantillon que cela a engendré. Ces trois enquêtes

¹³ Comme le souligne Bosch (2004), au Royaume-Uni, compte tenu de l'évolution de la protection de l'emploi ces dernières décennies, un emploi permanent à temps plein non couvert par une convention collective n'offre in fine pas plus de protection qu'un emploi temporaire.

apportent des données en coupe ce qui repose le problème de l'analyse des effets de différences de cycle économique entre pays. Dans notre cas, les évolutions conjoncturelles qui ont marqué les deux pays étudiés sont proches. Nous allons dans un premier temps présenter ces trois enquêtes avant de préciser la population et les types de variables choisis pour les développements empiriques ultérieurs.

3.2.1 Les enquêtes nationales : EE, GHS et LFS

Nous présenterons dans un premier temps l'enquête française puis successivement les deux enquêtes britanniques mobilisées.

L'enquête Emploi (EE)

Réalisée par l'INSEE, depuis 1950, l'EE vise à observer à la fois de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. C'est la principale source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT). Elle permet de répondre à l'enquête «Forces de Travail» de l'office statistique de l'Union Européenne (Eurostat).

L'enquête porte sur l'emploi, le chômage, la formation, l'activité professionnelle antérieure, l'origine sociale, la situation en mars de l'année précédente, et la situation principale mensuelle sur les douze derniers mois. Elle permet ainsi d'étudier la structure et l'évolution de la population active, d'analyser le chômage et le fonctionnement du marché du travail. Elle couvre la France métropolitaine et cible les individus de 15 ans et plus. Le champ de l'enquête est restreint aux ménages ordinaires (hors foyers, casernes, etc.) et est renouvelé par tiers chaque année. Jusqu'en 2003, l'EE était annuelle, réalisée en général en mars de chaque année.

Les années qui nous préoccupent plus particulièrement sont 1982 et 2001. 1982 car il s'agit de la première année à partir de laquelle a été introduit le salaire, dans un premier temps déclaré par tranches. C'est aussi à cette date que des informations sur les formes particulières d'emploi (cdd, stages, intérim) sont apparues tout comme la durée habituelle de travail. A cette date l'échantillon interrogé était de 60000 ménages. A partir de 1992, il passe à 75000 ménages. C'est à ce moment qu'ont notamment été introduits le salaire détaillé et le calendrier mensuel rétrospectif d'activité (Goux, 2003).

Le General Household Survey (GHS)

Cette enquête est menée par la Division des Enquêtes Sociales de l'Office National de la Statistique qui collecte des informations dans une multitude de domaines de la vie des individus dans les foyers britanniques. Cette enquête débute en 1971 et a été menée sans discontinuité jusqu'à maintenant (sauf entre 1997/1998 et 1999/2000). Les principaux sujets abordés dans le GHS sont le logement, les consommations durables, l'emploi, l'éducation, la santé et l'utilisation des services publics de santé, les revenus ainsi que des informations sur la famille et les caractéristiques démographiques de la population comme l'immigration.

Cette enquête couvre un échantillon, sélectionné chaque année, d'environ 13000 foyers en Grande-Bretagne. Les interviews, menée en face-à-face, ont lieu tout au long de l'année et concernent tous les individus de 16 ans et plus.

Entre 1974 et 1988, la version annuelle du GHS a subi de nombreuses modifications d'une année sur l'autre. Les variables n'étaient pas automatiquement présentes, les définitions et les moyens de codage des réponses instables... Nous nous sommes donc appuyés sur un document interne du CEP¹⁴ élaboré par Schmitt, qui reprend les listes de variables par année, donne des définitions stabilisées et comparables, examine les changements annuels en proposant la construction d'équivalence. Ce fut un travail précieux pour l'exploitation des données de l'année utilisée : 1983¹⁵.

Le Quarterly Labour Force Survey¹⁶ (LFS)

Le *Quarterly LFS* est une enquête trimestrielle menée par la Division Marché du Travail de l'Office National de la Statistique auprès des ménages de Grande-Bretagne. Son but est d'apporter des informations concernant le marché du travail britannique et plus particulièrement des sujets tels que la formation, les qualifications, les revenus ou encore l'invalidité. Il s'agit en fait de l'une des seules enquêtes à grande échelle qui permette

¹⁴ Centre for Economic Performance, London School of Economics.

¹⁵ Nous n'avons pas pu utiliser 1982 comme nous l'avons fait pour la France compte tenu de l'absence de certaines variables clés.

¹⁶ Le *Quarterly LFS* concerne uniquement la Grande-Bretagne. Une enquête trimestrielle similaire est menée en Irlande du Nord et les résultats sont combinés avec ceux de la Grande-Bretagne pour fournir des chiffres concernant le Royaume-Uni. Nous n'avons pu accéder qu'à la version strictement britannique de l'enquête mais il est vrai que dans la thèse nous emploierons le terme de Royaume-Uni pour désigner le pays étudié, l'analyse dépassant le strict cadre des traitements chiffrés.

d'analyser la situation et le comportement des individus et des ménages sur le marché du travail. L'enquête est menée dans sa forme actuelle, c'est à dire trimestrielle depuis 1992 et est par conséquent depuis lors appelée le *Quarterly* LFS (nommé dans la suite de la thèse LFS). Entre 1973 et 1983, elle était bisannuelle, conduite au printemps, et en 1984 elle est devenue annuelle.

Le LFS s'inscrit, tout comme l'EE, dans le cadre des enquêtes «Forces de travail» définies par l'Union Européenne et est une des seules enquêtes britanniques qui articule des informations utilisant les définitions internationales de l'emploi, du chômage ou de l'inactivité associées à un large nombre d'autres domaines comme les professions, la formation, les heures de travail et les caractéristiques personnelles des membres des ménages interrogés. Le LFS, conduit auprès des ménages, concerne les individus de 16 ans et plus, ceux vivant en internat ou en cité universitaire sont inclus dans le foyer de leurs parents. L'enquête est menée de façon trimestrielle selon un modèle de panel dans lequel chaque foyer de l'échantillon est interrogé sur cinq vagues. Les interviews ont lieu à trois mois d'intervalles, le dernier ayant ainsi lieu un an et trois mois après le premier. Les premières interviews sont menées en face-à-face et les suivantes par téléphone. L'échantillon concerné correspond à 60000 ménages soit environ 138000 individus.

3.2.2 Population et variables retenues dans l'analyse

Après avoir brièvement présenté les enquêtes sur lesquelles s'appuient nos traitements statistiques et économétriques, nous allons revenir sur la population retenue pour l'analyse et sur les principales variables qui seront mobilisées.

La population des 30-55 ans

Comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, notre analyse des relations d'emploi et de leur évolution en France et au Royaume-Uni se centrera sur la population des salariés de 30 à 55 ans. Comme le montre notamment Bosch (2004), compte tenu de l'allongement des études, les jeunes connaissent des modes d'emploi particuliers afin notamment de pouvoir concilier études et emploi. L'allongement de la phase d'insertion professionnelle et de la transition formation-emploi est à l'origine de nombreux travaux (Dearden et alii., 1999; Lefresne, 1999; Béduwé et Planas, 2002; Couppié et Mansuy, 2001), de réseaux de recherche

spécifiques comme le *European Research Network on Transitions in Youth*, créé en 1997 ou de projet plus spécifique comme CATEWE. Ce constat révèle la nécessité de traitements particuliers concernant l'emploi juvénile tout comme la difficulté d'en délimiter les frontières.

Différentes études ont mis en avant une catégorie jeune qui se termine à 30 ans autant dans le cas de la France (Chauvel et alii, 2004, Fondeur et Minni, 2004) que du Royaume-Uni (Bynner et alii, 2002). Nous avons donc décidé de situer notre analyse en aval de la période d'insertion, car à notre sens celle-ci renseigne plus les caractéristiques de l'articulation formation-emploi dans un pays donné voire les possibles évolutions futures des normes d'emploi comme le soutient Lefresne (1999) que véritablement l'évolution qui affecte le cœur des relations d'emploi. Nous étudierons ainsi des individus ayant atteint «*une position stabilisée dans le système d'emploi*» (Vernières, 1993, p. 97). Position ne signifiant pas emploi et stabilisée ne voulant pas dire stable puisqu'un individu peut occuper durablement des positions instables (cdd, intérim...) «*tout en ayant acquis une expérience suffisante et donc terminé sa période d'insertion*» (Vernières, 1993, p. 97).

Dans tous les pays industrialisés, il est de plus en plus rare d'être actif après 65 ans. Aujourd'hui, beaucoup de travailleurs quittent même le marché du travail dès l'âge de 55 ans, tout particulièrement en France. D'après Blanchet et Marioni (1996), la proportion d'actifs chez les plus de 55 ans a été divisée par plus de deux entre 1968 et 1995. La part des plus de 55 ans dans la population active est passée de 18,7% à 8,6% sur cette période. Les auteurs mettent en évidence une accélération de la baisse du taux d'activité des salariés âgés en France vers le milieu des années soixante dix qu'ils rapprochent du développement du système de préretraite, de l'abaissement de l'âge de la retraite à soixante ans,, et de la hausse du chômage tout comme Fournier et Givord (2001). L'absence de telles incitations Outre-Manche explique en partie les taux d'activité supérieurs des seniors britanniques. On peut aussi faire mention d'un nombre croissant de travaux centrés sur le travail des seniors prouvant ainsi la spécificité de leur forme d'emploi et de leur rapport au travail (Chauvel et alii, 2004; Guillemard 2003, 2004).

Quelques traitements sur nos données vont dans le sens de ce choix en mettant en avant des différences de taux d'emploi, de taux de chômage ou encore de mobilité entre les moins de 30 ans, les 30-55 ans et les plus de 55 ans (Tableau 7).

Tableau 7 : Situations sur le marché du travail par tranches d'âge

En %	20-30 ans	30-35 ans	30-55 ans	Plus de 55 ans
France 1982				
Taux de chômage	8.7	4.8	3.8	1.2
Taux d'emploi	69.8	78.9	76.5	21.6
Taux d'inactivité	21.5	16.3	20	77.3
Mobilité N-N	9.9	5.8	4.1	1.5
Mobilité C-I vers N	11.0	5.1	3.9	3.3
Même employeur	79.1	89.2	92.2	95.2
France 2001				
Taux de chômage	9.6	7.8	6.2	0.8
Taux d'emploi	62.9	78.8	79.7	13.8
Taux d'inactivité	27.6	13.4	14.0	85
Mobilité N-N	14.6	9.7	5.6	2.0
Mobilité C-I vers N	23.7	8.2	5.5	4.2
Même employeur	61.6	82.2	88.9	93.8
Royaume-Uni 1983				
Taux de chômage	12	7.5	6.2	2.5
Taux d'emploi	66.4	68.2	74.5	23.9
Taux d'inactivité	21.5	24.3	20	73.6
Mobilité N-N	9.1	6.6	5.0	2.3
Mobilité C-I vers N	7.7	6.6	4.1	2.1
Même employeur	83.3	86.8	90.1	95.5
Royaume-Uni 2001				
Taux de chômage	4.8	3.7	3.0	0.8
Taux d'emploi	75.7	79.3	80.5	23.7
Taux d'inactivité	19.5	16.9	16.5	75.7
Mobilité N-N	19.5	13.1	9.7	4.5
Mobilité C-I vers N	9.7	4.8	3.7	3.3
Même employeur	70.8	82.1	86.6	92.1

Sources : Enquête Emploi pour la France, GHS et LFS pour le Royaume-Uni.

Population : salariés, hommes et femmes, en emploi, de 30° à 55 ans.

Note de lecture du tableau : La population de base pour les calculs de mobilité correspond aux individus en emploi à l'année de l'enquête. Mobilité N-N= changement d'employeur durant l'année précédant l'enquête, mobilité C-I vers N : passage du chômage ou de l'inactivité à l'emploi l'année précédant l'enquête, même employeur : absence de mobilité.

Pour 1982 ou 1983 selon le cas, le taux de chômage des 20-30 ans est, dans les deux pays, le double de celui des 30-55 ans. Le taux d'emploi des plus jeunes ne dépasse 70% que dans le cas britannique en 2001 alors que celui des 30-55 ans se situe entre 75 et 80%. Concernant les plus de 55 ans, leur taux d'emploi 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. Les plus de 55 ans sont quant à eux beaucoup moins mobiles que les deux autres groupes, entre 92% et 95% d'entre eux selon le pays et l'année sont restés chez le même employeur au cours de l'année précédant l'enquête.

De plus, nous avons fait le choix de ne pas cibler notre analyse sur les hommes mais de prendre en compte la population globale, hommes et femmes, tout en montrant au cours de l'analyse les différences de genre qui peuvent persister. Le rapprochement du modèle d'activité des femmes et des hommes qui se dessine avec la participation croissante des femmes au salariat nous a incités à faire ce choix¹⁷.

Enfin nous n'avons pas restreint notre population aux salariés du secteur privé et ce pour diverses raisons. Tout d'abord des travaux mettent en avant une instabilité croissante de l'emploi pour les salariés de l'Etat et des collectivités territoriales (L'Horty, 2004). Dans le cas britannique, Grimshaw et Rubery (1998) mettent en avant le fait que l'emploi public n'est plus un modèle d'emploi pour le privé ou s'il l'est c'est plutôt dans le sens d'un contre modèle. De plus, dans nos traitements ultérieurs concernant la stabilité en emploi et le rapport que celle-ci entretient avec le niveau de salaire, il est difficile de faire comme si l'emploi public n'était pas une alternative ou du moins un référent pour les salariés, dans leur «choix» de carrière surtout dans le cas de la France où le fonctionnariat reste un «modèle» pour la grande majorité de la population active. Enfin, Lucifora et Meurs (2006) montrent qu'en termes d'effectif et de structure les fonctions publiques françaises et britanniques sont tout à fait comparables.

¹⁷ La hausse des niveaux d'éducation est très importante chez les femmes or des travaux ont montré que les femmes les plus diplômées ont des carrières continues et se retirent très peu du marché du travail même à la naissance des enfants (Marry, 1995, 1997).

Les principales variables de l'analyse et la notion de stabilité en emploi

Dans la plupart des traitements statistiques ou économétriques qui suivront, nous mobiliserons les variables qui vont être présentées dans cette section. Les deux variables principales autour desquelles seront centrées nos analyses sont le salaire et la stabilité en emploi.

Pour le salaire, il s'agit du salaire mensuel net en euros¹⁸. Sur les données françaises, le salaire mensuel net est en général donné en tant que tel alors que dans les enquêtes britanniques nous l'avons reconstitué à partir des salaires hebdomadaires.

Face à la nécessité d'améliorer les informations obtenues à partir de la variable d'ancienneté dans l'entreprise présente dans les enquêtes et de dépasser différents problèmes d'interprétation qu'elle pose, nous avons choisi de créer une variable de stabilité en emploi qui renseigne sur le degré de stabilité de l'individu dans son emploi en fonction de sa durée de présence sur le marché du travail.

A côté de ces deux variables nous avons mobilisé une série de variables individuelles et d'emploi classiques. Les variables individuelles sont le sexe, l'âge, le niveau de diplôme (Encadré 2), la CSP et celles informant sur l'emploi sont le type de contrat de travail (CDD, CDI), le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, le fait de travailler dans le public ou le privé, à temps plein ou partiel. L'annexe 2 présente l'ensemble des variables dans le cadre de la mise en œuvre des analyses de données, le lecteur peut s'y référer pour avoir une liste des modalités de chaque variable et leur répartition dans la population. Ces variables sont de nature à renseigner des éléments individuels et organisationnels, à la fois le côté offre et demande de travail.

¹⁸ Nous avons eu recours aux déflateurs de l'INSEE ou aux taux de change franc français contre livre sterling.

ENCADRE 2 : NOMENCLATURE DE DIPLOME

Pour le niveau de diplôme, la nomenclature utilisée se base très largement sur la classification CASMIN¹⁹ proposée entre autres par Brauns et Steinmann (1999). Cette classification convient pour les études concernant des périodes débutant après la fin des années soixante dix. La classification CASMIN utilise deux critères principaux :

- Une hiérarchisation par niveaux et contenu des formations (dans le sens des capacités nécessaires pour suivre ce cursus) ;
- Et une distinction entre les formations générales et professionnelles.

Pour le second critère, la distinction est faite entre les formations dont le but est l'acquisition de connaissances générales (*general knowledge*) ou de connaissances pratiques et de qualifications orientées vers la pratique d'un emploi particulier (*practical knowledge and skills for specific occupations*).

En ce qui concerne les niveaux, trois sont retenus :

- Le primaire (*elementary*) ;
- Le secondaire (*secondary*) ;
- Et le supérieur (*higher ou tertiary*).

Le tableau suivant correspond à la nomenclature en sept postes que nous avons constituée sur la base de l'échelle CASMIN pour la France et le Royaume-Uni. On passe de onze à sept modalités par rapport à la classification CASMIN d'origine. Les modifications visent principalement à donner plus de poids au découpage formation générale / formation professionnelle en les séparant à chacun des trois niveaux de diplôme. Néanmoins, dans les traitements empiriques que nous avons réalisés, il n'a pas toujours été opportun de garder ce niveau de désagrégation. Ainsi nous avons souvent regroupé les diplômés en quatre niveaux : sans diplôme et formation élémentaire, formation secondaire inférieure, formation secondaire supérieure et formation supérieure.

	France	Royaume-Uni
1 : formation élémentaire	Sans diplôme CEP	Sans diplôme CSE, BTEC first certificate, NVQ 1
2 : formation générale 2 ^{aire} inférieure	BEPC	O'level, GCSE (mention A, B, C)
3 : formation générale 2 ^{aire} supérieure	Bac général	A'level
4 : formation prof 2 ^{aire} inférieure	BEP, CAP BP, BEA, BEI...	RSA, C&G, BTEC first diploma, NVQ 2
5 : formation prof 2 ^{aire} supérieure	Bac professionnel et technologique	BTEC ... Advanced diploma, NVQ 3
6 : formation supérieure générale	1 ^{er} , 2 nd et 3 ^{ème} cycles universitaires généraux (DEUG, licence, maîtrise, doctorat...)	HNC-HND HD
7 : formation supérieure prof	1 ^{er} , 2 nd et 3 ^{ème} cycles professionnels (BTS, DUT, GE...)	BTEC High level, NVQ 4 NVQ 5

¹⁹ Classification CASMIN : <http://www.nuff.ox.ac.uk/Users/Yaish/NPSM/Casmin%20Education.htm>

Conclusion

Ce premier chapitre introductif avait pour vocation de «planter le décor» et de présenter les éléments clé de la thèse. Revenir sur quelques faits stylisés concernant les évolutions de l'emploi, du chômage, des mobilités sur le marché du travail, et sur les transformations des systèmes productifs contemporains nous a permis d'asseoir la nécessité d'analyser les changements des relations d'emploi dominantes. Cette étude se base sur les cas français et britannique compte tenu des proximités et des différences structurelles que les deux pays entretiennent.

Pour tenter de mesurer les effets des transformations majeures de ces dernières décennies, nous avons pris pour objet la notion de relation d'emploi. Les indicateurs clés de ces transformations que nous allons mobiliser correspondent à la présence de régimes d'affectation différenciés des salariés selon leur degré de stabilité en emploi, à la variabilité selon le régime de stabilité des modes de détermination des salaires et des caractéristiques individuelles qui entrent en jeu lors de sa définition. Le degré de changement dans leurs places et poids respectifs entre 1982-3 et 2001 nous permettra de conclure à une transformation plus ou moins profonde des relations d'emploi qui caractérisent la population active «centrale», les salariés de 30 à 55 ans.

Chapitre 2 : Théories hétérodoxes du marché du travail et enjeux contemporains

Introduction

Section 1 : Marché interne *versus* marché externe chez Doeringer et Piore : origines et approfondissements

Section 2 : Les débats internes à l'approche de la segmentation, l'apport d'Osterman, des *Gender et Ethnic Studies*

Section 3 : Marché interne, marché professionnel dans l'analyse sociétale et ses prolongements

Section 4 : Vers de nouvelles frontières entre MI et ME : l'approche de « l'école de Cambridge »

Conclusion

Introduction

Pour compléter la présentation du cadre théorique dans lequel s'inscrit notre travail, il nous a semblé nécessaire de revenir sur un ensemble de corpus théoriques appartenant à l'hétérodoxie en économie et plus précisément au courant de la segmentation au sens large. Si leurs origines remontent aux travaux de Kerr et Dunlop dans les années cinquante, nous débuterons notre propos avec les analyses de Doeringer et Piore (1971), puis nous présenterons les apports d'Osterman (1982, 1994) avant de présenter quelques points saillants de l'approche sociétale et de ses développements au travers des travaux de Marsden (1989, 1992, 1999). Enfin nous terminerons avec les travaux des économistes britanniques de «l'école de Cambridge» (Wilkinson, 1981 ; Grimshaw et Rubery, 1998). Tous partagent le souci d'intégrer dans leurs analyses les organisations et institutions du marché du travail, même si par ailleurs ils se distinguent sur des points importants comme les facteurs à l'origine de la segmentation du marché du travail : approche plutôt fonctionnelle chez Doeringer et Piore (1971), rôle important de l'environnement extérieur des firmes chez Osterman (1994) sans qu'il étudie véritablement les interactions entre pressions internes et externes à la firme comme le proposent Grimshaw et Rubery (1998). A travers la notion d'effet d'entreprise, les travaux de l'approche sociétale ont permis à la fois de mettre au centre de l'analyse l'institution élémentaire que représente l'entreprise en tant qu'unité de décision et d'organisation ayant une cohérence interne, une organisation spécifique et des rapports particuliers avec l'extérieur et de problématiser l'existence de processus de stratification propres à chaque société nationale via la notion d'effet sociétal. Tout en s'appuyant sur ces travaux, Marsden (1999) enrichit l'analyse en renouant avec le paradigme de la demande de travail et en soulignant les caractéristiques et contraintes qui pèsent sur la relation salariale.

Nous allons dans un premier temps revenir sur l'origine et la construction des notions de marché interne et de marché externe dans l'œuvre de Doeringer et Piore (1971) (Section 1) puis dans ses prolongements à travers notamment les travaux d'Osterman (Section 2). Dans un deuxième temps nous présenterons l'approche de l'analyse sociétale, son interprétation de la segmentation ainsi que la contribution et les apports des travaux de Marsden (Section 3). Enfin nous présenterons l'approche développée au sein de «l'école de Cambridge», approche

marquée par les notions de dynamique, d'enchâssement entre organisation interne de l'entreprise et pressions du marché externe et de relations inter-firmes (Section 4). Il s'agit de comprendre comment ces corpus plus ou moins récents permettent d'éclairer différentes dimensions des enjeux liés aux transformations actuelles des relations d'emploi.

1 Marché interne *versus* marché externe chez Doeringer et Piore : origines et approfondissements

L'ouvrage de Doeringer et Piore, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, publié en 1971, marque un moment clé pour les analyses dites de la segmentation même si auparavant les analyses de Kerr en termes de «balkanisation des marchés du travail» avaient ouvert cette veine. Les auteurs y proposent une approche alternative à la théorie néo-classique dans l'analyse et la façon d'appréhender le marché du travail. Doeringer et Piore (1971) prennent pour objet les règles de détermination des salaires et de l'allocation de la main d'œuvre qui vont ensuite définir un type de gestion de l'emploi appelé principalement marché interne ou marché externe. Avant de définir plus précisément les termes de leur approche, il faut rappeler que cette analyse est basée sur des enquêtes de terrain auprès d'ouvriers syndiqués, hommes, de l'industrie manufacturière américaine. Ainsi, si leur portée heuristique n'est pas à remettre en cause, il nous semble important de garder à l'esprit cet élément avant d'appliquer ces catégories au contexte actuel.

1.1 Origines des marchés internes et du dualisme du marché du travail

Doeringer et Piore (1971) présentent le marché interne comme le concept clé de leur ouvrage. Ils le définissent comme une “*administrative unit (...) within which the pricing and allocation of labor is governed by a set of administrative rules and procedures.*” (p.1). Il s'agit donc d'une unité administrative dans laquelle la rémunération et l'allocation du travail sont gouvernées par un ensemble de règles et de procédures, nous ajoutons, qui n'obéissent pas directement aux lois du marché. Ce premier point met en avant l'opposition des auteurs aux théories néo-classiques en insistant sur le fait que le marché du travail n'est pas un marché comme les autres et qu'il obéit à des règles qui ne sont pas uniquement liées à des variables économiques mais aussi organisationnelles et institutionnelles.

Dans l'approche de Doeringer et Piore (1971) puis dans d'autres travaux de Piore (1973, 1975), apparaît un profond déterminisme technologique. L'émergence des marchés internes du travail et par conséquent de la structure duale du marché du travail est à relier à trois principaux facteurs : la spécificité des qualifications, la formation sur le tas et les règles coutumières (*customs* dans le texte original) qui participent au cadre de socialisation de la main d'œuvre. Les auteurs précisent que la régulation de type marché interne est introduite par le personnel d'encadrement dans une logique de minimisation des coûts du travail²⁰. Cette conception et cette justification de la segmentation du marché du travail, issue de l'émergence des marchés internes, sont donc de nature fonctionnelle, basées sur un calcul d'optimalité et soumises au principe d'efficacité économique (Petit, 2001).

Un peu plus tard, les travaux de Berger et Piore (1980) témoignent d'un déterminisme plus économique que technologique comme initialement dans lequel les caractéristiques du marché et de la demande sont mises en avant. Bien entendu, ces deux types de déterminants, technologiques et économiques, sont intimement liés. L'état du marché (incertitude, variabilité de la demande) influence les choix technologiques et les processus de production adoptés qui déterminent eux-mêmes l'organisation du travail et la gestion de la main d'œuvre à l'intérieur de la firme. Dans ces travaux des années quatre vingt dix, Piore met au centre de son analyse de la transformation des marchés du travail la notion de variabilité de la demande restant ainsi dans un cadre fonctionnaliste de justification de la segmentation du marché du travail (Petit, 2001). Les fondements du dualisme du marché du travail sont donc chez Doeringer et Piore principalement de nature économique et technologique.

Dans le contexte de leur analyse, trois éléments semblent jouer en faveur de l'internalisation : la valeur des marchés internes aux yeux des salariés, le coût des mouvements de la main d'œuvre (*cost of labour turnover*) et l'efficacité au niveau des recrutements, de la sélection et de la formation.

Pour résumer, dans l'ouvrage de Doeringer et Piore (1971), les marchés internes sont présentés comme un développement logique dans un environnement concurrentiel marqué à la fois par des connaissances spécifiques à la firme qui encouragent l'apprentissage en situation

²⁰ "The availability of workers on the external labour market, the type of technology, the costs of turnover to the employer, the value of the ILM to the internal work force, product market considerations, and customs were identified as key factors influencing internal manpower decisions" (Doeringer et Piore, 1971, p. 189).

d'emploi et donc la stabilisation de la main d'œuvre pour permettre un retour sur investissement ; par la formation sur le tas, processus de formation peu coûteux et adapté à des connaissances très spécifiques ; et par les règles coutumières entraînant de la stabilité à long terme et une certaine rigidité des règles.

Doeringer et Piore (1971) ajoutent que des conditions dans l'environnement externe ont aussi joué dans l'incitation à la mise en place des marchés internes. Par contre, ces éléments sont considérés comme donnés et il n'y a pas, chez les auteurs, d'analyse des interactions entre environnement externe et stratégie interne à l'entreprise.

1.2 Marché interne du travail, allocation de la main d'œuvre et détermination des salaires

Dans le troisième chapitre de leur ouvrage, Doeringer et Piore (1971) traitent de l'allocation de la main d'œuvre comme une des fonctions principales des marchés internes du travail et différencient deux principaux types de marchés internes : le marché interne d'entreprise et le marché interne de métier. Trois caractéristiques principales différencient ces modes d'allocation de la main d'œuvre : le degré d'ouverture sur le marché externe, l'étendue du marché interne en termes géographique, de qualification et de taille et les règles qui déterminent la distribution des salariés parmi les postes à l'intérieur du marché interne.

Quelles sont les conséquences du processus d'allocation interne de la main d'œuvre sur la fixation des rémunérations ? L'évaluation des emplois se fait selon une procédure de classement lié à une pondération entre caractéristiques de l'emploi et du salarié. Selon les auteurs, cette structure salariale interne invalide un élément majeur de la théorie néo-classique à savoir la rémunération à la productivité marginale car celle-ci s'appuie sur l'absence de coûts fixes liés au travail et sur une nature temporaire de la relation de travail. Or ces deux points sont abrogés dans le cadre d'un marché interne du travail. Le salaire n'est pas le seul coût du travail ni la seule variable contrôlant son allocation. Par conséquent, l'existence de coûts du travail non salariaux empêche l'égale salaire et productivité marginale car cette dernière doit compenser l'ensemble des coûts liés au travail. L'existence de ces coûts fixes liés au travail favorise des arrangements institutionnels pour une relation d'emploi durable. L'exemple le plus significatif est l'instauration d'un marché interne du travail. En fait, l'égale salaire à la productivité marginale doit être envisagée sur la totalité de la durée

de vie professionnelle d'un salarié et non à un instant donné de sa carrière. De plus, la non-correspondance entre salaire et productivité marginale vient du fait que le salaire, sur un marché interne, est plus lié à l'emploi, au poste qu'au salarié lui-même.

1.3 Définitions des marchés internes et externes du travail, actualité de ces formes de régulations de l'emploi

Si Doeringer et Piore (1971) ont pris le soin de préciser que les marchés internes qu'ils décrivent correspondent principalement aux emplois manuels de l'industrie, ils expliquent que les postes d'encadrement (*managerial jobs*) tendent aussi à s'organiser autour d'échelles de progression interne. Les auteurs mentionnent néanmoins quelques différences : le marché interne des *white-collar workers* se situe plutôt au niveau de la firme dans son ensemble que de celui d'un seul établissement, les capacités ou compétences ont une place plus grande à côté de l'ancienneté. **Ces précisions nous permettrons de tester des hypothèses concernant l'évolution des marchés internes français et britannique au cours des vingt dernières années. Ainsi, une assez grande stabilité d'emploi associée à des déterminants du salaire du type compétence, signalée par le niveau de diplôme, plutôt qu'ancienneté exprimerait le maintien d'un système de marchés internes associés à des postes d'encadrement, d'emplois qualifiés.**

A l'inverse, les marchés externes du travail correspondent dans la définition donnée par Doeringer et Piore (1971) à la vision néo-classique du marché du travail. Sur les marchés externes, la détermination du prix donc du salaire, de l'allocation de la main d'œuvre et les décisions de formation sont contrôlées directement par les variables économiques²¹. Les liens entre marchés internes et externes existent au niveau des portes d'entrée et de sortie du marché interne. Dans le contexte actuel d'un fort développement des emplois dits non-standards, de l'articulation au sein d'une même firme de segments d'emploi qui seraient qualifiés d'internes au sens de Doeringer et Piore (1971) et d'autres conjuguant des caractéristiques des marchés internes et externes, quelle est la capacité de ce corpus à éclairer ces nouveaux enjeux ? S'ils ne sont pas allés au bout en interrogeant les interactions entre les aspects d'offre et de demande de travail, l'approche segmentationniste de ces auteurs prend en compte ces deux

²¹ Le marché externe du travail ressemble au marché du travail "of conventional Economic theory where pricing, allocating and training decisions are controlled directly by Economic variables" (p. 2).

dimensions et avance comme proposition centrale le fait que la situation du marché du travail ne reflète pas en premier lieu un potentiel de productivité des individus mais au contraire les pratiques des entreprises en termes d'emplois et de salaires.

Ce point nous semble fondamental dans le sens où il bat en brèche une idée centrale de l'orientation actuelle des politiques de l'emploi, au travers de «l'activation», à savoir la nécessité de restaurer et de maintenir l'employabilité des chômeurs et des salariés dans leur ensemble en vue d'améliorer la situation générale du marché du travail. Plus précisément, dans notre façon de la mobiliser, la notion d'employabilité renvoie à celle de productivité²². Les politiques de l'emploi cherchent à améliorer la productivité des chômeurs parce que c'est ce qui expliquerait leur non emploi et/ou leurs difficultés à en trouver. Or les travaux de Doeringer et Piore (1971) montrent justement que la situation sur le marché du travail ne dépend pas d'abord des caractéristiques des travailleurs mais aussi et surtout des choix des entreprises dictés par bien d'autres éléments.

²² Nous sommes conscients que le débat autour de la définition de la notion d'employabilité reste ouvert, celui-ci dépasse le cadre de notre travail et nous ne le traiterons pas. Le lecteur peut entre autre se référer à Gazier (2003) pour une large discussion.

2 Les débats internes à l'approche de la segmentation, l'apport d'Osterman, des *Gender et Ethnic Studies*

Si Doeringer et Piore (1971) sont souvent considérés comme des pionniers dans l'analyse de la segmentation, de nombreux auteurs ont très tôt apporté leur propre éclairage à ce débat. Nous présenterons ici l'approche développée par Osterman, compte tenu de l'écho qu'elle a eu auprès de travaux plus récents comme ceux de «l'école de Cambridge». Nous rappellerons ensuite dans cette section les apports spécifiques des études sur les groupes ethniques ou sur la spécificité de la main d'œuvre féminine.

2.1 L'approche d'Osterman : diversité des systèmes d'emploi au sein de l'entreprise et poids des facteurs extérieurs dans l'émergence des marchés internes du travail

Les travaux d'Osterman ont suivi plusieurs directions et ont exploré divers aspects du marché du travail. Nous présenterons ici ses travaux concernant la diversité des systèmes d'emploi puis les facteurs contribuant à l'émergence des marchés internes.

2.1.1 La diversité des systèmes d'emploi au sein de l'entreprise

Dès le début des années quatre vingts, Osterman (1982) se démarque de la conception dualiste du marché du travail qui découle des travaux de Doeringer et Piore (1971). Osterman (1982) propose une modification de l'unité d'analyse de la théorie dualiste : l'entreprise, pour partir d'un niveau plus fin et ne plus analyser l'entreprise comme un système d'emploi homogène. Pour lui, au sein de chaque firme, notamment du secteur primaire, coexistent plusieurs systèmes d'emplois différents, certains emplois pouvant être rattachés au segment primaire et d'autres au segment secondaire.

Cet angle d'attaque implique une adaptation théorique de l'approche duale initiale. En effet, dans celle-ci, la distinction entre entreprises du primaire et du secondaire tient au fait que les premières ont su capter la part stable du marché des produits pour se construire un environnement stable et prédictible, permettant la mise en place de marchés internes du travail et d'une certaine sécurité d'emploi pour les salariés. Or si au sein d'une même entreprise

coexistent régulations d'emploi de type primaire et secondaire, cette argumentation ne tient plus.

Osterman (1982) identifie, sans en expliciter véritablement l'origine, une typologie basée sur trois types de sous-systèmes d'emploi : industriel, de métier et secondaire. Les caractéristiques de chacun d'eux sont précisées dans le tableau suivant (Tableau 9). Le système industriel repose sur une appartenance à l'entreprise alors que le système de métier est basé sur l'appartenance à un corps de métier, un groupe professionnel. Parallèlement, le caractère transférable des qualifications des salariés du système de métier leur confère un pouvoir de marché plus grand que ceux qui se situent dans un système industriel. Les éléments caractéristiques du système de métier qu'Osterman (1982) met en avant sont la transférabilité des compétences et la flexibilité des postes d'entrée. Le système secondaire ne correspond pas, comme il est traditionnellement défini, à des emplois difficiles, soumis à une pression concurrentielle forte. Ceux-ci peuvent se trouver dans de grandes entreprises ayant un certain nombre de règles protégeant les salariés. La caractéristique principale de ces emplois chez Osterman est le manque de liens clairs entre les différents emplois occupés par un salarié de ce secteur²³, il n'y a pas de continuité dans la carrière, de perspective d'évolution.

Il est intéressant de noter que la distinction qu'opère Osterman (1982) entre système industriel et de métier ne repose pas sur une distinction de salaire ou de qualification, car on peut retrouver dans chacun d'eux les mêmes emplois qualifiés, l'auteur cite l'exemple des informaticiens ou des commerciaux. **La distinction, pour Osterman (1982), se pose en termes de relations professionnelles, sans que ce dernier n'explicite ce point de manière plus approfondie.**

²³ « *They (jobs of the secondary system) tend to be low skill and poorly paid but, as we shall see, this is not always true and it is more accurate to think of the jobs as lacking clear linkages to future jobs* » (Osterman, 1982, p. 351).

Tableau 8 : Typologie des systèmes d'emploi (Osterman, 1982).

Caractéristiques			
Système	De Métier	Industriel	Secondaire
Points d'entrée	Variables	Limités, Peu qualifiés	Variables
Progression professionnelle	Progression externe	Promotions le long d'échelles hiérarchiques strictes	Pas de promotion, Exclusion de la hiérarchie
Compétence	Elevée	Elevée (managers) ou Faible (ouvriers)	Faible
Salaires	Elevés, au mérite	Déterminés par des règles administratives	Faibles
Conditions de travail	Bonnes	Bonnes	Mauvaises
Formation	A l'extérieur de l'entreprise (école, apprentissage), Qualifications transférables	Sur le tas, Spécifique à l'entreprise	Pas de formation interne
Démissions	Nombreuses (car compétences transférables)	Faibles (car perte des avantages liés à la stabilité)	Nombreuses (pas d'attachement à l'entreprise)
Sécurité d'emploi	Peu importante	Assurée	Absente
Mobilité	Mobilité inter-entreprise, Verticale et horizontale, Horiz.=valorisée	Interne, Verticale essentiellement, Horiz.= non valorisée,	Fréquentes rotations, Horizontale et non verticale, Mobilité non valorisée

En fin de compte, Osterman (1982) conclut à une distinction entre systèmes d'emploi basée sur les perspectives de mobilité pour les salariés, celles-ci étant liées à leur niveau de qualification et au type de formation (externe ou interne). Ainsi, cette typologie en trois systèmes recouvre l'opposition emplois primaires et secondaires, mais ne se fait plus au niveau de l'entreprise car au sein d'une même entreprise peuvent coexister des emplois appartenant au système secondaire et au système industriel. Le point de vue que défend Osterman (1982) est celui de la pluralité des systèmes d'emploi à l'intérieur même des entreprises du secteur primaire.

Les implications qu'il tire de ceci concernent les origines de l'émergence de tel ou tel système. Le facteur technologique ne semble pas convaincre Osterman (1982) car d'après lui son rôle n'est ni univoque, ni prédéterminé. De même, l'argument lié au financement de la formation n'est que partiel et ne permet pas de rendre compte de tous les cas de figure. L'auteur propose donc d'orienter la recherche des origines de l'émergence des différents

systèmes d'emploi dans deux directions : la préférence des entreprises pour une planification à long terme et la distinction entre «salariés secondaires» et emplois secondaires.

Le premier point, l'aversion des entreprises pour un environnement instable, les pousse à éviter le système de métier car les salaires y sont pour une grande part déterminés par les conditions de marchés donc apparaissent plus volatiles que dans le système industriel.

Le second point, distinction entre «salariés secondaires» et emplois secondaires, permet d'expliquer que malgré la préférence des entreprises pour le système secondaire, dans les faits, le système industriel soit plus répandu. Pour qu'un système de type secondaire puisse être mis en place et perdurer, il faut que trois conditions soient réunies : des emplois demandant peu de formation, des emplois occupés par des «salariés secondaires» et une offre de «salariés secondaires» élastique²⁴. La seconde condition met en avant la spécificité des salariés que Osterman définit comme «secondaires» à savoir principalement ceux qui ont un faible attachement au marché du travail (jeunes, femmes...). Or dans les faits, les emplois secondaires sont souvent occupés par des salariés qui n'ont pas ces caractéristiques et donc se crée une contradiction entre les attentes des salariés et la nature des emplois. De ce fait, la relative stabilité de cette main d'œuvre va faire émerger des règles de travail informelles et un système industriel va se mettre en place.

Le système industriel émerge donc, dans l'argumentation de Osterman (1982) soit à partir de l'aversion des entreprises pour le système de métier soit de l'aversion des salariés pour le système secondaire. Un point de divergence qu'il nous semble intéressant de souligner entre l'approche de Doeringer et Piore (1971) et celle d'Osterman (1982) correspond à la vision qu'ils ont du marché interne chez les premiers et du sous-système industriel chez le second. Si ces deux régulations d'emploi sont proches dans leurs caractéristiques, pour Doeringer et Piore (1971), le marché interne est le meilleur système pour répondre aux contraintes d'optimisation des entreprises notamment compte tenu des coûts de formation et de rotation de la main d'œuvre. Or, pour Osterman, le sous-système industriel est, du côté de l'entreprise, un choix par défaut compte tenu de la difficulté de maintenir un sous-système de type secondaire.

²⁴ *“Understanding why industrial system emerge essentially involves determining what conditions permit secondary work. There appear to be three such conditions: the jobs can be learn rapidly; they are filled by secondary workers; and the supply of these workers is elastic”*, (Osterman, 1982, p. 355).

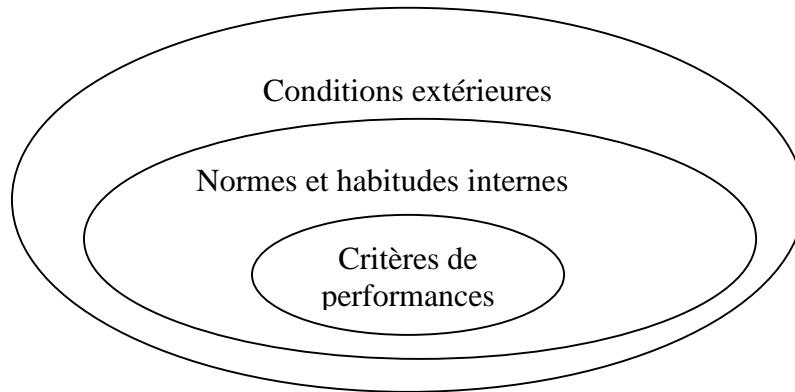
2.1.2 Le poids des facteurs extérieurs dans l'émergence des marchés internes du travail

En 1984, Osterman coordonne un ouvrage, intitulé *Internal Labor Markets*, sur les pratiques d'emploi des grandes entreprises dont l'unité thématique se fait autour de la notion de marché interne du travail. Cette notion est définie comme un ensemble de règles et de procédures, internes à l'entreprise, qui déterminent le prix et l'allocation du travail, reprenant ainsi la définition de Doeringer et Piore (1971). L'ouvrage a pour but de contribuer à ouvrir la «boîte noire» qu'est l'entreprise pour décrire et mieux comprendre les pratiques d'emploi en son sein. Pour les contributeurs à l'ouvrage, l'explication de l'émergence des marchés internes du travail dépasse la simple maximisation des profits par des firmes rationnelles, il faut prendre en compte d'autres facteurs comme la présence de syndicats et leur poids, les interventions de l'Etat, les cultures et habitudes locales, les normes informelles de chaque groupe de travail...

L'ouvrage d'Osterman (1984) illustre ensuite la diversité de ce type de régulation d'emploi notamment dans le cas des salariés d'encadrement et des «cols blancs» à travers des mobilités moins linéaires que dans le modèle classique, plus ou moins ouvertes sur l'extérieur. On retrouve ici l'idée des différents sous-systèmes d'emploi qu'il avait présenté dans son article de 1982, tout en ajoutant un point sur la diversité de la nature des marchés internes selon les emplois (secrétaire ou manager), selon les secteurs d'activités ou les pays²⁵.

Osterman (1994) dans son analyse des facteurs d'influence de la politique de gestion des entreprises, tout comme dans l'ouvrage de 1984, met en avant l'importance de la prise en compte de facteurs extérieurs à l'entreprise qui sont trop souvent considérés comme donnés. Dans cet article, l'auteur expose un modèle formé de trois cercles concentriques d'influence : les critères de performances, les normes et habitudes internes et les conditions extérieures.

²⁵ "It seems apparent that there is considerably more variety in the nature of internal labor markets than has generally been recognised. The internal labor market for different occupations, such as clerks and managers, differ considerably within the firm. There is also industrial variation; for example, career lines of managers in high-technology firms may differ in significant ways from lines of managers in older industries. Internal market rules for comparable industries also differ across national boundaries." Osterman, 1984, p.20.

Schéma 1: Les trois cercles d'influence dans l'analyse d'Osterman (1994)

Dès la présentation du premier cercle d'influence il souligne l'importance des éléments extérieurs.

“It is important to understand that the salient of each variant of a performance-based explanation is conditioned on external conditions or constraints. One obvious example is technology (...). Other external constraints include the skills that the labor force brings to the firm (and hence the nature of the educational system) and the characteristics of products market (high volatility and consequent frequent shifts in product characteristics affect optimal supervision practices)”.(Osterman, 1994, p. 322).

Lors de la présentation du second cercle d'influence, Osterman (1994) revient à nouveau sur ce point. Il donne des exemples d'éléments issus de l'environnement extérieur des firmes qui jouent sur leur modèle d'organisation comme la réglementation sur le travail («government regulations regarding wages or equal employment opportunity», p. 323) ou le système éducatif. Ainsi dans son approche, l'environnement extérieur prend une grande place dans l'émergence des modes d'organisation de la main d'œuvre. Ces éléments, politiques publiques ou stratégies économiques et concurrentielles des firmes, ne sont plus considérés comme donnés alors qu'ils l'étaient chez Doeringer et Piore (1971). Son approche témoigne aussi d'une hiérarchisation des facteurs d'influence dans le sens où normes et habitudes existantes contraignent les choix en termes de performances de l'entreprise et que les premières sont elles-mêmes déterminées par l'environnement extérieur (cadre juridique, facteur culturel, système éducatif et de formation...).

De nature plus empirique et prospective, l'ouvrage d'Osterman, *Securing Prosperity* (1999), dans sa partie descriptive, fait état de l'effondrement de l'ancien système d'emploi caractérisé par une forte sécurité d'emploi et des relations de long terme entre employeurs et salariés. Les syndicats ne sont plus un contre pouvoir assez fort et cet affaiblissement place les salariés dans une situation de grande insécurité. Les solutions que propose Osterman (1999) passent par un meilleur «équipement» des individus pour qu'ils s'adaptent à cette instabilité (formation, réforme des systèmes d'indemnisation du chômage...). Une prémisses clé dans cet ouvrage correspond au rôle important donné aux institutions, aux politiques publiques qui peuvent jouer sur l'état du marché du travail et reste ainsi dans la lignée des ouvrages précédents. Ces «prescriptions» font écho à l'idée de la «Troisième voie» proposée entre autres par Blair et Giddens (2002).

Les principaux apports des travaux d'Osterman au courant segmentationniste que nous retiendrons correspondent à sa vision multidimensionnelle de l'entreprise dans laquelle peuvent cohabiter différents sous-systèmes d'emploi, à l'accent mis sur les déterminants extérieurs à l'entreprise comme les facteurs institutionnels dans l'émergence des marchés internes. Ces travaux permettent à la fois d'avoir une vision plus fine de la segmentation car elle traverse l'entreprise, et plus globale car elle dépend de facteurs liés à l'environnement de la firme pris au sens large. On peut citer ici une phrase de l'introduction de son ouvrage de 1984 qui résume assez bien son apport :

“If we are to develop a more coherent understanding of internal labor markets then it seems important to focus on variety and change”.(Osterman, 1984, p. 20).

2.2 Marché du travail, genre et ethnie, quels sont les apports de ces analyses ?

A l'origine des analyses de la segmentation, on trouve également de multiples travaux américains sur les inégalités face à l'emploi entre différents groupes ethniques. Sans remonter jusqu'à ces travaux, nous voulons souligner ici les limites des approches traditionnelles que les analyses en termes de genre ou de groupe ethnique ont permis de révéler et les approfondissements auxquels elles ont contribué.

Comme le souligne O'Reilly (2003), une majorité des études sur l'emploi privilégie l'analyse du travail des hommes, qualifiés ou ouvriers de la grande industrie. Si à certaines périodes, ce raccourci pouvait se justifier par le fait que les hommes étaient majoritaires dans le salariat et dans ces secteurs ; la question de la généralisation de ces analyses à l'ensemble du marché du travail reste posée. Un tel positionnement fait l'hypothèse que les femmes et les hommes sont des «*objets d'observation similaires*» redevables des mêmes approches. Considérer la question des femmes et de l'emploi amènerait au contraire de nombreux travaux à mettre l'accent sur la liaison travail rémunéré et non rémunéré et permettrait «*d'ouvrir au-delà des sphères de la production et de la relation salariale*» (O'Reilly, 2003, p. 176). Les travaux de comparaison entre groupes ethniques ont permis de mettre en lumière un lien fort entre origine ethnique et statut d'emploi, lien n'allant d'ailleurs pas toujours dans le sens attendu *a priori*. Dans le cas britannique, où de grandes différences entre groupes ethniques ont été mises à jour dans le domaine de l'emploi, certains travaux ont montré que les femmes blanches travaillent plus souvent à temps partiel que les femmes afro-caribéennes par exemple²⁶.

Dans le cas de travaux français, Kieffer et Marry (1996) ou Marry (2003), critiquent directement les conclusions et le choix des catégories mis en avant dans la comparaison franco-allemande de Maurice, Sellier et Silvestre (1982) en analysant la place des femmes sur ces deux marchés du travail. Elles montrent qu'en Allemagne la qualification des femmes est plus dévaluée qu'en France, résultat différent de ceux de l'analyse sociétale concernant uniquement les hommes. De plus la conclusion selon laquelle il y avait en France, une plus grande polarisation haute / basse qualifications et une plus large dispersion des salaires qu'en

²⁶ Pour plus de références et d'approfondissements le lecteur peut se reporter à l'article de O'Reilly (2003).

Allemagne est tout à fait inversée dans le cas des femmes. Ainsi Marry (2003) reproche à l'analyse sociétale d'avoir forgé son modèle sur la figure du travailleur masculin de l'industrie et ainsi laisser de côté la mobilisation différenciée des mains d'œuvre masculine et féminine sur le marché du travail. Pour Marry (2003) si la différence ouvriers / non ouvriers est certes plus inégalitaire en France, par contre, la différence homme / femme l'est moins ce qui n'est pas du tout exposé dans la recherche et qui provient pour l'auteur d'une croyance forte en une plus grande cohésion du système industriel allemand. Une prise en compte de la dimension du genre aurait permis à l'analyse sociétale «*d'échapper aux certitudes, de proposer des interprétations plus fines*» (Marry, 2003, p. 311). Les dimensions sexuées et ethniques auraient aussi pu permettre à l'analyse sociétale de renforcer son argumentaire concernant le poids des facteurs externes à l'entreprise sur l'organisation du travail interne à celle-ci.

Sans développer plus avant, nous avons voulu montrer que par les résultats apportés, les *Gender et Ethnic Studies* attirent notre attention sur les précautions à prendre lorsque l'on entreprend de généraliser des conclusions, de facto contingentes à des contextes particuliers.

3 Marché interne, marché professionnel dans l'analyse sociétale et ces prolongements

A côté des approches de la segmentation développées outre Atlantique, des chercheurs français, entre autres ceux du Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST) d'Aix en Provence ont, dans le courant des années soixante dix, mis en évidence des modes spécifiques d'organisation du travail et ont notamment cherché à travers la notion d'effet sociétal, à généraliser leurs conclusions à l'échelle de telle ou telle société nationale. Marqués par son passage au sein de cette équipe, les travaux de Marsden, tout en partageant de nombreux points de cette approche, se sont efforcés de renouveler l'analyse de la relation salariale.

3.1 L'analyse sociétale et les travaux du LEST

Dans cette section nous ne chercherons pas à présenter la totalité des tenants et des aboutissants de l'approche du LEST. Il s'agit pour nous de positionner l'analyse sociétale par rapport aux travaux sur la segmentation, et d'en tirer des enseignements pour notre analyse des marchés du travail français et britannique. Le lecteur ne doit donc pas attendre une recension exhaustive des travaux issus des recherches menées au sein du laboratoire aixois.

3.1.1 Analyse sociétale et approche de la segmentation : critique commune de la conception du marché du travail de la théorie néo-classique

Les travaux développés au LEST depuis les années soixante dix ont donné lieu à ce qu'on a appelé l'analyse sociétale, englobant des notions telles que l'effet d'entreprise puis l'effet sociétal, la notion d'espace industriel, d'espace de qualification ou encore d'espace d'innovation... Depuis l'origine, cette approche entretient des relations de proximité avec les approches de la segmentation du marché du travail et notamment des travaux de Doeringer et Piore (1971) présentés plus haut²⁷. L'un des points communs à ces deux approches repose sur une critique commune des théories néo-classiques et du capital humain, quant à leurs capacités à rendre compte du fonctionnement, des modes d'organisation et de l'évolution du marché du travail. J.J Silvestre (1978) faisait reposer cette critique sur le fait que les théories

²⁷ Sur ce point notre propos s'appuie largement sur le travail de Hanchane, Lamanthe et Valette (2005).

néo-classiques étaient basées sur des sociologies sous-jacentes par trop simplistes pour rendre compte de la complexité des mécanismes à l'œuvre sur le marché du travail et des *«formes réelles du processus complexe de socialisation des travailleurs»* (Silvestre, 1978, p. 304-305).

«Dans le courant néo-classique, où le marché du travail est conçu comme un ensemble de conduites concurrentes d'investissement en capital humain en vue d'occuper des postes rares, le social possède un caractère contingent. De ce fait, les cloisonnements sociaux et institutionnels qui, pourtant, caractérisent le marché du travail de façon permanente, apparaissent comme secondaires. Les écarts de salaire sont interprétés comme la conséquence des investissements individuels ; les écarts à la tendance comme autant d'imperfections, résultats de rigidités, d'obstacles et de retards dans les investissements, mais qui sont provisoires car devant rentrer dans l'ordre à terme par un processus d'ajustement. Cette conception instaure une certaine «séparabilité» entre forces économiques et forces sociales et l'analyse du sociologue est renvoyée à l'extérieur du modèle, comme vouée à expliquer les seuls «résidus». Du fait de toute la masse des faits tangibles qui échappe ainsi à son analyse, la théorie économique s'enferme dans des impasses». (Hanchane, Lamanthe et Valette, 2005, p. 2).

Ainsi, l'une des proximités entre approche de la segmentation et analyse sociétale tient au fait que, ce que les théories néo-classiques considèrent comme des imperfections du marché du travail, sont considérées par les deux premières comme contribuant pleinement à sa définition. De même, la construction interdépendante de l'offre et de la demande de travail dans les espaces que conceptualisent ces deux approches est une autre dimension analytique qu'elles partagent.

3.1.2 Modes de régulation de la main d'œuvre, effet sociétal et comparaisons internationales

L'attention et les travaux des chercheurs du LEST se sont concentrés sur l'entreprise, les modes de construction de la qualification, de la mobilité et des salaires en tant que déterminants clés des modes de régulation de la main d'œuvre (Eyraud et alli, 1990) ou bien encore sur la notion emblématique de l'effet sociétal. Sur la base de travaux empiriques qui montrent que l'effet d'entreprise, d'organisation ou encore de localisation sont autant de faits de contextes qui viennent troubler l'équilibre du marché, le souci de J.J Silvestre (1978), et d'autres, est alors de proposer un système explicatif d'une certaine portée générale qui conduit à la construction de nouveaux concepts *«permettant d'édifier une théorie explicative des*

structures salariales et de leur dynamisme, des formes du marché du travail et de ses transformations».

«L'accent est plus particulièrement mis sur le fait que «l'offre de qualification se réalise sur la base d'un espace de socialisation des travailleurs et des employeurs qui n'est pas interprétable en termes de marché». Cette offre «est construite». Dans ce sens, la notion d'espace professionnel pose l'interdépendance entre les modes d'acquisition de la qualification, les modes d'organisation du travail, les systèmes de salaires, de classement et de promotion. Les caractéristiques que prennent les composantes de l'espace professionnel ainsi que les modalités de leur interdépendance diffèrent d'un pays à l'autre. Si, comme l'indique F. Sellier, cette notion répond au souci de fonder la théorie du marché du travail sur d'autres invariants que le marché, elle est intrinsèquement liée au travail de comparaison internationale qui, en déterminant un «effet sociétal», associe directement cette notion et cette différenciation aux contextes nationaux». (Hanchane, Lamanthe et Valette, 2005, p. 4).

Le développement de la notion d'espace professionnel s'est entre autres appuyé sur des travaux axés sur l'entreprise et les comparaisons internationales. Les tenants de l'analyse sociétale ont reproché à l'approche de la segmentation la force du déterminisme technologique qui serait à l'origine de la segmentation du marché et le fait que les différences internationales ne soient que peu prises en compte. A l'inverse, Piore notamment dans son papier de 1998, critique l'analyse sociétale à propos de son «incapacité» à appréhender la pluralité des modes d'organisation du marché du travail au sein d'un espace national compte tenu de sa trop forte polarisation sur les marchés internes. Pour Piore, c'est aussi ce point qui empêche l'analyse sociétale de pouvoir rendre compte correctement du changement.

Par la suite, l'analyse des espaces professionnels nationaux et de leurs dynamiques a suscité à l'émergence de nouvelles notions tels que les espaces industriels, d'innovation ou l'idée de système de mobilité. En parallèle, diverses comparaisons internationales ont été menées pour comprendre quelle place prenait tel ou tel type de régulation de l'emploi dans tel pays. On peut citer l'exemple du travail de comparaison franco-britannique mené par Eyraud, Marsden et Silvestre (1990) sur le poids du marché interne et du marché professionnel dans ces deux pays.

Un des piliers de travaux menés plus récemment au LEST, en filiation directe avec les travaux fondateurs de l'analyse sociétale, est l'identification et la caractérisation de

l'environnement socio-économique et institutionnel des firmes comme facteur déterminant de la compréhension de leurs modes de gestion de la main d'œuvre. Ces travaux participent d'une approche commune prenant en compte les déterminants économiques, sociaux, organisationnels et institutionnels afin d'appréhender correctement les mécanismes à l'œuvre sur le marché du travail. Des objets comme l'espace éducatif et de formation (Verdier, 1998, 2001), la transition formation-emploi (Béret et Dupray, 1998; Daune-Richard et al., 2002), les outils de gestion (Méhaut, 2004) sont autant d'éléments connexes au marché du travail qui permettent d'en appréhender les multiples dimensions. Cette thèse s'inscrit dans la lignée de ces travaux en essayant d'inclure dans le raisonnement les interactions entre les sphères éducatives, organisationnelles et institutionnelles qui contribuent à construire les modes d'organisation de la main d'œuvre. Malgré cette volonté, les traitements statistiques et économétriques de la dernière partie de cette thèse ne peuvent pas toujours prendre en compte l'ensemble de ces dimensions compte tenu des données sur lesquelles ils s'appuient. Il s'agira donc pour nous d'essayer autant que faire ce peu de garder à l'esprit ces dimensions pour apporter une interprétation plus fine des résultats empiriques obtenus.

L'ensemble des travaux du LEST que nous avons cités ainsi qu'un grand nombre d'autres recherches menées au sein du laboratoire montrent une certaine persistance de la segmentation du marché du travail combinée aux changements des règles de fonctionnement interne aux différents segments (Méhaut, 2004), liés notamment aux évolutions de l'espace des qualifications et du système éducatif (Béret et Dupray, 1998; Daune-Richard et al., 2002). Certains parlent d'une «*déstabilisation des catégories qui prévalaient dans le passé*» au niveau global et d'un effritement des relations d'emploi qui caractérisaient les différents types de marché (Lamanthe, 2005, p. 53). On retrouve ici les conclusions d'un travail plus ancien de Béret (1992) qui mentionnaient une perte d'influence des facteurs traditionnels de l'organisation des marchés internes en France. Les analyses comparatives restent fréquentes (Lanciano et Nohara, 2002; Nohara, 2004; Valette, 2005) pour rendre compte des évolutions conjointes de la place et du poids des différents types de régulation de l'emploi, des catégories prédéfinies dans les différents pays, au sein de groupes professionnels particuliers.

3.1.3 Critiques de l'approche initiale et approfondissements

De nombreuses critiques ont été adressées, de façon plus ou moins approfondie, à l'approche initiale des chercheurs du LEST et au travail fondateur sur la comparaison France-Allemagne. Une des premières critiques porte sur «*l'absence de dynamique temporelle et spatiale des modèles*» (Labit et Thoemmes, 2003, p. 29), elle rejoint le point soulevé par Piore (1998) et mentionné plus haut. Si O'Reilly (2003) met en avant l'apport de l'analyse sociétale quant à la «*mise en lumière des différents types de contraintes ou d'incitations que rencontre un ensemble particuliers d'acteurs au sein de systèmes sociétaux particuliers*» (p. 178) elle souligne son caractère peut-être trop «*fixiste*» qui fait peser de fortes contraintes sur le changement compte tenu du poids des «*chemins institutionnels passés*» et qui hypothèque sa capacité à analyser les transformations de fond des systèmes nationaux (p. 179).

Dans un autre domaine, il a été reproché à l'analyse sociétale de trop se focaliser sur les niveaux micro et macro, c'est à dire le niveau de l'entreprise puis le niveau national ou sociétal, et ainsi de négliger les niveaux intermédiaires, à l'instar des pouvoirs publics (Labit et Thoemmes, 2003). Pour ces auteurs, cette limite vient du privilège donné aux cohérences sociétales internes qui néglige ainsi le rôle et le poids que peuvent avoir ces instances intermédiaires notamment en termes de changement. On retrouve ici un point des critiques que Piore (1998) adresse à l'analyse sociétale.

Face à ces critiques, les tenants de l'analyse sociétale ont cherché à approfondir et «corriger» certains points. Les travaux de Verdier (1999, 2001) adoptent une démarche macro-sociale et étudient le système de formation via la notion de régimes sociétaux. Cette approche, souvent développée dans le cadre de comparaisons internationales, analyse les cohérences structurelles nationales envisagées sous l'angle de la coordination entre acteurs et analysées via l'entrée «action publique». La place et le rôle des politiques publiques sont ainsi pris en compte dans cette thèse de façon beaucoup plus explicite que dans l'analyse sociétale telle qu'elle fut menée à ses débuts en tout cas.

3.2 Les travaux de Marsden, de la distinction bien privé bien public à un renouvellement de l'analyse de la relation salariale

Dans la présentation des travaux de Marsden qui va suivre, nous reviendrons principalement sur les facteurs qui sont pour l'auteur au cœur de l'explication de l'émergence de modes d'organisation spécifiques du travail tel que les marchés internes ou professionnels. Dans un second temps, nous présenterons les principales caractéristiques de ces figures types et enfin son analyse des changements contemporains qui traversent les marchés du travail et qui nécessitent à son sens un renouvellement théorique dans la façon d'appréhender la relation salariale.

3.2.1 Le rôle primordial des facteurs institutionnels

Tout comme Osterman, Marsden (1989) reproche à la vision initiale de la segmentation développée par Doeringer et Piore (1971) de négliger le rôle des facteurs institutionnels dans la structuration des marchés du travail et notamment un élément essentiel dans l'approche de Marsden et dans l'analyse sociétale : le système de qualification. Cette posture remet par conséquent en cause le rôle central donné à l'entreprise dans le processus de segmentation du marché du travail. On peut dire que Marsden (1989) fait globalement la même critique à l'encontre de l'approche de la régulation pour qui la segmentation du marché du travail tient aux modes d'organisation de la relation salariale, qui est lui-même lié au système d'accumulation. Ainsi, d'après Marsden, ce courant sous-estime aussi le rôle des forces sociales et institutionnelles au profit des forces économiques et du marché (marché des produits). Marsden (1989) reproche donc à ces deux courants de lier l'origine de la segmentation du marché du travail à la situation sur le marché des produits, aux choix stratégiques des entreprises. Sa posture met quant à elle l'accent sur les phénomènes et les supports institutionnels que sont les marchés internes ou les marchés professionnels du travail.

3.2.2 Marché interne / marché professionnel ou la distinction bien privé / bien public

Compte tenu de son analyse des origines de la segmentation, Marsden (1989) identifie trois types principaux de marchés du travail qu'envisage Marsden (1989) :

- Un marché professionnel à qualification transférable ;
- Un marché interne à qualification non-transférable ;
- Et un marché du travail non qualifié, occasionnel.

Cette distinction nous semble assez proche de celle déclinée par Osterman (1982) dans le sens où les trois sous-systèmes d'emploi qu'il expose se différencient par la transférabilité des qualifications détenues par les salariés de chacun d'eux. De plus, dans sa définition du sous-système d'emploi secondaire, on retrouve l'aspect occasionnel des activités et un plus faible attachement au marché du travail des salariés de ce système.

L'une des originalités de l'approche que développe Marsden dans son ouvrage de 1989 tient à la caractérisation en termes de bien privé ou public des différents types de marchés du travail qu'il définit. Le marché professionnel est appréhendé en tant que bien public, c'est à dire en situation de non-exclusivité dans son utilisation et de possibilité d'une utilisation conjointe qui n'entraîne pas la disparition du bien. Ainsi, les principales caractéristiques du marché professionnel sont d'un côté, l'existence de normes de qualité concernant la combinaison capacités acquises et niveau atteint dans telle formation, et de l'autre, l'uniformité du contenu des postes entre les entreprises. Ce sont ces deux éléments qui assurent la transférabilité des compétences sur le marché professionnel. Les conséquences de cette transférabilité sont la possibilité de recrutements externes directs, la visibilité des formations nécessaires à l'occupation d'un emploi, la possibilité d'accroître rapidement la main d'œuvre dans une entreprise, le faible risque de déclassement des salariés lors d'une mobilité et une meilleure allocation de la main d'œuvre qualifiée par l'intermédiaire d'une mobilité facilitée.

Néanmoins, une régulation du type marché professionnel nécessite des conditions particulières pour fonctionner correctement. Il faut que l'offre de travailleurs qualifiés soit

suffisante et qu'en face se trouve en nombre suffisant des postes correspondants. Par conséquent, la mise en place d'un marché professionnel nécessite l'existence d'un stock suffisant de main d'œuvre qualifiée, la standardisation des formations professionnelles et enfin une bonne coordination au niveau de la branche pour éviter le risque de «débauchage» dès l'instauration du marché professionnel. On touche ici aux difficultés intrinsèques à entretenir un marché professionnel. Les pressions sur la qualité de la formation sont continues, les coûts d'adaptation de normes standardisées de formation face à des changements technologiques sont lourds et plus importants que ceux d'une adaptation individuelle, la peur d'un manque de main d'œuvre qualifiée incite les entreprises à mettre en place des moyens de stabilisation de la main d'œuvre. L'existence d'un marché professionnel est ainsi étroitement liée à des arrangements institutionnels spécifiques, elle a un caractère tout à fait contingent (Marsden, 1990). L'ensemble de ces difficultés fait dire à Marsden (1989) qu'il existe une tendance forte à l'internalisation de la main d'œuvre qualifiée compte tenu de la difficulté à avoir une institution suffisamment forte pour maintenir le contrôle et les règles d'un marché professionnel, institution qui dépend largement de la force du consensus entre employeurs.

Le marché interne est défini par Marsden (1989) comme un bien privé dans le sens où il n'est utilisé que par un seul employeur. Dans ce cadre, un ensemble de règles est mis en place concernant les salaires, les promotions, la formation, pour stabiliser la main d'œuvre formée. La formation est ici beaucoup moins transférable qu'elle ne l'est sur un marché professionnel, elle est très souvent spécifique à l'entreprise, voire au poste, dans lequel elle a été acquise. Un marché de type interne permet plus de flexibilité et une rentabilisation de l'investissement en formation compte tenu de la baisse de la rotation de la main d'œuvre mais par contre il n'y a que peu de possibilité de recrutement externe direct et les licenciements sont difficiles. On a ainsi parlé d'une main d'œuvre qualifiée qui se transforme en facteur de production quasi-fixe.

Le marché du travail occasionnel se caractérise par un niveau de régulation de l'emploi faible lié aux faibles investissements en formation et à la faible spécificité technique des postes qui, comme le disait Osterman (1982) à propos du système secondaire, nécessitent un temps de formation très faible.

Compte tenu de la difficulté à maintenir un marché de type professionnel, Marsden (1989) fait l'hypothèse que marchés internes et marchés professionnels vont cohabiter. Cette cohabitation chez Marsden (1989, 1992) peut se situer à la fois au sein de l'entreprise²⁸ ou au niveau national car la distinction se fait autour des qualifications. C'est ainsi qu'il montre dans son travail de 1992 qu'en France le marché interne est la principale régulation à la fois pour les *white and blue collars workers*, alors qu'au Royaume-Uni les *white collars workers* se situent sur les régulations de type marché interne et les *blue collars workers* sur des marchés de type professionnel. Cette comparaison France / Royaume-Uni est aussi à la base d'un travail conjoint de Eyraud, Marsden et Silvestre (1990), dans lequel ils cherchent à spécifier les caractéristiques des marchés de type interne et professionnel. Les principales dimensions qu'ils mettent en avant sont le lien ancienneté et salaire, fort sur les marchés internes et faible sur les marchés professionnels ; le lien niveau de diplôme et salaire, faible sur les marchés internes, fort sur les marchés professionnels et la spécificité des systèmes de classifications des emplois. Ces auteurs soulignent ainsi que les facteurs structurants de la segmentation sont d'ordre institutionnel à l'instar du système de formation, d'acquisition des qualifications et de régulation via la négociation collective.

3.2.3 Changements économiques et technologiques contemporains, des pressions à la fois sur les marchés internes et professionnels

L'importance du système de formation de la qualification professionnelle est à nouveau repris par Marsden en 1994 en tant que fondement des structures du marché du travail. Il distingue les qualifications transférables, externes, des qualifications de type spécifique et interne. Il ajoute la nécessité dans les deux cas d'un environnement suffisamment stable pour autoriser un investissement en formation soit privé, interne à l'entreprise soit transférable et donc plutôt mutualisé (formation initiale des apprentis par exemple). Cette stabilisation de l'environnement provient entre autres de l'intérêt partagé des salariés et des employeurs à établir une relation d'emploi à long terme soit au niveau de l'entreprise, soit du marché professionnel donc du métier ou du bassin d'emploi. Or Marsden (1994) souligne que les pressions issues des changements économiques et technologiques contemporains viennent déstabiliser les modèles d'investissement qui soutiennent la construction de la qualification.

²⁸ Sur ce point il s'agit plus d'une interprétation de notre part compte tenu de l'argumentaire développé que d'un point précis explicité par l'auteur.

Les besoins de polyvalence, d'adaptabilité, d'intégration du changement, qui sont identifiés, mettent en tension les systèmes établis. De même, la variabilité de la demande donne aux rendements des formations professionnelles un caractère plus incertain et accroît la nécessité d'une formation complémentaire ultérieure. Dans le même sens, la spécialisation croissante sur des niches du marché des produits amène une certaine diversification de la demande de travail et ainsi menace la standardisation des emplois vacants et des formations qui constituent le socle des marchés de type professionnel. Si les entreprises doivent de plus en plus adapter la formation des salariés à leurs propres besoins, la part non transférable des qualifications va s'accroître et la mobilité inter-firme classique sur les marchés professionnels en sera perturbée. On risque d'assister à une fragmentation de la professionnalité, à un éclatement des catégories professionnelles établies (Marsden, 1994).

Des pressions similaires existent sur les marchés internes. La menace prend ici la forme d'une baisse de la sécurité d'emploi compte tenu du fait que les entreprises recherchent une capacité d'adaptation plus grande face à un environnement en évolution constante. Le raccourcissement des échelles hiérarchiques, éléments importants de la régulation de type interne car elles permettaient la progression des salariés, perturbe la mobilité intra-firme et les perspectives de carrières des salariés de ces marchés.

D'après Marsden (1994) les pressions économiques et technologiques contemporaines poussent à une internalisation progressive des compétences au sein des organisations. Ainsi la rapidité des changements incite les entreprises à rechercher une adaptabilité des compétences par un apport de formation spécifique et non standardisée. Les solutions sont recherchées autant au niveau individuel qu'à celui de l'organisation. **La transférabilité des compétences est mise en question tout comme la capacité de maintien des marchés de type professionnel, mise notamment en avant dans le cas britannique.**

3.2.4 Pour un renouvellement de l'analyse de la relation salariale

Dans sa contribution à l'ouvrage collectif qu'il a coordonné avec Gazier et Silvestre (1998), *Repenser l'économie du travail, De l'effet d'entreprise à l'effet sociétal*, puis dans son ouvrage de 1999, *A Theory of Employment Systems: Micro-foundations of Societal Diversity*, Marsden se réfère à la théorie des relations professionnelles avec comme ambition de renouveler l'analyse de la relation salariale à partir d'un point d'entrée plus micro et de l'étude des contraintes qui pèsent sur la relation salariale. Il s'agit entre autres de mieux enraceriner l'analyse de l'effet sociétal dans les comportements individuels.

Dans son analyse de la relation salariale, Marsden (1998, 1999) revient sur l'idée de Coase et Williamson chez qui l'émergence de la relation salariale s'est fait dans un but de simplification de la transaction et de la négociation entre travailleur et employeur. Marsden (1998, 1999) s'attache à une analyse précise des conditions de faisabilité et de maintien de ce contrat particulier que représente la relation salariale. Ces conditions sont à chercher dans les règles qui permettent de délimiter les droits et les devoirs de chaque partie contractante. Ces règles ne correspondent pas à une liste de tâches que le salarié peut être amené à effectuer mais ont pour objectif de «*définir le type de tâches que l'employeur peut affecter aux salariés de telle ou telle catégorie*» (Marsden, 1998, p. 121). Elles doivent avoir des caractéristiques spécifiques, comme le montre la citation suivante et doivent permettre de dépasser certaines contraintes inhérentes à la relation salariale.

«De telles règles doivent répondre à certaines exigences : elles doivent permettre une liaison efficace entre les compétences des salariés et les exigences techniques de la production ; et elles doivent être suffisamment simples et robustes pour permettre un contrôle rapide et efficace des limites de l'obligation contractuelle des salariés et de l'autorité patronale, c'est à dire, fournir un cadre stable à la transaction. On peut nommer celles-ci la contrainte de compétence, et la contrainte contractuelle.» (Marsden, 1998, p. 122).

A partir de ce binôme contrainte de compétences et contrainte contractuelle, Marsden (1998) propose quatre types de règles qui vont permettre de définir un jeu stable en fixant des limites acceptables aux obligations du salarié dans le cadre d'une relation d'emploi ouverte. Au sein de chaque configuration, on identifie d'un côté des règles qui mettent l'accent sur une définition de l'emploi centrée soit sur la tâche soit sur la fonction et de l'autre le fait que

l'emploi soit organisé selon les complémentarités dans la production ou dans la formation (Tableau 10). Dans tous les cas, chacune de ces règles d'allocation du travail donne des garanties aux deux parties : une limitation des exigences de l'employeur au profit du salarié et une disponibilité du travail plus transparente au profit de l'employeur. L'avantage de la typologie de règles que définit Marsden (1998, 1999) réside dans la stabilité qu'elles apportent à la relation salariale dans le sens où elles *«assurent une bonne mesure de flexibilité tout en offrant des garanties contre la mauvaise foi de l'autre. (...) On les voit donc émerger au sein de la relation salariale comme cadres d'une coopération stable au sein de l'entreprise»* (Marsden, 1998, p. 127).

Tableau 9 : Quatre types de règles pour organiser la relation salariale
(Marsden, 1998, p. 122)

		CONTRAINTE DE COMPETENCE		
		<i>Mode d'identification des exigences des emplois</i>		
			L'approche de la production	L'approche de la formation
CONTRAINTE CONTRACTUELLE	<i>Type de transparence de la définition</i>	Orienté à la tâche	Poste de travail (complémentarité des tâches)	Les «outils du métier» mis en oeuvre
		Orienté par la fonction ou la procédure	Etendue des activités/ compétences des salariés/ rang	Procédure de formation/ qualification

Selon que la relation salariale est organisée par tel ou tel type de règle, différents niveaux d'externalités apparaissent, celui de l'entreprise et celui du secteur. Marsden (1998, 1999) dégage une tendance d'un côté à la *«généralisation d'un seul type de règle au sein d'une même entreprise»* compte tenu du fait *«que chaque règle apporte une façon de travailler, s'adapte à un mode de formation»* et de l'autre à la *«diffusion des règles en dehors de l'entreprise»* liée à l'absence d'une stabilité totale des règles et à la nécessité *«d'institutions/règles extérieures»* (Marsden, 1998, p. 127).

Contrairement à l'idée qu'il puisse exister au sein d'une même entreprise des régulations de types marchés internes et professionnels comme pouvaient le laisser penser certains travaux plus anciens de Marsden (1989, 1992), dans le cadre de cette approche, l'auteur

défend l'idée selon laquelle il est plus cohérent et efficace pour une entreprise de n'utiliser qu'un seul mode de régulation des emplois. De façon parallèle, les entreprises d'un même secteur ont intérêt à mettre en place le même type de règles de gestion de l'emploi. Ensuite la nature de l'environnement extérieur à la firme notamment son caractère plus ou moins conflictuel en fonction de la qualité de la coopération entre employeurs et salariés conditionnera le «choix» de la règle qui s'imposera. L'existence et le degré de stabilité des marchés professionnels du travail vont déterminer le choix d'une approche tournée vers la production ou la formation, sachant que la seconde nécessite des marchés professionnels du travail forts. Marsden (1998) montre ainsi que deux éléments de l'environnement des firmes sont déterminants pour le choix du type de règles qui va organiser la relation salariale : la qualité de la coopération employeur / salarié et la qualité de la coopération entre employeur d'une même branche. La configuration en poste de travail (Voir tableau 9) paraît ainsi la plus stable car elle ne nécessite ni coopération entre employeurs ni entre employeurs et salariés.

Après avoir mis en œuvre une démarche déductive le menant à une typologie de mode d'organisation de la relation salariale, Marsden (1998) cherche à explorer les convergences avec l'analyse sociétale notamment en confrontant sa typologie à des observations empiriques. L'auteur classe ainsi différents pays selon le modèle qui y prédomine : la France aurait principalement une configuration de type «*poste de travail*» et la Grande-Bretagne de type «*outils du métier*» (Marsden, 1998, p. 130). Marsden (1998) précise enfin que l'approche qu'il développe concernant la dynamique de la relation salariale ne peut aboutir à une théorie générale de l'effet sociétal dans le sens où, comme lui et d'autres l'ont montré, l'organisation du travail au sein de l'entreprise est influencée par de multiples sphères et niveaux de la vie économique et sociale. L'apport essentiel de sa typologie des modes d'organisation de la relation salariale permet d'avoir une «analyse plus différentialiste» afin d'enrichir la compréhension de la diversité mise en exergue par les comparaisons internationales dans le cadre de l'analyse sociétale. Marsden (1998, 1999) prône la prise en compte des contraintes spécifiques qui pèsent sur la relation salariale pour en comprendre les caractéristiques et les évolutions. Ce travail place l'auteur parmi les tenants du paradigme de la demande de travail dans le sens où il met en avant une structuration du marché du travail par les entreprises. Il rejoint ici une idée défendue par les chercheurs de «l'école de Cambridge», notamment Rubery (2006).

Dans sa communication aux Journées de Sociologie du Travail de 2001, Marsden apporte une justification au renouvellement théorique que nous venons de présenter. Prenant position sur le thème des transformations actuelles sur le marché du travail, Marsden (2001) met en avant une érosion du contrat de travail fordiste, une complexification des parcours professionnels, une précarisation sociale croissante et une multiplication des formes juridiques du contrat de travail. Pour l'auteur, les trois derniers points sont la marque d'une crise de la relation salariale. La transformation de l'environnement des entreprises (ouverture, recherche d'adaptabilité, souplesse...) amène un recentrage des relations professionnelles sur le lieu de travail et beaucoup moins sur les marchés du travail sectoriels. C'est notamment pour cela que Marsden (1998, 1999) développe une réflexion plus microéconomique sur la relation salariale. Cette tension entre recherche de flexibilité pour répondre au marché et nécessité de trouver un type de relation salariale viable et stable, explique, d'après Marsden (2001), le paradoxe entre les signes de la fin de l'emploi stable observés dans des monographies et l'absence de changement illustrée par les statistiques. **Si les entreprises recherchent des modes d'organisation plus flexibles, il semble que les formes contractuelles correspondantes n'aient pas encore été définies.**

4 Vers de nouvelles frontières entre marché interne et marché externe : l'approche de «l'école de Cambridge»

Ce que nous appelons «l'école de Cambridge» est un groupe de chercheurs segmentationnistes britanniques à l'origine d'un réseau de recherche informel, le *International Working Party on Labour Market Segmentation* (IWPLMS). Ce réseau réunit depuis la fin des années soixante dix l'ensemble des courants segmentationnistes, avec au départ tout du moins la participation de Piore, des tenants du courant radical américain, puis d'autres chercheurs comme, Silvestre, Michon ou Méhaut, entre autres, pour les Français. Dans cette section nous allons centrer notre propos sur les apports spécifiques de «l'école de Cambridge» et notamment une des principales originalités de cette approche : l'accent mis sur le rôle déterminant des relations inter-capitalistes, inter-firmes dans la construction des marchés du travail. Après avoir exposé les bases de leur approche théorique et ses originalités, nous l'illustrerons à travers la présentation de certains de leurs travaux. L'une des ambitions de ce courant est d'enrichir les approches de la segmentation d'une part en mettant au premier plan les facteurs tant externes qu'internes à l'entreprise ainsi que leurs interactions, d'autre part en intégrant à l'analyse les questions de coopération et de coordination entre firmes autant que celles de concurrence. Il s'agit, par exemple, de montrer que les décisions d'externalisation sont à la fois reliées à des opportunités externes et à des stratégies internes en termes de contrôle et de pouvoir des différents groupes sociaux (Rubery, 2006).

4.1 Les choix théoriques à la base des travaux de «l'école de Cambridge»

En 1981, le premier ouvrage regroupant des travaux présentés à la conférence annuelle du IWPLMS de 1980 est publié sous la direction de Wilkinson (1981). Ce réseau s'est constitué en référence à l'ensemble du champs couvert par l'économie du travail, dépassant ainsi la seule analyse de la structuration du marché du travail.

Une des dimensions constitutives de l'identité de «l'école de Cambridge» tient à leur critique de l'approche segmentationniste américaine et notamment des travaux de Doeringer et Piore (1971). Cette approche dualiste du marché du travail entre secteur primaire et secondaire est principalement basée sur un déterminisme technologique et des différences de

caractéristiques entre travailleurs (notamment leur qualification). Or les chercheurs cambridgiens reprochent à ces travaux de négliger les facteurs d'offre de travail, les organisations de salariés... De plus, ils mettent en doute la capacité de généralisation de conclusions très liées au contexte américain de l'époque. Dans leur analyse de la segmentation du marché du travail²⁹, les tenants de «l'école de Cambridge» donnent une place importante à l'organisation industrielle, aux différentes positions des groupes de travailleurs sur le marché du travail et aux interactions qu'ils entretiennent les uns avec les autres. Les contributions présentées dans l'ouvrage de 1981 mettent en avant la variabilité des situations entre secteurs, entre travailleurs selon les niveaux d'emploi et de qualification. Enfin la grande variété des éléments qui entrent en ligne de compte dans la détermination de la forme de l'organisation de l'emploi dans la firme est soulignée à travers le rôle des déterminants techniques, liés au marché des produits et au marché du travail. L'un des éléments centraux de la dynamique repose sur les relations qu'entretiennent les firmes, relations de nature coopérative, concurrentielle ou contractuelle.

De ces différentes approches ressortent trois généralisations qui forment le socle du cadre analytique développé au sein de «l'école de Cambridge». Leur approche se veut d'emblée dynamique et cherche à comprendre les changements de la structure du marché du travail plus qu'à expliquer une structure globalement stable des inégalités de salaires et d'emploi. Loin de s'écarter de la notion de segmentation, leur approche dynamique confirme sa pertinence. Deuxièmement, leurs travaux soulignent l'importance des expériences historiques nationales et des interdépendances complexes entre facteurs économiques et institutionnels dans la détermination du mode de segmentation des marchés du travail. Ce point est à relier aux travaux de comparaisons internationales et intersectorielles menés au sein du IWPLMS dans lesquels l'empreinte des différences de système socio-économique, de technique de production, de caractéristiques spécifiques des marchés des produits, de l'organisation industrielle et du travail est pleinement observée. Le troisième point qui fédère les recherches liées à l'approche de Cambridge est l'idée qu'au-delà de ces différences et variantes nationales des tendances générales sont clairement visibles. **Wilkinson (1981) cite l'exemple de la réponse commune du capitalisme à la crise en marginalisant une partie de la main d'œuvre quel que soit le type d'institutions de protection des travailleurs que**

²⁹ Nous ne citerons pas ici les différentes contributions de l'ouvrage de 1981 sous la direction de Wilkinson, mais pour plus de précisions le lecteur peut s'y reporter.

l'on puisse trouver dans les différents contextes nationaux. C'est donc à partir de ce triptyque que «l'école de Cambridge» développe son propre cadre analytique pour étudier le marché du travail. Il s'agit d'un cadre dynamique et intrinsèquement en situation de déséquilibre. Ce dernier point fait écho à la critique des théories néo-classiques et principalement à l'hypothèse d'atomicité des agents et à la notion de marché parfait dont cette dernière est une des conditions.

Ainsi pour autant qu'elle partage la critique des théories néo-classiques avec l'analyse segmentationniste de Doeringer et Piore (1971) et avec l'analyse sociétale, l'approche de Cambridge se distingue de ces dernières de par son caractère dynamique, de par l'accent qu'elle met sur les relations inter-firmes et leur rôle dans la construction des segments du marché du travail et enfin de par sa volonté de traduire les spécificités nationales et sectorielles en tendances générales.

4.2 L'exemple de l'outwork ou l'illustration de l'approche théorique de «l'école de Cambridge»

Le travail de Rubery et Wilkinson (1981) constitue une bonne illustration de l'approche des chercheurs cambridgiens et des dimensions qu'ils mettent au cœur de leur analyse de la structure du marché du travail. L'originalité de ce travail concerne tout d'abord son objet : *l'outwork*³⁰. Nous garderons le mot anglais pour ne pas risquer de traduction restrictive. Cette notion s'oppose au *direct employment* dans le sens d'un emploi direct par une entreprise sous des formes standards. Ainsi l'idée *d'outwork* recouvre les situations de travail à domicile, de travail occasionnel, temporaire, et donc hors de la firme par le type de contrat et/ou la localisation du travail lui-même.

Dans cette contribution, Rubery et Wilkinson (1981), considèrent *l'outwork* comme une forme d'organisation du travail à l'extrémité du «*spectre des formes possibles d'emploi*» utilisées dans les économies capitalistes avancées. Nous soulignerons ici, comme le font les auteurs, l'originalité de ce choix par rapport aux théories de la segmentation qui n'analysent que peu sinon pas ces formes d'emploi considérées comme «*marginales ou archaïques*» (Rubery et Wilkinson, 1981, p. 116). Ainsi le marché externe n'est souvent pas défini en

³⁰ D'autres contributions à l'ouvrage dirigé par Wilkinson (1981) analysent l'emploi de type secondaire au sens large.

substance mais en creux par simple opposition avec les marchés internes. Pour ces auteurs, cette approche est essentielle dans le sens où la persistance, voire le développement, de l'utilisation d'une large palette d'emploi de type *outwork* (du travail à domicile à la sous-traitance sur le lieu principal de production) associées aux preuves d'une «*désintégration verticale de la production à la fois dans les secteurs en développement et en déclin, poussent à une réinterprétation de l'importance relative des différentes formes d'organisation du travail*» (Rubery et Wilkinson, 1981, p. 116). Dans le même sens, le fait qu'il soit difficile de formuler une définition claire et circonscrite de ce type d'emploi notamment par rapport à l'emploi indépendant ou à de petites entreprises sous-traitantes, est considéré par les auteurs, comme une démonstration de la complexité du marché du travail et de la relation d'emploi.

Le choix d'étudier une forme d'emploi particulière vise à mettre en évidence l'éventail des pratiques en usage et les chevauchements qui existent entre elles. Les études empiriques à la base de la réflexion de Rubery et Wilkinson (1981) leur permettent d'illustrer l'effet du contexte technologique (division du travail, types de machines utilisées) et des caractéristiques du marché des produits (variabilité, spécialisation de la demande) sur le développement de *l'outwork*. Trois grands ensembles de conditions favorables à l'émergence de ce type de formes organisationnelles sont pointés : les facteurs technologiques, les facteurs liés au marché et enfin ceux liés au contrôle de la production et du travail ainsi que les interactions entre ces trois dimensions. Selon le secteur étudié, le facteur prédominant pourra ainsi varier (Rubery et Wilkinson, 1981).

La dimension dynamique de l'approche de Cambridge se retrouve dans l'analyse du rôle et de la place de *l'outwork* dans la restructuration industrielle en marche dès le début des années quatre vingts dans les économies capitalistes. L'importance donnée à la structure de l'offre de travail comme dimension essentielle dans la compréhension de la segmentation du marché du travail est une autre facette de la spécificité de cette approche qu'illustre le travail de Rubery et Wilkinson (1981). Or cet aspect est relativement ignoré par les théories originelles de la segmentation et apparaît plutôt via les travaux issus de la mouvance féministe. Ainsi l'objet *outwork* a permis aux auteurs d'illustrer la variété des forces qui mènent à la segmentation du marché du travail et d'en démontrer leur complémentarité et leurs imbrications. Cette conclusion renforce leur conviction de l'impossibilité de trouver une

explication unique à la segmentation qui serait valable quel que soit le pays ou le secteur d'activité, compte tenu du poids des expériences historiques spécifiques.

4.3 Une approche dynamique alternative où l'idée d'enchâssement des marchés interne et externe dans le contexte des années quatre vingt dix

Les travaux plus récents de chercheurs de «l'école de Cambridge» comme par exemple ceux de Grimshaw ou Rubery (1998) ont forgé, dans l'optique d'un renouvellement de l'analyse de la segmentation, l'idée d'un enchâssement entre marché interne et marché externe du travail compte tenu des pressions internes et externes que subissent les entreprises (Grimshaw et Rubery, 1998; Rubery, 2000). La fragmentation et l'affaiblissement des modes d'organisation traditionnels de l'emploi du type marché interne mettent en difficulté les théories économiques des marchés internes entre autres du fait de leur aspect statique. Pourtant, pour Grimshaw et Rubery (1998), «*l'apparent retrait des structures idéal-typiques du marché interne*» ne signifie en rien qu'il n'y ait plus de place pour la stratégie des entreprises ou qu'un phénomène de «*re-institutionnalisation*» des pratiques sur le marché du travail n'ait pas lieu (p. 199). La difficulté d'appréhender cette nouvelle donne pour les théories de la segmentation tient, selon les auteurs, à une mauvaise spécification de la formulation théorique des marchés internes qui ne permet pas de prendre en compte les relations entre stratégies changeantes des employeurs et conditions changeantes sur le marché externe du travail. Cette insuffisance peut conduire à un diagnostic erroné selon lequel l'absence de marchés internes forts serait le signe d'une montée en puissance d'un marché externe de type concurrentiel. L'article de Grimshaw et Rubery (1998) propose donc une approche dynamique alternative qui, construite à partir des travaux d'Osterman (1994), montre que les pressions concurrentielles, internes et externes à l'entreprise, interagissent mutuellement pour façonner les stratégies des employeurs et la position des salariés sur le marché du travail.

L'identification de règles de gouvernance des entrées dans les marchés internes, celle des échelles d'accès aux emplois et aux dispositifs de formation, la forme des systèmes de rémunération et de classification des emplois, le degré de sécurité de l'emploi sont autant d'éléments qui permettent d'élargir le modèle classique des marchés internes. L'approche

préconisée par Grimshaw et Rubery (1998) envisage ainsi sur la base de la notion de système de règles proposée par Osterman (1994)³¹ d'élargir la définition des systèmes de marché interne.

Pour appuyer la nécessité du renouvellement théorique qu'ils proposent, Grimshaw et Rubery (1998) présentent un ensemble de changements récents qui ont marqué le marché du travail britannique. Au Royaume-Uni, la sécurité d'emploi à long terme dont bénéficiaient de nombreux cols blancs et ouvriers s'est clairement affaiblie face à un chômage persistant, à la hausse de la part de la main d'œuvre qualifiée de «*flexible*» par les auteurs et du déclin du pouvoir syndical. Ces évolutions, qui minent l'organisation traditionnelle des marchés internes en fragilisant les principes de l'organisation collective, sont pour partie le fruit d'une volonté politique des conservateurs de «*dérégulation*» du marché du travail et de «*fragmentation*» des institutions sociales qui lui sont liées³² (Grimshaw et Rubery, 1998, p. 202). Les auteurs citent en exemple la nouvelle politique de gestion des ressources humaines du service public, son ouverture croissante à la concurrence et les tentatives d'abolition de la détermination des salaires au niveau national naturellement plus protectrice pour les salariés qu'une négociation décentralisée. En parallèle, de nombreux travaux mettent l'accent sur le déclin de la part des salariés couverts par une convention collective et l'abandon des négociations au niveau des branches. Concernant plus particulièrement les marchés internes du travail, le sens de l'évolution est celle d'une fragmentation des négociations salariales, d'un déclin de l'importance de l'ancienneté et d'un développement de l'évaluation des performances des salariés en tant que déterminant clé des progressions salariales.

Ce que Grimshaw et Rubery (1998, p. 202) appellent une «*ré-institutionnalisation*» du marché du travail britannique, s'accompagne et s'explique par des tendances lourdes au plan macroéconomique notamment au niveau de l'emploi (chômage persistant, développement des formes d'emplois flexibles comme l'emploi indépendant, les temps partiels ou les emplois temporaires), de la composition de la population active et de la structure industrielle de l'emploi. **Dans ce paysage, le fait que certaines études mettent en évidence le maintien**

³¹ "These categories of rules fit together in a logical system, and it does not make sense to isolate one rule and ignore the others...It is much more helpful to think in these terms rather than focusing on any particular rule, such as the presence or absence of job ladders. The idea of systems of rules that fit logically together enables one to make sense of broader differences in ILMs... and by thinking of ILMs in this way one can ask more ambitious questions", Osterman, 1994, p. 306.

³² Pour plus de précisions sur les politiques publiques britanniques, le lecteur peut se référer à la section 3.2. du troisième chapitre, situé dans la seconde partie de la thèse.

des structures de marché interne et une proportion assez importante de contrats de travail stables, ne signifie pas pour autant que les règles d'organisation interne de ces marchés n'aient pas évolué ou que les motivations des salariés pour la stabilité aient gardé les mêmes ressorts (rendement salarial positif et opportunités de carrière *versus* protection des risques accrus sur le marché externe).

Pour comprendre la dynamique de changement entre différentes formes de marchés internes, Grimshaw et Rubery (1998) posent comme préalable la compréhension des interactions mutuelles entre pressions concurrentielles internes et externes et de leurs effets sur l'entreprise tout comme leurs implications pour les salariés. Les changements de la structure des marchés internes se comprennent à partir des transformations sur le marché externe (salaire minimum, taux de chômage, système de sécurité sociale...), dans le domaine des performances de l'entreprise (offre et demande de travail, technologie...) et au niveau des coutumes et des pratiques d'entreprise. On retrouve ici les trois cercles concentriques d'Osterman (1994) présentés plus haut dans la section 2.1.2 de ce chapitre. Le but de l'analyse est ensuite de comprendre comment les nouvelles pratiques d'emploi incorporent des facettes particulières des changements de structure du marché externe et comment ces nouvelles pratiques vont à leur tour apporter du changement sur le marché externe.

La démarche prônée par Grimshaw et Rubery (1998) est donc celle d'une approche plus intégrée des marchés internes et externes du travail pour prendre en compte les changements de structures internes à l'entreprise et les évolutions de son environnement dans une logique d'interdépendance dialectique. Une telle approche permet d'envisager une diversité de la structure organisationnelle des firmes en fonction de la réponse stratégique qu'elles apporteront aux pressions et sollicitations de leur environnement ; ainsi qu'une redéfinition continue des frontières entre les salariés du «cœur» de l'entreprise et ceux de la périphérie (Grimshaw et Rubery, 1998). Dans un article récent, Rubery (2006) propose deux axes de développement des recherches sur la segmentation. Le premier reprend l'idée d'une approche dynamique mais aussi d'une analyse de long terme des stratégies d'emploi des organisations pour envisager correctement les effets du développement des formes flexibles d'emploi sur les salariés les plus stables du marché du travail. Le second axe de recherche consiste à intégrer à l'analyse les dynamiques de coopération et de contractualisation entre firmes pour mieux

appréhender les effets des changements liés aux nouvelles caractéristiques du système productif.

Conclusion : Vers de nouvelles lignes de segmentation ?

Cette revue de la littérature, bien entendu partielle et orientée, a l'intérêt de prendre acte des différents éléments qui sont déterminants dans l'analyse des modes d'organisation du travail et de régulation de l'emploi, et de donner, ne serait-ce qu'à titre hypothétique, les lignes de forces des évolutions actuelles des modes de segmentation.

Le dénominateur commun de toutes les approches que nous avons présentées correspond à un rejet des théories néo-classiques du marché du travail dans le sens où ce dernier n'est pas considéré comme un marché comme les autres, que le prix n'y est pas uniquement déterminé par des variables économiques et encore moins égal à la productivité marginale du travail et qu'enfin il se caractérise plus par la notion de déséquilibre, d'imperfections et d'inégalités que d'équilibre et de perfection. Bien entendu, nous n'ignorons pas que les travaux liés à la théorie standard élargie ont dépassé ces caractérisations.

Dans l'approche originelle de Doeringer et Piore (1971), l'émergence des marchés internes est fortement déterminée par des facteurs technologiques voire économiques. Ce sont principalement des éléments internes à l'entreprise, des choix de rationalisation managériale qui expliquent la construction de marchés internes et donc la structure duale du marché du travail. Osterman (1989, 1994) souhaite modifier le point d'entrée de l'analyse, l'entreprise, car, d'après l'auteur, différents systèmes d'emploi peuvent coexister au sein d'une même entreprise. Ainsi pour Osterman l'émergence de ce qu'il appelle le système industriel s'explique par les caractéristiques des groupes sociaux, salariés et employeurs, et par les rapports de force entre ces groupes sociaux. De plus, l'environnement extérieur n'est pas donné et il doit être pris en compte en tant que tel notamment dans ses dimensions juridiques, institutionnelles, éducatives...

L'analyse sociétale remet l'entreprise au centre d'une l'analyse plus large : ce niveau permet d'étudier les modes de régulation de la main d'œuvre et d'illustrer le poids des déterminants que sont entre autres le mode de construction de la qualification ou le système de mobilité. Des interactions entre ces éléments résulte la dimension sociétale qui caractérise les

divers espaces professionnels nationaux. L'environnement socio-économique et institutionnel, à la fois dans ses dimensions d'offre et de demande de travail doit être pris en considération pour comprendre les modes de gestion de la main d'œuvre. De son côté, Marsden (1989, 1990) met à nouveau l'accent sur le poids des facteurs institutionnels dans l'explication de l'émergence des modes d'organisation du travail tels que les marchés internes ou professionnels. Ces deux derniers peuvent d'ailleurs cohabiter au sein d'un espace national selon la situation des forces institutionnelles qui les supportent (négociation collective, accords et coopération entre employeurs, système de formation et d'acquisition des qualifications...). Les changements contemporains provoquent une déstabilisation des marchés internes et professionnels traditionnels notamment via la question des nouveaux besoins en qualification (Marsden, 1994, 2001). D'après l'auteur, le marché du travail évolue dans le sens d'une internalisation des compétences notamment parce que la relation salariale se recentre sur le niveau de l'entreprise. Ainsi pour mieux comprendre cette dernière Marsden (1998, 1999) propose de renouveler l'analyse de la relation salariale sur la base des règles qui permettent sa mise en œuvre et sa stabilisation. Dans ce raisonnement la question du degré de coopération entre employeurs et entre employeurs et salariés est déterminante pour comprendre comment telle ou telle règle s'impose. Le but de ce renouvellement théorique est aussi de mieux appréhender la diversité des cas que pointent les études empiriques.

Le fait que dès leurs premiers travaux, les chercheurs de «l'école de Cambridge» prennent pour objet des relations d'emploi de type secondaire ou externe les différencient des approches évoquées plus haut (Rubery et Wilkinson, 1981; Wilkinson 1981). Pour appréhender la structure du marché du travail, ils prônent une approche dynamique, basée sur les interdépendances entre facteurs économiques, institutionnels, historiques qui témoignent de la diversité des situations nationales mais aussi de grandes tendances communes. Il s'agit de souligner le fait qu'il n'y ait pas d'explication universelle au processus de segmentation et qu'il faut conjuguer pressions internes et externes pour avancer dans l'explication des changements sur les marchés du travail contemporains (Grimshaw et Rubery, 1998). Le point essentiel de l'approche développée au sein du IWPLMS correspond à une analyse en termes d'interactions et de rapport dialectique entre structures internes à l'organisation et forces externes du marché, qui construisent des systèmes de règles variables entre pays et/ou secteurs.

Concernant les évolutions actuelles du marché du travail, les approches théoriques que nous avons présentées principalement l'analyse sociétale, l'approche de Marsden et les travaux de «l'école de Cambridge», s'accordent sur différents points. En premier lieu, la déstabilisation des formes d'organisation traditionnelles ne signifie pas pour autant qu'un marché du travail concurrentiel de type néo-classique ait pris leur place. On assiste plutôt à un maintien de la segmentation via des transformations de l'organisation interne aux différents modèles. Le recentrage de la relation salariale au niveau de l'entreprise (Marsden, 1999) fait écho à l'idée d'une gestion de l'emploi plus individuelle, lié aux caractéristiques propres du salarié plus qu'aux attributs du poste (Grimshaw et Rubery, 1998). Il y aurait donc toujours des phénomènes d'internalisation mais non plus à l'échelle de tous les salariés d'une firme mais de groupes plus spécifiques qui se distinguent notamment par leur qualification, le type des contrats... Ce n'est donc plus la limite de la firme qui donne celle d'un marché interne, celui-ci va se définir par les attributs des salariés qu'il regroupe. Ce dernier point entre en cohérence avec notre choix d'utiliser des variables individuelles et d'entrer par les individus dans l'analyse des relations d'emploi.

Conclusion de la partie introductive

Les repères statistiques et factuels mis en avant dans le premier chapitre de la thèse ont montré l'importance du renouvellement des questionnements sur l'état de la structuration des marchés du travail. De nombreuses dimensions, à la fois liées aux transformations intrinsèques du marché du travail et aux sous-systèmes sociaux qui lui sont associés, nous mettent sur la piste d'une transformation des modes de régulation des relations d'emploi dominantes sans que ces dernières ne soient radicalement déstabilisées. La hausse des niveaux de scolarité de la population active, l'individualisation croissante des modes de gestion de la main d'œuvre dans les firmes, la décentralisation des niveaux de la négociation collective sont autant d'éléments qui participent d'une relation d'emploi qui serait plus directement liée aux attributs des personnes.

Les différents corpus que nous avons présentés dans le second chapitre, permettent d'éclairer les enjeux contemporains soulevés par ces questions dans le sens où les aspects et dimensions qu'ils mobilisent pour appréhender les relations d'emploi sont ceux-là mêmes qui ont connu de profondes mutations au cours des deux dernières décennies. De plus, l'idée d'une individualisation croissante de ces relations d'emploi, le rôle de plus en plus décisif des caractéristiques individuelles sur les caractéristiques des emplois (Grimshaw et Rubery, 1998; Marsden, 1999) valident l'entrée par l'individu et le choix d'une analyse qui combine l'identification de différents régimes d'affectation des individus et la diversité des modes de détermination du salaire sur chacun d'eux afin de mettre en évidence des transformations dans les relations d'emploi qui caractérisent la population active occupée d'âge médian.

L'influence déterminante d'éléments périphériques au marché du travail, qu'ils appartiennent aux sphères productives, éducatives, organisationnelles ou institutionnelles que cette première partie met en avant, nous amène à présenter, dans la partie qui suit, un ensemble de faits stylisés qui les concernent dans les contextes français et britannique. Les hypothèses concernant les évolutions des modes de structuration des systèmes d'emploi contemporains seront exploitées et développées dans la dernière partie de cette thèse.

PARTIE I : L'ETAT DES SYSTEMES D'EMPLOI FRANÇAIS ET BRITANNIQUE : EVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES CADRES INSTITUTIONNELS

Chapitre 3 : Transformations des sphères connexes : éducation, système productif et cadre institutionnel de l'emploi

Chapitre 4 : Généralisation de l'emploi instable ? Evolution des systèmes d'emploi nationaux et apports d'une analyse statistique descriptive

Introduction de la première partie

Exigences des nouveaux modèles productifs ; passage du modèle de la qualification à celui de la compétence ; hausse des niveaux de formation de la population ; instabilité croissante de la relation salariale ; montée en puissance de la précarité ; persistance de l'emploi stable... voici parmi d'autres les grands thèmes qui traversent les débats économiques et sociaux actuels. Dans l'ensemble des travaux économiques et sociologiques de ces dernières années qui analysent les transformations des systèmes productifs, des modes d'organisation du travail, le diagnostic et les conclusions apparaissent assez largement divergents.

Avant de présenter les transformations du marché du travail à proprement parler et les différentes analyses qui en sont faites, il nous a paru nécessaire de mettre en avant la profondeur des changements qui ont affecté les systèmes éducatifs et de formation, les systèmes productifs et les cadres institutionnels nationaux. Le chapitre 1 a souligné certains de ces changements, nous mettrons en parallèle ici, de façon plus précise, les transformations effectives du marché du travail, des systèmes éducatifs et du cadre institutionnel de l'emploi pour décrire l'environnement dans lequel se construisent les évolutions du marché du travail (Chapitre 3).

Si on restreint le champ au domaine des évolutions à l'œuvre sur le marché du travail, des divergences de point de vue apparaissent quant à l'appréhension de la transformation des régulations d'emploi dominantes, de la montée de la précarité et de l'instabilité de l'emploi. Les mêmes types de données sont mobilisés pour montrer que l'emploi devient de plus en plus précaire (Givord et Maurin, 2004) ou au contraire pour faire la preuve de la résistance de l'emploi stable (Auer et Cazes, 2000; Doogan, 2003, 2005). Pour dresser un état des lieux de la situation sur les marchés du travail français et britannique, nous allons dans un premier temps mettre à plat cette littérature pour chaque pays pris isolément. Nous prendrons comme point de départ la thèse défendue notamment par Auer et Cazes (2000) d'une forte résistance de l'emploi stable, illustré aussi par les travaux de Ramaux (2001, 2006) pour montrer que la généralisation de l'instabilité de l'emploi reste une conclusion controversée (Section 1 et 2 du Chapitre 4). Les dernières sections de cette partie permettront, dans une perspective nationale,

de confronter les dimensions précédentes avec les résultats d'un travail de statistique descriptive original et d'en tirer des hypothèses pour les traitements économétriques de la partie suivante de la thèse (Sections 3 et 4 du chapitre 4).

Chapitre 3 : Transformations des sphères connexes : éducation, système productif et cadre institutionnel de l'emploi

Introduction

Section 1 : Le système éducatif et de formation : caractéristiques nationales et tendances communes ?

Section 2 : Nouveau paradigme productif et conséquences sur la gestion de l'emploi par les entreprises

Section 3 : Le cadre institutionnel et l'action publique dans le domaine de l'emploi

Conclusion

Introduction

Si les débats sont si animés autour des questions d'évolution de la relation d'emploi dans le sens d'une plus grande stabilité ou d'une plus grande flexibilité, c'est que les changements à l'œuvre au sein du marché du travail sont profonds. Ces derniers sont en partie liés et générés par des transformations aux frontières du marché du travail, en amont au moment de la formation des futurs salariés, ou encore en parallèle dans la sphère productive où contraintes et pressions s'exercent sur les stratégies des firmes tout en leur laissant des opportunités pour agir. C'est pour ces raisons que le présent chapitre s'attache à analyser les évolutions des systèmes éducatifs et de formation, du système productif et du cadre institutionnel qui sous-tend les politiques de l'emploi.

1 Le système éducatif et de formation : caractéristiques nationales et tendances communes ?

La sphère éducative, incluant système éducatif et système de formation professionnelle initiale, est directement connectée au marché du travail dans le sens où elle forme les individus et les prépare à s'y insérer. Bien entendu, et dans le cas français notamment cette visée n'est pas la seule, voire a été reléguée au second rang mais elle n'a cessé de revenir sur le devant de la scène à travers les réformes des systèmes éducatifs et de formation (SEF) des deux dernières décennies. Cette section vise à montrer en quoi les politiques de formation professionnelle mais aussi de certifications influencent et sont influencées par l'évolution de l'emploi et des modes de gestion de ce dernier. Pour autant, ce propos étant périphérique à la question centrale que pose cette thèse, cette section ne développera pas tous les tenants et aboutissants des interactions entre les évolutions des SEF et celles de l'emploi. Nous allons présenter ici les principales caractéristiques des SEF français et britannique en mettant l'accent sur les réformes des vingt dernières années selon deux axes, d'un côté leurs divergences et de l'autre leurs points communs et les tendances qu'ils partagent. Nous adopterons une approche que l'on pourrait qualifier d'historique en essayant de confronter les processus nationaux et les dynamiques en œuvre.

1.1 Deux systèmes éducatif et de formation largement différents...

Les SEF nationaux, sont comme Boudier (2000a) le souligne à propos de la certification des qualifications professionnelles, une construction sociale. Ils reposent sur des bases historiques et institutionnelles spécifiques. Nous allons ici les présenter successivement tout en pointant leurs divergences les plus nettes.

1.1.1 Le SEF français, un système centralisé

Les principales caractéristiques que pointent Couppié et Mansuy (2001) à propos du schéma d'organisation du système français sont les suivantes : un système très standardisé marqué par des qualifications homogènes du fait de l'unicité de l'organe producteur des certifications, un système stratifié avec un degré de différenciation entre formations assez fort.

Rôle de l'Etat et place de la formation professionnelle initiale (FPI) dans le système éducatif

L'Etat a, en France, un rôle central dans la définition, la mise en œuvre et le financement de la FPI (Aventur, 1999). La construction et la délivrance des diplômes se font sous un quasi-monopole étatique, la formation professionnelle est intégrée à une logique de formation sous statut scolaire. Cette situation est un élément décisif de l'identité et de la hiérarchie sociale en France ainsi que la dévalorisation dont est victime l'enseignement professionnel vu comme une filière de relégation.

La FPI s'inscrit dans la logique d'ensemble du système à savoir, la prolongation de la scolarité et l'élévation des niveaux de formation. Dès 1959, l'âge de la scolarité obligatoire est élevé à 16 ans, le collège unique est créé en 1975 puis les lycées d'enseignement professionnel (LEP) en 1977, qui sont transformés en lycées professionnels en 1985. Ainsi si l'orientation précoce dans l'enseignement professionnel ou technologique n'est pas valorisée alors que c'est le cas pour la poursuite d'étude, les évolutions du SEF français allient, à partir des années quatre vingts, recherche de proximité avec le monde du travail et élévation des niveaux de formation. Le rapprochement de l'école et du monde de l'entreprise et l'intervention des partenaires sociaux dans la construction et la reconnaissance des diplômes ne sont pas évidents en France. Il a fallu construire des compromis entre la vision de l'entreprise comme lieu de domination et la nécessité pour le SEF de répondre aux besoins en

qualification des entreprises. Le rôle des commissions professionnelles consultatives et l'intervention des partenaires sociaux dans la hiérarchisation des diplômes, notamment, illustre cette recherche de compromis (Tallard, 2005). Les liens système éducatif et système productif sont entre autres posés via la question de la professionnalisation des enseignements secondaire et supérieur. Dans ce cadre, les baccalauréats professionnels sont créés en 1985 dans le but de promouvoir et de revaloriser l'enseignement professionnel en coordination avec les partenaires sociaux. Les organisations patronales, et plus particulièrement l'UIMM, sont d'ailleurs à l'origine de la mise en place du baccalauréat professionnel et du développement de l'apprentissage assez considérable notamment aux niveaux II et III. Il s'agissait de répondre aux besoins croissants de qualification des entreprises, d'accroître la coopération et les relations entre monde de l'entreprise et école, tout en s'inscrivant dans la logique de hausse des niveaux d'éducation et des objectifs nationaux de «80% d'une génération au bac». En 2004, près de 15% des baccalauréats délivrés sont des baccalauréats professionnels (Ministère de l'Education, 2005). En 1999, la création des licences professionnelles, diplôme de niveau bac+3, illustre la poursuite de cette logique de développement à savoir une revalorisation de l'enseignement professionnel donnant toute sa place à l'entreprise. Près de 1500 licences professionnelles, regroupées en 46 dénominations nationales, ont été conçues et organisées en partenariat avec les professionnels, ces derniers intervenant directement dans les enseignements.

Malgré ces ouvertures vers le monde de l'entreprise, la centralité de l'Etat reste avérée dans le domaine de l'éducation y compris compte tenu du mouvement de décentralisation de l'action publique que connaît la France depuis le début des années quatre vingts (Mallet, 2005). Pour l'auteur, cette décentralisation qui apparaît notamment dans la loi d'août 2004 conférant de multiples compétences aux régions dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle, reste marquée par de nombreuses incohérences et contradictions et se cantonne à des domaines «*non stratégiques et coûteux*» (Mallet, 2005, p. 8). Allant dans le même sens, Mons (2004) parle, à propos de la France, d'une «*décentralisation démocratique, qui permet aux collectivités territoriales d'intervenir dans les affaires éducatives mais en les laissant à la marge des activités pédagogiques*» (p. 45). Ainsi, en France, c'est l'Etat central qui contrôle la conception des programmes, la certification, le recrutement des enseignants, la détermination des conditions de services des enseignants et l'allocation budgétaire même si cette dernière se fait en collaboration avec les collectivités territoriales (Mons, 2004). L'auteur

qualifie la France de «*modèle de l'Etat centralisé*» dans lequel ce dernier est à la fois concepteur, opérateur et contrôleur du système éducatif. Il définit les règles dans tous les domaines, de la pédagogie à la gestion des ressources humaines en passant par le financement. L'Etat central reste le pouvoir décisionnaire malgré un processus de délégation réel. La situation est radicalement différente dans le cas britannique comme nous le verrons un peu plus loin.

La FPI reste largement sous la tutelle de l'Education Nationale (Bouder, 2000b), elle est «*une branche du système éducatif*» (Méhaut, 2006, p. 2). Ainsi la majeure partie de la FPI secondaire voire supérieure se fait dans le cadre d'une scolarité à temps plein, les matières générales restent présentes dans les cursus professionnels même si la question des perspectives d'emploi et d'insertion sur le marché du travail semble pénétrer le système éducatif. Un diplôme, même de formation professionnelle, garde en France une double valeur d'étalon à la fois interne au système éducatif et externe c'est à dire sur le marché du travail. Il se réfère donc toujours à un ensemble assez large d'emplois afin de permettre des mobilités mais aussi des ponts au sein des filières professionnelles et entre filières professionnelles et générales.

Articulations formation / emploi

En ce qui concerne cette articulation, les diplômes sont théoriquement construits en fonction d'une correspondance directe avec la structure des emplois selon un modèle dit «adéquationniste». Des problèmes se posent notamment face au déclassement croissant subit par les entrants sur le marché du travail et la tendance à une fermeture des marchés internes. La reconnaissance dans les conventions collectives est en fait assez partielle, la correspondance entre diplôme et hiérarchie professionnelle n'est pas totalement uniforme. Ainsi les articulations conventions collectives / diplômes sont fréquentes mais leur force et leur nature sont variables tout comme l'application au niveau de l'entreprise des normes de branche. Le décalage que pointe Lefresne (1999) entre un système de formation professionnelle hors du marché du travail, sans rationnement, et des marchés internes qui se ferment de plus en plus risque d'engendrer un problème de légitimité de la formation professionnelle si elle ne parvient plus à faire correspondre de façon suffisamment claire et efficace un niveau de diplôme et un type d'emploi.

La FPI en France est ainsi largement marquée par les logiques générales du système éducatif d'ensemble à savoir un rôle central de l'acteur étatique, une organisation standardisée et une logique de niveau dominante. Verdier (2001) parle des «*ambiguïtés du développement de la formation professionnelle initiale*» (p. 25). L'absence d'une configuration de véritables marchés professionnels du travail empêche la valorisation de ces diplômes et continue à privilégier la logique de filtre caractéristique d'une situation de marchés internes. D'après l'auteur, il n'y aurait pas eu de réels et de profonds changements dans le régime d'éducation et de formation français. Il note la persistance du phénomène de sélection, d'une logique de filtre et «*d'exclusion sélective*» et ne parle que d'une démocratisation «*ségrégative*» (Verdier, 2001, p. 29). La convention qu'il appelle «*méritocratique*» reste ainsi dominante en France et atteste d'une «*dépendance de sentier sociétale*» (p. 30). Cette convention se serait ainsi introduite dans la formation professionnelle, le diplôme professionnel étant un signal sur le marché du travail plus que la preuve de l'acquisition de compétences productives opérationnelles, la possibilité de poursuite des études reste toujours envisageable. Dans le même sens, Pénicaud (2001) parle «*d'évolutions limitées par des structures de représentations inchangées, en dépit de leur décalage croissant avec un environnement économique et sociétal en mutation accélérée*» (p. 48).

Les évolutions et réformes actuelles semblent aller, comme dans de nombreux pays, vers l'idée d'un registre national des qualifications qui regrouperait l'ensemble des qualifications, générales et professionnelles, sur une échelle unique. Nous analyserons ce phénomène qui caractérise les contextes français et britannique après avoir présenté ce dernier plus précisément.

1.1.2 Le système éducatif britannique, un système encore en transition ?

Le titre de cette section souligne les multiples réformes et transformations qui ont traversé le SEF britannique depuis presque trente ans. Les années deux mille ne sont pas encore celles d'une stabilisation de l'architecture ou du schéma général du SEF, certaines réformes étant trop récentes pour avoir eu des effets probants. Il nous semblait nécessaire de commencer par un cadrage historique pour comprendre l'état du SEF britannique à l'heure actuelle.

Cadrage historique

La fin des années soixante-dix est marquée par une réforme de l'éducation et de la FP au Royaume-Uni. Avant cette période, le système britannique se caractérisait par une séparation nette entre enseignement général et professionnel accentuée par les réformes des années soixante (Ryan, 1995), et une faible finalité professionnelle de l'enseignement. La formation professionnelle des années soixante-dix se fait par le biais de l'apprentissage concentré sur quelques métiers artisanaux et industriels et ne concernait qu'une population assez restreinte (Duthil et Paquet-Vaultier, 1999). Le reste de la formation professionnelle se fait de façon informelle dans l'entreprise et se restreint souvent aux éléments nécessaires au poste de travail. Ceci renvoie à la tradition britannique selon laquelle la formation professionnelle est une prérogative des entreprises, elle doit donc être régulée, gérée par les employeurs et les syndicats par le biais de la négociation collective.

A côté de cette tradition, on retrouve celle de décentralisation et d'autonomie locale très forte en comparaison de la France. L'enseignement général autant que la formation professionnelle dépendent très largement des décisions des *Local Education Authorities* (LEA). Ce n'est qu'en 1973 et l'instauration de la *Manpower Services Commission* (MSC) qu'est introduite une intervention de l'Etat au niveau national quant à la formation professionnelle, mais celle-ci se transformera rapidement en organisme de gestion du chômage.

Dans un autre mouvement, plus récent, les réformes cherchent, comme l'explique Ryan (1995), à instaurer un véritable marché de la formation dans lequel l'Etat joue tout au plus un rôle secondaire, en ce qui concerne la formation professionnelle privée ; en ce qui concerne

l'enseignement général et la formation professionnelle publics, elles ont opté pour des quasi-marchés dans lesquels l'Etat conserve un rôle clé ainsi que des pouvoirs importants d'initiative, mais où la concurrence entre structures décentralisées vise à réduire les coûts tout en augmentant les possibilités de choix des consommateurs. Le partage des responsabilités s'est effectué comme suit : les entreprises et les salariés prennent en charge leur besoin de formation en faisant appel au marché de la formation, l'Etat prend en charge les chômeurs.

Au niveau de la formation professionnelle, le nouveau système cherche à lutter contre le morcellement des contenus de formations et des organismes certificateurs, pour aller dans le sens d'un système de qualification national, standardisé comme il peut exister en France. Ainsi le *National Council for Vocational Qualification* (NCVQ), étalon national de qualifications, est créé en 1986 (Valette, 2002). Sur la base d'une comparaison entre les institutions de formation et de certification des compétences professionnelles entre la France et le Royaume-Uni, Bessy (Bessy et alii, 1999) montre que «*la moindre reconnaissance de la formation professionnelle, renforcée par le déclin du système d'apprentissage traditionnel, et le recours systématique des entreprises britanniques au marché externe auraient favorisé l'émergence du système des NVQs*». Ce n'est pas un processus de formation commun ou fixé *a priori*, les programmes et méthodes d'apprentissage ne sont pas codifiés, seul un certain niveau est à atteindre. L'exclusivité de la définition des qualifications est au main des employeurs et le système des NVQs reflète le refus des entreprises de payer pour des formations théoriques ou générales non directement opérationnelles (Steedman, 1999). Il s'agit donc d'une orientation que l'on peut qualifier de «*outcome-based*», l'évaluation se faisant sur le lieu de travail par l'intermédiaire de démonstration et de questions pratiques. Il s'agissait d'élaborer des critères généraux valables dans tous les cursus de formation découpés en modules, chacun composé d'un ensemble de compétences à démontrer. Ainsi le but de la formation est l'acquisition d'aptitudes dans le sens d'une «*matrice génératrice de performances particulières*» (Bessy, 2000) afin de favoriser la transférabilité des compétences professionnelles. Les performances des établissements de formation, principalement professionnelle, sont ainsi mesurées par le nombre et le niveau des NVQs obtenus par leurs élèves.

En parallèle, l'Etat garde une place prééminente dans l'enseignement général notamment par le biais du *National Curriculum* et on assiste à un phénomène de centralisation

par l'intermédiaire «*d'organisations quasi-gouvernementales*» qui régulent «*désormais de manière centralisée des fonctions telles le financement, le programme, l'évaluation, les carrières et l'inspection*» (Ryan, 1995). Les cursus secondaires sont aussi modifiés dans le sens de la pénétration des enseignements professionnels jusque là absents. Cette professionnalisation du secondaire, tendance forte des années quatre vingts et quatre vingt dix, passe par la mise en œuvre des *General National Vocational Qualification* (GNVQ), en 1992, qui vise à permettre des équivalences entre la formation en entreprise, la formation générale et la formation professionnelle, les GNVQs étant une norme de certification des compétences professionnelles acquises en formation initiale. Néanmoins, cette adaptation des NVQs à la formation initiale pose des problèmes de définition d'une connaissance de base et de construction des identités professionnelles. La conséquence visible en est l'augmentation du poids des connaissances générales par rapport aux connaissances techniques dans l'obtention des NVQs et GNVQs (Bessy, 2000).

Si le mouvement d'accroissement des qualifications est indéniable, le manque de qualifications intermédiaires reste un problème non résolu et va amener à une rénovation de l'apprentissage avec l'instauration en 1993 du programme *Modern Apprenticeship*³³ (Ashton et Balchin, 1995). Son but est de combler le manque de personnel qualifié (notamment au niveau des techniciens) dans les secteurs artisanaux modernes. Ces dispositifs répondent au souhait du gouvernement d'instaurer une offre d'éducation et de formation qui s'adapte mieux et plus vite aux besoins des entreprises tout en rappelant que la formation professionnelle reste la prérogative de l'entreprise.

La formation professionnelle des jeunes au Royaume-Uni à la fin des années quatre vingt dix se divise en deux sous-ensembles. L'enseignement complémentaire traditionnel est dispensé dans les *Sixth Forms*³⁴ ou dans les *Further Education Colleges*³⁵. Les dispositifs publics d'encouragement à la formation professionnelle correspondent à des dispositifs en alternance que sont les YT, remplacés en 1998 par le *National Traineeship*³⁶, et le *Modern Apprenticeship*. Le nouveau système cherche à lutter contre le morcellement des contenus des

³³ Il s'agit d'un plan de formation avec un contrat signé et garanti par un TEC, exposant les droits et les obligations des deux parties et l'engagement de mener l'apprentissage à bonne fin. Cette formation doit mener à une qualification de niveau 3 (équivalent au baccalauréat français) ou 4 dans le système NVQs.

³⁴ Ces établissements proposent une formation générale visant la poursuite d'études, sans formation professionnelle jusqu'en 1995 où apparaissent des incitations financières à proposer des GNVQs.

³⁵ Ce sont des établissements de formation professionnelle qui offrent un éventail très large de formation.

³⁶ Il s'agit de formule de stage national accompagné d'un engagement de formation de la part de l'Etat.

formations et des organismes certificateurs, pour aller dans le sens d'un système de qualification national, standardisé qui permette plus de transparence. Les réformes des GNVQ's, le développement du *Modern Apprenticeship*, et aujourd'hui la préparation des *Specialized Diplomas* illustre un certain changement de cap par rapport à la logique des NVQ's. Ils associent plus nettement connaissances générales et professionnelles et sont tournés vers la possibilité de poursuite d'études.

Quasi-marché de la formation et encadrement institutionnel croissant dans le cadre d'un «Etat-décentralisateur-volontariste³⁷»

Le SEF britannique est caractérisé par un degré de standardisation institutionnelle relativement faible même s'il est renforcé par les récentes réformes notamment au niveau des contenus et des établissements formateurs.

L'action publique pour la formation professionnelle au Royaume-Uni se base comme on l'a vu sur «une individualisation, une atomisation des acteurs de l'offre et de la demande de formation auxquels elle impose un cadre normatif commun de règles financières, de contrôle et de certification» (Bel, Boudier, Le Douaré, 1998, p.1).

Le développement de cette logique de marché, encouragé notamment par la liberté totale des familles dans le choix des établissements, instauré en 1988, par l'*Education Reform Act*, se fait en parallèle d'une certaine volonté de centralisation du SEF. Cette centralisation se met principalement en place par l'intermédiaire d'une agence nationale fixant des normes de curriculum et d'évaluation. Il s'agit d'un encadrement plus rigoureux du fonctionnement des écoles via des objectifs scolaires nationaux,³⁸ même si celles-ci ont vu leur autonomie s'accroître (Mons, 2004). Ainsi concernant la répartition des compétences éducatives, les établissements scolaires contrôlent, en collaboration avec d'autres centres de pouvoirs, la conception des programmes, le recrutement des enseignants et l'allocation budgétaire ; l'Etat central conserve la main mise sur les certifications, la détermination des conditions des services enseignants (Mons, 2004). On retrouve ici la séparation traditionnelle Outre-Manche

³⁷ Nous empruntons ici cette notion à Mons (2004), notion qui sera explicitée plus loin dans la section.

³⁸ Les premiers objectifs nationaux pour l'enseignement et la formation ont été fixés en 1991 puis révisés en 1995 et en 1998. Ces objectifs s'expriment en nombre de jeunes en formation initiale et en niveau de qualification que les actifs doivent atteindre. Un conseil consultatif national veille à leur réalisation.

entre organismes formateurs et certificateurs. Ces tendances centralisatrices ne remettent pas en cause le caractère décentralisé du SEF britannique que Mons (2004) qualifie de modèle «*d'Etat-décentralisateur-volontariste*» (p. 45). Dans ce cadre, les écoles et pouvoirs politiques locaux ont de véritables compétences et pouvoirs autant éducatifs que pédagogiques, l'Etat central quant à lui régule et contrôle, il pilote par les résultats via la fixation d'objectifs nationaux et de programmes obligatoires.

Dans cette section nous avons voulu mettre en avant les différences qui caractérisent les SEF français et britannique tout en retraçant leurs évolutions respectives. L'un est et reste centralisé, l'autre accorde une grande autonomie aux établissements tout en cherchant à mettre en place des référentiels nationaux. C'est notamment sur ce point qu'apparaissent des tendances communes aux SEF des deux pays, tout comme à propos de la professionnalisation du secondaire et du supérieur ou de la recherche d'une plus grande proximité avec le monde du travail alliée à une hausse des niveaux de formation.

1.2 ...traversés par des tendances et évolutions communes

Les SEF français et britannique sont traversés, malgré leurs caractéristiques spécifiques, par des tendances communes. Ainsi, les évolutions qui marquent l'offre de formation vont dans le sens d'une maîtrise des poursuites d'études dans les filières générales et d'une structuration accrue doublée d'une revalorisation des filières professionnelles. La France multiplie les formations professionnelles de niveau supérieur qui forment de réelles alternatives aux filières générales. La revalorisation de la formation professionnelle passe dans les deux pays par un rapprochement du système éducatif et des entreprises. Les compétences sont réorganisées pour mieux tenir compte des exigences productives, les formations en alternances se développent. Les directives européennes dans ce domaine ont eu un rôle non négligeable notamment auprès du Royaume-Uni dans le sens du développement des standards et de la formalisation des certifications.

Une autre évolution commune tient à l'élément fondateur de la réforme britannique en cours qui concerne l'intervention croissante de l'Etat. C'est le constat que fait Boudier (2000a) à propos du domaine particulier des qualifications professionnelles. Ainsi dans les deux pays, l'Etat cherche à constituer et à réguler l'offre de formation, via entre autres, un monopole sur la certification. Ce monopole passe en France par le fait que l'Etat maîtrise tous les niveaux du

dispositif alors qu'Outre-Manche il prend la forme d'un contrôle de la certification³⁹. Le but est de «*créer un cadre unique, commun, de certification des qualifications sous l'autorité et le contrôle de l'Etat*» (Bouder, 2000a).

Au Royaume-Uni, dès la fin des années quatre vingts et notamment la mise en place des NVQs en 1986, la volonté de construire un registre national des qualifications apparaît clairement. Il s'agissait, et il s'agit encore semble-t-il, de remédier au manque de passerelles entre formations générales et professionnelles, d'une formation professionnelle sectorielle pour rationaliser le système. L'instauration des NVQs cherchait donc à développer un cadre général des qualifications basé sur les compétences à partir de référentiels professionnels nationaux. Le système reste encore assez parcellaire et les réformes actuelles travaillent à rationaliser le système de certifications professionnelles nationales à travers une échelle de progression unique. On peut prendre ici l'exemple de la réforme en préparation qui crée les *Specialized Diplomas*, même si celle-ci ne prendra effet qu'à partir de 2008. Ces diplômes s'adressent aux jeunes de 14 à 19 ans et sont organisés autour de trois niveaux. Il s'agit de diplômes professionnels développés à la fois par les entreprises, les écoles, collèges et universités, qui permettent de poursuivre des études (compte tenu de la place donnée aux enseignements généraux) ou de rejoindre directement le marché du travail. Ces diplômes semblent se rapprocher clairement des diplômes professionnels français, reste à savoir si dans le temps, ils serviront autant la poursuite d'étude ou amèneront de véritables sorties du système de formation à des niveaux intermédiaires.

L'idée d'un registre national des qualifications semble faire aussi son chemin en France. Le double objectif qui lui serait assigné étant à la fois de donner de la cohérence à l'ensemble des certifications existantes et à la fois de garantir une certaine transparence pour les individus et pour les entreprises (Méhaut, 2006). Une commission nationale de la certification a d'ailleurs été créée. Si à la différence du contexte britannique, les organismes de formation et de certification ne sont pas distincts, une logique de résultats dans l'orientation des plans de formation semble aussi voir le jour en France. L'évolution du contexte français est en lien

³⁹ En 1997, est créée la *Qualification and Curriculum Authority* (QCA). Sa création révèle la volonté de centralisation du gouvernement qui regroupe ainsi deux autorités de régulation qu'étaient le *National Council for Vocational Qualification* (NCVQ) et le SCAA. On retrouve la même logique, en 1995, quand le ministère de l'éducation, qui avait en charge la formation générale, et celui de l'emploi, qui avait en charge la formation professionnelle, ont fusionné pour former le *Department of Education and Employment* (DfEE), dans lequel un seul secrétaire d'Etat est en charge de l'éducation et de la formation, professionnelle (Stobart, 2000).

direct avec un triple mouvement qui déborde la sphère éducative et de la formation pour traverser le monde du travail au sens large. Méhaut (2006) note un premier mouvement dans *«la conception classique du processus d'apprentissage»* (p. 6) qui sort maintenant du seul mode scolaire. Le développement de la validation des acquis de l'expérience, de l'alternance et au sein de l'entreprise du management des compétences montrent que situations et lieux de travail commencent à être considérés comme producteurs de compétence. L'évolution de la place respective des règles collectives et individuelles est le second mouvement identifié et le troisième correspond au passage d'une *«conception stable du marché du travail à l'idée d'une mobilité tout au long de la vie»* (p. 6).

Certains des points mentionnés par Méhaut (2006) dépassent le simple cadre du SEF et laissent entrevoir les interactions mutuelles et réciproques qu'il entretient avec le système productif et le marché du travail. Nous allons donc dans la section qui suit présenter certaines des évolutions qui traversent les systèmes productifs contemporains pour là aussi mettre en évidence des changements profonds qui à notre sens ne peuvent pas laisser inchangée la relation d'emploi.

2 Nouveau paradigme productif et conséquences sur la gestion de l'emploi par les entreprises

Si l'émergence d'un nouveau modèle productif, post-fordiste semble devoir être associé pour beaucoup d'auteurs à la flexibilité numérique⁴⁰ de l'emploi, il ne semble pas que nous assistions à un changement profond du côté des entreprises qui n'accorderaient plus de valeur à une relation d'emploi stable. N'oublions pas que la rhétorique de la compétence, d'une recherche d'implication des salariés et d'identification aux objectifs de l'entreprise peut difficilement se concevoir hors d'une relation d'emploi durable. Nous allons essayer de déterminer quels sont les éléments qui tendraient à transformer les relations d'emploi dans le sens de plus d'instabilité et ceux qui par contre peuvent appeler un maintien voire un renouvellement de l'emploi stable.

2.1 Les facteurs de stabilisation *versus* de déstabilisation de l'emploi

Si les travaux que nous citons dans cette section sont des travaux français, les facteurs de transformation de l'emploi qu'ils pointent sont tout à fait généraux et présents à la fois dans les contextes français et britannique.

2.1.1 Les facteurs de déstabilisation

Le premier facteur de déstabilisation de l'emploi est le raccourcissement de l'horizon temporel des firmes, lié à «*l'accroissement du rythme des innovations technologiques et (au) raccourcissement du cycle de vie des produits. L'organisation de la production par projet accroît l'instabilité des activités et des emplois*» (Ramaux, 2006, p. 58). Ce facteur est envisagé comme un élément qui déstabilise les marchés internes en France dans les travaux de Gautié (2002, 2004).

⁴⁰ A la suite d'Auer (2005) la flexibilité numérique sur le marché du travail correspond aux embauches et licenciements ainsi qu'à l'utilisation des emplois temporaires pour des questions d'ajustement de la main d'œuvre. Cette flexibilité numérique est définie en relation avec la flexibilité fonctionnelle qui n'implique pas d'ajustement externe de la main d'œuvre mais qui concerne des changements de tâches, de conditions et des objectifs de travail dans le cadre de la même relation d'emploi.

Le second facteur de déstabilisation illustré notamment dans les travaux de Maurin (2002) ou Givord et Maurin (2004), correspond aux TIC qui transforment en profondeur les activités et les processus de production. Givord et Maurin (2004) mettent en avant une plus grande insécurité d'emploi dans les secteurs les plus utilisateurs des TIC. D'après eux, les changements technologiques contribuent à réduire l'incitation à garder longtemps les salariés et donc augmentent l'insécurité d'emploi. Cette interprétation peut-être mise en écho avec la littérature récente sur les biais de qualification induits par les changements technologiques qui réduisent la part des tâches automatiques, routinières, répétitives et ainsi accroissent la demande de qualification. Gautié (2004) insiste lui aussi sur l'affaiblissement de la demande de capital humain spécifique, lié à la firme et donc au temps passé sur le poste de travail, qu'il appréhende comme l'affaiblissement d'un des piliers des marchés internes traditionnels. Il cite aussi Caroli (2003) pour qui les TIC accroissent la part des compétences codifiées ou codifiables, qui sont ainsi captées par l'entreprise ce qui permet un recours plus facile à la flexibilité externe. La tertiarisation des économies, la nature non «stockable» des services et la sensibilité de leur production aux irrégularités de la demande participent du même mouvement (CERC, 2005; Ramaux, 2006).

Le quatrième facteur tient «à la financiarisation et son corollaire, la mondialisation des économies, (qui) accroissent l'incertitude sur la pérennité des activités. Elles imposent une logique de court terme, réduisent l'horizon temporel des firmes et, partant, contribuent à menacer l'engagement dans la durée en termes d'emploi» (Ramaux, 2006, p. 59).

Le cinquième et dernier facteur cité par Ramaux (2006) correspond au «développement de nouvelles formes marchandes d'organisation des firmes et du travail» (p. 61). Pour étayer cette idée, l'auteur cite la notion de «re-marchandisation du travail» qu'utilise Gautié (2003b) avec l'idée d'un salarié qui devient prestataire de service pour son entreprise, Gautié parle d'un rapprochement avec la figure de l'indépendant. La valorisation des compétences individuelles, l'organisation des firmes par projet et l'idée que les différents services de l'entreprise sont les uns pour les autres clients et fournisseurs abondent dans ce sens.

A côté de ces éléments déstabilisateurs, un ensemble de facteurs favorise au contraire, la stabilité des relations d'emploi.

2.1.2 Les facteurs de stabilisation

Dans ce cas aussi, Ramaux (2006) identifie cinq facteurs favorisant la stabilisation de l'emploi. Dans un premier temps il s'agit de facteurs d'ordre économiques, qui ne sont pas spécifiquement liés au nouveau mode de production, comme les coûts d'embauche (ceux-ci peuvent devenir plus importants dans le cadre d'activités innovantes dont on ne connaît pas tous les éléments au moment de l'embauche et qui accroissent la part d'incertitude sur les capacités des travailleurs embauchés à évoluer dans un environnement non défini ex ante), les coûts de formation, les gains de productivité générés par l'expérience acquise au poste.

Plus spécifiquement liés aux nouveaux modèles productifs, l'accent mis sur *«le travail en équipe, l'autonomie, la responsabilité, la participation, la coopération et la confiance, les apprentissages collectifs et spécifiques (non transférables) à la firme»* renvoie à une certaine durée de l'emploi (Ramaux, 2006, p. 63). Cette demande d'implication de la part des entreprises apparaît aussi dans le cas d'emplois peu qualifiés comme Lizé et Lochet (2006) le soulignent à propos des opérateurs d'une grande entreprise automobile.

L'évolution vers une plus forte demande de travail qualifié est analysé par Ramaux (2006) comme une source de stabilité de l'emploi. Il s'appuie notamment sur un rapport du BIT datant de 1996 qui met en avant le fait que les emplois qualifiés soient de façon générale des emplois de types classiques, c'est à dire à durée illimitée et à temps plein. Il est assez aisément envisageable qu'un travail plus complexe, de moins en moins prescrit et de plus en plus tourné vers le diagnostic et la résolution de problème nécessite une relation d'emploi de long terme, une stabilisation de la main d'œuvre pour ne pas perdre son expertise.

Si plus haut, la tertiairisation des économies a pu être envisagée comme un facteur de déstabilisation de l'emploi, certaines caractéristiques de la relation de service vont dans le sens d'une stabilité de la main d'œuvre. *«Le service, par définition, est largement indissociable de la personne qui le délivre. Le travailleur porte, pour partie certes, (...), la qualité même du produit qu'il délivre et l'identité même de l'entreprise pour laquelle il travaille. Dans le face-à-face avec les clients ou usagers, il doit interpréter la demande singulière qui lui est adressée, la traduire et arbitrer selon les exigences de l'entreprise. Autant de qualités qui, à l'évidence, supposent une certaine expérience, une certaine durée du lien d'emploi»* (Ramaux, 2006, p. 69). Si l'exemple des services de santé que donne Ramaux

illustre bien la tendance précédente, celui des centres d'appels marqué par une forte standardisation des procédures ne semble pas le corroborer. Il faut donc à notre sens rester prudent sur ce point et ne pas faire de la relation de service un ensemble homogène.

Le dernier facteur de stabilité de l'emploi, avancé par Ramaux (2006), est celui de la participation croissante et de l'accès durable des femmes à l'emploi, ces dernières ne se retirent plus du marché du travail lors des mariages ou naissances.

2.2 Evolutions des pratiques d'entreprises, pratiques sociales et relations inter-firmes

Lors de plusieurs séminaires du CERC (voir synthèse dans CERC, 2003) un ensemble d'évolutions est apparu comme source de déstabilisation de l'emploi. La fixation des salaires semble être de plus en plus décentralisée au niveau de l'entreprise et plus largement liée à ses performances ; le temps de travail a une variabilité croissante avec une annualisation de fait et des individualisations de la durée du travail ; les licenciements sont plus faciles notamment depuis 1986 et la fin de l'autorisation administrative de licenciement et, enfin, la négociation collective s'est décentralisée. Cet ensemble d'évolution va dans le sens d'une plus grande flexibilité sans que l'on assiste pour autant à un changement radical car ces évolutions sont perceptibles dès les années soixante dix.

Les pratiques d'externalisation se développent tout comme les situations de séparation entre employeur et entreprise dans laquelle s'effectue «géographiquement» le travail. Pourtant, on peut se demander, à la suite des auteurs de la synthèse des séminaires du CERC (2003), s'il ne s'agit pas d'un effet de loupe et si cette tendance concerne vraiment un grand nombre de travailleurs.

Le passage de la firme taylorienne, intégrée verticalement et diversifiée à la firme-réseau pose des questions en termes d'impact sur la gestion de l'emploi. La remise en cause du modèle de la firme des Trente Glorieuses par la diversification des produits, l'implication des fournisseurs dans les innovations et les nouveaux produits et le développement des TIC a abouti au recentrage des groupes sur leur cœur de métier et à des recentrages de nature financière. La division actuelle du travail entre les firmes cherche à réduire les coûts,

transférer les risques économiques, améliorer la compétitivité en recentrant les ressources sur des segments technologiques spécifiques.

Si l'externalisation et l'ensemble de ces évolutions semblent avoir précarisées la partie la moins qualifiée de la main d'œuvre, les salariés dont les compétences renvoient au cœur de métier de l'entreprise ont des situations tout à fait stables et certains que l'on appelle parfois les «nouveaux professionnels» tirent leur épingle du jeu en organisant de manière externe leur carrière. De plus, il faut ajouter que les contrats de type CDD ou intérim sont très souvent le passage obligé avant une embauche en CDI et s'intègrent ainsi dans une trajectoire de stabilisation. Les évolutions mises en avant précédemment dans cette section peuvent attester d'une complémentarité de ces différents types de contrats tout autant de l'éventuel remplacement des contrats stables, dits standards, par ce qu'on a appelé les formes particulières d'emploi.

L'absence d'évolutions univoques et prédéterminées au sein du système productif a impacté les relations d'emploi et laisse une fenêtre d'opportunités pour l'action publique en matière d'emploi.

3 Le cadre institutionnel et l'action publique dans le domaine de l'emploi

Dans cette section nous allons rappeler quelles ont été les grandes orientations de la politique publique de l'emploi en France et au Royaume-Uni durant les trois dernières décennies. Cet état des lieux pourrait permettre de savoir si des différences liées aux traditions nationales persistent et/ou si des dynamiques communes peuvent être mises en avant.

3.1 La politique de l'emploi en France : politique ciblée, réduction du temps de travail et activation des dépenses

Le ralentissement de la croissance et la hausse du chômage du milieu des années soixante dix sont tout d'abord vus comme transitoires. Les actions entreprises sont alors la défense de l'emploi par des aides aux entreprises en difficulté, par la protection des salariés contre les licenciements et le renforcement de l'indemnisation du chômage pour réduire les tensions et apaiser le climat social.

La politique française de la première moitié des années soixante dix est qualifiée par Bourdet et Persson (1991, p. 42) de «*complément redistributif visant à adoucir les conséquences sociales du chômage*». La persistance du chômage et son accroissement vont obliger les pouvoirs publics à prendre des mesures plus larges et souvent associées à des publics cibles.

3.1.1 Réduction de la population active et dispositifs d'insertion des jeunes

Après quelques années d'incertitude sur le diagnostic, la perspective d'un retour au plein emploi par la seule accélération de la croissance s'estompe. La politique de l'emploi va avoir pour objet de freiner la croissance du chômage, d'atténuer ses effets. Avec le développement de la crise, un accord social tacite se crée progressivement pour limiter les effets de la crise de l'emploi et des difficultés économiques sur les marchés internes en intervenant aux deux extrémités de la pyramide des âges des salariés. Le principe de base en a été le partage du travail intergénérationnel. Pendant cette période, quatre grands axes ont été privilégiés : l'accompagnement du redéploiement de l'industrie ; la réduction de la population active ; la

modification des règles d'indemnisation et l'insertion professionnelle des jeunes qui va devenir un des chantiers permanents de la politique de l'emploi en France (Valette, 2002).

3.1.2 Emplois publics et réduction - aménagement du temps de travail

L'alternance politique de 1981 marque une inflexion de la politique de l'emploi vers un certain volontarisme. L'action en faveur de l'emploi se déplace sur le terrain de la création d'emplois publics et la réduction du temps de travail. Cette politique s'inscrit dans un double courant : historique, d'une part, car le partage des gains de productivité entre augmentation du pouvoir d'achat et amélioration des conditions de vie n'a aucune raison de prendre fin à cette époque, dès lors qu'il est favorable à l'emploi ; universel, d'autre part, car la durée effective moyenne du travail continue de diminuer dans tous les pays développés et, en particulier, dans tous ceux de l'Union Européenne. A partir de 1983, les modalités de la réduction du temps de travail ne passent plus par des mesures générales et contraignantes mais évoluent vers un processus contractuel et décentralisé. L'action du gouvernement se situe ainsi dans l'encouragement à l'aménagement du temps de travail, le développement du temps partiel.

Le contexte économique de rigueur pousse à un effort de maîtrise des dépenses d'indemnisation. La durée de versement des prestations chômage est réduite et modulée selon la durée de l'activité antérieure. En ce qui concerne les préretraites, le revenu de remplacement connaît une dégressivité plus rapide, et les contrats de solidarité préretraite disparaissent fin 1983. Le système d'indemnisation est découpé en deux régimes : un régime d'assurance géré par les partenaires sociaux pour l'allocation de base et de fin de droits et un régime de «solidarité» financé par l'Etat qui prend en charge les jeunes par le biais de l'allocation d'insertion et les chômeurs de longue durée par l'allocation de solidarité spécifique. Cette période voit aussi de nouveaux dispositifs tournés vers les jeunes se mettre en place avec les formations accompagnées d'un suivi individualisé pour les jeunes sortant du système scolaire sans une formation suffisante ainsi que différentes formes de stages basés sur l'alternance entre formation théorique et pratique en entreprise.

3.1.3 Développement des dispositifs ciblés

Entre 1984 et 1986, la politique de l'emploi entre dans une nouvelle phase privilégiant l'aide aux jeunes et aux chômeurs de longue durée par des dispositifs ciblés dont la proportion atteint 46% de la dépense pour l'emploi soit 65 milliards de francs. Jusqu'alors, la majeure partie de ces dispositifs allait au profit de la cessation anticipée d'activité. L'une des priorités est donnée aux mesures d'insertion professionnelle des jeunes avec l'apparition de nouvelles formules⁴¹. La conséquence de beaucoup de ces mesures est l'éloignement de la rémunération et du coût salarial de l'emploi des jeunes par rapport au salaire minimum. Un système tacite se met en place : de bas salaires en échange de la construction d'une première expérience professionnelle. 1986 correspond à l'assouplissement de la gestion de la main d'œuvre et l'allègement du coût du travail des jeunes. Une modification du diagnostic des causes du chômage apparaît, l'origine du chômage est alors attribuée aux rigidités affectant le fonctionnement du marché du travail et le niveau du coût salarial notamment de ceux dont la productivité est la plus faible.

3.1.4 Réduction du coût du travail et activation des dépenses pour l'emploi

La nouvelle phase qui s'ouvre à la fin des années quatre vingt se traduit par une plus grande souplesse et différentes mesures de réduction du coût du travail. Des débats apparaissent à propos du SMIC et de ses effets sur l'emploi mais il n'est pas remis en cause ; l'action publique renouvelée va passer par des exonérations de cotisations sociales, des subventions à l'emploi qui n'auront plus de contrepartie de formation. Les subventions à l'emploi s'ouvrent aussi aux chômeurs de longue durée qui deviennent le second public prioritaire des subventions à l'emploi après les jeunes. Le développement des aides dans le secteur marchand concerne alors 46% de l'ensemble des bénéficiaires. Le souci d'une plus grande souplesse du marché du travail se traduit par la fin de l'autorisation administrative de licenciement, la facilitation du recours aux contrats à durée déterminée, au temps partiel et les possibilités croissantes de modulation de la durée du travail selon les fluctuations de la demande.

⁴¹ Entre 1983 et 1985, quatre nouveaux dispositifs sont mis en place : le contrat de qualification, le contrat d'adaptation, les stages d'initiation à la vie professionnelle et les travaux d'utilité collective (Valette, 2002).

Les deux éléments majeurs de la période 1988-1992 sont la création du revenu minimum d'insertion (RMI), et le renforcement des aides à l'emploi marchand principalement utilisées pour abaisser le coût du travail des personnes jugées peu qualifiées ou peu productives et promouvoir ainsi leur embauche. L'alternance politique et la dégradation de la situation de l'emploi de l'année 1993 ont marqué un nouvel infléchissement de la politique de l'emploi. La baisse structurelle du coût du travail par la réduction des charges et l'extension des abattements de cotisations prend un rôle central dans la politique de l'emploi. Elle s'accompagne d'encouragement à la diversification du temps de travail et s'oriente vers une réduction collective et négociée de la durée du travail⁴². Ce point est important dans le sens où la durée du travail devient un élément discriminant au sein de la population active, les temps de travail courts se développent et l'effet temps se cumule avec celui du salaire horaire (plus faible chez les salariés travaillant peu). La réduction du coût de la main d'œuvre via des réductions de cotisations patronales vise dans un premier temps des publics prioritaires (bas niveaux de qualifications, bas salaires) mais s'étendent au point qu'en 1999 un quart des salariés français bénéficient d'une telle mesure. Pour encourager la mise en place de la loi sur les 35h, les niveaux de salaires concernés et les montants de l'abattement sont revus à la hausse. En 1999, le Royaume-Uni a aussi abaissé les taux de cotisations patronales sur les bas salaires.

Si le milieu des années quatre vingt dix confirme l'usage des mesures visant à réduire le coût du travail via les réductions de cotisations et les incitations financières diverses, la politique de l'emploi française entre dans une phase d'activation des dépenses pour l'emploi. Les droits sociaux se réinterprètent dans une perspective contractualiste articulant droits et obligations, individualisation des politiques d'emploi. L'activation des dépenses passe aussi par une logique d'incitation au retour à l'emploi via la possibilité de cumul des revenus liés à la reprise d'un emploi et les minima sociaux ou indemnisation chômage (Boulard et Lerais, 2002).

Les grands axes de la politique de l'emploi française sont : l'allégement du coût salarial principalement au profit des publics cible que sont les jeunes et les chômeurs de longue durée ; la promotion des différentes formes de flexibilité du marché du travail ; la réduction du

⁴² La réduction du temps de travail a été à partir de 1998 un pan entier de la politique de l'emploi en France. Néanmoins, nous n'en traiterons pas directement ici compte tenu des développements qui seraient nécessaires pour traiter correctement de ce vaste sujet.

temps de travail et le recours massif aux dispositifs de retrait anticipé du marché du travail ; et enfin l'activation des dépenses pour l'emploi.

3.2 Royaume-Uni : dérégulation et activation des politiques de l'emploi⁴³

En mai 1979, lorsque le gouvernement conservateur de Margaret Thatcher arrive au pouvoir s'ouvre une période de réformes structurelles profondes autant au plan économique en général que sur le marché du travail à proprement parler. Les réformes constituent un outil important de la politique économique pour accroître les performances de l'économie nationale avec un large assentiment sur le fait que celles-ci passent par plus de flexibilité. Cette nouvelle approche de la concurrence et de l'industrie se manifeste par une politique macro-économique d'abolition du contrôle des taux de change, de dérégulation du marché et de réorientation des objectifs des entreprises nationales dans un but nettement commercial. En parallèle, un ensemble de réformes vise directement le marché du travail et cherche à réduire ses rigidités, à accroître la mobilité et les incitations au travail. Ces mesures ont impliqué à la fois une modification de la législation du marché du travail mais aussi des réformes de nature institutionnelle.

3.2.1 Vers une libéralisation des institutions et de la législation du marché du travail

La fin des années soixante dix est marquée par un large consensus autour du fait que le marché du travail britannique soit trop rigide et que ce manque d'efficacité nécessite de profondes réformes.

Les deux décennies suivantes ont vu s'affaiblir radicalement le poids du niveau collectif et centralisé des négociations employeurs – salariés ; disparaître les soutiens législatifs à la négociation collective et aux cadres statutaires en termes de salaire ; et enfin une forte dérégulation du droit du travail (Blanchflower, Bryson, Forth, 2007). En effet, le gouvernement de 1979 considère que les organisations syndicales ont une grande part de responsabilité dans la situation économique du pays et par conséquent, les quatre *Employment*

⁴³ Cette section reprend un travail de Barrell et Genre (1999) sur une comparaison des réformes du marché du travail entre le Royaume-Uni, le Danemark, la Nouvelle Zélande et les Pays-Bas.

Acts qui se succèdent entre 1980 et 1984 cherchent à réduire leur pouvoir de négociation et leur zone d'influence. Jusqu'au début des années quatre vingt dix, les réformes visant à affaiblir le rôle des syndicats se poursuivent. Blanchflower et alii (2007) cite Purcell (1993) qui parle de «*la fin des relations industrielles institutionnalisées*»⁴⁴ à propos de la seconde partie des années quatre vingts.

Un second aspect des réformes britanniques du marché du travail concerne l'érosion majeure du rôle des institutions collectives notamment sur les questions de salaires. Le soutien légal aux négociations collectives et à la détermination réglementée des salaires disparaît progressivement. En 1993, les *Wages Councils*, organismes qui déterminaient des minima de salaires par branches d'activités, sont finalement abolis. Ainsi, si en 1975, 85% des salariés britanniques étaient couverts par une convention collective ou un accord issu d'un *Wages Council*, en 1993, ils ne sont à peine plus de 50% à être dans ce cas (Barrell et Genre, 1999). Le gouvernement encourage ainsi la décentralisation des mécanismes de fixation des salaires et l'introduction d'arrangements salariaux flexibles. Les chiffres proposés par Blanchflower et alii (2007) illustrent à nouveau cette tendance. Ainsi, en 2004, un seul établissement⁴⁵ privé, de cinq salariés ou plus, sur huit est concerné par une convention collective et 73% des salariés du privé (dans les établissements de cinq salariés ou plus) ont un salaire déterminé de façon unilatérale par l'encadrement, souvent d'ailleurs au niveau du lieu de travail. Néanmoins, les auteurs ne valident pas l'idée d'un marché du travail britannique sur lequel le salaire serait déterminé selon le modèle concurrentiel. Ils mettent en avant une importance nette des facteurs interne aux lieux de travail dans la détermination du niveau de salaire et sur la présence d'accords salariaux malgré la tendance à un «*désinstitutionnalisation des relations industrielles*» (Blanchflower et alii, 2007, p. 28).

⁴⁴ Traduction de «the end of institutional industrial relations», Purcell (1993).

⁴⁵ Traduction de «workplace».

3.2.2 Une inflexion des orientations de la politique de l'emploi : l'activation

Les années quatre vingts et quatre vingt dix correspondent à un déclin graduel des politiques passives du marché du travail au profit des politiques actives⁴⁶. Une importance croissante est donnée au fait de contenir les dépenses et en parallèle de développer les incitations au travail.

La réforme du système fiscal, des allocations et transferts sociaux témoigne de cette tendance. Les années quatre vingts et quatre vingt dix sont marquées par des réductions fiscales à différents niveaux et les revenus de transferts sont graduellement réduits, leurs critères d'attribution durcis. Le but de ces réformes est clairement d'inciter au travail par un accroissement de la différence entre les revenus du travail et ceux de l'inactivité ou du chômage via l'aide sociale (allocation chômage, aides au logement...). Cette incitation au retour à l'emploi s'illustre en 1988 avec l'introduction du *Family Tax Credit*, un complément de revenu versé aux familles dont au moins un membre travaille plus de 16 heures par semaine et dont les revenus ne dépassent pas un certain plafond. En 1996, 750000 familles ont bénéficié de ce complément de revenu.

En parallèle, le contrôle et le suivi des chômeurs s'accroissent. En 1986 sont introduits les interviews obligatoires *Restart* qui permettent aux services de l'emploi d'évaluer les disponibilités des demandeurs d'emploi et leurs efforts de recherche. En 1995, le *Jobseekers Allowance* (JSA) remplace les diverses allocations chômage existantes. Son introduction correspond à un durcissement des conditions d'éligibilité à l'allocation chômage et à la réduction de sa durée qui placent le Royaume-Uni parmi les pays de l'OCDE ayant les taux de remplacement les plus bas. Dans le même temps, les exigences de recherche effective d'emploi et le contrôle de celle-ci par les services de l'emploi se durcissent. Un second élément majeur de cette politique marque une rupture avec les politiques antérieures qui facilitaient les retraits du marché du travail. Entre 1987 et 1994, le nombre de personnes bénéficiant du *Sickness and Invalidity Benefit* passe de 1,2 à 1,7 million et la plus forte hausse

⁴⁶ Les politiques de l'emploi sont en règle générale décomposées en politiques passives qui, visent à atténuer les effets du rationnement sur le marché du travail par l'aide sociale et par la limitation de la population active, et politiques actives qui, quant à elles, tentent de lutter directement sur ce rationnement par la préservation des emplois existants, la promotion de nouveaux emplois et l'adaptation de la main-d'œuvre.

concerne les hommes d'âge médian. Pour y remédier en 1995 est introduit *l'Incapacity Benefit*, conditionné à un test médical plus strict.

Enfin les politiques actives de l'emploi ont évolué pour dépendre dorénavant de façon croissante d'action et de programmes spécifiques des services de l'emploi. La nouvelle approche se démarque radicalement des grands programmes indifférenciés de formation comme le *Youth Training* des années quatre vingts. A partir des années quatre vingt dix, les services de l'emploi mettent en œuvre un ensemble de mesures destinées à améliorer l'efficacité des services de placement, pour assister plus activement les chômeurs dans leur recherche d'emploi et individualiser le suivi. L'accent est mis sur la vérification de la disponibilité des chômeurs et sur le caractère actif et effectif de leur recherche d'emploi. Des mesures ciblées sont développées au profit des chômeurs de longue durée, avec notamment des subventions versées aux employeurs, ou au profit des jeunes via des mesures de formation. Ainsi en 1997, le gouvernement de Tony Blair annonce la mise en place d'un vaste programme obligatoire de réintégration du marché du travail basé sur des subventions versées aux employeurs. Ce programme *Welfare to Work* s'adresse aux 250000 jeunes au chômage depuis plus de six mois et aux 266000 chômeurs de longue durée (plus de deux ans). Quatre propositions différentes leur sont offertes allant d'une formation à temps plein à un placement dans une entreprise pour six mois en passant par des activités dans le secteur associatif ou environnemental. Dans tous les cas il y a une obligation de formation.

De façon générale, on peut donc dire que depuis 1979 et jusqu'en 1997, les tendances fortes qui se dégagent du contexte britannique sont la décentralisation et l'individualisation de la relation d'emploi. Les réformes successives des gouvernements conservateurs ont transformé radicalement la législation concernant les relations sociales, dérégulé le marché du travail et amoindri la protection des salariés en décentralisant voire individualisant les niveaux de négociation (Bruniaux, 2001). Les principales orientations de la politique de l'emploi britannique ont ainsi visé le passage de l'assistance au travail et le retour à l'emploi des chômeurs pour réduire les trappes à inactivité et à chômage par la recherche d'une hausse de «l'employabilité» des chômeurs et de l'attractivité du travail basée sur une série d'incitations financières et de contraintes (Barbier et Lindley, 2002 ; Lefresne, 2002).

Conclusion

Tout au long de ce chapitre, nous sommes revenus sur les évolutions du SEF, du système productif et des politiques de l'emploi en France comme au Royaume-Uni. Les tensions issues des transformations du modèle productif, de l'environnement économique en mutation ne semblent pas aller automatiquement dans le sens d'une déstabilisation générale de la relation d'emploi. Les réformes des SEF cherchant à concilier plus de transparence et d'informations pour les acteurs avec des contenus en formation plus en lien avec les besoins des entreprises n'ont pas toujours permis de sortir des «sentiers sociétaux» hérités du passé (poids du diplôme général en France, décentralisation et manque de qualifications intermédiaires au Royaume-Uni). La volonté d'étendre les espaces reconnus comme créateurs de compétences en dehors des frontières de l'école, dans le cas français, peut encourager une certaine stabilité de salariés plus adaptables et des trajectoires professionnelles continues. Les politiques de l'emploi, quant à elles, gardent des marges de manœuvre et une influence réelle sur les normes d'emploi, principalement aux marges pour les publics jeunes et les salariés plus âgés. Les tentatives de flexibilisation, de réduction des rigidités du marché du travail ne semblent pas avoir abouti, à ce jour, à une transformation profonde des normes d'emploi (Lefresne, 2005b).

La question est alors de savoir, jusqu'à quel point, ce faisceau de tensions, transformations, mutations, des différents champs analysés, a touché la structuration d'ensemble des marchés du travail français et britannique. Une première réponse va être apportée dans le chapitre suivant par l'intermédiaire d'une analyse descriptive des évolutions nationales.

Chapitre 4 : Généralisation de l'emploi instable ? Evolution des systèmes d'emploi nationaux et apports d'une analyse statistique descriptive

Introduction

Section 1 : Vers une généralisation de la flexibilité et de l'instabilité sur le marché du travail ?

Section 2 : Les indicateurs d'une forte résistance de l'emploi stable

Section 3 : France : déclin *versus* transformation des marchés internes du travail, vers quelle nouvelle régulation du marché du travail ?

Section 4 : Royaume-Uni : emploi stable, flexibilité et dualisation d'un marché du travail moins réglementé ?

Conclusion

Introduction

Dans ce quatrième chapitre, nous allons dans un premier temps faire état du débat sur la généralisation de l'emploi instable et présenter les points de vue des différentes thèses en présence (Section 1 et 2). Dans un second temps, les analyses nationales concernant les évolutions des relations d'emploi dominantes seront présentées et mises en parallèle avec nôtre propre travail sur la base de l'exploitation des enquêtes nationales sur la force de travail (Section 3 et 4). Il s'agit, au travers d'une analyse statistique descriptive, de montrer quelles ont été les lignes de forces de l'évolution de la structuration de ces deux marchés du travail entre le début des années quatre vingts et le début des années deux mille. En ayant recours à des analyses de correspondances multiples couplées à une classification ascendante hiérarchique, nous avons isolé différentes classes au sein des populations actives française et britannique. Nous avons ainsi construit une typologie des relations d'emploi qui montre une certaine stabilité de la segmentation des marchés du travail français et britannique.

Lors d'un entretien, en 2005, dans le cadre de la 7ème Réunion Régionale Européenne de Budapest au sujet de l'équilibre entre flexibilité, stabilité et sécurité sur les marchés du travail européens, Sandrine Casez, spécialiste de l'emploi du BIT, répond à la question «L'emploi est-il devenu plus flexible en Europe ?» de la façon suivante :

«Les études menées par le BIT et d'autres organisations infirment l'argument selon lequel l'adoption de mesures de flexibilité sur les marchés du travail tend à faire disparaître les emplois stables, du moins en Europe occidentale. La relation de travail est plus stable qu'on ne le pense généralement dans le monde industrialisé. De fait, la stabilité de l'emploi, que l'on mesure à l'ancienneté moyenne dans l'emploi, n'a guère varié ces dernières années dans l'ensemble des pays européens, malgré des différences sensibles entre pays et la persistance d'un clivage entre un noyau de travailleurs bien protégés occupant un emploi permanent et les travailleurs occupant des formes d'emploi flexibles. Certains des grands pays, comme l'Allemagne et l'Italie, enregistrent une augmentation des formes d'emploi plus flexibles, tandis qu'en Espagne, en France et au Royaume-Uni se sont les formes d'emploi «classiques» qui progressent le plus».

Quels sont donc les indicateurs de ce maintien de l'emploi stable souvent mis en avant ?
Et quels sont les arguments avancés par ses détracteurs ?

1 Vers une généralisation de la flexibilité et de l'instabilité sur le marché du travail ?

Dans la lignée des travaux qui penchent pour une généralisation de la flexibilité du travail et de l'instabilité de l'emploi, deux sous-ensembles peuvent être distingués. Il existe tout un ensemble de travaux qui montre empiriquement une tendance à la hausse de l'insécurité sur le marché du travail, nous en présenterons certains ici. Il existe aussi un autre ensemble de travaux qui ne fait pas directement la preuve de ce constat mais qui, en prônant la nécessité d'une recherche de nouveaux moyens de sécurisation des parcours professionnels, semble adhérer implicitement à la thèse d'une hausse de l'instabilité de l'emploi sur laquelle on ne pourrait pas agir directement et dont il faudrait essayer de limiter les effets néfastes.

1.1 Insécurité, instabilité croissante sur le marché du travail

Un pan entier de la littérature économique et économétrique française de ces dernières années voire décennies, traite de la hausse de l'instabilité sur le marché du travail. Il est vrai que les termes employés peuvent diverger. L'instabilité croissante de l'emploi peut renvoyer soit à une hausse du risque de perte d'emploi (Behaghel, 2003; Givord et Maurin, 2004), soit à une hausse des passages par le chômage lors de mobilité professionnelle (Amossé, 2002; Dupray, 2000; Monchatre et Pottier, 2003) soit à une hausse des formes particulières d'emploi (Cahuc et Kramarz, 2004).

Behaghel (2003) interroge l'évolution de l'insécurité de l'emploi au travers du prisme du rôle protecteur de l'ancienneté. Sur la base de données issues des Enquêtes Emploi de 1975 à 2000, pour les hommes salariés de 30 à 58 ans, l'indicateur d'insécurité de l'emploi est le taux de transition annuel entre emploi et non-emploi. Les résultats mis en avant pour les 30-49 ans montrent que le risque de perte d'emploi a augmenté pour les salariés ayant moins de 5 ans montrant que le risque de perte d'emploi a augmenté pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté mais est resté stable pour ceux qui ont plus de 5 ans d'ancienneté. Par contre, l'auteur note une dégradation spécifique de l'emploi chez les plus de 55 ans. Dans leur article de 2004, Givord et Maurin cherchent aussi à mettre en évidence un mouvement de hausse de l'insécurité d'emploi en France et apportent des pistes explicatives. L'indicateur qu'ils choisissent correspond au taux de perte d'emploi involontaire c'est à dire les passages d'une situation d'emploi en T, à une situation de chômage en T+1 à la suite d'un départ involontaire

de l'entreprise. Leurs résultats, basés sur les Enquêtes Emploi 1982 et 2002, et le supplément NTIC de 1998, montrent que, pour l'ensemble de la population, le taux de perte involontaire d'emploi est toujours supérieur pour les années quatre vingt dix par rapport aux années quatre vingts. Par contre, lorsque les résultats sont distingués par catégories de travailleurs, diplômés du supérieur ou non, salariés ayant plus ou moins de deux ans d'ancienneté, on note que le risque de perte d'emploi a augmenté pour les salariés les moins anciens mais non significativement pour les plus anciens. En ce qui concerne le niveau d'étude, il semble que la hausse généralisée de l'insécurité, qui touche aussi les diplômés du supérieur soit pour ces derniers liée au fait que la hausse est plus forte dans les secteurs les plus utilisateurs de nouvelles technologies, secteur dans lesquels les diplômés du supérieur sont relativement plus nombreux. Il y aurait donc un effet hausse de l'insécurité plus lié aux TIC qu'au niveau de diplôme. Pour Givord et Maurin (2004), les facteurs technologiques sont des facteurs structurels forts de cette évolution car la diffusion des TIC permet une gestion de la main d'œuvre sur un plus court terme. Les facteurs institutionnels, pris ici au sens de la protection des salariés notamment contre les licenciements, peuvent limiter les effets de hausse de l'insécurité liée aux facteurs technologiques. Si les tentatives des auteurs pour expliquer la hausse de l'insécurité d'emploi par des facteurs technologiques et institutionnels semblent convaincantes, il n'apparaît pas à notre sens dans leurs estimations de véritables preuves d'une hausse généralisée et incontestable de l'insécurité d'emploi. Sachant que la hausse n'est pas significative, entre 1990 et 2002, pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté et qu'en France, sur la même période, l'ancienneté moyenne se situe autour de 12 ans, on peut interroger le caractère généralisé de cette hausse de l'insécurité d'emploi sans pour autant nier sa réalité pour les salariés les moins anciens.

Dans de nombreux autres travaux, c'est la hausse des passages par le chômage qui est analysée comme un indicateur de l'insécurité croissante de l'emploi (Amossé, 2002; Dupray, 2000; Monchatre et Pottier, 2003). Dans leur rapport, Monchatre et Pottier (2003) présentent les évolutions de la mobilité en tant que changements structurels attestés notamment par le fait que depuis le milieu des années quatre vingts, on assiste à une hausse des mobilités passant par le chômage, et ce quel que soit le contexte conjoncturel. Il semble aussi que ces passages plus fréquents par le chômage touchent toutes les catégories de la population même si leur proportion reste liée au niveau de diplôme des individus. Ces informations sur les mobilités et leurs caractéristiques sont analysées par les auteurs comme des indicateurs de perturbations

des marchés internes du travail. Monchatre et Pottier (2003) insistent sur un accroissement et une diversification des mobilités et de leurs formes qui seraient liés à une déstabilisation de l'emploi et une croissance de son instabilité, sachant que celles-ci n'ont pas les mêmes conséquences selon les actifs.

Dans le même sens, Amossé (2002) montre que la mobilité professionnelle suit une tendance à la hausse depuis les années quatre vingts. Cette hausse semble être un phénomène structurel dans le sens où l'augmentation est constante quelle que soit la conjoncture. Les passages par le chômage deviennent de plus en plus fréquents, et s'installent comme une tendance lourde à l'intérieur du processus plus général de mobilité professionnelle. Au bout du compte, ces derniers travaux (Amossé, 2002; Dupray, 2000) soulignent plus une concentration de la mobilité sur certains types de salariés et dans des espaces de qualification particuliers que sur l'ensemble du marché du travail. Une fois encore, la question du degré de généralité de la montée de l'instabilité de l'emploi se pose. Il faut préciser ici que les travaux britanniques qui traitent de la question aboutissent à des conclusions tout à fait similaires. Gregg et Wadsworth (1996) mettent l'accent sur la modification des systèmes de mobilité professionnelle et notamment sur une opposition renforcée entre d'un côté des salariés de plus en plus stables chez leur employeur et de l'autre, des individus engagés dans des transitions de plus en plus fréquentes sur le marché du travail. Les auteurs expliquent que si les emplois permanents à temps plein ne sont pas devenus plus instables, il existe sur le marché du travail plus de formes d'emploi instables qu'auparavant⁴⁷. Le marché du travail britannique est principalement marqué, d'après les auteurs, par un accroissement des inégalités en termes de stabilité de l'emploi.

Certains travaux étudient l'insécurité croissante sur le marché du travail via la multiplication des formes particulières d'emplois. Pour Cahuc et Kramarz (2004), «*le développement des CDD est une source importante de précarité*» (p. 32). Ils soulignent que plus de 70% des embauches se font en CDD et qu'environ la moitié deviennent des emplois stables, des CDI. Par contre, le stock total d'emploi reste à 90% constitué de CDI. En 2002, le CERC met aussi en avant le développement dans les pratiques d'entreprises de l'utilisation

⁴⁷ "While full-time permanent posts for an employee have almost certainly not become more unstable, the labour market now contains more unstable forms of employment than ever before", Gregg and Wadsworth, 1996, p. 88.

des formes particulières d'emploi, phénomène qui appartient d'après les auteurs à un mouvement vers une plus grande flexibilité.

1.2 Sécuriser les parcours professionnels pour lutter contre l'instabilité croissante de l'emploi

Il n'est pas dans notre propos ici de présenter la littérature qui traite de la sécurisation des parcours professionnels. Néanmoins, il nous semble que cette littérature, comme par exemple le courant des marchés transitionnels du travail (MTT), repose sur le diagnostic sous-jacent d'une hausse de l'instabilité croissante de l'emploi. Les MTT *«consistent en l'aménagement systématique et négocié de l'ensemble des positions temporaires de travail et d'activité dans un pays ou une région»* (p. 131). Ces positions temporaires sont des transitions qui correspondent à des mobilités sur le marché du travail. *«Les transitions comprennent tous les écarts possibles par rapport à la situation de référence constituée par l'emploi régulier à temps plein»* (Gazier, 2003, p. 131). Dans ce cadre, *«les MTT peuvent être compris comme des arrangements institutionnels qui donnent aux personnes les moyens de transiter entre divers statuts d'emploi au cours de leur vie grâce à une série d'options de mobilité et d'employabilité qui renforcent les politiques du marché du travail»* (Gazier et Schmid, 2002, p.71). Ainsi, la nécessité de construire ces marchés transitionnels vient du fait que les transitions et donc l'instabilité seraient plus importantes qu'auparavant, qu'il faille gérer de façon institutionnelle et organisée des risques sur l'emploi devenus de plus en plus fréquents.

Dans le même sens, le rapport Supiot (1999) qui prône l'instauration d'un système de droits sociaux déconnectés de l'insertion des individus dans la sphère économique fait implicitement le diagnostic selon lequel cette insertion serait devenue plus incertaine et moins généralisée. Le rapport propose une redéfinition du statut professionnel de façon à garantir la continuité d'une trajectoire plutôt que la stabilité des emplois, ici encore il est sous-entendu que cette stabilité des emplois *«n'existe plus»*; il est d'ailleurs indiqué dans le rapport que la stabilité de l'emploi fait place à des contrats aléatoires. Le rapport Supiot (1999) propose donc des solutions pour gérer et organiser l'instabilité sur le marché du travail.

Il semble, à notre sens, que malgré les efforts de multiples travaux destinés à montrer que le marché du travail notamment français est devenu plus instable, il existe peu de preuves irréfutables de cette évolution. La plupart des études tombent en fait sous le coup de la

conclusion suivante : certes il existe des signes indéniables d'une hausse de la flexibilité et de l'instabilité en France mais celle-ci reste cantonnée à une population «marginale» sur le marché du travail (Galtier et Gautié, 2003). Les auteurs précisent que si les emplois dits flexibles (emplois temporaires ou à temps partiel) ont fortement augmenté au cours des années quatre vingts et quatre vingt dix, cela ne change pas radicalement la configuration du marché du travail français. Galtier et Gautié (2003), montrent qu'en fait les emplois précaires et la flexibilité se concentrent sur des populations particulières : les jeunes, les femmes et les non qualifiés. La situation française illustre à leurs yeux assez bien la théorie de l'opposition entre insiders et outsiders. Ces derniers subissent la hausse de la précarité et de l'instabilité alors que les insiders n'ont pas vu leur situation véritablement changer depuis vingt ans.

2 Les indicateurs d'une forte résistance de l'emploi stable

Plusieurs auteurs mettent en avant différents indicateurs qui vont tout à fait à l'encontre de cette idée de généralisation de l'emploi instable. Ils montrent que l'ancienneté moyenne ne chute pas voire augmente, que l'emploi dans les services n'est pas aussi instable qu'on pourrait le penser...

2.1 Ancienneté moyenne, part de l'emploi stable : quelques données chiffrées

Dans cette première section nous présentons une série de données chiffrées issues des enquêtes mobilisées, l'Enquête Emploi de l'INSEE en France, le *General Household Survey* et le *Quarterly Labour Force Survey* au Royaume-Uni, et complétées par les statistiques officielles provenant notamment de l'OCDE (Tableaux 10 à 14). Nous rappelons que les traitements concernent uniquement les salariés de 30 à 55 ans.

A partir des enquêtes nationales sur les forces de travail dont nous disposons nous avons calculé des anciennetés moyennes par groupes de salariés, selon le niveau ou le type de formation, la CSP, le secteur d'activité, l'âge, le sexe et le niveau de salaire et ce pour 1982 en

France, 1983⁴⁸ au Royaume-Uni, 1992 et 2001. Dans le cas des niveaux de salaire nous avons fait le choix de présenter les évolutions par quartiles. Ainsi les regroupements dans le tableau concernant l'ancienneté moyenne par niveau de salaire ne rassemblent pas des tranches de salaires similaires en valeur entre les années et les pays mais correspondent aux quartiles de la variable de salaire mensuel net pour permettre des comparaisons.

Tableau 10 : Moyenne de l'ancienneté par niveau de diplôme et type de formation, France, Royaume-Uni, 1982-3, 1992 et 2001

En année	France			Royaume-Uni		
	1982	1992	2001	1983	1992	2001
Sans diplôme	9,9	10,9	10,7	8,7	8,8	8,7
Formation élémentaire	11,1	13,4	14,7	9,4	8,4	7,6
Formation secondaire inf.	10,8	12,3	12,7	8,7	9,2	8,8
Formation secondaire sup.	10,6	12,2	12,7		10,2	9,4
Formation supérieure	9,3	11,2	10,6	9,7	9,4	9,1
Formation générale	10,8	12,9	13	9,4	9	8,5
Formation professionnelle	10,3	11,7	11,9	8,8	9,7	9,3
Sans qualification	9,9	10,9	10,7	8,8	8,8	8,6
Ensemble	10,4	12,0	12,1	9,0	9,2	8,8

Sources : Enquêtes Emploi 1982, 1992, 2001, GHS 1983, LFS 1992, 2001.

Population : Salariés hommes femmes de 30 à 55 ans.

En France, l'ancienneté moyenne, quelque soit la période, est la plus faible aux deux extrémités de la hiérarchie des niveaux de formation, on imagine aisément que les causes sont différentes, une plus grande part des mobilités subies (licenciement, fin de contrat) chez les non diplômés et une plus grande part des mobilités choisies pour les diplômés du supérieur. Outre-Manche la situation est beaucoup plus variable et moins spécifique. Dans le cas de la France sur la totalité de la période, la hausse de l'ancienneté est partagée par tous les niveaux de formation. Pour les non diplômés et pour les diplômés du supérieur l'ancienneté a augmenté entre 1982 et 1992 et repart à la baisse ensuite.

⁴⁸ Pour les données britanniques de 1983, nous avons dû utiliser la moyenne harmonique par classes n'ayant pas la variable d'ancienneté en continue.

Le cas britannique est assez proche avec une ancienneté moyenne qui baisse chez les diplômés du supérieur et ceux de formation élémentaire, qui est stable chez les non diplômés mais qui augmente sur l'ensemble de la période pour les niveaux secondaires. Suivant le type de formation, une différence nette apparaît au Royaume-Uni, l'ancienneté moyenne des salariés ayant une formation générale baisse et celle des salariés ayant une formation professionnelle augmente.

Tableau 11: Moyenne de l'ancienneté par CSP, France, Royaume-Uni, 1982-3, 1992 et 2001

En année	France			Grande-Bretagne		
	1982	1992	2001	1983	1992	2001
Cadres	10,7	12,1	12,3	11,1	11,7	10,1
Profession intermédiaire	11,8	13,6	13,7	8,4	9,9	9,8
Employés	9,4	11,2	11,6	5,8	7,9	6,5
Ouvriers qualifiés	10,7	11,9	12	10,7	10	8,7
Ouvriers non qualifiés	9,6	10,4	9,2	7,8	7,1	6,7
Ensemble	10,4	12,0	12,1	9,0	9,2	8,8

Sources : Enquêtes Emploi 1982, 1992, 2001, GHS 1983, LFS 1992, 2001.

Population : Salariés hommes femmes de 30 à 55 ans.

En France, comme pour les niveaux de diplôme, la hausse de l'ancienneté moyenne est partagée par toutes les CSP à l'exception des ONQ. Au Royaume-Uni, les professions intermédiaires et les employés voient leur ancienneté moyenne s'accroître à l'inverse des cadres et des ouvriers, chez qui la tendance à la baisse marque toute la période.

Le niveau et la tendance à la hausse, notamment en France, de l'ancienneté moyenne dans le secteur tertiaire met un certain bémol au discours selon lequel les nouveaux emplois dans nos économies de services seraient amenés à être de plus en plus instables.

Tableau 12 : Moyenne de l'ancienneté par secteur d'activité et distinction public / privé, France, Royaume-Uni, 1982-3, 1992 et 2001

En année	France			Grande-Bretagne		
	1982	1992	2001	1983	1992	2001
Agriculture ⁴⁹	11,8	10,4	9	9,3	12,1	9,6
Industrie	12	13,3	14,3	10,6	10,7	9,8
Construction	8,4	9,3	9,9	8,6	8,5	8,3
Services	9,9	11,8	11,6	8,2	8,6	8,5
Public	11,9	14,2	14,9	10,6	n.c.	10,8
Privé	9,7	10,9	10,7	8	n.c.	7,8
Ensemble	10,4	12,0	12,1	9,0	9,2	8,8

Sources : Enquêtes Emploi 1982, 1992, 2001, GHS 1983, LFS 1992, 2001.

Population : Salariés hommes femmes de 30 à 55 ans.

Les chiffres français illustrent l'idée, développée par certains travaux (Dupray, 2000; Fouquin et alii, 2000), d'une opposition renforcée entre d'un côté des salariés de plus en plus stables chez leur employeur et de l'autre des individus engagés dans des transitions de plus en plus fréquentes sur le marché du travail.

Tableau 13 : Moyenne de l'ancienneté par tranches d'âge puis par sexe, France, Royaume-Uni, 1982-3, 1992 et 2001

En année	France			Grande-Bretagne		
	1982	1992	2001	1983	1992	2001
30-35 ans	6,8	7,1	5,7	5,9	6,5	5,8
35-45 ans	10	11,7	10,9	8,2	8,7	8,4
45-55 ans	14,4	16,5	17,5	11,8	12,1	11,4
Homme	11	12,4	12,3	11	11	9,8
Femme	9,6	11,5	11,8	6,7	7,2	7,8
Ensemble	10,4	12,0	12,1	9,0	9,2	8,8

Sources : Enquêtes Emploi 1982, 1992, 2001, GHS 1983, LFS 1992, 2001.

Population : Salariés hommes femmes de 30 à 55 ans.

L'ancienneté moyenne des plus jeunes a tendance à se réduire et celle des plus âgés à augmenter témoignant de la fermeture des marchés internes. Une tendance commune se dégage entre les deux pays avec la hausse de l'ancienneté moyenne des femmes qui ont des carrières de plus en plus continues, et la baisse de celle des hommes.

⁴⁹ Les chiffres du secteur agricole sont à prendre avec précaution compte tenu des très faibles effectifs qu'il représente principalement pour 2001.

Tableau 14: Moyenne de l'ancienneté par quartile de salaire, France, Royaume-Uni, 1982-3, 1992 et 2001

En année	France			Grande-Bretagne		
	1982	1992	2001	1983	1992	2001
1 ^{er} quartile	7,6	8,0	7,2	5,2	5,7	5,7
2 nd quartile	9,6	11,9	11,2	8,2	8,2	8,2
3 ^{ème} quartile	11,5	13,7	14,4	10,7	10,6	10,3
4 ^{ème} quartile	12,7	14,4	15,3	11,9	12,1	10,9
Ensemble	10,4	12,0	12,1	9,0	9,2	8,8

Sources : Enquêtes Emploi 1982, 1992, 2001, GHS 1983, LFS 1992, 2001.

Population : Salariés hommes femmes de 30 à 55 ans.

Comme nous l'avons précisé au début de cette section, les moyennes d'ancienneté du tableau 15 correspondent à des moyennes par quartiles et non par tranches de revenus qui n'auraient pas permis de rendre compte de l'évolution. On retrouve l'idée d'une polarisation croissante sur le marché du travail français dans le sens où les 25% de salariés les moins bien rémunérés voient leur ancienneté moyenne quelque peu se réduire alors qu'elle augmente pour les autres catégories et notamment les troisième et quatrième quartiles. A l'inverse, c'est au niveau de ces deux quartiles que l'ancienneté moyenne baisse Outre-Manche.

Ces quelques chiffres ont permis de montrer qu'entre 1982 et 2001, il n'y a ni en France ni au Royaume-Uni de tendance générale à la baisse de l'ancienneté moyenne comme le laisse penser une partie de la littérature. Certes le maintien de l'ancienneté peut-être lié à la peur du chômage et à la baisse des mobilités volontaires mais il n'en reste pas moins que la majorité des relations d'emploi sur le marché du travail peuvent être qualifiées de stables dès lors que l'on a exclu de l'analyse les marges du marché du travail.

2.2 La résistance de l'emploi stable au travers des restructurations du marché du travail européen

A partir de données de l'enquête européenne sur les forces de travail, Doogan (2003) met en avant une série de chiffres qui contredit radicalement la thèse de la généralisation de l'instabilité de l'emploi. Ainsi, entre 1992 et 2000, on assiste à une hausse de 5,9% de l'emploi total dans l'Europe des Douze et à une hausse de 13,6% de l'emploi de long terme, défini par les emplois occupés par des salariés qui sont dans leur entreprise actuelle depuis dix ans ou plus. Cette hausse plus marquée de l'emploi de long terme par rapport à l'emploi total apparaît à la fois pour les hommes et les femmes même si ce sont souvent ces dernières qui tirent la tendance vers le haut. Doogan (2003) considère cette hausse de l'emploi de long terme d'autant plus significative qu'elle intervient dans un contexte d'expansion de l'emploi qui accroît par les créations d'emploi le nombre des salariés récents.

Concernant plus particulièrement la France et le Royaume-Uni, en 1992, la part de l'emploi de long terme y était respectivement de 42,4 et de 28,6% (taux le plus bas d'Europe). En 2000, ce chiffre est passé en France à 44,8% (plus 1,1 million) et Outre-Manche à 33,2% (plus 1,8 million). L'emploi des femmes a augmenté de 8,5% au Royaume-Uni et de 10% en France. Ainsi au Royaume-Uni, la part de l'emploi de long terme chez les femmes est passé entre 1992 et 2000 de 21 à 29%. Dans le cas des hommes, la part de l'emploi de long terme dans l'emploi total a progressé sur la période de 13% au Royaume-Uni et de 7,8% en France.

Au niveau des secteurs d'activité, Doogan (2003) indique que le déclin de l'emploi de long terme ne se retrouve véritablement que dans l'agriculture ou dans quelques secteurs du primaire où il est plus lié à des politiques publiques de privatisation ou de dérégulation qu'à des changements technologiques. Par conséquent, la perte d'emplois de long terme reste circonscrite à des secteurs très spécifiques, peu étendus et est liée à des raisons bien particulières. Au contraire, l'emploi de long terme se développe dans le secteur privé et public, dans les secteurs traditionnels ou modernes, dans les services et finalement à la fois dans les secteurs qui perdent des emplois et dans ceux qui en gagnent.

S'intéressant ensuite à l'évolution de l'emploi de long terme selon les types d'emploi, Doogan (2003) précise qu'entre 1992 et 2000 ce sont les emplois de techniciens, de *professionals*, de service et de vente qui ont gagné en effectif alors que les emplois manuels,

qualifiés ou non ont vu leur part relative décliner. L'auteur met en avant une association entre emplois de long terme et emplois qualifiés notamment des secteurs techniques ou du domaine social et montre que le turnover est plus grand dans les emplois les moins qualifiés. Selon lui cette association se renforce même dans les années quatre vingt dix avec un déclin de l'emploi total et de long terme dans les emplois les moins qualifiés. De plus la hausse de la qualification des emplois et des travailleurs amènerait un plus fort attachement au marché du travail et des carrières plus continues (notamment chez les femmes, comme le montre Fournier-Mearelli, 1995 ou Marry, 1997).

Un autre point que l'auteur mentionne et qui pour lui participe de la diffusion dans l'opinion de l'idée de croissance de la précarité et de l'instabilité de l'emploi correspond à l'association souvent faite entre emplois à temps partiel et situations précaires. De ce fait, ces emplois à temps partiel se retrouvent placés dans la périphérie du marché du travail, or les emplois à temps partiel sont très hétérogènes et tous ne relèvent pas de cette logique. Ainsi, au niveau européen, la hausse des emplois de long terme parmi les emplois à temps plein a été, entre 1992 et 2000, de 9,4% alors qu'elle a été de 52% parmi les emplois à temps partiel.

Le but de ce travail était pour Doogan (2003) d'avancer des explications face au paradoxe d'une hausse de l'emploi de long terme alors que se développe le sentiment d'une forte insécurité dans la population. D'après lui, cette dernière est à relier à d'autres éléments de l'environnement économique et non strictement à l'emploi, il faut donc passer d'une analyse de l'individu à une analyse au niveau sociétal, et de l'emploi à l'économique. On rejoint ici un point mis notamment en avant dans les approches de sociologie du risque qui cherchent à distinguer le sentiment, la perception des acteurs et les constats «objectifs» autour de l'accroissement des risques du travail et de l'emploi. Le sentiment d'insécurité se forge aussi par rapport à la définition de l'emploi stable de référence qui peut diverger d'un pays à l'autre. En France, cette référence correspond à l'emploi public, à la figure du fonctionnaire. On peut aussi penser que la part des emplois temporaires qui se transforment en emplois stables est aussi une variable qui entre en compte, or celle-ci est très différente d'un pays à l'autre. Sur la période 1995-1998, 65% des emplois temporaires Outre-Manche et 35% en France débouchent vers un emploi durable (CERC, 2003).

2.3 La relation d'emploi de long terme est-elle en voie de disparition ?

Pour tenter de répondre à cette question, Auer (2005) se concentre sur l'aspect stable du marché du travail en utilisant l'ancienneté⁵⁰ comme principal indicateur dans les enquêtes européennes sur la force de travail. Il montre tout d'abord que l'ancienneté moyenne a très peu évolué au cours des années quatre vingt dix confirmant ainsi les conclusions de divers travaux antérieurs de l'OCDE (1999), élément confirmé ensuite par d'autres travaux plus récents qu'il cite comme Doogan (2003, 2005), Erlinghagen et Knuth (2002), Souza-Poza (2004b). Cette stabilité de la moyenne est expliquée par une hausse des deux extrêmes, signe d'une segmentation probablement accrue, notamment entre salariés jeunes et plus âgés. Pour illustrer ce point, on peut citer un papier du CERC (2003) : en France, plus de 40% de l'emploi est occupé par des salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté et à l'opposé 15% des personnes en emploi ont une ancienneté inférieure à un an⁵¹. Il semble d'ailleurs que la part de ces deux pôles s'accroissent sur la période 1992-2001. Auer (2005) met en avant, d'un côté, le rééquilibrage entre hommes et femmes avec une baisse de l'ancienneté des premiers compensée par une hausse de celle des femmes, et de l'autre, les différences accrues entre jeunes et travailleurs d'âge médian, les premiers ayant systématiquement des périodes d'emploi plus courtes. Ainsi en 2001, l'ancienneté moyenne des 15-24 ans était de deux ans contre plus de huit ans pour les 25-44 ans et même dix sept ans pour les plus de 45 ans. Nous mettons tout de même un bémol à ces chiffres proposés par Auer (2005) dans le sens où la part des jeunes en emploi entre 15 et 24 ans est faible, de ce fait il s'agit d'une population particulière de jeunes (sortie précoce du système scolaire...) et donc ayant une représentativité faible.

Un ensemble de travaux français va aussi dans le sens de cette absence de déclin généralisé de la stabilité d'emploi. A partir du calcul des probabilités annuelles «brutes» de transition vers le non-emploi selon l'ancienneté dans l'emploi et le sexe, sur une population de salariés du privé ayant entre 30 et 49 ans, Postel-Vinay (2003) constate certes une hausse de la probabilité de perte d'emploi entre 1977 et 2000 pour les salariés de moins de deux ans

⁵⁰ L'ancienneté est définie par Auer (2005) comme la durée de présence chez l'employeur actuel ou comme la durée pendant laquelle un individu a exercé la même profession en tant que travailleur indépendant.

⁵¹ L'analyse présentée porte sur la période 1992-2001, mais le document du CERC (2003) ne donne pas l'année exacte à laquelle correspondent les chiffres cités.

d'ancienneté mais pas pour les autres catégories. On ne peut donc pas conclure à une hausse généralisée de l'instabilité d'emploi, l'auteur indiquant qui plus est que ces résultats prouvent que le *«rôle protecteur de l'ancienneté n'a non seulement pas baissé mais s'est bel et bien renforcé»* (Postel-Vinay, 2003, p. 26).

Fougère (2003) défend aussi l'idée d'une absence de hausse généralisée de l'instabilité de l'emploi. Dans ce travail, Fougère (2003) remet en cause la pertinence d'une analyse en termes d'ancienneté moyenne pour étudier l'instabilité de l'emploi. Il propose de réfléchir sur les transitions entre emploi (stable ou précaire) et chômage. Le premier indicateur qu'il utilise est *«la fréquence de transition entre emploi salarié dans le secteur privé»* (correspondant à l'ensemble des statuts d'emploi : CDI, CDD, intérim et emploi aidé) et chômage (p. 106). A partir des enquêtes emploi de l'INSEE entre 1982 et 2002, Fougère (2003) montre que les transitions emploi-chômage ont largement suivi la conjoncture sans faire émerger une tendance nette à la hausse de l'instabilité qui semble en fait se concentrer sur les salariés les plus récents dans l'entreprise (moins d'un an d'ancienneté), les plus jeunes et les moins diplômés (voir les graphiques 1 à 6 proposés par Fougère, 2003, p. 106-107). Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, les transitions emploi-chômage sont restées stables sur la période 1982-2002. Il semble enfin que ce soit le volet des salariés en emploi aidé ou sur les missions d'intérim qui serve de variable d'ajustement à la conjoncture, les transitions entre emploi et chômage pour les salariés en CDD et en CDI étant relativement stables sur la période. Le second indicateur que Fougère (2003) mobilise correspond à la probabilité de transition entre emploi précaire et chômage. La proportion des individus concernés par des trajectoires alternant chômage et emploi précaire s'est fortement accrue passant de 4 à 10% des actifs, il s'agit selon les termes de Fougère *«d'un noyau quantitativement faible mais apparemment dur. Ce sont des gens plutôt jeunes et peu qualifiés»* (p. 109).

Ainsi, la relation d'emploi de long terme reste largement dominante en Europe et il semble que l'instabilité se concentre sur une population particulière plus qu'elle ne touche l'ensemble de la population active. L'enquête européenne sur la force de travail montre que 85% des emplois, à temps plein ou partiel, sont des contrats à durée illimitée. Même si occuper un emploi stable ne signifie pas automatiquement occuper un bon emploi car cet emploi peut être subi, à temps partiel involontaire, sans perspective d'évolution, pénible... et qu'il a été montré que forte ancienneté et satisfaction au travail ou sentiment de sécurité ne

vont pas de pair (Auer, 2003). Auer (2005) met l'accent sur le fait que le maintien de l'ancienneté moyenne signifie qu'il n'y a pas de course inéluctable et radicale qui transformerait la relation d'emploi en une relation précaire et instable. D'ailleurs une partie significative des emplois dits atypiques ou flexibles sont transformés en emplois stables par les firmes pour qui les formes particulières d'emploi sont peut-être plus un outil complémentaire à la relation d'emploi dite standard qu'un moyen de la remplacer.

2.4 Pas d'instabilité croissante de l'emploi mais une instabilité plus diffuse ?

Dans son travail de 2004, L'Horty essaie de faire un bilan de cette littérature contrastée aux conclusions opposées en termes d'évolution de la stabilité de l'emploi. En prenant une fenêtre d'observation large, une population de référence plus ou moins étendue et différents types de données (exploitation de données rétrospectives ou panel) L'Horty (2004) cherche à voir l'origine des divergences et à apporter des conclusions plus robustes. Le premier constat qu'il dresse, et qui confirme la thèse de ceux qu'il appelle les «fixistes»⁵², est celui de l'absence d'une hausse structurelle de l'instabilité à un niveau général comme désagrégé. Que ce soit pour l'emploi total, l'emploi salarié ou uniquement les salariés du privé⁵³, il n'y a pas, entre 1969 et 2002, de mouvement tendanciel à la hausse du risque de quitter l'emploi, la période est tout de même marquée par deux tendances : une hausse avant 1993 puis ensuite une baisse du risque de quitter l'emploi. En fait, d'après L'Horty (2004) les travaux qui aboutissent à une conclusion inverse ne prennent pas en compte la première partie des années soixante dix qui se caractérisent par une baisse de l'instabilité et les travaux qui concluent à une hausse de la stabilité font quant à eux l'impasse sur la seconde partie des années soixante dix pendant laquelle l'instabilité s'accroît. Le choix de la période de référence est donc crucial pour l'appréciation des résultats à côté de la prise en compte de la conjoncture du fait de l'aspect pro-cyclique du profil d'évolution du risque de quitter l'emploi. Les analyses à partir de données rétrospectives ou à partir de donnée de panel ne changent pas la tendance.

⁵² L'Horty classe dans cette catégorie Auer, Cazes et Spiezia par rapport à leurs travaux entre 2000 et 2003, et Fougère (2003). Il met dans le camp des «évolutionnistes» : Behaghel (2003), Germe (2003) et Givord et Maurin (2002), voir le tableau n°1 de son papier en p. 3.

⁵³ L'Horty montre d'ailleurs que la prise en compte des non salariés et des employés de l'Etat et des collectivités territoriales accroît la tendance à la hausse de l'instabilité car ces populations ont été particulièrement touchées.

Ayant fait le point sur ces différences méthodologiques, L'Horty (2004) cherche à savoir si l'absence d'une tendance à l'instabilité généralisée se confirme à un niveau désagrégé. Le risque de quitter l'emploi se réduit pour les salariés les plus âgés, ceux qui ont plus de 5 ans d'ancienneté et les salariés du secteur des services. Les autres ventilations ne font pas apparaître d'élément significativement différent de la tendance générale. Tous les résultats sur des populations désagrégées confirment donc l'absence d'une instabilité généralisée à toutes les catégories de main d'œuvre.

Dans la troisième section de son travail, L'Horty (2004) pose un bémol à sa confirmation de la thèse des «*fixistes*» avec la mise en avant d'une «*convergence du risque de quitter l'emploi au sein de l'ensemble des catégories de travailleurs*» (p. 12). Pour établir ce résultat, L'Horty (2004) croise les différentes sous populations pour obtenir des catégories plus fines, même si celles-ci sont largement hétérogènes, en effectifs notamment. Le premier constat concerne le fait que sur l'ensemble de la période deux tiers des catégories voient leur instabilité se réduire et un tiers s'accroître. Par contre, deux éléments font dire à L'Horty (2004) qu'il existe une certaine convergence des risques de quitter l'emploi entre catégorie de travailleur. En premier lieu, l'auteur montre que le rôle protecteur de l'ancienneté se réduit et que le risque de quitter l'emploi converge entre catégories de travailleurs fondées sur l'ancienneté. En second lieu, les salariés de plus de 50 ans gagnent en stabilité sur la période et voient donc leur risque de quitter l'emploi se rapprocher de celui des plus jeunes. Néanmoins, la qualification influence fortement le niveau du risque de quitter l'emploi. Dans une dernière partie de son travail, L'Horty (2004) met en rapport niveau du risque de quitter l'emploi en 1982 et taux de croissance de ce risque pour chaque catégorie de salariés. Les résultats dégagent une relation inverse qui amène l'auteur à conclure à une certaine convergence des risques de perte d'emploi d'une catégorie à l'autre.

L'Horty (2004) conclut son travail par l'idée «*qu'au total, l'instabilité de l'emploi ne serait pas globalement plus forte aujourd'hui qu'il y a vingt ans, mais qu'elle serait devenue un peu plus diffuse au sein de l'ensemble des catégories de travailleurs*» (p. 23). Sans remettre totalement en cause cette conclusion, il nous semble important de rappeler qu'elle tient principalement au fait qu'une relation de corrélation inverse entre niveau du risque de quitter l'emploi et taux de croissance de ce dernier a été mise à jour. Or à côté de cela, L'Horty (2004) nous propose des chiffres qui montrent que deux tiers des catégories qu'il a construites

ont connu une baisse de leur instabilité d'emploi entre 1969 et 2002, que les salariés les plus âgés ont connu une évolution particulière et qu'elle se caractérise par une baisse de leur surexposition au risque de quitter l'emploi. Ainsi le fait que la convergence dont L'Horty (2004) parle se fasse dans le sens d'une plus grande diffusion de l'instabilité pourrait très bien se lire comme une stabilité plus forte pour certaines catégories.

Nous concluons cette section en avançant que quel que soit l'indicateur utilisé, ancienneté moyenne ou transition entre emploi et non-emploi, il n'y a pas de hausse généralisée de l'instabilité et que, de plus, sans nier l'idée d'une convergence du risque de perte d'emploi, il n'est pas suffisamment prouvé que cette tendance aille dans le sens d'une diffusion de l'instabilité plus que celle de la stabilité.

En fin de compte, deux orientations apparaissent. Qu'ils concluent à une hausse de l'instabilité ou non, les travaux précédemment cités peuvent être regroupés selon qu'ils vont ou non dans le sens d'un marché du travail segmenté, dual. Ainsi pour certains, le fait que la stabilité ne soit pas généralisée, est la preuve d'une dualisation croissante des marchés du travail français (Amossé, 2002; Dupray, 2000; Galtier et Gautié, 2003) et britannique (Fouquin et alii, 2000; Gregg et Wadsworth, 1996, 1999). D'autres comme l'Horty (2004) vont dans le sens d'une diffusion plus grande de l'instabilité à toute la population active, ce qui plaiderait en faveur d'une convergence des régulations d'emploi des différents groupes et donc d'une moindre pertinence d'une analyse basée sur l'identification de segments distincts sur le marché du travail. C'est sur ce point que nous voulons contribuer au débat à partir d'analyses empiriques des marchés du travail français et britanniques sur les deux dernières décennies. Assistons-nous à un renforcement de la segmentation de ces marchés du travail, à une dualisation ou à une multiplication des segments ? Si oui, les lignes de segmentation des années quatre vingts sont-elles les mêmes qu'en deux mille ? Si non, quels sont les critères de segmentation dont la pertinence se réduit ?

3 France : déclin *versus* transformation des marchés internes du travail, vers quelle nouvelle régulation du marché du travail ?

Dans leur rapport de 2003 sur les mobilités professionnelles, Monchatre et Pottier présentent les constats suivants : une hausse des mobilités avec passage par le chômage ; une ancienneté qui n'est plus automatiquement favorable, tout en le restant pour certains ; une absence de changement dans l'ancienneté moyenne des salariés au cours des années quatre vingt dix. Dans ce contexte, deux grandes thèses s'opposent, celle d'un déclin inéluctable des marchés internes du travail (MIT) et celle d'une transformation de ces derniers.

3.1 Les différentes visions du déclin des MIT

Si certains travaux français peuvent être regroupés autour de l'idée de déclin des MIT, leurs analyses divergent. Pour les uns, le déclin paraît inéluctable (Givord et Maurin, 2004), pour les autres il prend la forme d'une déstabilisation (Gautié, 2002, 2004) ou d'une réarticulation avec d'autres types de régulation (Lefresne, 2001, 2002).

3.1.1 Déclin inéluctable ou déstabilisation partielle des MIT

Les travaux de Givord et Maurin, notamment en 2004, concluent à un déclin des MIT. Le but de leur article est de montrer que l'insécurité d'emploi s'est accrue en France entre 1982 et 2002 et que les principaux facteurs de cette évolution sont des variations de l'environnement économique, des changements d'ordre institutionnel mais surtout d'ordre technologique. En spécifiant un modèle structurel qui fait dépendre l'évolution du taux de perte d'emploi involontaire⁵⁴ du taux de croissance économique, du degré de flexibilité de la protection des travailleurs et du niveau de diffusion des nouvelles technologies, les auteurs concluent à une hausse du risque de perte involontaire d'emploi en France sur la période 1982-2002. Ils mettent en avant le poids du facteur technologique qu'ils qualifient de facteur structurel fort de l'évolution du risque de perte d'emploi et qui selon eux amène un mode de gestion de la main d'œuvre court-termiste.

⁵⁴ Ce taux de perte d'emploi involontaire est défini par les auteurs comme le passage d'une situation d'emploi en T à une situation de chômage en T+1 après un départ volontaire.

D'après Gautié (2002), on assiste en France à une déstabilisation des MIT liée tout d'abord au ralentissement économique et au chômage de masse qui accroissent la main d'œuvre disponible pour les entreprises, puis au progrès technique qui accroît la demande de compétences générales et dévalorisent les compétences spécifiques traditionnelles qui étaient acquises au sein des MIT. La principale conséquence est un repli des MIT sur les âges intermédiaires et en parallèle la fragilisation de la position de certaines catégories de salariés.

Dans son travail de 2004, Gautié défend la thèse selon laquelle la déstabilisation des marchés internes du travail, notamment liée à l'affaiblissement de deux de ces piliers, le rôle du capital humain spécifique et le système de «subventions implicites», a eu des répercussions importantes en termes de salaire et d'emploi sur le marché du travail dans son ensemble. Depuis les années quatre vingts, l'offre de main d'œuvre qualifiée s'est accrue abaissant par la même le prix relatif de la formation externe par rapport à la formation interne. Le progrès technique et les nouvelles formes d'organisation du travail accroissent la demande de qualification générale dévalorisant ainsi les compétences spécifiques. Parallèlement à ce déclin de l'importance du capital humain spécifique, Gautié (2004) fait l'hypothèse d'une remise en cause du système de subventions implicites qui régissait les MIT. Le ralentissement de la croissance et les déséquilibres démographiques ; les mutations financières et la globalisation en réduisant l'horizon temporel des firmes ; le développement de l'incertitude sur les qualifications demandées compte tenu du progrès technique constant rendent difficilement tenable l'ancien système de subventions implicites entre salariés jeunes et âgés, qualifiés et non qualifiés.

Gautié (2004) met en avant les indices de la déstabilisation des marchés internes que sont la réduction du rôle de l'ancienneté dans la fixation des salaires, l'individualisation croissante de ces derniers, la baisse de la stabilité de l'emploi ainsi que des mobilités internes verticales. Par contre, lorsqu'il analyse les conséquences de cette déstabilisation, Gautié (2004) montre qu'elle a principalement touché les jeunes, les salariés âgés et les salariés les moins qualifiés et qu'il est par conséquent difficile de parler d'une fin des marchés internes voire même de déstabilisation complète de ces derniers.

3.1.2 La réarticulation entre MIT déstabilisés et MET «enchâssés», les travaux de Lefresne

Dans différents travaux, Lefresne (1999, 2001, 2002), met en avant la fermeture des MIT en France et le démantèlement des MPT au Royaume-Uni au cours de ces vingt dernières années. Plus généralement, l'auteur adopte la thèse d'un brouillage des frontières entre espaces de régulation différenciés des marchés du travail. L'une des hypothèses que Lefresne pose dans sa thèse est celle d'une réarticulation des MIT déstabilisés et des MPT semi-démantelés, avec les MET «enchâssés» comme forme dominante émergente de régulation des marchés du travail. Dans le cas de la France, Lefresne (2001) parle ainsi de «perturbation des MIT» liée aux différentes transformations du système de mobilité avec, notamment, une diversification des modes d'alimentation des catégories supérieures, la fragilisation du rendement de l'ancienneté et l'augmentation des passages par le chômage.

3.2 Maintien des MIT et transformation des règles de leur organisation interne

Un ensemble de travaux français met, au contraire, en avant l'idée d'un maintien des MIT tout en constatant une certaine évolution des règles de leur organisation interne (Lemistre, 2003 ; Lizé et Locht, 2006 ; Petit, 2002, 2003).

Sur la base de l'exploitation de données d'entreprise⁵⁵, Petit (2003) construit une classification de types d'entreprise selon la politique de gestion de la main d'œuvre qu'elles mettent en œuvre, plutôt active ou restrictive. L'auteur aboutit à une typologie proche du triptyque «*upper and lower primary sector*» et «*secondary sector*», issue des travaux de Piore (1975). La conclusion principale de cette étude est le maintien d'une structure duale du marché du travail et de la pertinence d'une interprétation du marché du travail qui oppose secteurs primaire et secondaire sans qu'ils ne constituent deux ensembles homogènes pour autant. Le marché primaire se décline en «*upper-tier*» et «*lower-tier primary sector*». Le premier groupe rassemble des entreprises ayant une politique de gestion de la main d'œuvre individualisée et active en matière de formation et de salaire alors que les entreprises du second groupe se situent dans une logique de MIT plus traditionnels (politique de formation et

⁵⁵ Les données utilisées dans ce travail sont deux enquêtes REPONSE, 1992 et 1998.

de salaire active mais sans individualisation). Le degré d'individualisation des politiques d'emploi développées par les firmes est donc le critère choisi par Petit (2003) pour distinguer ces deux sous-ensembles. Dans le marché secondaire, qui regroupe des entreprises investissant très peu dans leur main d'œuvre, on retrouve des emplois dits «précaires» renvoyant à l'idée du marché externe régulé de façon concurrentielle, principalement sur la base du coût salarial, ainsi que des emplois appartenant au marché interne mais qui ne proposent pas de perspective de carrière. Petit (2003) met l'accent sur une segmentation du marché du travail liée à l'existence ou non pour les salariés d'opportunité de carrière dans leur contexte de travail. La distinction «upper» and «lower-tier» quant à elle se situe dans le fait que ces opportunités de carrières soient internes ou externes à l'entreprise. Ainsi pour l'auteur *«la dynamique de la segmentation combine finalement stabilité de la structure globale, et changement, en termes de pratiques internes aux différents segments»* (Petit, 2003, p. 18).

Dans le même sens, Lemistre (2003), privilégie l'idée d'un changement de mode de gestion de la main d'œuvre par rapport à celle d'une érosion des MIT. Dans un travail de 2002, basé sur une analyse des MIT par type d'emploi dans le but d'étudier la relation entre mode de gestion de la main d'œuvre et caractéristiques des emplois, Lemistre met en évidence, au-delà de la segmentation entre MIT et MET, le fait que les modalités de la mise en œuvre des MIT se différencient selon les catégories d'emploi. Par exemple, pour les travailleurs expérimentés et notamment les plus qualifiés, le rôle du MIT dans les promotions s'accroît, ces salariés sont plutôt favorisés par les entreprises lors des «recrutements». Lemistre (2002) défend en conclusion l'idée d'une transformation des MIT plutôt que celle d'une érosion de ces derniers. Compte tenu des évolutions, notamment du chômage et des niveaux d'éducation de la population, l'instauration et le maintien de MIT n'illustreraient plus un objectif de l'entreprise de stabiliser sa main d'œuvre mais la recherche de son investissement et de son implication. Le rôle de l'ancienneté dans la fixation du niveau de salaire existera toujours pour l'auteur, même s'il s'inscrit dans une relation salariale plus individualisée.

A travers l'analyse de la situation des opérateurs d'une grande entreprise de l'automobile, Lizé et Lochet (2006) mettent en avant l'idée que la logique du marché interne telle que Doeringer et Piore la définit reste présente malgré un certain éloignement de sa forme idéal-typique. Ainsi la relation d'emploi de long terme demeure néanmoins, les

« *promesses de carrière* » (p. 1269) qui pouvaient y être associées ont quasiment disparues. Ce qui est offert au salarié c'est la stabilité et donc la sécurité dans ce que les auteurs appellent des « *postes de stabilisation* » et non plus des « *postes d'entrée* » comme dans les marchés internes du travail classiques dans lesquels existaient des opportunités de carrière (p. 1275).

3.3 Une analyse sur données françaises entre 1982 et 2001

Après avoir posé quelques jalons du débat sur l'évolution des MIT en France, il nous a semblé intéressant de confronter cette littérature avec des données individuelles concernant la population stabilisée sur le marché du travail, à savoir les 30-55 ans. Il s'agit de montrer en quoi une telle analyse permet d'illustrer, de questionner, de faire avancer les constats et interprétations présentés dans les sections précédentes. Quelles sont les principales conclusions que l'on dégage ? Quelles sont celles qui n'apparaissent pas avec ce type de traitement et pourquoi ? Quelles hypothèses pouvons-nous tirer du croisement de ces analyses empiriques et des enseignements des études menées dans le champ et présentées plus haut ?

3.3.1 Méthode d'analyse de données : ACM et CHA

Reprenant une veine ouverte par Eymard-Duvernay (1981) et Grando (1983), nous avons utilisé une analyse factorielle de données (Annexe 1 pour la méthodologie) pour dégager la structure globale des marchés du travail analysés. Dans son étude concernant les ouvriers du secteur industriel, Eymard-Duvernay (1981) cherchait 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 (1983), quant à lui, dégageait des profils-types de situations d'emploi puis analysait les différences sectorielles. Ainsi nous nous proposons d'utiliser à notre tour une analyse des correspondances pour isoler les grands segments qui structurent le marché du travail. Les variables utilisées dans l'analyse (Annexe 2) reprennent, entre autres, celles proposées par Eymard-Duvernay (1981) à savoir : la qualification, le sexe et l'âge auxquelles nous ajoutons une nouvelle variable : le degré de stabilité en emploi (Encadré 3). 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...).

ENCADRE 3 : LA VARIABLE DE STABILITE EN EMPLOI

Face à la nécessité d'améliorer les informations obtenues à partir de la variable d'ancienneté dans l'entreprise présente dans les enquêtes et de dépasser différents problèmes d'interprétation qu'elle pose, nous avons choisi de créer une variable de stabilité en emploi. Tout d'abord, la variable classique d'ancienneté correspond à l'ancienneté de l'individu dans l'emploi actuel, elle est donc censurée à droite et ne correspond qu'à l'ancienneté dans l'emploi en cours au moment de l'enquête, or elle est appelée à augmenter pour la plupart des individus interrogés. Mais surtout celle-ci ne tient pas compte de l'expérience professionnelle potentielle de l'individu c'est à dire son ancienneté sur le marché du travail (calculée par la différence entre l'âge de fin d'étude et l'âge au moment de l'enquête)⁵⁶. Ainsi avoir une ancienneté inférieure à deux ans avec trois ou vingt ans d'expérience professionnelle ne renvoie pas à la même situation sur le marché du travail en termes de stabilité et/ou de mobilité. Nous avons donc fait le choix de générer une nouvelle variable appelée «degré de stabilité», compte tenu du fait qu'elle renseigne sur le degré de stabilité de l'individu dans son emploi en fonction de sa durée de présence sur le marché du travail. Cette variable permet ainsi de renseigner le degré de stabilité des individus sur le marché du travail même si de part sa construction elle interdit d'utiliser ensuite la variable d'expérience professionnelle qui apporte l'information de la durée de présence sur le marché du travail. Ce problème est en partie réglé par l'usage de l'âge comme proxy de cette durée de présence sur le marché du travail. Nous sommes néanmoins conscients d'une limite importante de cette variable lorsqu'elle est utilisée avec des données en coupe. Ainsi, un individu ancien sur le marché du travail ayant connu une mobilité récente, alors même qu'il était ancien dans son entreprise précédente, sera considéré comme ayant un faible degré de stabilité.

Le degré de stabilité est construit à partir du rapport entre l'ancienneté dans l'emploi actuel et l'ancienneté sur le marché du travail et varie donc de zéro à un. Soit S_i , le degré de stabilité d'un individu i , Anc_i son ancienneté dans l'entreprise, $AgeInd_i$, son âge de fin d'étude et $AgeEqu_i$, son âge au moment de l'enquête :

$$S_i = Anc_i / (AgeEqu_i - AgeInd_i)$$

Les regroupements effectués dans le cadre de l'analyse de données sont les suivants : rapport entre 0 et 1/4 inclus ; entre 1/4 et 1/2 inclus ; entre 1/2 et 3/4 inclus et enfin plus de 3/4. Ainsi, un individu dont cette variable prend la valeur 1/2 est un individu qui a passé la moitié de sa vie professionnelle dans l'entreprise dans laquelle il se trouve au moment de l'enquête. Un individu dont le degré de stabilité vaut 1, n'aura connu tout au long de sa vie professionnelle que l'entreprise dans laquelle il travaille au moment de l'enquête. Si la construction de ces classes de stabilité est frappée d'un certain arbitraire, elle a l'avantage statistique de permettre à la fois de dégager des évolutions diachroniques et de conduire une comparaison d'un pays à l'autre.

⁵⁶ Cette approximation de l'expérience professionnelle correspond à une expérience professionnelle potentielle dans le sens où nos données ne permettent pas d'éliminer les périodes de chômage ou d'inactivité des individus.

Les résultats suivants sont issus d'une analyse des correspondances multiples (ACM) suivie d'une classification hiérarchique ascendante (CHA)⁵⁷ sur la base de l'Enquête Emploi de l'INSEE pour les années 1982 et 2001. La population de l'échantillon a été restreinte aux salariés de 30 à 55 ans pour éviter des biais issus des différences notables de taux d'activité des jeunes ou des seniors⁵⁸.

3.3.2 Une analyse des correspondances multiples du système d'emploi français en 1982

Pour l'année 1982, cette analyse repose sur une population de 33615 individus et sur douze questions (ou variables) qui correspondent au total à quarante trois modalités de réponses. Les variables actives⁵⁹, variables qui permettent de calculer les axes factoriels, sont au nombre de trois : le salaire mensuel net, le degré de stabilité sur le marché du travail ainsi que le type de formation de l'individu. Les neuf variables illustratives sont le secteur d'activité, le niveau de diplôme, le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise, la CSP, la durée du travail (temps plein ou temps partiel), le type du contrat de travail (CDD ou CDI) et enfin le fait de travailler dans le public ou le privé (Annexe 2).

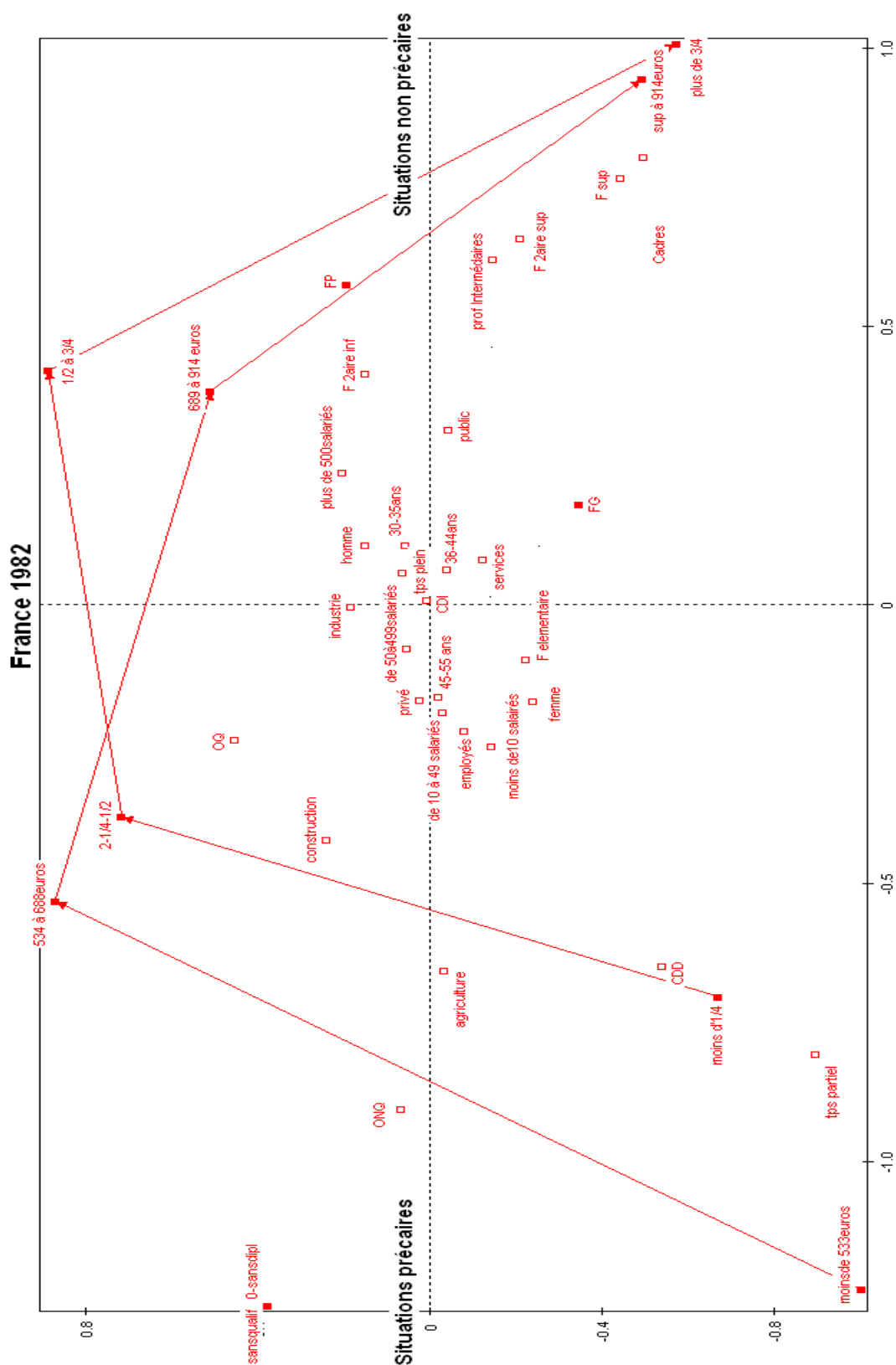
Dans cette section, nous allons analyser le plan factoriel issu de l'analyse des correspondances multiples (ACM). Comme le montre le graphique 1 ci-dessous, le premier plan factoriel donne une représentation assez éclatée du nuage de points et fait apparaître une forte corrélation entre deux des variables actives : le degré de stabilité et le salaire. Le faisceau parabolique que forment les deux variables témoigne de cette corrélation. Dans ce cas, il est pertinent d'interpréter le premier plan factoriel dans son ensemble et non pas les deux axes pris séparément. Le taux d'inertie expliqué par le premier plan factoriel s'élève à près de 30%. Ce taux est élevé pour ce type d'analyse, même s'il s'agit souvent d'une mesure plutôt pessimiste des taux d'inertie et qu'il est notamment lié au nombre de variables de l'analyse (Lebart et alii, 2000).

⁵⁷ Pour plus de précisions notamment méthodologique, le lecteur peut se référer à l'annexe 1 et plus encore à l'ouvrage de Lebart et alii., 2000.

⁵⁸ Des justifications supplémentaires quant au choix de la population des 30-55 ans sont à lire dans le chapitre introductif, section 3.2.2.

⁵⁹ Au départ, les variables de niveau de diplôme et de secteur d'activité avaient le statut de variables actives mais celles-ci déterminaient de façon très forte les partitions sans renvoyer à des différences significatives de type de relation d'emploi (notamment dans une optique d'analyse du couple stabilité – instabilité). Nous avons donc choisi de les mettre en variables illustratives ou supplémentaires.

Graphique 1: Premier plan factoriel de l'ACM pour la France, 1982



Le premier plan factoriel oppose des situations précaires à des situations non précaires à la fois en termes de stabilité d'emploi et de salaire. Il est défini conjointement par les trois variables actives : à 40% par le salaire, à 30% par le type de formation⁶⁰ avec une forte contribution de la modalité sans diplôme, et à 30% par le degré de stabilité de l'emploi.

Les variables supplémentaires qui apparaissent comme fortement contributives à l'interprétation du premier plan factoriel sont le niveau de formation et la CSP (Annexe 3). Parmi les niveaux de formation, la modalité sans diplôme est celle dont la contribution est la plus forte, elle participe à la constitution du pôle «situations précaires» formé des deux cadrans gauches du plan. Pour la variable renseignant la CSP, les contributions sont plus équilibrées entre les modalités, les plus fortes contributions sont celles de la catégorie ONQ et professions intermédiaires. Cet élément n'est pas étonnant dans le cas de la France compte tenu du poids du diplôme de formation initiale dans la position sur le marché du travail et des fortes correspondances entre formation initiale et classification d'emploi, la plupart du temps formalisées dans les conventions et accords collectifs.

Cette analyse de la représentation des variables et de la constitution du plan factoriel représentant les données françaises témoigne de l'opposition de situations précaires et non précaires principalement expliquée par la stabilité d'emploi, le salaire, la formation initiale et la CSP des individus. Nous allons voir maintenant la typologie des relations d'emploi obtenue à partir d'une méthode de classification du type classification hiérarchique ascendante (CHA) (Annexe 1).

⁶⁰ La modalité « sans diplôme » est commune aux deux variables niveaux de formation et type de formation car cette dernière est découpée en trois modalités : sans diplôme, formation générale, formation professionnelle.

3.3.3 Typologie des relations d'emploi, en France, en 1982

Après avoir construit le plan factoriel grâce à l'ACM, nous avons cherché à construire des regroupements d'individus en classes homogènes pour définir des segments distincts dans la population globale.

ENCADRE 4 : LA PROCEDURE DE CLASSIFICATION

Le but de la mise en œuvre d'une procédure de classification hiérarchique ascendante (CHA) à la suite de l'ACM est le regroupement des individus en un nombre restreint de classes homogènes. La construction de ces classes se fait par l'intermédiaire d'un processus de limitation de l'inertie intra-classe, correspondant à l'hétérogénéité au sein de la classe, et de maximisation de l'inertie inter-classe, c'est à dire du degré de différenciation d'une classe à l'autre. Le logiciel utilisé pour cette procédure, SPAD version 5, définit directement des niveaux de partitions pertinents. Il faut ensuite analyser les niveaux des inerties inter et intra-classes qui définissent pour le premier la distance entre les individus de deux classes différentes et pour le second la distance des individus appartenant à une même classe. La procédure de classification est explicitée dans l'annexe méthodologique (Annexe 1).

Nos estimations conduisent à une partition en cinq classes. Néanmoins, nous n'analyserons à proprement parler que quatre classes puisque la classe n° 4 correspond aux non-réponses de la variable salaire (pour une présentation détaillée des classes, se reporter à l'Annexe 4).

L'ensemble des classes retenues présente une inertie intra-classe plutôt faible ce qui témoigne de leur homogénéité. En effet, la variable la plus caractéristique des classes correspond au degré de stabilité en emploi qui regroupe entre 95 et 100% des membres de chaque classe.

Un premier niveau de regroupement des classes fait apparaître une opposition duale entre le pôle «situations non précaires» formé des classes n° 3 et n° 5 et le pôle «situations précaires» des classes n° 1 et 2. Le sens de «précaire» est inspiré de Germe (1981) et transposé à la question salariale⁶¹. Ainsi dans ces deux dernières classes, on retrouve des salariés ayant des niveaux de salaires inférieurs à la moyenne (surtout dans la seconde classe). Les classes 3 et 5 regroupent quant à elles des salariés ayant les plus hauts niveaux de salaires, avec des différences compte tenu notamment de la CSP et du degré de stabilité. Au-delà de

⁶¹ Voir la section 2.1 du chapitre introductif pour la présentation de cette notion au sens de Germe (1981).

cette première opposition, il nous semble pertinent de séparer les classes n° 1 et 2 au nom de la distinction présentée dans la première partie de la thèse entre des relations d'emploi stables et des relations d'emploi périphériques inférieures. Ainsi la première classe renvoie à l'idée de relations d'emploi stables inférieures dans le sens où ces emplois, de CDI à temps plein, se situent plutôt dans des entreprises grandes ou moyennes, de l'industrie ou de la construction. Par contre, la seconde classe, dans laquelle tous les salariés ont une ancienneté dans l'emploi au moins quatre fois inférieure à leur ancienneté sur le marché du travail, a une part des plus bas salaires plus grande (1/3 de son effectif), associée à une forte sur représentation des temps partiels (plus de la moitié de salariés dans ce cas appartiennent à cette classe), des femmes, et des salariés de petites entreprises. Nous qualifierons cette classe de relation d'emploi périphérique inférieure.

Dans le pôle «situations non précaires», les classes n° 3 et 5 semblent relever toutes les deux de ce qu'on peut appeler une «relation d'emploi stable supérieure». Au-delà des différences de salaires, que nous attribuons notamment au secteur d'activité et au niveau de formation et de CSP, ces deux groupes de salariés se situent dans des relations de long terme avec leur employeur, sanctionnées par des niveaux de salaires et de classification d'emploi parmi les plus élevés.

Pour résumer nous avons dégagé deux pôles situés sur un axe situations précaires/situations non précaires qui regroupent trois types de relations d'emploi.

- Un ensemble de salariés partageant des relations d'emploi stables supérieures, constitué des classes n° 3 et 5, soit 42% de l'échantillon. En son sein des différences de niveaux de qualification et de salaire apparaissent mais la logique de stabilité et de non-précarité est partagée dans ces emplois situés principalement dans les grandes entreprises ou le secteur public.
- Un ensemble de salariés inscrit dans ce que nous avons appelé des relations d'emploi stables inférieures, la classe n° 1, soit près de 22% de l'échantillon. La stabilité relative de leur relation d'emploi ne leur a pas permis de sortir d'une situation de précarité salariale, qui est notamment à relier avec leur faible niveau de formation.

- Un ensemble de salariés en situation de relations d'emploi périphériques inférieures, la classe n° 2, soit 32% de l'échantillon. Ces salariés ont des rémunérations mensuelles très faibles, parfois liés à des emplois à temps partiels, emplois qui se situent principalement dans de petites structures. Les femmes sont sur-représentées sur ce segment.

Cette cartographie de la situation des salariés de 30 à 55 ans sur le marché du travail français n'avait pas pour objet d'aboutir à une typologie fermée. L'enjeu était d'avancer dans la connaissance de la structure des données pour mieux comprendre les évolutions des principales relations salariales qui caractérisent le système d'emploi français. Notre population apparaît marquée par la domination d'une relation d'emploi stable sans que celle-ci ne permette toujours d'avoir un niveau de revenus élevé. Stabilité et salaire sont fortement corrélés dans le cas français et représentent l'une des caractéristiques fortes de la notion de MIT. La mise en oeuvre d'un travail similaire sur les données françaises de 2001 va nous permettre d'appréhender les évolutions de ces vingt dernières années et de mettre en relation nos résultats avec la littérature présentée plus haut.

3.3.4 Une analyse des correspondances multiples du système d'emploi français en 2001

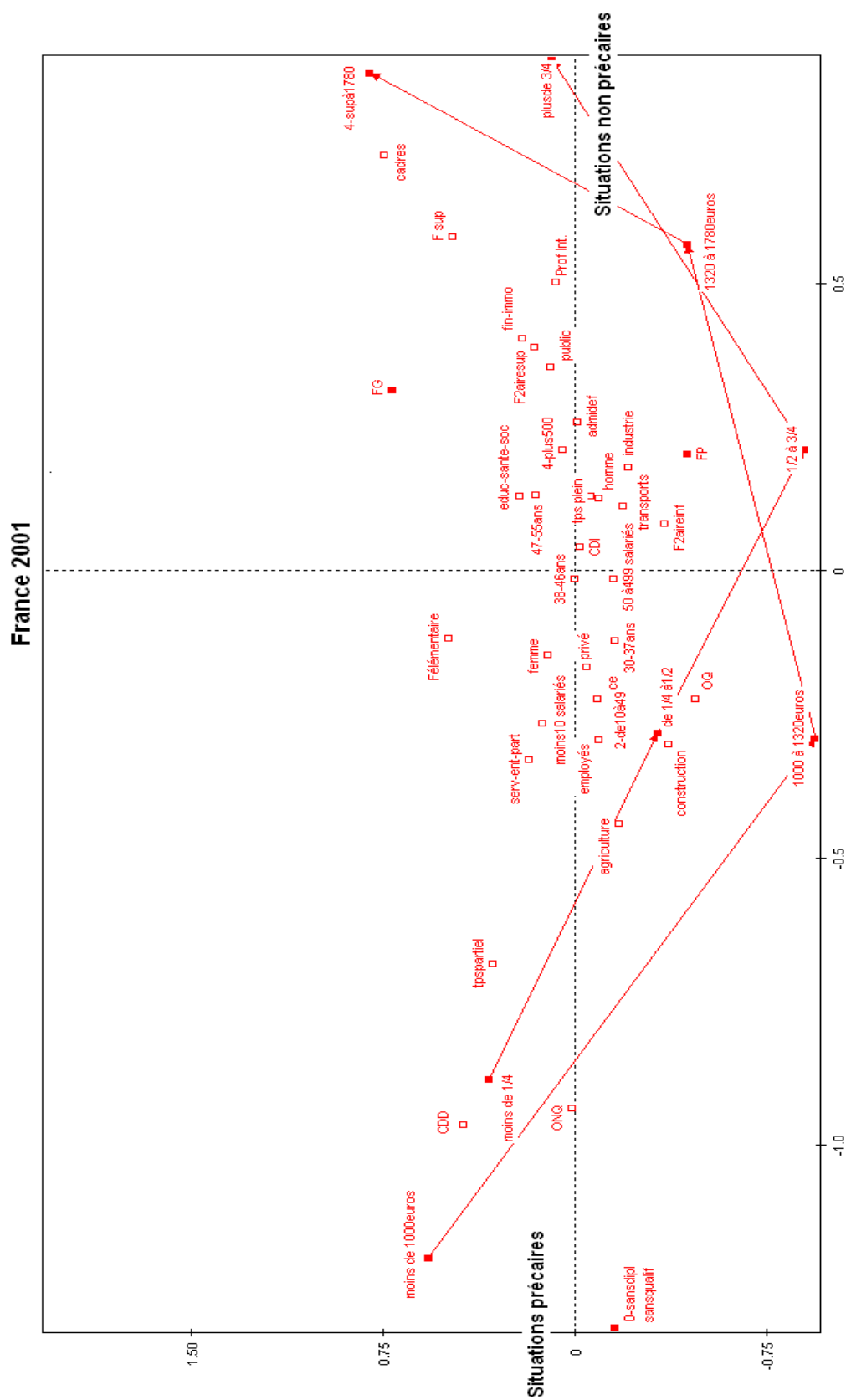
Appliquée aux données 2001 de l'Enquête Emploi, notre analyse concerne une population de 45 220 individus, douze variables identiques à celles de 1982 sont mobilisées et correspondent à quarante six modalités de réponse. Les variables actives, qui participent à la construction des axes factoriels, sont le type de formation, le degré de stabilité en emploi et le salaire mensuel. Les neuf variables illustratives sont le secteur d'activité (plus détaillé qu'en 1982), le niveau de diplôme, le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise, la CSP, la durée du travail (temps plein ou temps partiel), le type du contrat de travail (CDD ou CDI) et enfin le fait de travailler dans le public ou le privé (Annexe 2).

Comme dans l'analyse des données de 1982, le plan défini par les deux premiers axes factoriels permet de représenter environ 30% de l'inertie du nuage de points (Annexe 5). Ce dernier a une forme plutôt allongée le long du premier axe qui oppose des situations précaires à des situations non précaires. Le degré de stabilité d'emploi et le salaire sont nettement corrélés et forment un faisceau parabolique (Graphique 2). Cette situation nous amène, à

nouveau, à analyser conjointement les deux premiers axes et non chacun d'eux pris séparément. Ce premier plan est largement défini par les variables de salaire, à près de 44%, et de stabilité, à près de 35%. Ainsi stabilité et salaire sont fortement corrélés et les individus très nettement différenciés par ces variables. A l'instar des données de 1982, les variables illustratives qui apportent le plus dans l'interprétation du premier plan factoriel sont le niveau de diplôme et la catégorie socio-professionnelle, avec dans les deux cas une forte contribution des modalités extrêmes, sans diplôme *versus* formation supérieure et cadres *versus* ouvriers non qualifiés.

On retrouve ainsi dans le cadre des données 2001, les conclusions de l'analyse mobilisant les données 1982, à savoir une opposition situations précaires et non précaires qui renvoie très largement à une opposition entre les couples forte stabilité/haut salaire et forte instabilité/salaire faible associée aux caractéristiques de niveau de formation et de qualification. Le maintien d'une opposition duale fait écho aux résultats de Petit (2003) obtenus via des données d'entreprise. La notion de segmentation du marché du travail reste pertinente pour analyser le système d'emploi français du début des années deux mille. Ce constat est tout à fait cohérent avec la contribution de De Larquier (2001) à l'ouvrage collectif *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, coordonné par Bessy. De Larquier (2001) montre que les profils salariaux français sont très sensibles à l'ancienneté, que cette dernière est «*pécuniairement récompensée (car) le salaire est positivement lié à la durée de présence dans une entreprise*» (p. 35). Ainsi, si la notion de marché interne du travail dans son acception initiale n'est plus tout à fait d'actualité pour beaucoup d'auteurs, l'un de ses piliers, le lien ancienneté / salaire, reste important et prédominant dans les relations d'emploi qui caractérisent une grande partie de la population active française.

Graphique 2 : Premier plan factoriel de l'ACM pour la France, 2001



3.3.5 Typologie des relations d'emploi, en France, en 2001

Lors de la mise en œuvre de l'algorithme de classification, deux partitions pertinentes ont émergé, l'une en cinq classes l'autre en huit. La partition en cinq classes ne paraît pas opérationnelle dans le sens où l'inertie inter-classe (1,22) est inférieure à l'inertie intra-classe (1,57). Les distances entre individus d'une même classe sont supérieures à celles entre individus de classes différentes. Nous utiliserons donc dans la suite de notre analyse la partition en huit classes⁶². La classe n°8 ne sera néanmoins pas retenue car elle regroupe les non-réponses à la variable de stabilité en emploi.

Chacune des sept classes analysées a une faible inertie intra-classe témoignant de sa forte homogénéité. Ceci vient du poids très structurant des variables actives : trois classes regroupent la totalité des individus d'une modalité de salaire, deux classes la totalité des individus d'une modalité de stabilité en emploi, une classe la totalité des individus n'ayant aucun diplôme. Le degré de spécificité des classes est aussi très élevé. On constate ainsi que dans chacune d'elles il existe une modalité dont près de la moitié, voire 80%, des individus qui la détiennent sont regroupés dans la même classe⁶³.

Un premier niveau d'agrégation de ces classes fait apparaître une vision polarisée du marché du travail. Tout comme en 1982, deux pôles l'un stable et non précaire l'autre instable s'opposent, l'arbre de classification pour 2001 témoigne de cette opposition d'ailleurs plus distinctement que celui de 1982 (Annexe 11).

Les classes n° 3, 4 et 6 représentent l'ensemble des relations d'emploi stables supérieures attachées à des salariés du secteur public ou de grandes entreprises. C'est le degré de qualification et le niveau de salaire qui différencient principalement ces trois classes qui regroupent 41% de la population de notre échantillon.

Les classes n° 1 et 7 sont regroupées dans ce que nous avons appelé des relations d'emploi périphériques inférieures, qui représentent ainsi environ 30% de la population. La classe n°1 regroupe des relations d'emploi instables (86% de la classe à un degré de stabilité d'emploi inférieur à ¼), instabilité qui semble liée au contrat de travail car dans cette classe 40% des salariés sont en CDD et un tiers à temps partiel. Ce sont principalement des femmes,

⁶² Dans la partition en huit classes, l'inertie intra-classe vaut 1,03 et l'inertie inter-classe 1,76.

⁶³ Ces indications apparaissent dans la cinquième colonne de la description des classes, Annexe 6.

qui travaillent dans de petites entreprises des services aux entreprises et aux particuliers ou du commerce et qui pour 72% d'entre elles ont un salaire mensuel net inférieur à 1000 euros. Le fait que les individus de cette classe aient des niveaux de formation initiale assez disparates nous incite à dire que l'instabilité et la précarité de ces relations d'emploi vient plus de l'emploi que des caractéristiques de l'individu employé. Par contre, dans la classe n° 7, il semble que l'inscription dans une relation d'emploi périphérique s'explique plutôt par les caractéristiques de l'individu : cette classe regroupe 85% des individus de l'échantillon déclarant n'avoir aucun diplôme. Ils ont pour la moitié d'entre eux des salaires mensuels nets inférieurs à 1000 euros, un degré de stabilité en emploi inférieur à un quart et sont ouvriers qualifiés ou non qualifiés. On retrouve ici une classe de salariés marginalisés du fait de leur faible niveau de qualification.

La classe n° 5 trouve son homogénéité dans le degré de stabilité des salariés, situé entre $\frac{1}{4}$ et $\frac{1}{2}$. Par contre cette classe montre une assez forte dispersion au niveau de la variable de salaire : les quatre niveaux de salaires représentent chacun environ 25% de la classe, seul l'un d'eux est légèrement sur-représenté, entre 1000 et 1320 euros. Cet élément associé au niveau de formation plutôt moyen de la population, nous invite à la classer dans ce que nous avons appelé une relation d'emploi stable inférieure.

Enfin, la classe n° 2 dont l'homogénéité se construit autour du salaire (pour tous ces membres il se situe entre 1000 et 1320 euros) est par contre très disparate en termes de stabilité d'emploi (54% de la classe à un degré de stabilité inférieur à $\frac{1}{4}$ et 46% supérieur à $\frac{3}{4}$). Elle aurait donc tendance à être qualifiée de relation d'emploi pour une part périphérique et pour une part stable, plutôt inférieure dans les deux cas vu le niveau de salaire. Les niveaux de qualification y sont d'ailleurs plutôt faibles (ce sont les employés et les ouvriers qualifiés qui sont sur-représentés). Les niveaux de formation (62% de la classe à un niveau CAP, BEP) sont plutôt bas et associés à une formation de type professionnelle (près de 66% de la classe). Cet élément rentre en résonance avec les secteurs d'activité les plus représentés à savoir la construction et le commerce. Néanmoins, il reste assez difficile de classer catégoriquement cette classe dans un type de relation d'emploi, notamment du fait de la variable de stabilité en emploi qui souligne l'appartenance des individus de cette classe à des relations d'emploi hétérogènes. Nous aurions tendance à classer les 54% de cette classe ayant une stabilité faible

dans une relation d'emploi périphérique inférieure (soit 6% supplémentaire) et les 46% ayant une très forte stabilité dans une relation d'emploi stable inférieure (soit 5% de plus).

L'image que l'on peut retenir du marché du travail français en 2001 est donc celle d'un marché du travail qui a relativement peu évolué dans sa structure globale.

- 41% des salariés appartiennent à ce que nous avons appelé une relation d'emploi stable supérieure, dans laquelle stabilité et salaire élevés s'associent. Ce maintien illustre la persistance d'une gestion de type marché interne pour une majorité de salariés français d'âge médian⁶⁴.
- 19%⁶⁵ de salariés s'inscrivent dans une relation d'emploi stable inférieure. Ils ont certes une position stable sur le marché du travail mais leur niveau de salaire les place dans une situation précaire en termes de salaire.
- Prés de 36%⁶⁶ de salariés se caractérisent par une situation d'emploi périphérique inférieure. Leur stabilité en emploi est très limitée sans qu'elle ne s'associe avec des salaires ou des CSP élevées. On y retrouve la majorité des emplois dits atypiques, temps partiels et CDD.

Une première conclusion à établir fait écho aux analyses de Auer (2003) ou Auer et Cazes (2000). Ainsi sur le marché du travail français en 2001, 60% des salariés occupent des emplois que l'on peut qualifier de stables. Ce sont principalement des salariés qualifiés du secteur public et de grandes entreprises. L'autre partie des salariés s'inscrit dans des relations d'emploi instables soit du fait du type des contrats (temps partiel, CDD) soit du fait des caractéristiques des individus (non diplômés).

⁶⁴ Ces résultats sont tout à fait cohérents avec ceux obtenus par Behaghel (2003) dans son travail sur le rôle protecteur de l'ancienneté. A partir des enquêtes Emploi de 1975 à 2000, et d'une population proche de la notre à savoir les hommes salariés de 30 à 58 ans, il conclut certes à une hausse de l'insécurité pour les salariés les moins anciens et pour les plus de 55 ans, mais aussi à un rôle protecteur de l'ancienneté toujours fort chez les salariés d'âge médian.

⁶⁵ 19% correspond à la somme de l'effectif de la classe n° 5 et des 46% de la classe 2 qui ont un degré de stabilité en emploi supérieur à $\frac{3}{4}$.

⁶⁶ 36% correspond à la somme de l'effectif des classes n° 1 et 7 et des 54% de la classe 2 qui ont un degré de stabilité en emploi inférieur à $\frac{1}{4}$.

Des signes de la présence de salariés qualifiés engagés dans des carrières de types externes et donc ayant des degrés de stabilité d'emploi faibles apparaissent néanmoins. L'un d'eux est la sur-représentation des cadres et des hauts salaires dans la classe n° 1 marquée par une forte instabilité d'emploi.

L'idée d'une relation d'emploi stable inférieur trouve son illustration dans l'article de Lizé et Lochet (2006) concernant les opérateurs d'une entreprise automobile. Dans cette grande entreprise, les opérateurs, qui ont passé le cap de la stabilisation, obtiennent une réelle sécurité de l'emploi, néanmoins leurs opportunités de carrière, même pour les plus diplômés d'entre eux, sont inexistantes. Les auteurs parlent ainsi de «*postes de stabilisation*» et pas de «*postes d'entrée*» comme sur les marchés internes traditionnels.

En résumé, nous retiendrons que l'emploi stable reste majoritaire pour la partie centrale de la population active (Auer et Cazes, 2000) ; que la mise en avant de ceux qu'on a parfois appelés les «nouveaux professionnels» est très limitée. Si les proportions de relations d'emploi stables *versus* instables ont très peu évoluées, il semble tout de même qu'on assiste à une dégradation des conditions dans les relations d'emploi de type inférieur dont l'instabilité s'accroît. Il reste à savoir si cette relative stabilité du cadre général cache des transformations internes comme nous tenterons de le montrer dans la troisième partie de la thèse.

4 Royaume-Uni : emploi stable, flexibilité et dualisation d'un marché du travail moins réglementé ?

Comme le fait remarquer Lefresne (2006), on oppose souvent la réglementation du marché du travail français à la flexibilité du marché du travail britannique. Pourtant les choses ne sont pas si simples. La section suivante va présenter une série de travaux sur le marché du travail britannique pour montrer quelles sont les tendances qui le traversent et les analyses qui en sont faites. Ensuite nous apporterons notre propre éclairage via une analyse descriptive des années 1983 et 2001.

4.1 La fin des marchés professionnels?

A propos du cas britannique, Lefresne (1999) parle de «*marchés professionnels du travail semi-démantelés, internalisés et flexibilisés*» tout en indiquant que d'après elle le marché professionnel du travail (MPT) n'est pas si prégnant que le laisse penser l'analyse sociétale et ce dès les années quatre vingts (il n'est présent que dans quelques secteurs industriels, ne repose pas sur un système de certifications nationales donc se retrouve en situation de faiblesse structurelle). Le système des NVQ's⁶⁷ ne permet pas non plus à son sens de revitaliser les MPT car il n'aboutit pas à la construction d'un cadre général de certification et de contenus reconnus. D'après Steedman, les NVQ's ne proposent pas de formation véritablement transférable car ils sont construits par les firmes sur la base de leurs propres normes, n'apportent que peu de formation générale et donc encouragent plus au développement de MIT qu'ils ne revitalisent les MPT. Allant dans le même sens, Lefresne (1999) prête aux NVQ's un rôle de signal proche de celui du diplôme en France.

Ainsi dans le cadre de son analyse des systèmes nationaux d'insertion professionnelle, Lefresne (1999) met en avant une poursuite de l'érosion des MPT au Royaume-Uni. L'auteur reprend cette conclusion, en 2001, lors d'une analyse des réformes du système éducatif et de formation qui vont-elles aussi dans le sens de la fin des MPT. Hanchane et Nohara (2003) indiquent à leur tour que l'allongement de la formation initiale transforme les stratégies de recrutement, fait émerger une logique de signalement et donc réduit d'autant plus les capacités des MPT à se maintenir. Néanmoins, il semble que le débat concernant le marché du travail

⁶⁷ National Vocational Qualification (Valette, 2002).

britannique est quelque peu délaissé la question de la segmentation et la réflexion sur les catégories de marchés internes / marchés professionnels, pour se concentrer sur des questions de dualisation entre cœur et périphérie et d'inégalité salariale.

4.2 Dualisation croissante du marché du travail britannique et développement des inégalités de salaire

Sans aborder directement la question du dualisme du marché du travail, Nickell (1997) brosse un tableau des changements structurels du marché du travail britannique au cours de la décennie quatre vingt dix qui va dans le sens d'une telle conclusion. Les principaux changements que pointe l'auteur sont la transformation rapide de la structure industrielle au profit du secteur des services et la déformation de la structure des qualifications via une demande croissante de salariés qualifiés dans l'ensemble des secteurs d'activité. Nickell (1997) met, en parallèle de ces évolutions, une déformation de la dispersion des salaires au profit des déciles les plus élevés. La dispersion des salaires s'accroît, favorisée entre autres par la faiblesse des syndicats et le niveau décentralisé des négociations. En 1979, le dernier décile de salaire, pour les hommes, correspondait à 64% de la médiane ; en 1995, il ne correspond plus qu'à 56% de celle-ci (Dickens, 2000). A notre sens, ces constats peuvent s'interpréter dans le cadre d'une dualisation croissante de la main d'œuvre britannique entre d'un côté des salariés qualifiés qui répondent aux besoins de l'économie, qui voient leurs salaires relatifs s'accroître et leur stabilité d'emploi maintenue et d'un autre côté les salariés les moins qualifiés qui subissent de plein fouet la baisse relative de la demande de travail non qualifiés, et qui se trouvent enfermés dans des cycles chômage / emplois temporaires⁶⁸ (ou inactivité) ou qui se stabilisent dans des emplois mal rémunérés qui les maintiennent dans une situation de pauvreté. Nickel (2001) revenant sur les changements profonds du marché du travail britannique, souligne à nouveau l'amélioration relative de la situation des salariés qualifiés par rapport aux salariés faiblement ou non qualifiés. Le taux de chômage et d'inactivité de ces derniers a fortement augmenté. Ainsi, en 2000, un tiers des hommes sans qualification sont inactifs (Nickell, 2001). Il semble donc que la variable de qualification soit devenue un critère de différenciation important au sein de la population active britannique.

⁶⁸ Prés de 8% des salariés appartenant au dernier décile de salaire se retrouve au chômage l'année suivante contre moins de 2% pour le premier décile (Dickens, 2000).

Gregg et Wadsworth (1996) ont cherché à apporter des éléments de preuve dans le cadre d'une littérature traitant de la hausse de la mobilité et de la baisse de la stabilité des emplois sans réellement fonder ses assertions. Les principales conclusions des auteurs sont l'absence de forte variation de la sécurité ou de la stabilité de l'emploi pour une majorité de travailleurs britanniques mais une forte instabilité et de bas salaires pour les postes accessibles à la périphérie. Le retour à l'emploi se fait très souvent par des emplois à temps partiel ou temporaires, peu rémunérés. Les différents éléments mis en avant par Gregg et Wadsworth (1996) vont en fait plus dans le sens d'une hausse de l'inégalité en termes de stabilité d'emploi que dans celui d'une élévation générale de cette instabilité. Sur les trois dernières décennies, le turnover s'est principalement accru pour les salariés âgés et les moins qualifiés. Ainsi, si un CDI à temps plein n'est pas plus instable à la fin des années quatre vingt dix qu'en 1975, les formes d'emploi instables se sont multipliées.

De nombreux travaux britanniques (Gregg et Wadsworth, 1996, 1999 ; Machin, 1999; Dickens, 2000) se concentrent sur l'évolution de la distribution des salaires, son caractère de plus en plus inégalitaire et la faiblesse des mobilités salariales particulièrement en bas de l'échelle. C'est sur ce dernier point que porte de travail de Dickens (2000) qui, dans un contexte de hausse des inégalités salariales et de détérioration de la position relative des salariés au bas de la distribution, cherche à apporter son éclairage dans un débat où les conclusions sont parfois contradictoires. L'auteur conclut à une mobilité salariale⁶⁹ limitée sur la période 1975-1994, il ajoute que les salariés à bas salaires ont une plus grande probabilité de se retrouver au chômage et que les entrants dans l'emploi ont une plus grande probabilité d'intégrer les derniers déciles. Dickens (2000) illustre une difficulté croissante pour les salariés d'améliorer leur situation salariale sur la période d'observation, avec une forte baisse au début des années quatre vingts. Quelque soit les indicateurs testés par l'auteur, les perspectives de mobilité salariale se sont réduites entre les années quatre vingts et quatre vingt dix.

D'autres éléments sont mentionnés au travers de la littérature concernant le marché du travail britannique, comme l'opposition croissante entre les ménages dont tous les membres

⁶⁹ Pour la décennie quatre vingt dix et la population masculine, près de la moitié du dernier décile reste dans cette situation un an plus tard, seulement 20% ont eu une mobilité ascendante et parmi eux deux tiers sont seulement passés dans le décile supérieur. Il s'agit donc d'une mobilité inter-décile d'une année sur l'autre. Dans un travail de 1997, Dickens étudie des mobilités salariales sur une période de trois ans et cinq ans. Certes celles-ci sont plus importantes mais la stabilité de la distribution et l'absence de mobilité restent dominantes.

travaillent et ceux dans lesquels aucun ne travaille (Gregg, Hansen et Wadsworth, 1999), la hausse des durées hebdomadaires de travail et des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein (Harkness, 1999), le risque croissant pour les salariés du bas de l'échelle salariale de se trouver enfermés dans un cycle emplois peu rémunérés / chômage (Stewart, 1999). Ce dernier point fait écho à l'ensemble des travaux mentionnés à propos d'une dualisation croissante du marché du travail britannique, dualisation qui semble se fonder sur des variables de salaires, de temps de travail voire d'accès à l'emploi lui-même⁷⁰. La section suivante va s'attacher à interroger ces différentes conclusions dans le cadre d'une analyse descriptive à partir des enquêtes britanniques GHS 1983 et LFS 2001.

4.3 Quelles évolutions entre 1983 et 2001 ? Les apports d'une analyse factorielle de données

Les éclairages de cette section sont issus d'une analyse factorielle de données effectuée à partir des données du GHS en 1983 et du LFS en 2001. Nous ne reviendrons pas précisément sur la méthode et ses justifications, celles-ci étant explicitées à la fois dans la section 1.3.1 de ce même chapitre à propos de la France et dans l'Annexe 1.

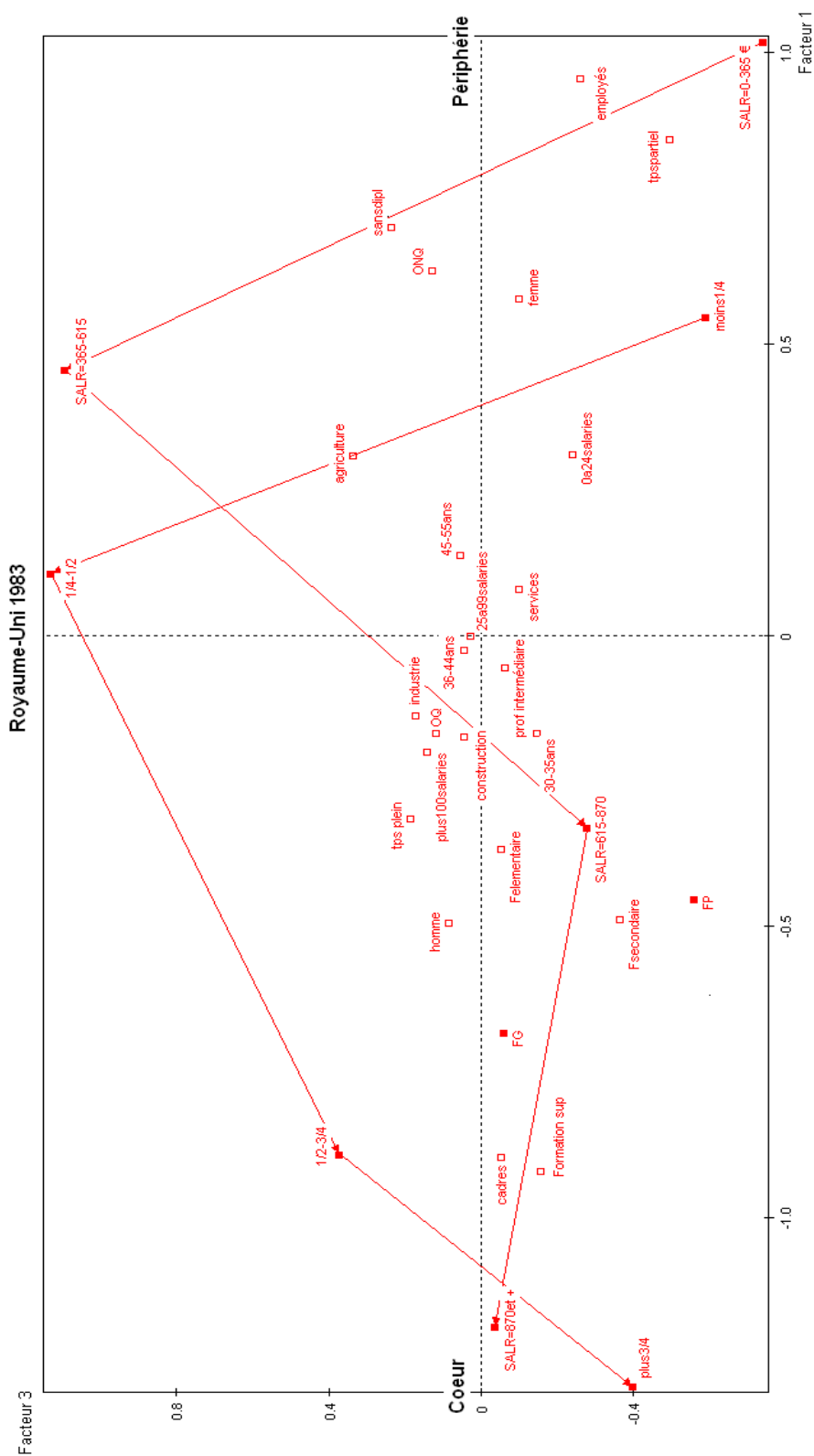
4.3.1 Une analyse du système d'emploi britannique en 1983

L'analyse des axes du plan factoriel issu de l'analyse des correspondances multiples (ACM), permet d'avoir une idée des lignes de forces qui différencient sa population. Ce traitement porte sur une population de 4 797 individus, salariés, âgés de 30 à 55 ans. Les variables actives de l'analyse, variables qui permettent de calculer les axes factoriels, sont au nombre de trois : le salaire mensuel net, le degré de stabilité sur le marché du travail (Encadré 3) ainsi que le type de formation de l'individu. Les sept variables illustratives sont le secteur d'activité, le niveau de diplôme, le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise, la CSP, la durée du travail (temps plein ou temps partiel) (Annexe 2).

Les résultats de l'ACM sont présentés dans le graphique 3 suivant. Nous y avons représenté les premier et troisième axes factoriels, qui a eux deux expliquent près de 30% de l'inertie du nuage de points.

⁷⁰ Nous ne traiterons pas de ce dernier point dans la suite de la thèse puisque nous avons concentré notre analyse sur les individus en emploi.

Graphique 3 : Plan factoriel des axes 1 et 3 de l'ACM pour le Royaume-Uni, 1983



Ce nuage est d'ailleurs étalé principalement le long du premier axe, défini à près de 45% par la variable de salaire, notamment ses valeurs extrêmes. Ce point fait assez largement écho aux différents travaux présentés lors des sections précédentes qui montrent l'importance de cette variable dans la différenciation de la population active britannique. Le troisième axe permet de mettre en avant le rôle de la variable de stabilité, celle-ci entre pour 50% dans son explication. Si une corrélation positive apparaît entre les variables de salaires et de stabilité d'emploi, elle est surtout présente pour les plus bas salaires et les degrés de stabilité faibles. On peut noter ici une différence avec les cas français de 1982 et 2001, qui affichaient une corrélation très forte à tous les niveaux. Ainsi, Outre-Manche, si au départ une certaine stabilité d'emploi semble avoir un effet positif sur le salaire, à partir d'un certain seuil le lien n'est plus automatique comme il semble l'être en France.

Les variables supplémentaires qui contribuent le plus à la définition des premier et troisième axes sont le niveau de formation, la CSP, et le sexe pour le premier axe (Annexe 7). Ce dernier point est à relier à la forte féminisation des emplois à temps partiels qui entraînent des inégalités de salaires entre les sexes.

4.3.2 Typologie des relations d'emploi, au Royaume-Uni, en 1983

Comme le montre l'arbre de classification de la typologie sur le Royaume-Uni en 1983 (Annexe 12), deux groupes distincts de salariés s'opposent et une coupure de l'arbre en quatre classes semble pertinente. Néanmoins, la seconde classe correspond aux modalités «non-réponse» pour la variable de stabilité, elle sera donc laissée de côté. Les trois classes restantes (Annexe 9) peuvent être regroupées en deux pôles.

Le premier pôle correspond à la première classe, qui rassemble près de 72% de la population. Ce pôle, représenté par la notion de relation d'emploi périphérique dans le plan factoriel du graphique 3, regroupe les salariés ayant passé moins de la moitié de leur vie professionnelle dans leur entreprise actuelle, c'est à dire ayant une variable de stabilité inférieure à $\frac{1}{2}$. 85% des femmes de l'échantillon appartiennent à cette classe, elles représentent plus de la moitié de son effectif. Les autres caractéristiques de cette classe sont la faiblesse des salaires (près d'un tiers des individus de la classe touchent moins de 365 euros par mois, c'est la quasi-totalité des individus ayant ce niveau de salaire), l'importance du temps partiel (près de 34% de la classe travaille à temps partiel, ce qui correspond à 90% des

employés à temps partiel de l'échantillon), la faiblesse des niveaux de formation (plus de la moitié de la classe n'a aucun diplôme). Ainsi ce pôle «périphérique», malgré sa majorité numérique, correspond à ce que nous avons qualifié dans la première partie de la thèse une «relation d'emploi périphérique inférieure». On rejoint sans doute ici la thèse de l'équilibre de bas niveaux de qualification qui caractérise pour différents auteurs la situation britannique des années quatre vingts voire quatre vingt dix (Finegold et Soskice, 1988). Une majorité de britanniques travaille comme ONQ ou employés, sur des emplois peu rémunérés et assez souvent à temps partiel, on sait par ailleurs que ce sont principalement les femmes qui subissent ces temps partiels, souvent très courts, qui débouchent par conséquent sur des salaires mensuels très faibles.

A l'opposé de cette «périphérie», se situe un ensemble de salariés qui regroupe les troisième et quatrième classes, correspondant à 28% de l'échantillon global. La principale distinction entre ces deux classes tient au niveau de la stabilité d'emploi, l'une regroupe les salariés ayant un degré de stabilité compris entre $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$ et l'autre ceux ayant un degré de stabilité supérieur à $\frac{3}{4}$. Outre cette distinction, leurs caractéristiques sont très proches. Les salariés de ces classes sont principalement des hommes, qui travaillent à temps plein et qui pour plus de 40% d'entre eux ont des salaires mensuels supérieurs à 870 euros. On retrouve plutôt des salariés de grandes entreprises industrielles. Ce pôle appelé «cœur» du marché du travail, relève de ce que nous avons appelé une «relation d'emploi stable supérieure». L'absence d'un segment de «relation d'emploi périphérique supérieure» proche de l'idée du MPT (Eyraud, Marsden, Silvestre, 1990) fait écho aux travaux précités de Lefresne (1999) et à la population particulière analysée par Eyraud, Marsden et Silvestre à savoir, les hommes, ouvriers de l'industrie manufacturière.

On peut conclure sur l'idée d'un marché du travail britannique du début des années quatre vingts marqué par une forte opposition entre l'emploi périphérique non qualifié et peu rémunérateur où se trouvent principalement les femmes et les salariés les moins qualifiés, et le cœur du marché du travail, caractérisé par l'emploi stable des hommes qualifiés.

4.3.3 Une analyse du système d'emploi britannique en 2001

Pour comprendre les évolutions qui ont marqué le marché du travail britannique au cours des décennies quatre vingts et quatre vingt dix, nous avons renouvelé la procédure d'analyse et de classification sur les données britanniques de 2001.

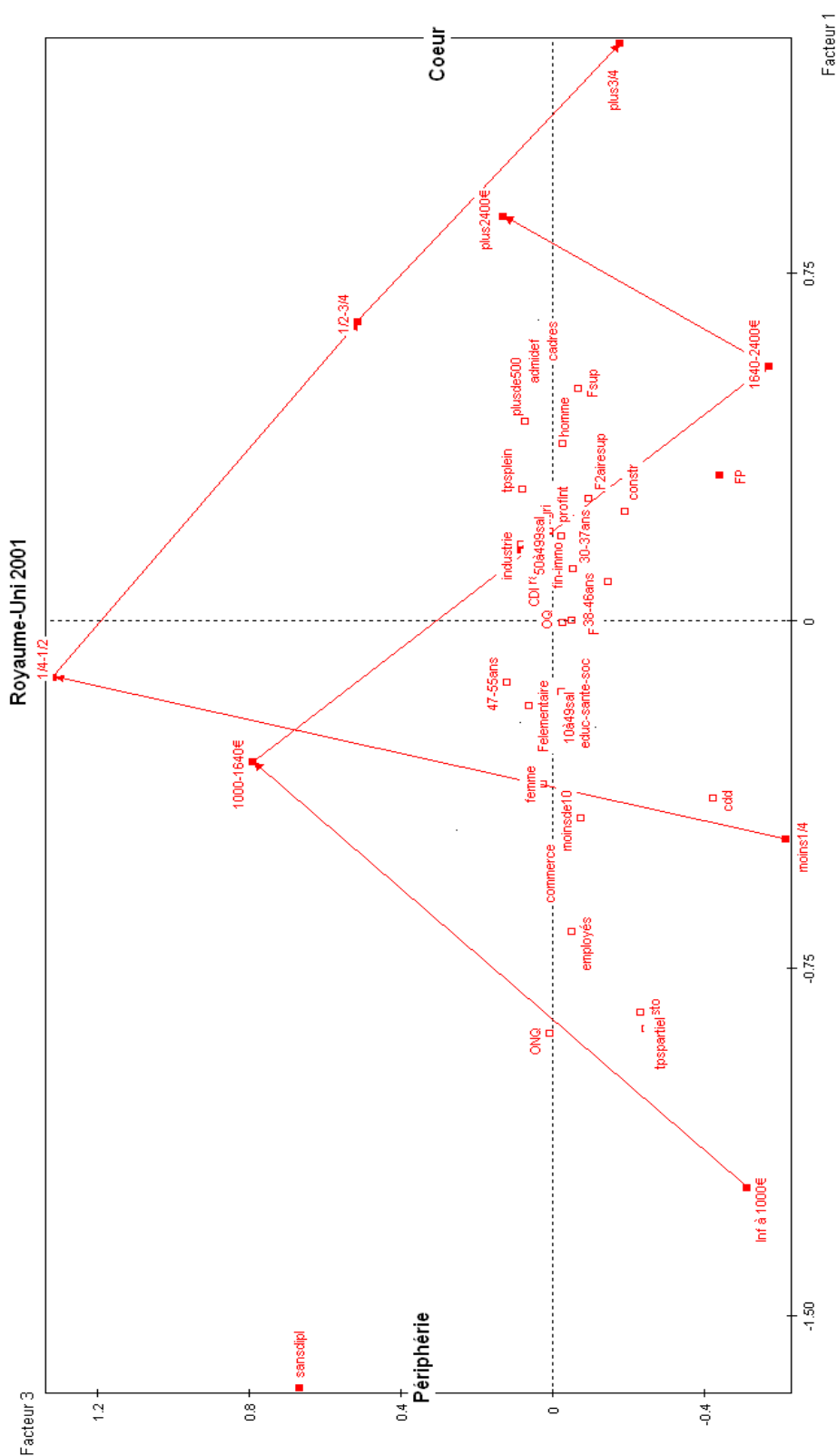
En 2001, la population concernée est de 10 643 individus. Les traitements portent sur onze variables, trois actives à nouveau le salaire mensuel net, le degré de stabilité en emploi et le type de formation et huit supplémentaires qui sont le secteur d'activité, le niveau de diplôme, le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise, la CSP, la durée du travail (temps plein ou temps partiel) et le type de contrat (emploi permanent noté cdi ou emploi temporaire noté cdd) (Annexe 2). Les résultats de l'ACM (Annexe 10), montrent que les premier et troisième axes, du graphique 4 ci-dessous, représentent près de 30% de l'inertie du nuage de point.

Le choix de ces deux axes tient aux principales variables qui les définissent, le salaire pour le premier axe, à 46%, et le degré de stabilité d'emploi pour le troisième, à 69%. Sur ce troisième axe, il semblerait que l'opposition se fasse surtout entre les individus ayant un degré de stabilité inférieur à un ¼ et les autres, les premiers formant le pôle périphérique. La corrélation salaire / stabilité existe à nouveau sans être linéaire, les niveaux les plus hauts de salaires ne semblent pas directement associés aux degrés de stabilité les plus forts.

Concernant les variables supplémentaires, le niveau de formation joue un rôle très important dans la caractérisation des deux axes, ajouté à la CSP et au temps de travail pour le premier et dans une moindre mesure au temps de travail pour le troisième axe.

Le fait que le niveau de diplôme apparaisse comme déterminant nous renvoie aux travaux de Layard, Mc Intosh et Vignoles (2002) qui montraient que l'élévation des niveaux de scolarité Outre-Manche s'était en fait manifestée sous la forme d'une «bipolarisation éducative» entre les Britannique diplômés de l'enseignement supérieur et ceux qui continuaient à sortir prématurément du système scolaire.

Graphique 4 : Plan factoriel des axes 1 et 3 de l'ACM pour le Royaume-Uni, 2001



4.3.4 Typologie des relations d'emploi, au Royaume-Uni, en 2001

La classification retenue révèle un marché du travail britannique construit autour de cinq classes (Annexe 11). On trouve encore des traces de l'opposition cœur – périphérie mise en avant pour le début des années quatre vingts, mais avec une certaine diversification au sein de chaque pôle.

Ainsi dans ce que nous appellerions périphérie, deux groupes se distinguent, il s'agit des classes n° 1 et 5. La première classe, correspondant à 45% de l'échantillon total, est formée de salariés ayant tous un degré de stabilité en emploi inférieur à $\frac{1}{4}$ (on y retrouve 88% de cette modalité, les 12% restant sont dans la cinquième classe n'ayant aucun diplôme). Cette classe regroupe la quasi-totalité des salariés en contrat temporaire et plus de la moitié de ceux qui sont à temps partiel. Ce sont principalement des employés de petites entreprises du secteur tertiaire, dont plus du quart touche moins de 1000 euros net par mois. Dans ce pôle «périphérique» se situe aussi la cinquième classe qui regroupe les salariés n'ayant aucun diplôme, environ 11% de l'échantillon. Ces salariés sont à 61% des femmes, un tiers est ONQ, 27% OQ, et près de la moitié ont plus de 47 ans. Ainsi le pôle des «relations d'emploi périphériques inférieures» représente en 2001 environ 46% de la population étudiée. Sa part s'est réduite par rapport à 1983 et on note que les salariés n'ayant aucun diplôme sont encore plus marginalisés. Si les emplois temporaires se situent résolument dans cette périphérie, entre 1983 et 2001, il semble que le temps partiel ne soit plus uniquement lié à ce type de relation d'emploi. En 1983, 90% des salariés à temps partiel se situaient dans la périphérie, ce n'est plus le cas que de 52% d'entre eux en 2001. L'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail (niveaux de formation plus élevés, participation continue à l'activité) est une piste explicative. Ainsi certains emplois à temps partiel se seraient pérennisés, seraient devenus plus qualifiés.

Ce que nous avons appelé le «cœur stable» du marché du travail en 1983, représente en 2001, un peu plus de 25% de la population et regroupe deux classes, les classes n° 3 et 4. La variable qui les distingue est celle du degré de stabilité en emploi, puisqu'elles regroupent respectivement les individus entre $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$ puis supérieur à $\frac{3}{4}$. Ces deux classes regroupent des salariés en emploi permanent à temps plein pour une écrasante majorité. Ce qui les distingue réside dans la part plus importante des cadres, «professionals» en anglais, des niveaux de salaires les plus hauts et des diplômés du supérieur dans la classe la plus stable tout comme la

plus forte présence d'emplois du secteur Administration – Défense et des entreprises de plus de 500 salariés. L'internalisation de la main d'œuvre et le lien stabilité / salaire sont donc bien présents pour la partie la plus qualifiée du marché du travail britannique du début des années deux mille.

L'homogénéité de la seconde classe, 18,5% de l'échantillon, se fait autour d'une stabilité en emploi entre $\frac{1}{4}$ et $\frac{1}{2}$, elle est donc assez faible. Une autre spécificité de cette classe correspond à la forte présence de cadres et de diplômés de l'enseignement supérieur (un tiers de la classe dans les deux cas). La quasi-totalité des salariés occupe des emplois permanents, un quart est à temps partiel comme la moyenne de l'échantillon, la légère sur-représentation des femmes explique cette situation. Le secteur d'activité majoritaire est celui des secteurs Education, Santé, Social (Annexe 11). Ces éléments nous permettent de placer la seconde classe parmi les relations d'emploi de type «périphérique supérieure» car elle associe une faible stabilité d'emploi à des postes de cadres et à des salariés ayant des niveaux de formation plutôt élevés, les salaires les plus faibles sont sous-représentés. Le niveau d'agrégation des données utilisées ne nous permet pas d'aller plus loin dans cette voie qui dans tous les cas, montre que si des relations d'emploi de type «périphérique supérieure» sont présentes, elles ont peu à voir avec l'idée du marché professionnel tel qu'il a pu être défini par Eyraud, Marsden et Silvestre (1990) à propos du marché du travail britannique des années quatre vingts⁷¹. La situation britannique du début des années deux mille correspond à un système d'emploi structuré autour de trois segments :

- Un ensemble de salariés inscrits dans ce que nous avons appelé une relation d'emploi stable supérieure, associé à l'idée de «cœur» du marché du travail qu'on trouve dans la littérature. Ces salariés, 25% de l'échantillon, ont une assez forte stabilité d'emploi, des rémunérations élevées.
- Un ensemble de salariés inscrits dans ce que nous avons appelé une relation d'emploi périphérique supérieure, 18,5% de l'échantillon. Ces individus, sans concentrer les plus hauts salaires, associent faible stabilité d'emploi et emplois qualifiés.

⁷¹ La majorité des salariés de cette classe ont une formation générale et sont sur représentés dans le secteur Education, Santé, Social. Rappelons que la population étudiée par les auteurs correspondait aux ouvriers, hommes, de l'industrie manufacturière.

- Un ensemble de salariés inscrits dans ce que nous avons appelé une relation d'emploi périphérique inférieure, associé à l'idée de «périphérie» du marché du travail qu'on trouve dans la littérature. Ce segment, 45% de l'échantillon, cumule faible stabilité d'emploi, faibles rémunération et emplois peu voire non qualifiés.

Par rapport à la situation du début des années quatre vingts, les relations d'emploi supérieures se sont développées sans qu'elles ne s'associent automatiquement avec une forte stabilité en emploi. A l'opposé, les relations d'emploi périphériques inférieures restent importantes même si leur part chute. Cette réduction d'effectif s'accompagne d'un affaiblissement de la stabilité relative de ce groupe (Fouquin et alii, 2000 ; Gregg et Wadsworth, 1999) ainsi que d'une stigmatisation plus forte des individus sans diplôme.

Conclusion

Pour conclure cette analyse, avant de clôturer la seconde partie de la thèse, nous allons revenir sur quelques éléments marquants.

Le premier est l'absence de changements radicaux en ce qui concerne le cœur stable du marché du travail en France. Dans le cas britannique, si l'opposition cœur/périphérie reste pertinente, les relations d'emploi se situant dans le «cœur» ont évolué et se composent à la fois de relations d'emploi «stables supérieures» et «périphériques supérieures». **Ainsi l'opposition cœur/périphérie, ne se fait plus seulement sur l'aspect stable ou non de la relation d'emploi mais plutôt sur une opposition en termes de salaire et de qualification comme certains travaux britanniques peuvent l'illustrer (Gregg et Wadsworth, 1999).**

Les salariés situés dans ce que nous avons appelé la périphérie sont inscrits dans des formes flexibles d'emploi et sont victimes de leur manque de qualification dans une économie en demande croissante de qualification. Enfin les signes de l'émergence d'une classe que la littérature appelle parfois les «nouveaux professionnels» sont assez faibles en France mais plus marqués Outre-Manche illustrant une dépendance de sentier sociétale, le marché du travail britannique reste marqué par plus de mobilité.

Conclusion de la première partie

Cette seconde partie, à la fois basée sur la littérature et sur des exploitations originales, permet de faire le point sur les évolutions des systèmes d'emploi français et britannique depuis le début des années quatre vingts, à proprement parler sur la position des salariés de 30 à 55 ans.

Notre analyse de la situation française a révélé un maintien de la relation d'emploi stable. Les conclusions des différents travaux présentés allaient dans le même sens à savoir, un rôle toujours protecteur de l'ancienneté contre le risque de perte d'emploi, la non significativité de la hausse du risque de perte d'emploi pour les salariés anciens. Les travaux traitant de la question de l'évolution des mobilités professionnelles concluent plus, à notre avis, à une polarisation et à une modification de leur signification sans qu'elles affectent l'ensemble de la population active. A notre sens, la preuve d'une mort annoncée des relations d'emploi stables de type MIT n'est pas faite. Néanmoins, ce constat n'empêche pas de dire que les régulations internes qui organisent les marchés internes ont pu se modifier. C'est pour cette raison que nous allons dans la troisième partie de cette thèse développer une approche par les salaires afin d'analyser une éventuelle modification des règles de détermination de ces derniers. Si on fait l'hypothèse d'un moindre rendement salarial de la stabilité en emploi et donc du rééquilibrage avec d'autres caractéristiques individuelles dans le processus de détermination du salaire, on comprend alors mieux que se soit diffusée l'idée d'une déstabilisation des MIT.

La diffusion du sentiment d'une instabilité croissante des relations d'emploi est aussi à mettre en relation avec un ensemble d'évolutions qui touchent les systèmes éducatifs, productifs et surtout les politiques de l'emploi. Les mutations des systèmes productifs et de l'organisation productives des firmes donnent à penser que s'affirme une plus forte instabilité de l'emploi. Pourtant nous avons montré qu'entre autres les activités de service ou les

nouvelles attentes des entreprises envers leurs salariés attestent plutôt du maintien de relations d'emploi stables. Il n'y a donc pas d'évolution univoque ni prédéterminée, ce qui laisse une marge de manœuvre à l'action publique. Cette dernière a cherché, depuis vingt ans, à favoriser une certaine flexibilité du marché du travail, du moins une réduction de ses rigidités sans réellement y parvenir comme le montre notre analyse. Néanmoins, son caractère descriptif ne permet que de rendre compte de la structuration globale des systèmes d'emploi français et britannique. Elle met à jour dans ce cadre, l'absence de changements radicaux des relations d'emploi de la composante centrale des populations actives occupées française et britannique. Pour pouvoir affiner notre diagnostic nous avons fait le choix d'une analyse combinant l'identification de régimes d'emploi spécifiques, liés au degré de stabilité en emploi des individus, à l'observation des processus de détermination des salaires. Ce choix nous permet de mettre en exergue les principales caractéristiques individuelles qui entrent dans la détermination du salaire en s'attachant à rendre compte de l'évolution de leur contributions respectives.

PARTIE II : UNE ANALYSE DES SYSTEMES D'EMPLOI EN TERMES DE NIVEAU DE SALAIRE ET DE STABILITE D'EMPLOI

Chapitre 5 : Instabilité de l'emploi, des profils différenciés au sein de la population active occupée

Chapitre 6 : Quelle diversité des modes de détermination du salaire dans un système d'emploi à plusieurs régimes ?

Chapitre 7 : Permanences et mutations de l'emboîtement des régimes de stabilité en emploi

Introduction de la deuxième partie

Les deux premières parties de cette thèse ont posé les bases des traitements mis en œuvre lors de cette ultime partie. Nous avons, tout d'abord, fait ressortir la pertinence de poser la question de l'évolution des structurations des systèmes d'emploi français et britannique compte tenu des profondes mutations qui ont traversé à la fois le marché du travail lui-même et le système éducatif et de formation, le système productif, ainsi que le cadre législatif et les politiques de l'emploi. Suite à l'analyse de la littérature sur la question et à nos propres traitements nous sommes arrivés à la conclusion provisoire d'une absence de généralisation de l'instabilité de l'emploi à l'ensemble de la population active ; de l'absence, en France, de changements radicaux concernant la structuration globale du marché du travail ; et au fait que si au Royaume-Uni, une diversification des relations d'emplois qualifiées de «supérieures» a été mise en évidence, celle-ci ne remet pas en cause la structure duale cœur/périphérie qui caractérise le marché du travail britannique.

Néanmoins, la profondeur des mutations à l'œuvre nous incite à penser que cette continuité dans la forme de la segmentation des marchés du travail, conclusion à laquelle aboutit aussi Petit (2002), cache en réalité à la fois des modifications sensibles des règles de gestion interne aux différents segments, notamment du fait des changements qui affectent la détermination du salaire des individus et aussi en raison d'une évolution de «l'architecture» générale des marchés du travail. Dans la partie précédente, nous avons présenté le point de vue de différents auteurs concernant l'évolution, notamment en France, des marchés internes du travail. Pour Gautié (2002, 2003, 2004) les marchés internes du travail ont été déstabilisés par un ensemble de pressions, à la fois internes et externes. Dans son travail de 2004, Gautié pose la question de l'étendue de cette déstabilisation et du fait de savoir si elle a touché l'ensemble des secteurs et des catégories de salariés ou si au contraire elle a accru la segmentation du marché du travail. Les trois chapitres de cette dernière partie tâcherons d'apporter des éléments de réponse à ce questionnement.

Pour avancer dans la compréhension de ces mécanismes, nous allons mobiliser tout au long de cette troisième partie la notion de régime, et plus particulièrement de régime défini par le degré de stabilité des individus. La notion de régime est préférée à celle de segment car la

définition que nous en donnons a un caractère unidimensionnel alors que la notion de segment, notamment telle que Doeringer et Piore (1971) l'emploient, renvoie à un ensemble d'éléments définissant le type de relation industrielle qui se joue dans une entreprise. Différentes dimensions sont croisées pour définir l'appartenance à tel ou tel segment, comme nous l'avons présenté dans la section 1 du chapitre 2. Or dans le travail empirique que présente cette troisième partie nous avons choisi comme point d'entrée de la définition des différents régimes le seul degré de stabilité des individus en emploi. Un régime renvoie à un groupe de salariés partageant une position proche dans le système d'emploi. Ce groupe de salariés partage des caractéristiques individuelles et avant tout autre, un degré de stabilité en emploi comparable. Par la suite nous montrons que, selon le régime de stabilité auquel l'individu appartient, ses caractéristiques individuelles ont un impact différencié dans le mode de détermination du salaire (Chapitre 6). L'analyse des systèmes d'emploi français et britannique et plus particulièrement l'analyse de leur structuration autour de régimes différenciés de stabilité en emploi des individus, sera donc l'objet principal de cette dernière partie.

La démarche adoptée pour la mise en œuvre des traitements empiriques se veut graduelle dans le sens où nous montrons, étape par étape, les apports et corrections que permettent les méthodes successivement employées. Le point de départ est celui de l'approche traditionnelle lors de la mise en œuvre de tests de segmentation. Si la définition *a priori* des segments présents dans le système d'emploi permet de mettre en avant des résultats importants, elle reste critiquable de par la définition *ad hoc* de la segmentation qui est faite. Les tests de segmentation via l'estimation de fonctions de gains posent ainsi certains problèmes. Partir de l'hypothèse de la présence de deux segments, puis estimer des modèles OLS sur les deux sous-échantillons et tester ensuite l'égalité des deux fonctions de gain, amène à des contradictions compte tenu du problème de biais de sélection lorsque deux régressions sont choisies et qu'une seule aurait suffi (Hanchane, 1998). Afin de dépasser ce type d'approche et d'échapper à la désignation *a priori* des régimes nous avons, dans le dernier chapitre, estimé des modèles *Logit emboîtés*. Ce type de modélisation ne passe pas par l'estimation de fonctions de gain et permet de dépasser la désignation *a priori* du régime d'appartenance des individus. Plusieurs modèles d'affectation des individus aux différents régimes et différentes associations empiriques entre les régimes sont envisagés. L'intention à l'origine du choix de ce type de méthode correspond à la recherche d'éléments qui permettent

de révéler un système d'emploi organisé autour de différents régimes de stabilité, d'en comprendre l'économie et le positionnement relatif des régimes les uns par rapports aux autres. Ainsi, la définition des régimes se fait sur la base du degré de stabilité des individus. Le mode de détermination des salaires est ensuite analysé au sein de chacun d'eux en convoquant le pouvoir explicatif des variables individuelles et d'emploi.

Les trois chapitres de cette partie tentent chacun de répondre à l'une des hypothèses avancées. La première cherche à isoler la spécificité du profil des salariés inscrits dans une relation d'emploi instable (chapitre 5). La seconde veut montrer que les modes de détermination des salaires sont distincts d'un régime de stabilité à l'autre et que la place et les contributions relatives des différents éléments entrant dans la détermination des salaires ont évolué au cours des deux dernières décennies (chapitre 6). La troisième et dernière hypothèse concerne l'architecture des systèmes d'emploi sur lesquels se positionne la main d'œuvre active occupée (les 30-55ans, en emploi). Cette hypothèse postule une certaine permanence de l'architecture des systèmes d'emploi français et britannique, organisé autour de trois pôles, tout en pointant des évolutions différenciées entre les deux pays : un durcissement de la différenciation au regard de la stabilité en emploi des individus en France et le maintien d'une large spécificité des régimes les plus et les moins stables Outre-Manche (chapitre 7). Avant d'entrer dans le vif du sujet nous voulons rappeler au lecteur que la population concernée par notre étude correspond aux salariés de 30 à 55 ans, en emploi au moment de l'enquête. Cette population est sensée être assez bien stabilisée dans l'emploi, du moins ne pas présenter les caractéristiques des publics jeunes ou des seniors et ne pas se situer à la marge du marché du travail, entre chômage et/ou inactivité par exemple.

Chapitre 5 : Instabilité de l'emploi, des profils différenciés au sein de la population active occupée

Introduction

Section 1 : Evolution de la stabilité en emploi au cours des deux dernières décennies

Section 2 : Quels profils d'individus et d'emploi pour les différents degrés de stabilité ?

Conclusion

Introduction

La première partie de notre travail s'est attachée à montrer que la généralisation de l'instabilité de l'emploi à laquelle concluent différents travaux et qui mobilise une partie du débat économique, social et politique en Europe, est en fait assez peu fondée et se heurte à de nombreux contre-exemples.

Ce chapitre tente d'apporter une preuve supplémentaire à la déconstruction du «mythe» de l'emploi instable généralisé. Pour ce faire, nous allons présenter de façon approfondie une nouvelle variable, dite de stabilité en emploi, et les conclusions auxquelles elle conduit. Ces conclusions vont dans le sens de l'absence d'une hausse généralisée de l'instabilité de l'emploi. Ensuite, sur la base de l'estimation de modèles *Logit multinomiaux*, nous poserons la question de la spécificité des profils des salariés, situés sur des régimes différenciés de stabilité d'emploi. Si cette hypothèse est validée, il sera difficile d'envisager que l'instabilité d'emploi puisse se généraliser à l'ensemble de la population active, tout du moins à court ou moyen terme, comme le laissent à penser, entre autres, Givord et Maurin (2004) quand ils mettent en évidence un mouvement de hausse de l'insécurité de l'emploi en France entre 1982 et 2002.

La spécification des profils de salariés selon le degré de stabilité nous permettra aussi de poser quelques jalons concernant la question posée par Gautié (2004) sur les effets, plus ou moins généralisés, de la déstabilisation des marchés internes. A ce propos, nos résultats révèlent que, selon les caractéristiques individuelles, les propensions à la stabilité sont inégales et ils mettent en évidence des évolutions communes à la France et au Royaume-Uni. L'accès des femmes à l'emploi stable s'améliore en termes relatif dans les deux pays, et les logiques d'internalisation de la main d'œuvre se maintiennent dans les grandes entreprises et la fonction publique notamment pour les plus qualifiés. Par contre, si les signes de l'existence de marchés du travail favorables aux offreurs les mieux dotés se retrouvent en France comme au Royaume-Uni, ils sont plus clairs dans le second cas, illustrant le poids du contexte sociétal de chaque pays.

1 Evolution de la stabilité en emploi au cours des deux dernières décennies

Cette section est essentiellement de nature descriptive et concerne la variable de stabilité en emploi que nous avons construite. Il s'agit de montrer que les évolutions des statistiques de bases de cette variable (moyennes, médianes, écarts-types, variances) permettent difficilement de dire que les marchés du travail français et britannique sont devenus globalement plus instables que ce qu'ils ne l'étaient il y a vingt ans.

1.1 Définition de la variable de stabilité en emploi⁷²

Nous avons construit cette variable pour dépasser un ensemble de critiques faites à l'encontre de la variable classique d'ancienneté en emploi présente dans les enquêtes sur la force de travail. Tout d'abord, la variable d'ancienneté classique correspond à l'ancienneté de l'individu dans l'emploi actuel, elle est donc censurée à droite et ne correspond qu'à l'ancienneté dans l'emploi en cours au moment de l'enquête, or elle est appelée à augmenter pour la plupart des individus interrogés. Si notre variable ne répond pas totalement à cette critique, elle permet néanmoins de tenir compte de l'expérience professionnelle potentielle de l'individu c'est à dire son ancienneté sur le marché du travail. Avoir une ancienneté inférieure à deux ans avec trois ou vingt ans d'expérience professionnelle ne renvoie pas au même type de trajectoires professionnelles. Nous avons donc fait le choix de générer une nouvelle variable appelée degré de stabilité, compte tenu du fait qu'elle renseigne sur le degré de stabilité de l'individu dans son emploi en fonction de sa durée de présence sur le marché du travail. Néanmoins, par construction, elle interdit d'utiliser ensuite la variable d'expérience professionnelle qui donne la durée de présence sur le marché du travail.

Soit S_i , le degré de stabilité d'un individu i , Anc_i son ancienneté dans l'entreprise, $AgeInd_i$, son âge de fin d'étude et $AgeEqu_i$, son âge au moment de l'enquête :

$$S_i = Anc_i / (AgeEqu_i - AgeInd_i)$$

La variable de stabilité en emploi est donc calculée à partir du ratio de l'ancienneté dans l'emploi en cours par l'ancienneté sur le marché du travail, qualifiée généralement

⁷² Le lecteur peut aussi se référer à l'Encadré 3 de la section 3.3.1 du quatrième chapitre.

d'expérience professionnelle. Nous rappelons que l'ancienneté sur le marché du travail est calculée par la différence entre l'âge au moment de l'enquête et l'âge de fin d'étude, il s'agit ainsi d'une expérience professionnelle potentielle car elle ne prend pas en compte les éventuelles périodes de chômage. Le degré de stabilité est donc, par construction, compris entre zéro et un. Un individu, pour qui elle vaut un, aura passé l'ensemble de sa vie professionnelle dans la même entreprise ; celui pour qui elle vaut un demi, aura passé la moitié de sa vie professionnelle dans l'entreprise dans laquelle il se trouve au moment de l'enquête. Cette variable est de nature continue, nous l'avons pour certains traitements regroupée par classe (Annexe 13). Si l'utilisation de cette variable dépasse certaines limites liées à la variable classique d'ancienneté dans l'emploi en cours, elle reste imparfaite, tout du moins dans le cadre de son utilisation à partir de données en coupe. Comme nous n'avons pas d'informations sur le passé des salariés et notamment sur leurs mobilités antérieures, certaines erreurs sont possibles. Ainsi, un salarié ancien sur le marché du travail ayant connu une forte stabilité jusqu'à une mobilité récente sera considéré comme «instable». L'utilisation de données de panel et de calendriers professionnels permettrait de lever cette limite, nous n'avons néanmoins pas été en mesure de développer ce type d'approche sur la base des enquêtes mobilisées (voir la présentation des enquêtes dans la section 3 du premier chapitre). Pour autant, un ou une salarié(e) âgé(e) qui, à la suite d'un licenciement économique par exemple, se retrouve sur le marché du travail, nous semble entrer dans une réelle situation de déstabilisation, notamment si le degré de spécificité de ses qualifications est élevé. Pour terminer, nous mettons en garde le lecteur contre la tentation d'assimiler une situation d'instabilité à une situation automatiquement subie et inversement une situation de stabilité à un réel choix de l'individu. Il existe des situations d'instabilité choisie et des situations de stabilité contrainte.

1.2 Evolutions des statistiques de bases de la variable de stabilité

Pour mieux comprendre les évolutions des systèmes d'emploi français et britannique entre le début des années quatre vingts et les années deux mille, nous avons analysé la variable de stabilité pour la population active occupée, de 30 à 55 ans, au début et à la fin de la période, en France et au Royaume-Uni. Les principales mesures que nous allons présenter sont les moyennes, médianes, écarts-types, et variances. La forme de la distribution de la variable est aussi un élément intéressant qui révèle de réelles transformations.

1.2.1 Moyennes, médianes, écarts-types et variances

Pour présenter de façon synthétique ces différents éléments nous avons construit le tableau suivant, reprenant, pour chaque pays et chaque période, les mesures statistiques de base.

Tableau 15: Mesures statistiques de base de la variable de stabilité en emploi

	France		Royaume-Uni	
	1982	2001	1983	2001
Moyenne	0,442	0,496	0,322	0,349
Médiane	0,412	0,505	0,267	0,25
Ecart-type	0,305	0,337	0,269	0,307
Variance	0,093	0,113	0,072	0,094
Effectif	33 012	43 408	4 584	10 238

Sources : Enquêtes Emploi, 1982, 2001 pour la France, GHS 1983 et LFS 2001 pour le Royaume-Uni.

Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans.

Comme on pouvait l'attendre au vue des travaux de Auer (2003, 2005) notamment, et des éléments sur l'ancienneté présentés dans la section 2.1 du quatrième chapitre, le degré moyen de stabilité en emploi pour les 30-55 ans augmente à la fois en France et au Royaume-Uni entre le début des années quatre vingts et les années deux mille. En France, la hausse est de l'ordre de 12% contre 8% Outre-Manche. Néanmoins, conclure à une stabilité croissante de l'emploi pour l'ensemble de la population concernée serait hasardeux. Les autres indicateurs présentés permettent de préciser l'évolution.

Si moyenne et médiane augmentent en France, l'écart-type et la variance s'accroissent eux aussi, signe d'une hausse des écarts à la moyenne et d'une dispersion croissante de la population. Ainsi, si le degré de stabilité moyen augmente en France, c'est à la suite d'un mouvement de hausse des degrés de stabilité les plus forts et d'une polarisation de l'échantillon autour des valeurs extrêmes. Ainsi, entre 1982 et 2001, la part des salariés ayant un degré de stabilité supérieur à $\frac{3}{4}$ passe de 22% à 32%⁷³, dans le même temps celle des salariés ayant un degré de stabilité compris entre $\frac{1}{4}$ et $\frac{3}{4}$ chute de plus de 8 points, passant de 44% à 36%. Néanmoins, une partie de la hausse du nombre de salariés ayant un degré de stabilité supérieur à $\frac{3}{4}$ est consécutive à l'accroissement de la part des salariés les plus âgés. En 1982, au sein du régime de stabilité supérieure à $\frac{3}{4}$, il y a 29% de salariés de 45 à 55 ans, en 2001, ces derniers sont 45% (Annexe 15a et 15b).

Dans le cas britannique, moyenne et médiane n'évoluent pas de façon analogue. Comme nous l'avons vu la moyenne augmente, par contre la médiane baisse légèrement. La chute de la médiane indique que le degré de stabilité en dessous duquel se situe la moitié de l'échantillon s'est réduit, il est en 2001 de 0,25, c'est à dire que la moitié des salariés britanniques de 30 à 55 ans ont passé moins du quart de leur vie professionnelle dans l'entreprise dans laquelle ils se trouvent au moment de l'enquête. On pourrait alors conclure à une hausse de l'instabilité des emplois. Or nous avons vu précédemment que la moyenne avait augmenté. Cette dernière a donc été tirée vers le haut par un nombre croissant de salariés ayant des degrés d'ancienneté forts (la part des salariés ayant un degré de stabilité supérieur à $\frac{3}{4}$ est passé de 10% en 1983 à 15% en 2001). Le phénomène auquel nous assistons, dans le système d'emploi britannique, est celui d'une bipolarisation croissante de la main d'œuvre, avec à la fois, une hausse de la part des salariés les plus instables mais aussi de celle des plus stables. La hausse de l'écart-type et de la variance sont ici pour le confirmer. Sans recouper totalement notre différenciation entre individus ayant des positions stables ou instables car il analyse des emplois, le travail de Goos et Manning (2003) avance l'idée d'une polarisation des emplois sur le marché du travail britannique, avec d'un côté une hausse des emplois qualifiés, bien payés, et de l'autre une hausse des emplois assez peu qualifiés et mal payés, dans les services. En fait, se sont deux types d'emplois peu «automatisables» car non routiniers et donc qui ne sont pas détruits par le progrès technique. Les auteurs parlent ainsi

⁷³ La distribution de la population selon son degré de stabilité, pour chaque période et chaque pays est présentée de façon complète dans l'annexe 13.

d'un développement des «*lovely jobs (mainly professional and managerial occupations in finance and business services)*» et des «*lousy jobs (mainly in low-paying service occupations)*» (Goos et Manning, 2003, p. 3). Leur constat est à mettre en relation avec l'hétérogénéité de la catégorie des services, que le lecteur doit garder à l'esprit.

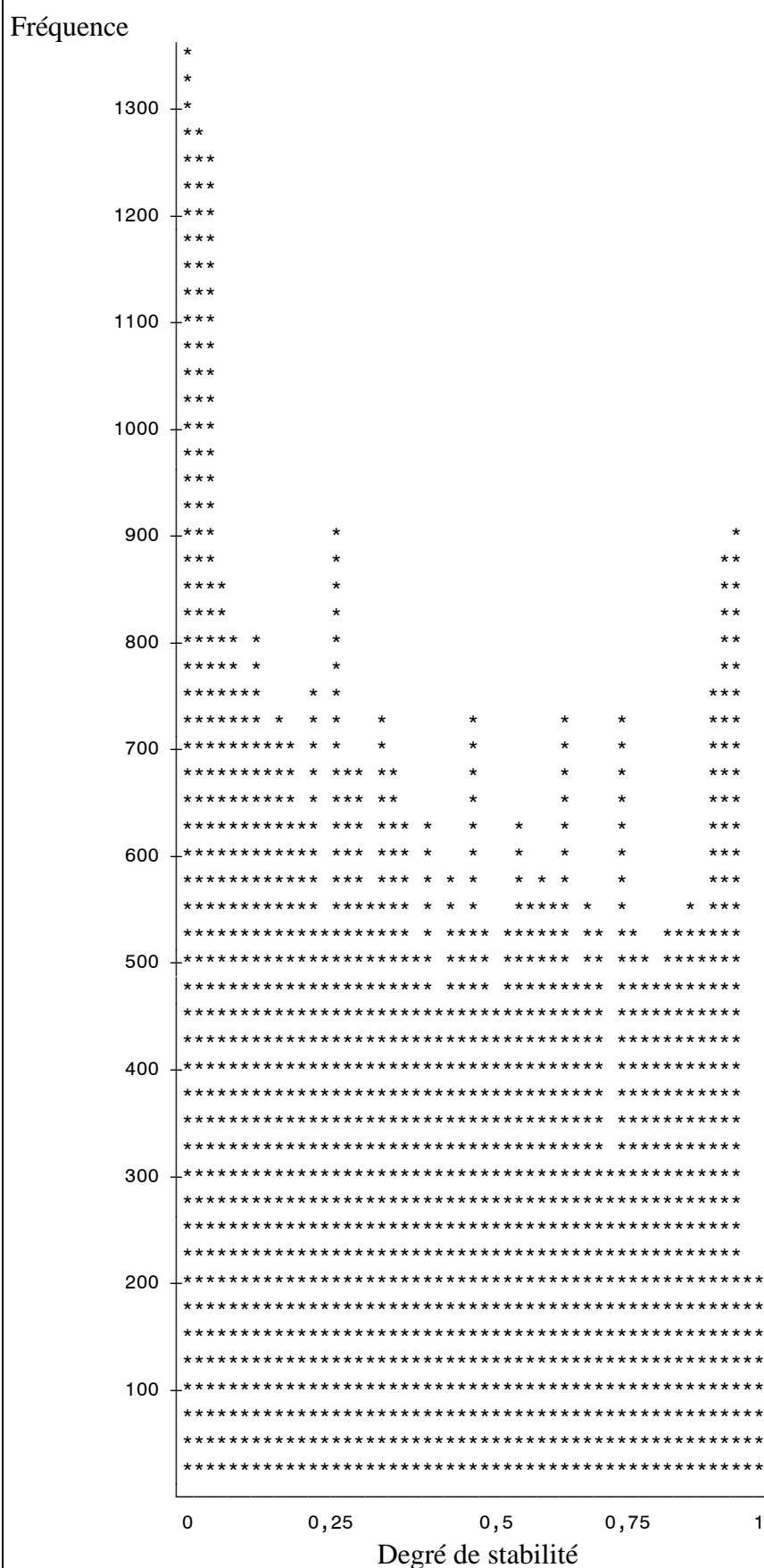
L'analyse des mesures statistiques de base de la variable de stabilité d'emploi a permis de montrer une certaine analogie des dynamiques d'évolution à l'œuvre sur les marchés du travail français et britannique. Ainsi, le degré de stabilité moyen s'est accru dans les deux pays, consécutivement à une hausse de la part des degrés de stabilité les plus forts. Néanmoins, dans les deux cas, et de façon très nette au Royaume-Uni, cette hausse de la moyenne cache une polarisation croissante de la main d'œuvre selon son degré de stabilité. Néanmoins, ce constat ne signifie pas que tous les individus inscrits dans un régime de stabilité subissent cette situation. On peut envisager que des individus puissent décider de quitter des emplois stables, poussés par des perspectives de gains plus élevées sur le marché externe. Entrent en considération, ici, des questions de conjoncture, dans le sens où il a été montré qu'en période de haute conjoncture les départs volontaires sont plus nombreux compte tenu d'une situation plus favorable sur le marché du travail. **On peut ainsi se demander, à titre d'hypothèse, si la hausse des situations d'instabilité Outre-Manche ne renvoie pas à une situation de ce type compte tenu du faible taux de chômage et du bon niveau de croissance de l'économie britannique. En comparaison, les situations d'instabilité en France, dans un contexte de chômage élevé et de croissance atone, seraient plutôt de nature subie.**

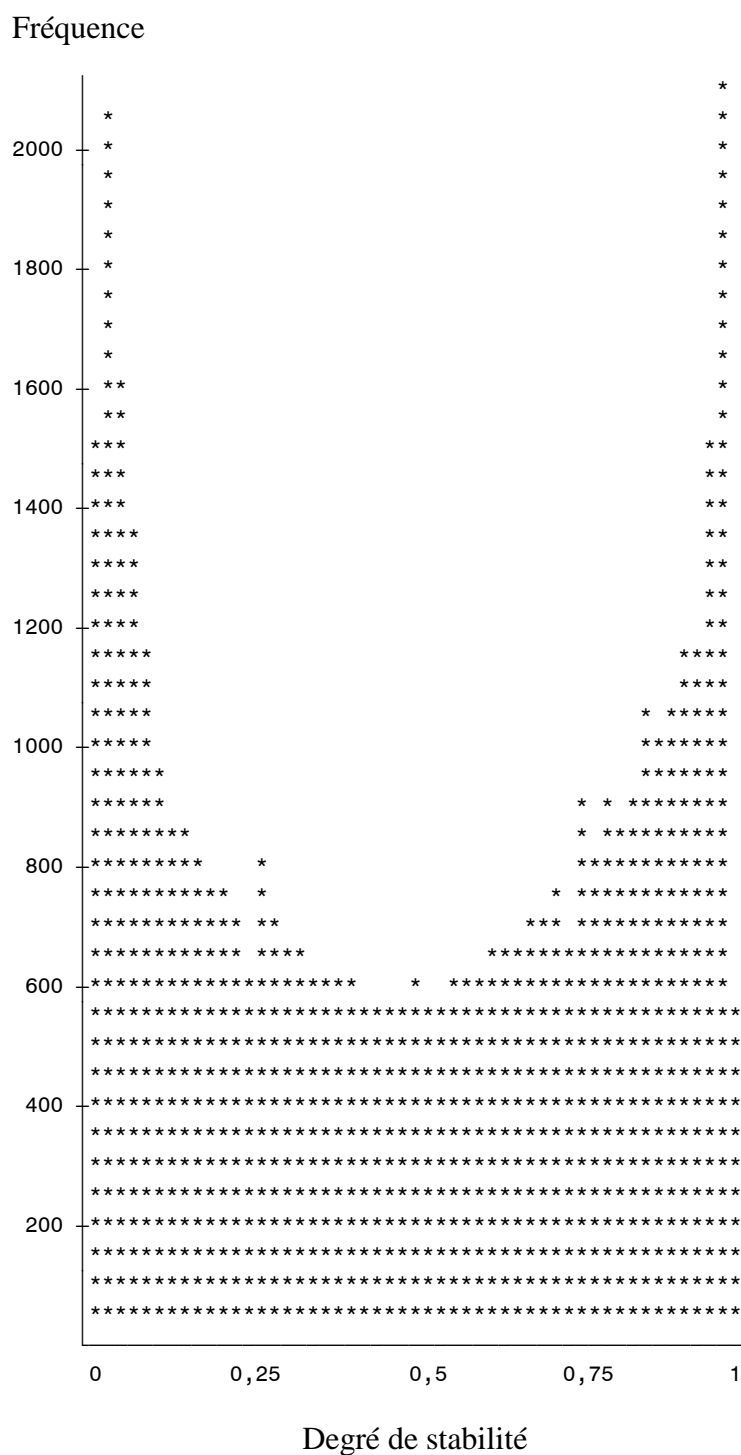
1.2.2 Forme de la distribution du degré de stabilité

La conclusion d'une bipolarisation croissante des systèmes d'emploi français et britannique autour du degré de stabilité en emploi des salariés d'âges intermédiaires est renforcée par l'évolution de la forme que prennent les distributions de la variable en début et fin de période et ce dans les deux pays.

Les graphiques suivants correspondent aux distributions de la variable de stabilité en emploi, pour la France en 1982 et 2001, puis pour le Royaume-Uni en 1983 et 2001.

Graphique 7 : Distribution de la variable de stabilité en emploi, France, 1982



Graphique 8 : Distribution de la variable de stabilité en emploi, France, 2001

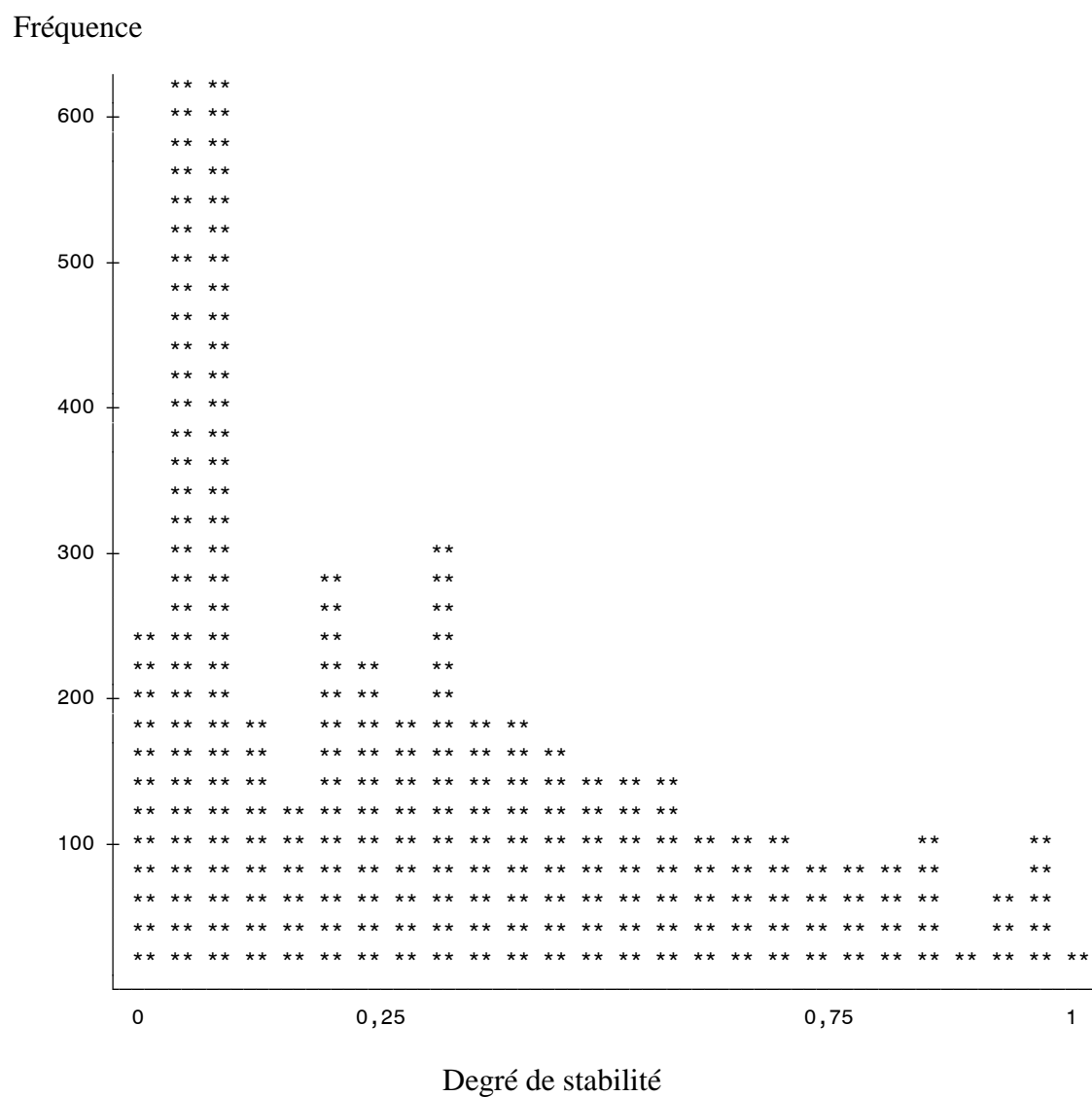
Sources : Enquête Emploi, 2001

Entre 1982 et 2001, les graphiques 7 et 8 concernant la France, font nettement apparaître un creusement au niveau des valeurs intermédiaires, c'est à dire une perte d'effectif, alors que les valeurs de stabilité les plus élevées ont vu leurs effectifs s'accroître fortement.

Le mouvement de polarisation sur les valeurs extrêmes du degré de stabilité en emploi est parfaitement illustré pour le cas français. Dans le cas britannique (Graphiques 9 et 10), l'importance des effectifs de salariés ayant un faible degré de stabilité s'est largement accrue entre 1983 et 2001. Néanmoins, compte tenu de la différence d'effectif entre les deux années due à l'utilisation de deux enquêtes différentes, c'est principalement la forme de la distribution que nous pouvons commenter. La distribution garde entre les deux périodes une forme décroissante convexe mais avec une pente plus forte et à notre sens les signes d'un poids croissant à la fois des valeurs les plus élevées et les plus faibles.

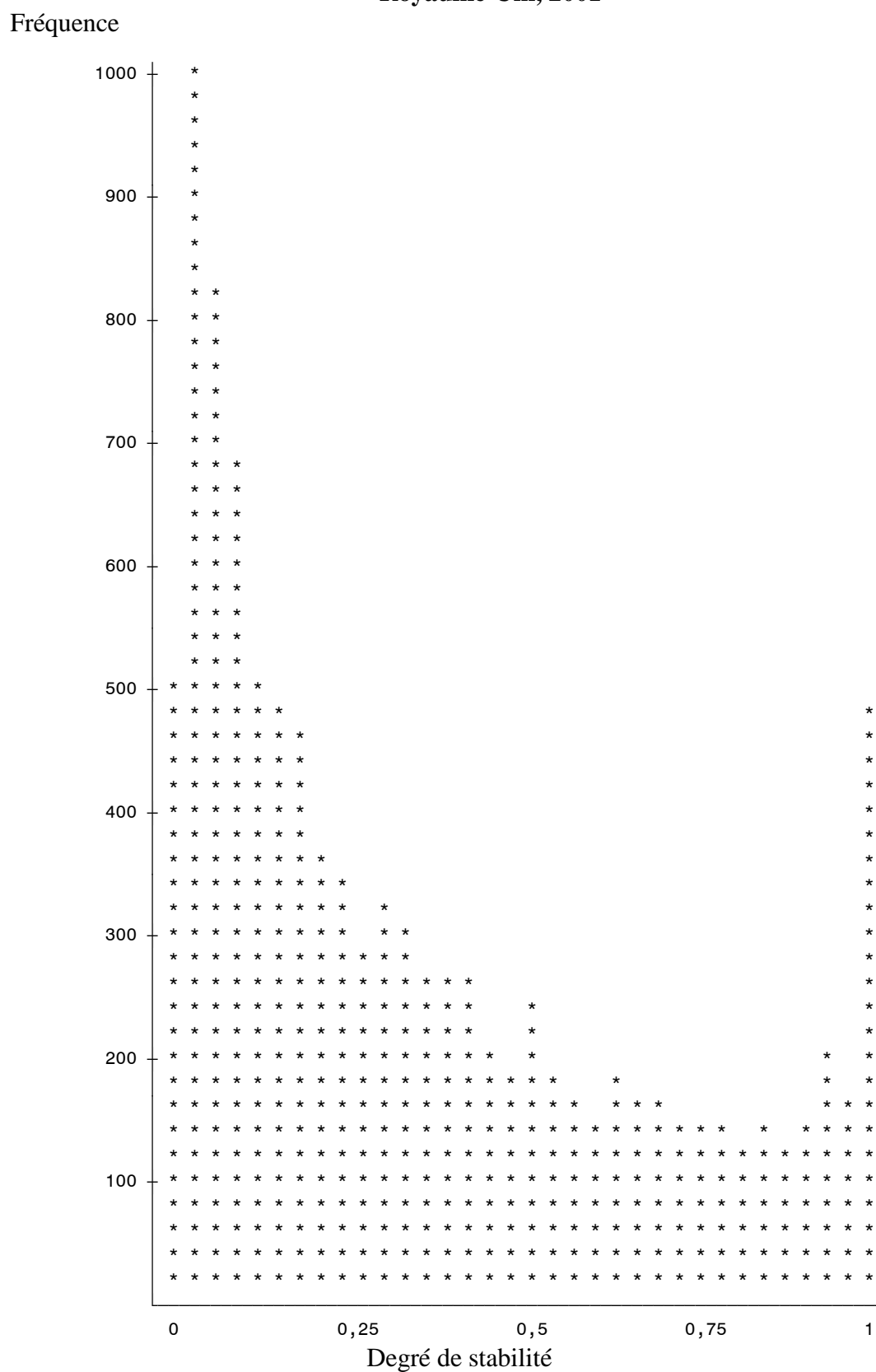
L'ensemble des éléments, issus à la fois des mesures statistiques de bases et de la forme des distributions de la variable de stabilité d'emploi, ne permettent pas de dire que l'instabilité de l'emploi se généralise et montrent plutôt une différenciation croissante de la population active occupée selon son degré de stabilité en emploi. Il existe à la fois, de plus en plus de salariés instables, cette instabilité pouvant être, soit subie, soit maîtrisée et associée à des gains supplémentaires, et à la fois de plus en plus de salariés stables. **Ces résultats font émerger l'idée d'une différenciation croissante des individus selon leur degré de stabilité en emploi**, nous tâcherons dans les sections et chapitres suivants de la préciser et montrer comment celle-ci s'opère au sein de la population active occupée que nous étudions. Dans la section suivante, par l'intermédiaire de l'estimation de modèles *Logit multinomiaux*, nous allons tâcher de définir les profils des individus selon leur degré de stabilité.

**Graphique 9 : Distribution de la variable de stabilité en emploi,
Royaume-Uni, 1983**



Sources : GHS, 1983

**Graphique 10 : Distribution de la variable de stabilité en emploi,
Royaume-Uni, 2001**



2 Quels profils d'individus et d'emploi pour les différents degrés de stabilité ?

Après avoir retracé l'évolution de la stabilité en emploi, il s'agit d'analyser, à partir de modèles *Logit multinomiaux* (Encadré 5), les régimes d'affectation de la main d'œuvre, régimes différenciés par la variable de stabilité en emploi. Nous proposons un découpage en quatre régimes : le premier correspond aux individus dont l'ancienneté dans l'emploi est au moins quatre fois inférieure à l'ancienneté sur le marché du travail (degré de stabilité inférieur à 0,25), le deuxième rassemble les personnes dont le rapport entre ancienneté dans l'entreprise et ancienneté sur le marché du travail est compris entre 0,25 et 0,5, le troisième les actifs occupés dont l'ancienneté dans l'emploi recouvre au moins la moitié de l'ancienneté sur le marché du travail et au plus les $\frac{3}{4}$, et le dernier ceux dont le degré de stabilité est supérieur à $\frac{3}{4}$. Par exemple, un individu dont la variable de stabilité en emploi prend la valeur 0,5 aura une ancienneté dans l'emploi correspondant à la moitié de son ancienneté sur le marché du travail. Certes, la construction de ces classes de stabilité est frappée d'un certain arbitraire compte tenu de la relative supériorité du poids des individus ayant une stabilité très faible (inférieure à 0,25) (Tableau 16), néanmoins, elle a l'avantage statistique de permettre à la fois de dégager des évolutions diachroniques et de conduire une comparaison d'un pays à l'autre. Bien entendu, lors de la comparaison, nous tâcherons de réintroduire les éléments institutionnels présentés dans la première partie de la thèse.

Tableau 16 : Distribution de la population selon son degré de stabilité en emploi

Degré de stabilité	France		Royaume-Uni	
	1982	2001	1983	2001
Moins d' $\frac{1}{4}$	33,60%	31,98%	48,54%	49,72%
De $\frac{1}{4}$ à $\frac{1}{2}$	22,73%	17,46%	26,33%	21,80%
De $\frac{1}{2}$ à $\frac{3}{4}$	21,53%	18,44%	15,16%	13,15%
Plus de $\frac{3}{4}$	22,15%	32,13%	9,97%	15,34%
Effectif	33 012	39 835	4 584	10 238

Sources : Enquêtes Emploi, 1982, 2001 pour la France, GHS 1983 et LFS 2001 pour le Royaume-Uni.

Population : Salariés, hommes et femmes, de 30 à 55 ans.

Comme le montre la distribution des individus au regard de la variable de stabilité en emploi, l'effectif entre $\frac{1}{4}$ et $\frac{3}{4}$ est très proche dans les deux pays (autour de 42% en 1982-1983 et 35% en 2001) pourtant la population entre $\frac{1}{4}$ et $\frac{1}{2}$ est supérieure Outre-Manche et

inversement, en France, c'est la population entre $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$ qui est plus nombreuse. Un découpage en quatre régimes permet de tenir compte de cette différence. Enfin, il nous paraissait intéressant de rester sur un découpage en quatre régimes pour faire écho aux quatre types de relation d'emploi qui nous avons isolé dans la partie introductive de notre travail, à savoir deux «relations d'emploi stables», l'une «inférieure», l'autre «supérieure» et deux «relations d'emploi périphériques», l'une «inférieure», l'autre «supérieure». Si les données dont nous disposons ne nous permettent pas d'analyser l'ensemble des dimensions qui caractérisent ces relations d'emploi, il s'agit d'essayer de retrouver leurs traces de façon empirique dans les traitements mis en œuvre au cours de la dernière partie de cette étude.

Le principe du modèle *Logit multinomial* (Encadré 5) est d'expliquer la répartition des individus sur l'un des quatre régimes prédéfinis à partir des caractéristiques individuelles et de l'emploi, qui correspondent de ce fait aux facteurs explicatifs. L'utilisation d'un tel modèle nous permet, pour chaque pays, d'estimer, «toutes choses égales par ailleurs», la probabilité de se situer sur tel ou tel régime du système d'emploi. Nous illustrons ainsi l'affectation des individus à chaque régime dans le but de cerner les modalités de sélection et de construction de ces différents régimes.

Pour chaque pays et chaque période, le régime de référence choisi dans les modèles *Logit multinomiaux* est le régime le plus instable c'est à dire celui qui regroupe les individus ayant un degré de stabilité inférieur à 0,25. Deux raisons principales viennent justifier ce choix. La première renvoie à l'hypothèse faite au début de ce chapitre, à savoir que les individus instables auraient un profil particulier. Nous cherchons donc à dégager les spécificités de ce régime au regard des trois autres, plus stables. Ensuite, ce régime «instable» est celui qui regroupe le plus grand nombre d'individus (Tableau 16).

Les résultats présentés ci-dessous (Tableau 17 pour la France et tableau 18 pour le Royaume-Uni) sont les effets marginaux c'est à dire les probabilités à la hausse ou à la baisse d'appartenir à tel ou tel régime en comparaison de la population de référence⁷⁴.

⁷⁴ Pour les deux pays et les deux périodes, les coefficients estimés lors de la mise en œuvre des modèles *Logit multinomiaux* ainsi que les écarts-types sont présentés dans l'Annexe 14.

Encadré 5 : MODÈLE LOGIT MULTINOMIAL**(Extrait de l'encadré 2, Givord, 2005, p. 136)**

Les probabilités d'être dans tel ou tel régime sont modélisées par un Logit multinomial (cf. Afsa, 2003, pour une présentation détaillée de ce type de modèles et de leur mise en oeuvre).

Cette modélisation suppose que la probabilité qu'une personne i , conditionnellement à ses caractéristiques $(x_{ik})_{k=1,2,...,K}$ correspondant aux valeurs des K variables explicatives, occupe la catégorie j dépend d'une combinaison linéaire de ces caractéristiques x_{ik} . Plus précisément, on suppose que :

$$P(j/x_i) = \exp(x_i \beta_j) / \sum_{h=1}^J \exp(x_i \beta_h), \text{ pour } j = 1, 2, \dots, J.$$

où $x_i = (1 \ x_{i1} \ x_{i2} \dots x_{iK})$ est le vecteur des $K + 1$ variables explicatives du modèle (y compris la constante) pour la personne i , et $\beta_j = (\beta_{0j}, \beta_{1j}, \beta_{2j}, \dots, \beta_{Kj})$ le vecteur des paramètres du modèle des effets des variables explicatives sur la probabilité d'occuper la catégorie j . Les paramètres peuvent être alors estimés par maximisation de la vraisemblance du modèle calculée sur l'échantillon.

Écrit ainsi, le modèle comporte $J \cdot (K + 1)$ paramètres à estimer mais tous les paramètres ne sont pas identifiables : il est nécessaire de se donner des conditions supplémentaires. En pratique, on fixe une catégorie de référence, en normalisant par convention un des vecteurs β_j à zéro. Les résultats sont donc présentés en écart à une catégorie de référence : on estime l'effet d'une variable sur la probabilité d'occuper un statut plutôt qu'un autre, soit β_j/β_0 . Par ailleurs, le même type de problème se pose pour les variables explicatives qualitatives : l'effet d'une variable qualitative à L modalités (par exemple : le diplôme mesuré en cinq postes) sur les probabilités d'occupation des états est appréhendé par L indicatrices correspondant à chacune des modalités de cette variable. Les L paramètres correspondant à l'effet de cette variable explicative sur la probabilité d'occupation de l'état j ne sont identifiés qu'à la condition de poser une contrainte linéaire supplémentaire : en général, on choisit une modalité de référence pour chaque variable qualitative, et on fixe à zéro les paramètres correspondants à cette modalité.

Référence : Afsa Essafi, 2003, « Les modèles Logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », Document de travail de l'Unité de méthodologie statistiques, n°3001, INSEE.

2.1 Niveau de diplôme et catégories socio-professionnelles, deux éléments déterminants en France

Comme expliqué plus haut, les résultats d'estimations présentés dans le tableau suivant permettent de mettre en avant les paramètres explicatifs de l'appartenance d'un individu à tel ou tel régime du système d'emploi.

Dans le cas français, l'un des premiers éléments intéressants à noter est l'aspect plus tranché des profils concernant les stabilités extrêmes. La quasi-totalité des coefficients dans ces deux régimes sont significativement différents de la référence, ce qui n'est pas le cas pour les régimes de stabilité intermédiaire. Il existe une véritable opposition entre les profils de salariés situés sur le régime le moins stable et ceux situés sur le plus stable. Cette opposition perdure entre 1982 et 2001, il n'y a donc pas d'atténuation des différences entre ces deux groupes.

Nous rappelons ici que les coefficients que présente le tableau 17, tout comme le tableau 18, sont des effets marginaux. Ils se lisent donc comme un écart de probabilité d'appartenance à un segment donné, pour un individu donné, en comparaison de la probabilité de l'individu de référence. Par exemple, la valeur 0,04 qui débute la cinquième ligne du tableau, exprime le fait, qu'en 1982, «toutes choses égales par ailleurs», une femme a une probabilité supérieure de 4% à celle d'un homme de se situer dans le régime de stabilité très faible. La valeur 0,20, à l'avant dernière ligne de la même colonne, indique qu'un salarié à temps partiel, «toutes choses égales par ailleurs», à une probabilité supérieure de 20% d'être dans le régime le plus instable par rapport à un salarié à temps plein.

Tableau 17 : Contribution de chaque modalité à la probabilité d'accès aux différentes régimes de stabilité.Résultats de l'estimation d'un Logit Multinomial⁷⁵, France, 1982 et 2001

	Moins de ¼		Entre ¼ et ½		Entre ½ et ¾		Plus de ¾	
	1982	2001	1982	2001	1982	2001	1982	2001
Sexe								
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	0,04***	-0,02***	0,004	0,01***	-0,08***	-0,02***	0,04***	0,03***
Diplôme								
Sans dipl. – F élém.	0,08***	0,06***	0,04***	0,02***	-0,01	0,01**	-0,11***	-0,09***
F Secondaire inf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
F Secondaire sup.	0,03**	-0,02**	-0,02*	-0,03***	-0,03***	-0,007	0,02***	0,06***
F Supérieure	0,05***	0,001*	-0,016	-0,009	-0,05***	0,001	0,015*	0,007
Age								
30- 35 ans	-0,03***	0,01**	-0,03***	0,01**	0,02***	0,04***	0,03***	-0,07***
35-45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45-55 ans	0,004	-0,05***	0,01*	0,01**	-0,005	0,01	-0,01*	0,04***
Secteur d'activité								
Agriculture	-0,11***	-0,11***	0,01	0,02	-0,02	0,0003	0,12***	0,09***
Industrie	-0,16***	-0,18***	-0,004	-0,03***	0,07***	0,04***	0,10***	0,17***
Construction	0,02*	-0,03**	-0,009	0,02**	-0,02*	0,01	0,009	-0,009
Services	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Public ou privé								
Public	-0,18***	-0,19***	-0,01**	-0,03***	0,07***	0,04***	0,13***	0,17***
Privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille								
Moins de 10 salariés	0,08***	0,10***	0,007	0,02***	-0,05***	-0,03***	-0,04***	-0,10***
De 10 à 49 salariés	0,06***	0,08***	0,025***	0,04***	-0,04***	-0,005	-0,05***	-0,12***
De 50 à 499 salariés	0,01*	0,006	0,017***	-0,04***	-0,01	0,02***	-0,02***	-0,06***
Plus de 500 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
PCS								
Cadres et prof. sup.	-0,06***	-0,03***	-0,03***	-0,01	0,01	-0,02**	0,08***	0,06***
Prof. intermédiaires	-0,08***	-0,05***	-0,03***	-0,02***	0,02	-0,01	0,09***	0,07***
Employés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
OQ	-0,02**	0,04***	0,03***	-0,01**	0,002	-0,005	-0,01	-0,02**
ONQ	0,05***	0,14***	0,05***	-0,001	-0,03***	-0,03***	-0,07***	-0,10***
Durée de travail								
Temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	0,20***	0,13***	-0,009	0,01*	-0,10***	-0,03***	-0,09***	-0,10***
Constante	0,15***	0,11***	-0,03***	-0,07***	-0,02	-0,06***	-0,1	0,02***

Sources : Enquêtes Emploi, 1982 et 2001.

Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans.

Lecture: * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 1%.

Log vraisemblance pour 1982 : -40450,48 et pour 2001 : -50637,44.

⁷⁵ Nous n'avons pas conservé la variable qui distingue les contrats en CDD et CDI car sa distribution est très fortement concentrée (souvent plus de 85%) autour d'un seul segment de stabilité d'emploi. Les estimations proposées se basent sur l'ensemble de la population des salariés de 30 à 55 ans. Des estimations sur le seul secteur privé ont été effectuées mais elles ne modifient les résultats qu'à la marge.

Les facteurs de sélection mobilisés ont un impact important sur le positionnement des individus. La catégorie socio-professionnelle, le diplôme et le fait d'avoir un emploi à temps partiel sont déterminants pour la probabilité de se situer dans un régime stable ou instable. La taille et le secteur de l'entreprise tout comme son caractère public ou privé sont les éléments liés à l'offre qui sont les plus importants.

Propension croissante à la stabilité avec la hausse du niveau de diplôme et signe de l'existence d'un marché externe favorable aux offreurs les plus diplômés

En comparaison des salariés diplômés du secondaire inférieur (niveau BEP, CAP), les salariés sans diplôme ou ayant au plus un niveau élémentaire, ont une probabilité accrue de 8% en 1982 et de 6% en 2001 de se situer dans le régime le moins stable. Parallèlement, leur probabilité d'accès au régime le plus stable est inférieure de 11% en 1982 et de 9% en 2001 à celle de la population de référence. Il semblerait donc que leur position relative se soit améliorée. Pour expliquer ce phénomène, il nous faut rappeler en premier lieu que notre population correspond au 30-55ans, et évacue ainsi la question des primo-entrants peu diplômés. De plus, entre 1982 et 2001, la part des salariés ayant au plus une formation élémentaire est passée de 46% à 24% (Annexe 15a et 15b) et au sein du régime de très forte stabilité elle est passé de 25 à 16%. On peut donc faire l'hypothèse d'un phénomène de «sur-sélection» de ces individus qui, possèderaient d'autres caractéristiques leur permettant de se maintenir dans une position de forte stabilité.

Entre 1982 et 2001, les diplômés niveau bac voient leur situation évoluer dans le sens d'une plus forte probabilité à la stabilité et une moindre à l'instabilité. Par contre, les diplômés du supérieur, en 2001, se distinguent moins de la référence quant à leur probabilité d'être dans le régime instable et ils n'ont pas une probabilité plus grande que les diplômés du secondaire inférieur (CAP-BEP) de se situer dans le régime le plus stable. La probabilité relative légèrement plus forte des diplômés du supérieur de se situer dans le régime instable illustre, à titre d'hypothèse, l'existence d'un marché externe favorable aux offreurs ayant un niveau de diplôme suffisant pour leur permettre d'opter pour une mobilité volontaire car valorisée. La faiblesse de l'écart entre les diplômés du supérieure et la référence ne rejoint que timidement la littérature qui met en évidence l'apparition de marchés externes valorisants pour les plus diplômés.

Vers une extension des caractéristiques de l'emploi juvénile au cœur de la population active ?

En termes d'âge, il semble que les profils aient changé entre 1982 et 2001. Les 30-35 ans ont vu augmenter leur probabilité d'être instables sur la période alors que les 45-55 ans ont une plus grande probabilité d'être stable en 2001. On peut se demander si ce constat illustre une extension des caractéristiques de l'emploi juvénile ce qui tendrait à conforter la thèse défendue par Lefresne (2002a, 1999) ou par Fondeur et Minni (2004) sur la dissémination de nouvelles normes d'emploi. Néanmoins, cette instabilité ne touche pas la part la plus âgée de notre échantillon. Cet élément peut être interpréter comme le maintien, pour une certaine catégorie de population, de position d'emploi tout à fait stables.

Dualisation croissante entre salariés selon qu'ils accèdent ou non au marché interne

Travailler dans le secteur public, comme on l'attendait, accroît la probabilité pour un individu d'être dans le régime le plus stable, de l'ordre de 13% en 1982 et de 17% en 2001. Une partie de cette hausse non négligeable peut être imputée à la mesure des Emplois-Jeunes. Ces contrats de cinq ans créés fin 1997, ont inclus une grande partie des jeunes qui en bénéficiaient dans le régime le plus stable en 2001. A l'inverse, les risques pour un salarié du public d'être dans le régime le plus instable sont réduits de près de 20%, quelle que soit la période, par rapport à un salarié du privé.

La taille de l'entreprise apparaît comme un facteur relativement important du régime d'appartenance des individus, mettant en avant le rôle des variables d'offre, liées à l'entreprise, qui se combinent avec les caractéristiques individuelles des salariés pour faire système. Ainsi, en 1982 comme en 2001, les salariés de toutes les entreprises de taille inférieure à 500 salariés ont une probabilité moindre d'appartenir au régime le plus stable, de moins 6 à moins 12% en 2001. Cet effet se renforce entre 1982 et 2001 pénalisant de façon croissante, en termes de stabilité, les salariés des petites entreprises. A ce stade, on peut emmètre l'hypothèse d'une dualisation croissante des individus selon qu'ils appartiennent à une grande ou une petite entreprise. **Compte tenu du lien fort entre logique de marché interne et grande entreprise ou fonction publique, nos résultats tendent à montrer une**

dualisation entre les salariés inscrit dans des logiques de marchés internes et les autres, néanmoins en situation d'emploi eux-aussi.

Un effet assez important des catégories socio-professionnelles apparaît. Les cadres et les professions intermédiaires ont toujours moins de risque de se situer dans le régime le moins stable par rapport aux employés, ces derniers ayant eux-même une moindre probabilité d'être instable que celle des ouvriers qualifiés (moins 4%) et des ouvriers non qualifiés (moins 14%) en 2001. A l'opposé, les cadres et professions intermédiaires ont, par rapport aux employés, une probabilité supérieure de 8% et 9% d'appartenir au régime le plus stable alors que les ouvriers non qualifiés voient leur propension réduite de 10% de s'y trouver, toujours en rapport à la référence des employés. Le fait que la probabilité pour les cadres, d'être dans le régime le plus stable, soit inférieure à celle des professions intermédiaires peut signifier la présence de marchés externes du travail favorables aux offreurs, sur lesquels les plus qualifiés construisent une carrière via une assez grande mobilité. Si des signes de cette tendance apparaissent, elle reste tout de même marginale et ne concernerait encore qu'un nombre limité de salariés très qualifiés. De l'autre côté de l'échelle des qualifications, on constate une certaine dégradation de la situation des ONQ⁷⁶. Ainsi, en 1982, leur probabilité d'être instable par rapport aux employés était supérieure de 5% alors qu'en 2001, elle l'est de 14%. De même, leurs chances d'accès au régime le plus stable sont passées, relativement aux employés, de moins 7% à moins 10%. Cette dégradation de la position des salariés les moins qualifiés, depuis le début des années quatre vingts, avait été soulignée par Gautié (2002) et interprétée comme une conséquence de la remise en cause des marchés internes du travail. Nous verrons plus tard si nos résultats concernant les salaires confortent cette thèse.

Salariés à temps partiel et femmes : une amélioration relative

La différence reste très marquée entre salariés à temps plein et à temps partiel, même si la possibilité de sortir de l'instabilité pour les salariés à temps partiel semble avoir évolué positivement au cours de la période, sans que pour autant leur accès à une forte stabilité ne se soit véritablement amélioré. Ainsi, lorsqu'un individu travaille à temps partiel, ses probabilités de se situer dans un régime stable et plus particulièrement sur le plus stable sont amoindries de

⁷⁶ Le degré de finesse de nos données sur les CSP ne permet pas de distinguer les employés qualifiés des employés non qualifiés. Or, comme le montre Amossé et Chardon (2006), les conditions d'emploi, de travail et de salaire des employés non qualifiés se rapprochent plus de celles des ONQ que des autres employés.

l'ordre de 10%. Ses probabilités d'appartenir au régime instable par rapport à celle d'un salarié à temps plein sont augmentées de 20% en 1982 et de 13% en 2001.

Les résultats concernant l'effet genre paraissent, au premier abord, contre-intuitifs. Si en 1982, les femmes ont une plus grande probabilité que les hommes de se situer dans le régime le plus instable, en 2001 c'est l'inverse : la probabilité pour une femme d'appartenir au régime le plus instable est moins forte de 2% que celle d'un homme. Pour expliquer ce résultat on peut faire l'hypothèse que les autres caractéristiques de l'emploi féminin prennent le pas, lors de l'estimation, sur la variable de genre. Ainsi, le travail à temps partiel féminin passe, entre 1982 et 2001, de 15 à 30% alors qu'il passe de 1 à 3% pour les hommes. A côté du temps partiel, les modalités employé, petites entreprises et secteur des services caractérisent largement l'emploi féminin⁷⁷, or l'ensemble de ces modalités vont dans le sens d'une localisation dans le régime le moins stable. Les conclusions de Lemièrre et Marc (2006) vont dans le sens de cette remarque, à savoir, que les femmes auraient subi de façon plus intense la dégradation de la qualité des emplois que les auteurs soulignent sur la période 1993 et 2002. Les femmes sont plus concernées par les emplois atypiques en termes de statut d'emploi, de temps de travail et d'aménagement d'horaires. Néanmoins, comme le soulignent les auteurs, ces emplois atypiques en termes de statut et d'horaire de travail peuvent prendre la forme de CDI, et d'emploi stables ce qui entre en cohérence avec le moindre probabilité des femmes de se situer dans le régime le moins stable. Le fait qu'en 1982, comme en 2001, les femmes aient plus de chances que les hommes de se situer dans le régime le plus stable (plus 4% et plus 3%) renvoie entre autres au caractère «féminin» de l'emploi public, emploi par nature stable.

L'ensemble de ces éléments fait ressortir un profil de salarié en situation d'instabilité correspondant à un individu ayant au plus une formation de niveau élémentaire, travaillant comme employé ou ouvrier non qualifié, à temps partiel, dans une petite entreprise privée du tertiaire. Ce profil a assez peu évolué sur l'ensemble de la période, à l'exception d'un rajeunissement des salariés les moins stables. A l'inverse, un salarié type appartenant au régime le plus stable correspond à la figure d'un diplômé niveau bac et plus, cadre ou profession intermédiaire à temps plein, dans une grande entreprise industrielle. Ici nos résultats font écho à ce que Fondeur et Minni (2005) appellent «*un effet d'inertie*» qui protège

⁷⁷ En 2001, pour la France, 53% des femmes sont employées, 36% travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés et 84% dans le secteur des services.

les emplois qualifiés, occupés par les plus diplômés, de la flexibilité, car compte tenu «*des fonctions exercées, une rotation élevée sur ce type de postes peut avoir des répercussions négatives sur l'organisation générale de l'entreprise*» (Givord, 2005, p. 135). La forte polarisation de ces deux profils nous permet de conclure à des mécanismes et des critères d'affectation différenciés entre les régimes de stabilité d'emploi. **Ainsi à la question posée en introduction concernant l'étendue des effets de la déstabilisation des marchés internes, on peut répondre par le constat d'un accroissement de la différenciation des salariés selon le degré de stabilité et indirectement selon qu'ils arrivent à se maintenir ou non dans une régulation d'emploi stable. La déstabilisation des marchés internes du travail n'aura donc pas touché avec la même ampleur l'ensemble des catégories de salariés.**

Nos résultats, concernant la France, valident l'hypothèse envisagée dans la première section de ce chapitre, à savoir une instabilité qui serait dans ce pays globalement de nature subie. Ainsi les salariés les plus instables, en termes relatif, sont, en 2001, les non diplômés (ou ayant au plus une formation élémentaire), les ONQ.

2.2 Des profils similaires, un moindre rôle du niveau de diplôme mais un plus grand de la catégorie socio-professionnelle

L'analyse de la situation britannique permet de mettre en évidence certains points communs avec le cas français et d'autres points de divergence.

Recul des disparités hommes-femmes en termes d'instabilité de l'emploi

Dans le cas britannique, entre 1983 et 2001, les femmes ont amélioré leur situation en termes de stabilité relativement aux hommes. Ainsi, si elles ont toujours une moindre probabilité d'être stable, l'écart se réduit : moins 4% en 2001 contre moins 7% en 1983 dans le régime le plus stable. De même, leur probabilité d'appartenir au régime le moins stable passe d'une propension accrue de 11% en 1983 par rapport aux hommes à l'absence de différence significative en 2001. Ce constat est à rattacher au fort développement de l'emploi public au Royaume-Uni au cours de notre période d'étude, notamment dans la santé et l'éducation qui sont des activités largement féminines. Néanmoins, cette absence de significativité doit être prise avec circonspection dans le sens où elle peut s'expliquer par le fait que d'autres caractéristiques de l'emploi féminin aient pris le dessus, comme le fait de travailler dans les services (79% des femmes en 1983 contre 88% en 2001) ou d'être employés ou ouvriers (43% des femmes en 1983 contre de 50% en 2001). Ces variables ont ainsi pu capter le phénomène d'instabilité plus grand chez les femmes auquel on pouvait s'attendre. **Les femmes ont donc relativement moins de chances d'être dans des régimes stables même en 2001, mais les disparités hommes-femmes semblent se réduire.** Un autre élément issu des travaux de Lefresne (2002) peut être mobilisé pour rendre compte de cette évolution. L'auteur met en avant la hausse du taux d'activité des femmes et la baisse de celui des hommes, principalement les moins qualifiés.

Tableau 18 : Contribution de chaque modalité à la probabilité d'accès aux différentes régimes de stabilité.Résultats de l'estimation d'un Logit Multinomial⁷⁸, Royaume-Uni, 1983 et 2001

	Moins de ¼		Entre ¼ et ½		Entre ½ et ¾		Plus de ¾	
	1983	2001	1983	2001	1983	2001	1983	2001
Sexe								
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	0,11***	0,01	0,04**	0,05***	-0,09***	-0,02**	-0,07***	-0,04***
Diplôme								
Sans dipl. – F élém.	-0,03	0,01	0,04**	0,03***	-0,005	-0,01	-0,003	-0,03***
F Secondaire inf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
F Secondaire sup.	0,02	-0,01	-0,02	0,01	0,003	-0,01	0,002	0,02**
F Supérieure	-0,01	0,05***	0,004	-0,003	0,01	-0,02**	0,00	-0,02***
Age								
30- 35 ans	0,07***	-0,04***	-0,04**	0,01	-0,05***	0,004	0,01	0,03***
35-45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45-55 ans	0,06***	-0,02	-0,05***	0,06***	-0,01	-0,002	0,001	-0,04***
Secteur d'activité								
Agriculture	-0,15**	-0,09	0,07	-0,06	0,02	0,07*	0,06**	0,09**
Industrie	-0,06***	-0,09***	0,02	0,03**	0,02*	0,03***	0,01	0,03***
Construction	0,01	0,007	0,01	0,007	-0,004	-0,02	-0,02	0,008
Services	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Public ou privé								
Public	-0,17***	-0,19***	0,05***	0,03***	0,07***	0,06***	0,05***	0,10***
Privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille								
Moins de 25 salariés	0,15***		-0,08***		-0,04***		-0,03***	
De 25 à 99 salariés	0,08***		-0,04**		-0,009		-0,03***	
Plus de 100 salariés	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
Moins de 10 salariés		0,13***		-0,003		-0,05***		-0,08***
De 10 à 49 salariés		0,12***		-0,008		-0,05***		-0,06***
De 50 à 499 salariés		0,04**		0,01		-0,02		-0,02***
Plus de 500 salariés		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.
PCS								
Cadres et prof. sup.	-0,19***	-0,17***	0,04	0,01	0,06*	0,04***	0,09***	0,12***
Prof. intermédiaires	-0,12***	-0,13***	-0,003	-0,03*	0,03	0,03***	0,09***	0,12***
Employés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
OQ	-0,08*	-0,06***	0,001	-0,03	0,01	0,02	0,06**	0,06**
ONQ	0,01	0,04**	-0,03	-0,05***	0,001	-0,01	0,02	0,02
Durée de travail								
Temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	0,13***	0,13***	0,001	-0,007	-0,07***	-0,05***	-0,06***	-0,07***
Constante	0,24***	0,33***	-0,034	-0,12***	-0,08***	-0,09***	-0,13***	-0,13***

Sources : GHS 1983 et LFS 2001.

Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans.

Lecture : * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 1%.

Log vraisemblance pour 1983 : -5126,89 et pour 2001 : - 11926,21.

⁷⁸ Nous n'avons pas conservé la variable qui distingue les contrats en CDD et CDI. Elle est absente de la base en 1983 et en 2001 sa distribution est très fortement concentrée autour d'un seul segment de stabilité d'emploi.

Diplôme du supérieur et position instable : un marché externe du travail favorable aux offreurs ?

Concernant la variable de diplôme, cette dernière apparaît très peu significative et sélective entre les individus au regard de leur stabilité d'emploi à l'exception du régime le plus stable en 2001. On note tout de même que les individus ayant au plus un niveau de formation élémentaire ont plus de risque d'appartenir à un régime instable par rapport à l'ensemble des autres salariés. Il semble par ailleurs qu'être diplômé du supérieur n'augmente pas les probabilités de stabilité dans le système d'emploi britannique. **Ce point illustre, comme certains dans le cas français, la présence de marchés du travail de type professionnel, pour les salariés les plus diplômés. Ces salariés tirent avantage d'une instabilité choisie qui correspond à la construction d'une carrière basée sur une mobilité externe importante.**

Grandes entreprises et fonction publique : maintien d'une logique de stabilité en emploi

Le fait de travailler dans le secteur public augmente les probabilités de se situer dans les régimes les plus stables. En 2001, la probabilité d'appartenir au régime le plus stable est accrue de 10% pour un salarié du public par rapport à un salarié du privé. Parallèlement, la probabilité pour un salarié du public d'être dans le régime le plus instable est inférieure de 17 à 19% à celle d'un salarié du privé.

La variable de taille de l'entreprise apparaît comme un élément tout à fait déterminant dans l'affectation des individus aux différents régimes. En 1983, travailler dans une entreprise de moins de 25 salariés accroît de 15%, par rapport aux salariés d'entreprises de plus de 100 salariés, les probabilités d'être dans le plus instable des régimes tout en réduisant de 3% la probabilité d'être dans le plus stable. En 2001, plus la taille de l'entreprise est faible plus la probabilité d'être affecté au régime le moins stable est grande. Inversement, travailler dans une entreprise de moins de 500 salariés réduit de 3 à 8% les propensions d'appartenir à un régime stable.

A l'instar du cas français, la variable renseignant la catégorie socio-professionnelle est un élément important de la sélection, principalement pour les régimes extrêmes. En 2001, un

cadre ou profession intermédiaire voit sa probabilité d'une grande stabilité accrue de 12% par rapport à un employé. Un ouvrier qualifié a aussi une plus grande probabilité d'être stable qu'un employé, alors que les ouvriers non qualifiés ne s'en distinguent pas. Par contre, en 1983 comme en 2001, les ouvriers non qualifiés ont la plus forte probabilité de se trouver dans le régime le plus instable. L'élément principal, qui ressort de l'analyse, montre que c'est la catégorie des employés qui est la plus instable, à côté des ONQ. Une des limites de notre travail, à ce niveau, est le degré d'agrégation des catégories socio-professionnelles qui cache une forte hétérogénéité en leur sein. Le cas des employés a d'ailleurs été analysé à plusieurs reprises par Chenu, soulignant son hétérogénéité.

Les modes d'affectation des individus aux différents régimes de stabilité dans le cas britannique sont somme toutes assez proche du cas français. La taille de l'entreprise, associant grande entreprise et stabilité, la catégorie socio-professionnelle, associant qualification élevée et stabilité, le travail à temps partiel associé à l'instabilité, jouent dans le même sens. Dans les deux cas, l'absence de diplôme est une source forte d'instabilité. Les profils d'individus stables ou instables se rejoignent largement d'un pays à l'autre.

Les différences entre les deux pays se situent plus dans l'ampleur des écarts de probabilité d'appartenance aux différents régimes. Le niveau de diplôme a un rôle plus important en France, que se soit pour réduire les risques d'instabilité ou accroître les probabilités de stabilité. Par contre, l'effet de la catégorie socio-professionnelle, aux deux périodes, est plus fort Outre-Manche. Ces éléments font écho à un ensemble de travaux qui concerne «les institutions du recrutement» dans les deux pays et notamment les offres d'emploi (Bessy et alii, 1999). L'élément niveau de diplôme de formation initiale (bac+) est systématiquement précisé en France alors qu'il ne l'est pas au Royaume-Uni, les auteurs parlent d'une valorisation des «*potentiels*» aux dépens d'expériences acquises dans le cas français (p. 9). Ces potentiels sont en quelque sorte signalés par le niveau de diplôme, ce qui accroît son rôle en France alors que les caractéristiques personnelles jugées sur les compétences seraient déterminantes Outre-Manche. Dans le cas britannique, une plus grande importance est attachée à l'évaluation des performances au travail. Celle-ci est notamment visible à travers l'importance accordée aux différents tests d'évaluation dans les processus de recrutement. **La logique d'objectivation y serait plus grande qu'en France et la rente attachée au diplôme de formation initiale moins grande.**

Les observations faites dans le cas britannique valident partiellement l'hypothèse envisagée d'une instabilité ayant un caractère choisi. Si, au regard du niveau de diplôme, ceux sont les diplômés du supérieur qui ont la plus grande probabilité relative d'être instables, élément qui validerait l'existence d'une mobilité choisie ; au regard de la catégorie socio-professionnelle, ceux sont les ONQ qui ont la plus forte probabilité d'appartenance au régime le moins stable. **En comparaison du cas français, dans lequel l'instabilité apparaissait largement de nature «subie», l'instabilité dans le contexte britannique semble relever à la fois de cette dimension mais aussi d'une stratégie de valorisation externe de la part des salariés les plus diplômés.**

Conclusion

De façon générale, la définition de ces «profils» de salariés montre que les systèmes d'emploi français et britannique sont organisés autour de différents régimes définis par la stabilité en emploi des individus.

A la base des travaux segmentationnistes, principalement de Doeringer et Piore (1971), il existe un ensemble de caractéristiques structurelles de l'économie qui construisent des segments d'entreprises et parallèlement il existe une distribution non aléatoire des individus sur ces segments qui renvoie au fait qu'ils ont des attributs plus ou moins en congruence avec les segments d'entreprises. Certes, notre démarche se base sur une population de salariés et non d'entreprises, mais, les logiques se rejoignent. Les régimes de stabilité que nous avons définis semblent avoir des caractéristiques spécifiques quant aux entreprises que l'on y retrouve, via les salariés de ces dernières. Ainsi, l'élément taille de l'entreprise joue un rôle important, à la fois en France et Outre-Manche, dans le sens où, grande entreprise et stabilité sont fortement associées, dans le cadre d'une gestion type emploi public, tout comme l'offre d'emploi à temps plein. Cette stabilité de l'emploi dans les grandes entreprises entre en cohérence avec les caractéristiques individuelles des salariés en situation de forte stabilité, plutôt diplômés, cadres ou professions intermédiaires. Il existe donc une certaine complémentarité entre les profils des salariés instables et les entreprises qui les emploient.

Ajoutés à l'ensemble des éléments mis en avant au début de ce chapitre ou dans les parties précédentes de la thèse, ces résultats nous amènent à conclure à l'absence de signes forts d'une généralisation de l'instabilité d'emploi à l'ensemble de la population active, voire au contraire à l'existence de preuves d'une différenciation croissante des situations de stabilité et d'instabilité selon les profils de salariés. Nos propos ne consistent pas à nier le développement des formes d'instabilité et de la précarisation sur le marché du travail (Givord et Maurin, 2004), mais à dire que celles-ci touchent certaines populations plus que d'autres. Le mouvement est plutôt celui d'une opposition croissante entre salariés instables et salariés stables, voire très stables, que celui d'une généralisation de l'instabilité à tous les groupes de salariés. **La déstabilisation des marchés internes est une réalité pour un ensemble de salariés, les moins bien dotés, mais leur logique de stabilisation reste**

prégnante pour tout un autre pan de la population active en emploi, principalement aux âgés intermédiaires qui sont notre objet d'étude.

Les points communs partagés par la France et le Royaume-Uni se situent principalement au niveau de l'amélioration relative de l'accès à l'emploi stable pour les femmes et du maintien des logiques de type marché interne.

Les femmes ont, en fin de période, un meilleur accès à des positions d'emploi stables, c'est le signe à la fois de leur participation accrue à l'emploi salarié à la fois du fait qu'elles interrompent de moins en moins leur carrière, notamment lors de la naissances des enfants. Nous verrons dans le chapitre suivant si cette évolution a des répercussions en termes salariaux.

Le maintien des logiques de type marché interne se retrouve, dans les deux pays, dans le cadre de l'emploi public et des grandes entreprises. La présence accrue en 2001 par rapport à 1983, des cadres et professions intermédiaires britanniques sur le régime le plus stable illustre cette logique d'internalisation de la main d'œuvre qualifiée qui se joue Outre-Manche. En France, si cette régulation interne existe toujours nos résultats montrent qu'elle ne se renforce pas, voire se réduit quelque peu puisque l'écart de probabilité d'appartenance au régime le plus stable, entre les cadres et professions intermédiaires et les employés, baisse. Ainsi une certaine convergence apparaît entre les deux pays, l'un voyant la place des modes de gestion interne s'accroître quand elle se réduit dans le second. On voit donc émerger dans les deux pays un groupe de salariés inscrit dans une régulation d'emploi stable, qui reprend certainement une partie des attributs des marchés internes classiques tout en les combinant avec des caractéristiques nouvelles notamment au niveau du mode de détermination du salaire, comme nous allons le voir dans le chapitre suivant. Ces salariés forment ce qu'on peut appeler le «cœur stable» du marché du travail, présent dans les deux pays et caractérisé par des emplois de cadres et de professions intermédiaires du secteur public ou de la grande entreprise.

A côté de celui-ci, quelques signes témoignent de l'existence de marchés externes favorables aux offreurs. Ces signes se manifestent principalement pour les diplômés du supérieur et sont d'une plus grande ampleur Outre-Manche.

Si des points de convergence apparaissent entre la France et le Royaume-Uni, ils restent marqués par des contextes sociétaux particuliers. Ainsi la présence de marchés externes favorables aux offreurs reste embryonnaire en France et les positions d'emploi stables, liées à des régulations de type marché interne, restent principalement le fait des «cols blancs» dans le contexte britannique. Nous poursuivrons cette analyse en termes de convergence/ divergence et spécificités sociétales à la lumière des résultats concernant les modes de détermination du salaire sur les différents régimes de stabilité en emploi.

Chapitre 6 : Quelle diversité des modes de détermination du salaire dans un système d'emploi à plusieurs régimes ?

Introduction

Section 1 : Fonctions de gains dans un système d'emploi à plusieurs régimes

Section 2 : Mécanisme de détermination du salaire en France et au Royaume-Uni au début des années quatre vingts

Section 3 : Le début des années deux mille, permanence des différenciations entre régimes et transformations internes

Conclusion

Introduction

Si l'idée d'une remise en cause de la segmentation des marchés du travail français et britannique n'est pas d'actualité, l'importance des changements touchant directement ou non le marché du travail, soulignés à plusieurs reprises, nous incite à envisager les mutations au niveau de l'organisation interne des différentes composantes du système d'emploi. Les travaux de Lemistre (2003) ou de Petit (2002, 2003) se situent dans la même perspective. Le premier privilégie l'idée d'une différenciation et d'un changement dans la mise en œuvre des marchés internes du travail entre les différentes catégories d'emploi, notamment par l'intermédiaire d'une plus forte individualisation. Petit (2002, 2003) travaille sur les politiques de gestion de la main d'œuvre mises en place par les entreprises et conclut à une stabilité de la structure globale du marché du travail, qui s'accompagne de transformations internes différenciant les entreprises qui individualisent ou non la gestion de leur main d'œuvre. Dans notre approche, c'est le rôle explicatif des variables individuelles et d'emploi dans la détermination des salaires que nous allons analyser et plus particulièrement son évolution. Il s'agit de s'intéresser au poids des différentes variables individuelles et d'emploi pour révéler les transformations du mécanisme de détermination du salaire.

Pour tester l'hypothèse d'une évolution dans le mode de détermination des salaires, nous allons la décliner en deux sous-hypothèses, l'une autour de l'idée d'une individualisation croissante des relations salariales et l'autre d'un affaiblissement du poids des variables classiques telles que le diplôme ou la qualification, dans la détermination du salaire. Pour ce faire, nous estimons des fonctions de gains sur les différents régimes de stabilité. L'analyse des avantages salariaux relatifs tirés des caractéristiques individuelles et d'emploi, ainsi que celle de leur variabilité, nous permettra d'avancer des pistes de réponses et de valider ou non l'hypothèse de transformation des règles d'organisation interne aux régimes du système d'emploi. Ces régimes sont définis en tant que régimes d'affectation des individus au regard de leur stabilité en emploi. La méthode employée nous permettra aussi d'avancer sur la question de la présence et de l'importance de l'effet égalisateur des marchés internes et de comparer sa présence, son ampleur et son évolution dans chacun des deux pays.

1 Fonctions de gains dans un système d'emploi à plusieurs régimes

Après avoir, dans le chapitre précédent, estimé les équations de sélection, via les modèles *Logit multinomiaux*, nous allons poursuivre l'analyse empirique par l'intermédiaire de l'estimation de fonctions de salaire potentiel dans chacun des régimes de stabilité d'emploi mis en avant.

De manière assez directe nous aurions pu mettre en oeuvre l'estimation d'une fonction de gain pour l'ensemble de la population active, aux deux dates, et analyser les coefficients estimés de la variable de stabilité d'emploi. Néanmoins, une telle approche serait basée sur une vision du marché du travail qui ne prend pas en compte la place différente occupée sur ce marché par les individus, à savoir leur régime d'appartenance. Or, comme le montrent les travaux liés à l'approche segmentationniste (Doeringer et Piore, 1971), cette affectation n'est pas aléatoire et les individus de chaque régime ont des caractéristiques particulières. C'est ce dernier point que nous avons illustré dans le chapitre précédent. Pour tenir compte du fait de segmentation, une méthode consiste à estimer des fonctions de gain sur chaque régime, en contrôlant les biais de sélection, afin de mieux comprendre les règles de détermination des salaires dans chacun d'eux (Encadré 6).

Comme l'indique l'encadré 6 nous avons repris la méthode utilisée et présentée par Hanchane et Joutard (1998) dans leur travail sur les formes de mobilité et la formation professionnelle continue. A notre tour, nous estimons des fonctions de gains sur différents régimes du système d'emploi qui sont ici distingués par le degré de stabilité en emploi des individus qui le composent. Ainsi la variable de différenciation entre régime correspond au degré de stabilité en emploi et nous allons montrer qu'elle permet d'isoler des régimes de valorisation spécifiques.

**ENCADRE 6 : ESTIMATION DES FONCTIONS DE GAINS PAR SEGMENT
(HANCHANE ET JOUTARD, 1998, pp. 62-63)**

« Dans la tradition des analyses sur la segmentation, nous distinguons et estimons plusieurs fonctions de gains censées décrire le mécanisme de fixation des salaires sur chacun des segments postulés a priori. Les estimations de ces équations de salaire sont corrigées des biais de sélection (aussi bien au niveau des paramètres qu'un niveau des écarts-types) où l'affectation à un segment est approchée par un modèle Logit multinomial. Avec toutes les précautions évoquées dans l'encadré 1⁷⁹ (Hanchane et Joutard, 1998, pp. 58-59), l'analyse des coefficients du Logit multinomial et des équations de salaire va illustrer les enseignements à tirer d'une représentation moins schématique que celle contenue dans les modèles dualistes standards.

(...) En nous inspirant de la démarche de Lee (1983), quatre équations de salaire potentiel sont spécifiées pour chaque salarié. Les salariés étant situés sur l'un des segments considérés (mobilité interne sans formation, mobilité interne avec formation continue, mobilité externe sans formation et mobilité externe avec formation continue) on dispose pour chacun d'eux du « choix » réalisé et du salaire horaire, informations extraites d'un modèle rassemblant les équations de choix et les équations de salaires. Dans la mesure où il y a affectation à un segment pour chaque salarié, les salaires constatés relèvent de mécanismes propres au fonctionnement du segment. Ne pas tenir compte de cette affectation, peut introduire un biais de sélection et rendre la méthode d'estimation par Moindres carrés ordinaires non convergente pour chaque équation de salaire. L'insertion d'un terme correcteur construit à partir des probabilités de choix (Lee, 1983) permet de corriger le biais éventuel. »

*Référence : Lee L.F., 1983, "Generalized Econometric Models with Selectivity", *Economica*, Vol. 52, n°2, pp. 507-513.*

⁷⁹ L'encadré cité présente les différentes approches envisagées dans l'utilisation des fonctions de gains pour tester des hypothèses de segmentation du marché du travail et met en avant les limites et les problèmes non résolus rencontrés de ces dernières.

2. Mécanisme de détermination du salaire en France et au Royaume-Uni au début des années quatre vingts

Suite à la présentation de la méthode employée, nous allons exposer ici les résultats d'estimation concernant les modes de détermination du salaire mensuel à l'œuvre sur les différents régimes structurant les systèmes d'emploi de notre population d'étude en France et au Royaume-Uni au début des années quatre vingts. Les tableaux 19 et 20 suivants regroupent les coefficients estimés pour chaque pays. Cette section s'organise de la façon suivante : dans un premier temps, nous exposons la situation française, dans un second temps, la situation britannique, avant de revenir, dans un troisième temps, sur une comparaison plus directe des deux pays. Il est important ici de rappeler que les avantages et désavantages salariaux qui vont être présentés dans cette section doivent toujours être rapportés à l'individu de référence, à savoir un homme, employé, de formation secondaire inférieure, âgés de 35 à 45 ans, travaillant à temps plein dans une entreprise privée de plus de 500 salariés du secteur des services, et c'est par l'intermédiaire de celle-ci qu'ils peuvent être comparés.

2.1 France : entre maintien et affaiblissement de la logique de marché interne et de son effet égalisateur

En adoptant une lecture «en colonne» du tableau 19, un premier constat très net apparaît. Quel que soit le régime de stabilité, le poids du diplôme (principalement bac et supérieur) et de la catégorie socio-professionnelle sont déterminants pour le niveau de salaire. Si ces deux variables suffisent à définir la population qui aura le principal avantage salarial, le profil du salarié ayant le plus fort désavantage salarial est celui d'un femme, ayant au plus une formation élémentaire, travaillant à temps partiel en tant qu'ouvrière non qualifiée dans une très petite entreprise. L'ensemble de ces caractéristiques se cumulent pour accroître le désavantage salarial de ces individus quel que soit le régime de stabilité dans lequel ils se trouvent. Néanmoins, ce désavantage ou parallèlement cet avantage salarial n'a pas la même ampleur dans les différents régimes.

Nous allons voir, par l'intermédiaire d'une lecture «en ligne», que la hausse de la stabilité réduit le désavantage relatif lié à certaines variables comme l'absence de diplôme ou diminue l'avantage relatif lié à une position de cadre par exemple. Ainsi nous mettons en

avant un certain «brouillage» des incitations dans le sens où les avantages relatifs sont différents d'un régime à l'autre. On peut poser ici l'hypothèse d'un effet égalisateur des marchés internes du travail, principalement dans l'emploi public mais pas seulement.

Femmes et salariés non diplômés : un désavantage relatif moins grand en situation de forte stabilité

Quel que soit leur régime de stabilité, les femmes ont un net désavantage salarial par rapport aux hommes, ce désavantage relatif est plus marqué encore dans les régimes les moins stables.

Pour tous les salariés ayant au plus un niveau de formation élémentaire, le désavantage salarial par rapport aux diplômés du secondaire se réduit avec la hausse de la stabilité en emploi jusqu'à disparaître pour les salariés en situation de forte stabilité.

Ce point illustre le rôle encore important, en France, du temps passé dans l'entreprise qui reste payant et qui illustre le maintien d'une logique de marché interne. **Il semble donc que, si conformément aux résultats du chapitre précédent, les moins diplômés ont de plus grande difficulté à s'insérer sur les marchés internes, ceux qui y parviennent en tirent toujours un avantage salarial non négligeable.**

Tableau 19 : Les équations de salaires dans les régimes de stabilité, France, 1982.

	De 0 à ¼	De ¼ à ½	De ½ à ¾	De ¾ à 1
Echantillon	10589	7208	6793	7007
Sexe				
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	-0,22*** (0,01)	-0,207*** (0,01)	-0,07*** (0,02)	-0,206*** (0,02)
Diplôme				
Sans dipl. – F élém.	-0,125*** (0,01)	-0,147*** (0,01)	-0,094*** (0,01)	0,009 (0,04)
F Secondaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
F Secondaire sup.	0,075*** (0,01)	0,110*** (0,01)	0,132*** (0,014)	0,061*** (0,01)
F Supérieure	0,189*** (0,01)	0,190*** (0,016)	0,227*** (0,02)	0,125*** (0,01)
Age				
30-35 ans	-0,03*** (0,01)	-0,05*** (0,01)	-0,098*** (0,01)	-0,136*** (0,01)
35-45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45-55 ans	-0,01 (0,01)	-0,01 (0,01)	0,02*** (0,01)	0,064*** (0,01)
Secteur d'activité				
Agriculture	0,016 (0,03)	-0,094*** (0,02)	-0,08*** (0,026)	-0,177*** (0,05)
Industrie	0,1*** (0,03)	0,06*** (0,01)	-0,06*** (0,02)	-0,065* (0,04)
Construction	0,058 (0,01)	0,01 (0,01)	0,012 (0,016)	0,002 (0,02)
Services	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Public ou privé				
Public	0,06* (0,03)	0,01 (0,009)	-0,101*** (0,015)	-0,148*** (0,05)
Privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	-0,07*** (0,015)	-0,07*** (0,01)	-0,04*** (0,02)	-0,066*** (0,02)
De 10 à 49 salariés	-0,04*** (0,01)	-0,054*** (0,01)	0,004 (0,01)	-0,005 (0,02)
De 50 à 499 salariés	-0,01 (0,008)	-0,033*** (0,01)	-0,033*** (0,01)	-0,007 (0,01)
Plus de 500 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
PCS				
Cadres et prof. sup.	0,644*** (0,018)	0,56*** (0,017)	0,477*** (0,016)	0,38*** (0,036)
Prof. intermédiaires	0,301*** (0,02)	0,243*** (0,01)	0,122*** (0,01)	0,032 (0,036)
Employés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
OQ	0,001 (0,01)	-0,08*** (0,01)	-0,106*** (0,01)	-0,092*** (0,01)
ONQ	-0,153*** (0,01)	-0,206*** (0,015)	-0,164*** (0,01)	-0,17*** (0,03)
Durée de travail				
Temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	-0,67*** (0,03)	-0,575*** (0,02)	-0,394*** (0,03)	-0,358*** (0,05)
Nombre d'heure par mois	0,0004*** (0,0007)	0,0003*** (0,0006)	0,00025*** (0,0006)	0,0007*** (0,0001)
Constante	6,667*** (0,09)	7,02*** (0,11)	7,471*** (0,11)	7,38*** (0,21)
Terme correcteur du biais de sélection :				
Lambda	-0,17* (0,95)	-0,287*** (0,08)	-0,540*** (0,08)	-0,441*** (0,14)
R²	0,655	0,588	0,559	0,589

Sources : Enquête Emploi, 1982.

Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans.

Lecture : * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 1%, n=31597 individus.

Les écarts-types figurent entre parenthèses et la valeur de la constante correspond au logarithme du salaire mensuel net moyen de l'individu de référence pour chacun des régimes.

Un effet de seuil qui désavantage les 30-35 ans ?

Quel que soit le régime de stabilité, les 30-35 ans ont un désavantage salarial par rapport aux salariés plus âgés, ce désavantage est d'ailleurs relativement plus important quand la stabilité est forte. Pour les 45-55 ans, les différences, avec les salariés de 35 à 45 ans, sont moins significatives et présentes uniquement quand la stabilité est forte. Elles sont d'ailleurs à leur avantage. **Il semblerait qu'en termes de profil de carrière sur les marchés internes, ancienneté (approximée par l'âge) et stabilité «paieraient» au-delà d'un certain seuil à atteindre, désavantagent ainsi les plus jeunes.**

Quel pouvoir égalisateur pour les marchés internes ?

Pour les salariés ayant un niveau bac ou un diplôme du supérieur, l'avantage salarial, relativement à la population de référence, existe dans tous les régimes sans pour autant être corrélé positivement avec la stabilité. Dans le cas du régime de très forte stabilité, l'avantage relatif de ces diplômés est moins grand que dans les autres régimes.

Travailler dans le secteur public n'est pénalisant en termes de salaire, relativement au secteur privé, qu'à partir d'une stabilité d'emploi supérieure à $\frac{1}{2}$, c'est à dire pour les individus ayant passé plus de la moitié de leur vie professionnelle dans leur entreprise actuelle⁸⁰. Plus la stabilité est grande, plus le désavantage salarial relatif l'est aussi. Ces résultats mettent en avant un éventail d'opportunité de promotion plus étroit un profil de carrière salariale plat dans le secteur public.

La catégorie socio-professionnelle est quant à elle une variable tout à fait déterminante des écarts de salaires entre groupes d'individus. **L'avantage salarial des cadres et des professions intermédiaires sur les employés est très net. Par contre, les estimations montrent que cet avantage relatif se réduit avec la hausse de la stabilité d'emploi, validant ainsi, au regard de la variable de catégorie socio-professionnelle, l'hypothèse du pouvoir égalisateur des marchés internes.** Gautié (2004) interprète ce constat par l'intermédiaire de la présence de subventions implicites entre niveaux de qualification, au sein des marchés internes. Les salariés les plus qualifiés accepteraient une distribution des salaires plus serrée dans le cadre d'une stratégie de solidarité, avec l'idée d'une recherche

⁸⁰ Il faut rester prudent car la non significativité du coefficient de l'appartenance au secteur public dans les régimes les moins stables peut aussi être liée à la faiblesse des effectifs de salariés du public dans ces régimes.

d'accroissement de la productivité d'ensemble et d'une meilleure cohésion sociale. Gautié (2004) ajoute, dans le cas français, l'effet de la contrainte institutionnelle que représente le salaire minimum. Ce dernier accroît le salaire relatif des moins qualifiés et resserre la hiérarchie des salaires par le bas de la distribution. Une autre piste d'interprétation de la réduction de l'avantage relatif des cadres et professions intermédiaires par rapport aux employés dans le régime le plus stable, se trouve dans la différenciation entre employés qualifiés et employés non qualifiés que nos données ne permettent pas de faire. Même si leur fenêtre d'observation est postérieure à 1982, l'analyse de Amossé et Chardon (2006) donne des pistes explicatives. Ainsi, dans leur analyse des travailleurs non qualifiés, les auteurs montrent de réelles différences entre employés qualifiés et non qualifiés à la fois en termes de condition d'emploi, de travail et de salaire. Les employés et ouvriers non qualifiés cumulent instabilité professionnelle croissante, travail d'exécution, mauvaises conditions de travail (horaires, isolement) et salaires faibles. Sur ce dernier point, le salaire des employés non qualifiés, en 1990 comme en 2002, est inférieur de 35% à celui des employés qualifiés. Ainsi, dans le cadre de nos résultats, la position des employés, relativement moins éloignée des cadres et professions intermédiaires, dans le régime le plus stable, renvoie avec peu de doute à celle des employés qualifiés du type employés administratifs par exemple.

L'analyse des résultats de l'estimation des fonctions de gain sur les différents régimes de stabilité dans le cas de la France en 1982, permet de montrer que le désavantage salarial, relatif, lié à un faible niveau de diplôme se réduit avec la stabilité tout comme l'avantage relatif des cadres et professions intermédiaires par rapport aux employés. **Ainsi, le pouvoir égalisateur, en termes de salaire, des marchés internes est mis en exergue principalement au regard des variables de diplôme et de catégorie socio-professionnelle.** Certaines catégories de salariés connaissent, via la stabilisation, des évolutions positives de carrière, les moins diplômés notamment. Gautié (2002) pointait déjà le rôle positif des marchés internes pour cette catégorie de salariés via l'existence de subventions implicites, entre générations et entre niveaux de qualification. Nous poserons plus tard la question du maintien de cet effet égalisateur lors de l'analyse des résultats de l'année 2001.

2.2 Royaume-Uni : une stabilité en emploi favorable pour certaines catégories de salariés

Dans le système d'emploi britannique du début des années quatre vingts, les différences de valorisation salariale des caractéristiques individuelles et d'emploi sont principalement situées dans les régimes les moins stables. Le nombre important de coefficients non significativement différent de la référence nous incite à être prudent quant à l'interprétation des données du tableau 20 qui suit.

Dans ces deux premiers régimes, les femmes et les travailleurs à temps partiel forment un groupe fortement pénalisé en termes de rémunération. A leur côté, les salariés des entreprises de moins de 100 salariés, et ceux du secteur des services, sont pénalisés quand ils appartiennent au régime où la stabilité est la plus faible, mais pas dans les autres cas. En parallèle, les groupes qui sont privilégiés en termes salariaux, quel que soit le régime, sont les diplômés du supérieur, les cadres et professions intermédiaires.

Les salariés du public ont un avantage salarial relatif dans le seul cas d'une forte instabilité. Cette situation tient entre autres à la présence plus forte des syndicats dans le secteur public et au rôle de «bon employeur» de l'Etat. L'effet égalisateur des marchés internes que nous avons illustré sur plusieurs points dans le cas français apparaît-il dans le cas britannique ?

Tableau 20: Les équations de salaires dans les régimes de stabilité⁸¹,
Royaume-Uni, 1983.

Echantillon	De 0 à ¼	De ¼ à ½	De ½ à ¾	De ¾ à 1
	2211	1201	690	453
Sexe				
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	-0,615*** (0,06)	-0,541*** (0,04)	0,01 (0,14)	-0,147 (0,36)
Diplôme				
Sans dipl. – F élém.	-0,019 (0,04)	-0,229*** (0,04)	-0,143*** (0,05)	-0,051 (0,04)
F Secondaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
F Secondaire sup.	0,008 (0,06)	0,121* (0,06)	-0,08 (0,08)	0,165*** (0,06)
F Supérieure	0,258*** (0,04)	0,263*** (0,04)	0,127*** (0,06)	0,170*** (0,04)
Age				
30-35 ans	-0,151*** (0,04)	0,105*** (0,04)	0,241*** (0,08)	-0,087 (0,1)
35-45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45-55 ans	-0,104*** (0,03)	0,134*** (0,04)	0,121*** (0,04)	0,02 (0,03)
Secteur d'activité				
Agriculture -construction	0,146*** (0,05)	-0,04 (0,05)	-0,03 (0,6)	-0,169*** (0,07)
Industrie	0,219*** (0,04)	0,02 (0,036)	-0,07 (0,05)	-0,07 (0,07)
Services	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Public ou privé				
Public	0,450*** (0,07)	-0,013 (0,03)	-0,271** (0,12)	-0,009 (0,23)
Privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise				
Moins de 25 salariés	-0,496*** (0,06)	0,038 (0,04)	0,012 (0,07)	-0,01 (0,14)
De 25 à 99 salariés	-0,218*** (0,04)	0,06 (0,035)	0,002 (0,04)	0,042 (0,14)
Plus de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
PCS				
Cadres et prof. sup.	0,717*** (0,09)	0,307*** (0,07)	0,10 (0,12)	0,506 (0,47)
Prof. intermédiaires	0,438*** (0,06)	0,262*** (0,05)	0,0004 (0,08)	0,356 (0,48)
Employés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
OQ	0,250*** (0,06)	0,139*** (0,06)	0,035 (0,06)	0,292 (0,33)
ONQ	-0,04 (0,05)	0,097* (0,05)	-0,011 (0,04)	0,214 (0,17)
Durée de travail				
Temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	-0,471*** (0,07)	-0,259*** (0,05)	-0,03 (0,14)	-0,389 (0,35)
Nombre d'heure par mois	0,005*** (0,0004)	0,004*** (0,0004)	0,0014*** (0,0004)	0,0006 (0,0004)
Constante	6,7*** (0,2)	7,339*** (0,27)	8,53*** (0,7)	6,693*** (1,8)
Terme correcteur du biais de sélection :				
Lambda	-1,28*** (0,21)	-1,196*** (0,2)	-1,439*** (0,47)	-0,237 (0,87)
R²	0,748	0,745	0,643	0,509

Sources : GHS 1983.

Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans.

Lecture : * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 1%, n=4555 individus.

Les écarts-types figurent entre parenthèses et la valeur de la constante correspond au logarithme du salaire mensuel net moyen de l'individu de référence pour chacun des régimes.

⁸¹ Lors de cette estimation, entre autre pour des raisons d'effectifs, nous avons regroupé les secteurs de l'agriculture et de la construction. Nous avons, compte tenu de la non significativité de multiples coefficients, estimé un modèle qui ne différenciait que trois régimes de stabilité, (moins d'un quart, entre un quart et un demi puis au-delà d'un demi). Les résultats de cette estimation changent très peu de choses car seuls cinq variables sont significatives, constante incluse.

Un effet égalisateur non avéré en termes de genre et de niveau de diplôme à côté d'un marché externe favorable aux offreurs diplômés

Le désavantage salarial des femmes par rapport aux hommes est important quand l'instabilité est grande. Il a tendance à se réduire ensuite pour disparaître dans les régimes où le degré de stabilité dépasse $\frac{1}{2}$. Ce constat est néanmoins à mettre en parallèle avec la faiblesse de la proportion des femmes dans les deux régimes les plus stables. Si les femmes représentent 47% dans l'échantillon global, elles ne sont respectivement que 26 et 19% dans les régimes de stabilité compris entre $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$ puis supérieur à $\frac{3}{4}$. Un effet de «sur-sélection» est donc tout à fait envisageable, effet qui entrerait dans l'explication de l'absence de différence hommes-femmes sur ces deux régimes.

Concernant les rendements salariaux du niveau de diplôme, dans le régime le plus instable, seul un diplôme du supérieur permet un avantage salarial relatif. Il faut rappeler que dans notre échantillon, pour 1983, seul 20% de la population détient ce niveau d'étude. Le désavantage salarial des non diplômés par rapport aux diplômés du secondaire ne se manifeste que pour les stabilités intermédiaires. Dans le cas du régime le plus stable, un diplôme niveau A-Level ou supérieur apporte un réel avantage salarial, mais dans le cas des diplômés du supérieur il est clairement inférieur à l'avantage qu'ils obtiennent dans le régime le plus instable. **Il existe donc un espace sur le marché externe dans lequel les offreurs d'un niveau de diplôme suffisant dégagent un rapport de force qui leur est favorable.**

Hétérogénéité du secteur des services et avantage salarial relatif variable

Le secteur d'activité ne joue un rôle différencié sur le salaire des individus que dans le régime le moins stable. Les salariés du secteur des services ont un désavantage salarial par rapport aux salariés des autres secteurs. Dans les autres régimes, les différences sont quasi inexistantes entre les différents secteurs. Ainsi, lorsque les salariés arrivent à se stabiliser dans des emplois tertiaires, leur situation en termes de rémunération, «toutes choses égales par ailleurs», n'est pas différente de celle des salariés des autres secteurs. Il faut néanmoins ajouter ici que la modalité «Services» est frappée d'une grande hétérogénéité. On peut ainsi faire l'hypothèse que les activités de services que l'on retrouve dans les régimes les moins stables sont les moins qualifiées et qu'elles ne correspondent pas à celles du régime le plus stable, qui seraient les plus qualifiées avec par exemple l'hôtellerie-restauration dans le

premier cas et la banque et les assurances dans le second. **Cette distinction serait à la base de l'absence de différence entre secteur d'activité dans les régimes de stabilité importante.**

La différence entre secteur public et privé ne suit pas de tendance nette. Dans le régime le moins stable, l'avantage salarial relatif va aux salariés du public, dans le régime de stabilité comprise entre $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$ il est au bénéfice des salariés du privé. Il n'apparaît significatif dans aucun des deux autres cas. Ces résultats peuvent en partie s'expliquer de deux manières : en règle générale les salariés du public sont mieux payés que ceux du privé au Royaume-Uni, mais surtout la différence est positive pour les salariés les moins qualifiés et devient négative, c'est à dire favorable au privé, pour les plus qualifiés (Lucifora et Meurs, 2006).

Un effet égalisateur des marchés internes qui pénalise les cadres

Le rôle de la catégorie socio-professionnelle est variable selon le régime de stabilité. L'avantage salarial des cadres et professions intermédiaires se réduit nettement avec la hausse de la stabilité dans l'emploi avant de ne plus être significatif. L'avantage salarial des ouvriers qualifiés, par rapport aux employés, suit la même tendance. **Dans le cas des cadres, le meilleur avantage salarial qu'ils tirent de leur position se manifeste quand leur stabilité est la plus faible, signe de l'existence d'un marché du travail sur lequel les salariés les plus qualifiés peuvent tirer partie d'une mobilité importante.** Sans parler de marchés professionnels du travail, car cette notion englobe l'idée d'institutions qui les encadrent, **on peut faire l'hypothèse que cela traduit la présence de marchés externes favorables à certains offreurs. L'effet égalisateur des marchés internes réduit ainsi l'avantage salarial relatif des cadres.** La situation des ouvriers non qualifiés ne se différencie quasiment pas de celles des employés.

Dans le cas britannique, la stabilité en emploi apporte un avantage, ou tout du moins annule le désavantage relatif de certaines catégories de la population. **En fait, la présence d'un effet égalisateur des marchés internes est validée par défaut, c'est à dire par le fait que l'avantage salarial le plus important que puissent tirer les diplômés du supérieur et les cadres de leur position se situe dans le régime le moins stable.** Si plus de stabilité semble réduire le désavantage des moins diplômés et augmenter l'avantage salarial des diplômés niveau A-Level, les diplômés du supérieur quant à eux valorisent relativement

mieux leur investissement scolaire via une stabilité dans l'emploi faible et donc une plus grande mobilité, tout comme les cadres. **Ainsi, pour les salariés les plus diplômés et les plus qualifiés, il existe un certain prix à s'inscrire sur un marché interne compte tenu de la présence de marchés externes qui leur sont favorables et sur lesquels ils peuvent obtenir un avantage salarial important.**

2.3 Comparaison franco-britannique des salaires moyens par régimes

Après avoir fait le point de la situation au début des années quatre vingts dans chaque pays, nous avons voulu comparer les salaires moyens dans les différents régimes. Pour ce faire, nous avons calculé le salaire moyen attaché à plusieurs profils de salariés au sein de chaque régime de stabilité en utilisant les résultats des estimations des fonctions de gains présentées plus haut (Tableau 19 et Tableau 20). Les chiffres, qui sont présentés dans le tableau ci-dessous, sont exprimés en logarithme du salaire mensuel net. Nous rappelons que l'individu de référence correspond à un homme, employé à temps plein dans une grande entreprise privée du secteur des services, ayant une formation secondaire inférieure (CAP-BEP, O'Level), âgés de 35 à 45 ans.

Tableau 21 : Salaire moyen par régime pour différents profils de salariés, France et Royaume-Uni, 1982-1983

	De 0 à ¼	De ¼ à ½	De ½ à ¾	De ¾ à 1
Salaire moyen de l'individu de référence :				
▪ France	6,67	7,02	7,47	7,38
▪ Royaume-Uni	6,70	7,34	8,53	6,69
Salaire moyen d'un homme (femme) cadre diplômé du supérieur :				
▪ France	7,5 (7,28)	7,77 (7,56)	8,17 (8,10)	7,88 (7,68)
▪ Royaume-Uni	7,67 (7,06)	7,91 (7,37)	8,66 (8,66)	6,86 (6,86)
Salaire moyen d'une femme, sans diplôme, ONQ travaillant à temps partiel :				
▪ France	5,50	5,88	6,75	6,65
▪ Royaume-Uni	5,61	6,21	8,39	6,69

Sources : Enquête Emploi 1982 pour la France, GHS 1983 pour le Royaume-Uni.

Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans.

Le tableau 21 nous permet de voir que les salaires moyens évoluent selon la même tendance dans les deux pays : ces derniers s'accroissent avec la stabilité en emploi exception faite du dernier régime, le plus stable, où ils baissent. Le salaire moyen le plus élevé se situe dans le régime caractérisé par un degré de stabilité compris entre $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$. Il s'agit du regroupement des individus dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à la moitié de l'ancienneté sur le marché du travail mais inférieure à $\frac{3}{4}$ de celle-ci. Au début des années quatre vingts, la stabilité permet d'accroître le salaire moyen jusqu'à un certain seuil. Dans le cas du dernier régime, la très forte stabilité des individus se paye par un salaire inférieur au régime précédent, et ce de façon très nette Outre-Manche. **On peut supposer ici qu'il existerait un «prix» à s'inscrire dans un marché interne, compte tenu du pouvoir égalisateur de ce dernier, effet égalisateur qui semble apparaître dans les deux pays.** Le modèle-type de cette situation serait la fonction publique dans laquelle les salariés pâtissent d'un certain nivellement des rémunérations.

Outre ce constat de convergence, une divergence nette apparaît entre la France et le Royaume-Uni concernant les différences de salaire moyen mises en évidence. En France, pour le profil d'un cadre diplômé de formation supérieure, l'écart entre le salaire moyen le plus élevé et le plus faible est seulement de 8,9% alors qu'il est de 26,1% Outre-Manche. De même, en France, dans le cas d'une femme, non diplômée, ONQ à temps partiel, entre le degré de stabilité le plus faible et celui compris entre $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$, la différence de salaire moyen s'élève à 22,7% alors qu'elle atteint 49% au Royaume-Uni. **Au début des années quatre vingts, l'impact sur le salaire moyen, d'une stabilité en emploi différenciée est beaucoup plus fort dans le cas britannique. Ainsi si l'effet égalisateur des marchés internes a été mis en évidence dans les deux pays, son ampleur est nettement supérieure en France.** On retrouve ici un élément assez caractéristique du contexte sociétal britannique qui «accepte» une plus forte inégalité salariale qu'en France. Il faut aussi rappeler l'impact, sur la dispersion des salaires, du salaire minimum compte tenu du fait qu'en 1982, il existe en France mais pas encore Outre-Manche puisqu'il ne sera instauré qu'en 1999 par le gouvernement de Tony Blair.

3. Le début des années deux mille, permanence des différenciations entre régimes et transformations internes

A l'aune des résultats concernant le début des années quatre vingts, résultats qui témoignent de modes de valorisation différenciés des caractéristiques individuelles et d'emploi selon le degré de stabilité des individus, nous avons mis en œuvre ces estimations sur les données de 2001. Un autre intérêt sera, bien entendu, d'établir une comparaison approfondie des deux périodes pour mettre en évidence d'éventuelles évolutions qui pourraient être le signe d'une transformation des modes de détermination du salaire au sein des différents régimes du système d'emploi. Si une déconnexion croissante du salaire aux variables objectivables classiques (âge, diplôme, qualification) apparaît dans nos données, nous pourrions à la suite de Gautié (2003) conclure à une certaine individualisation des rémunérations. Le constat d'un effet égalisateur des marchés internes plus important en France au début des années quatre vingts se manifeste-t-il à nouveau en 2001 ?

3.1 Vers une perte du poids des variables traditionnelles dans la détermination du salaire en France?

Notre hypothèse de transformation du mode de détermination du salaire au sein des différents régimes de stabilité s'articule autour de deux sous-hypothèses. La première suppose une individualisation croissante des relations salariales et la seconde une perte du poids des variables classiquement mobilisées dans les équations de gain (niveau de diplôme, CSP, taille et secteur d'activité de l'entreprise...). Pour tenter de valider ces hypothèses, nous allons présenter dans un premier temps la situation française en 2001 pour ensuite revenir à une comparaison directe avec les résultats de 1982.

3.1.1 La situation française en 2001, valorisation différenciée des caractéristiques individuelles selon le degré de stabilité

En effectuant ce qu'on pourrait appeler une lecture «en colonne» du tableau 22 qui suit, il apparaît clairement que la valorisation de certaines caractéristiques individuelles évolue avec le degré de stabilité. Pour un régime de stabilité très faible, le désavantage salarial le plus grand est associé au temps partiel, au caractère public des emplois et aux femmes. Parallèlement, les catégories socio-professionnelles sont toutes plus avantagées que les employés. Au fur et mesure que la stabilité s'accroît seuls les cadres et les professions intermédiaires gardent un avantage salarial relativement aux employés. N'oublions pas ici que la modalité «Employés» renvoie à des situations très diverses et que les employés situés sur le régime le moins stable ne sont certainement pas les mêmes que ceux du régime le plus stable, employés de la restauration *versus* employés de banque par exemple (Amossé et Chardon, 2006). De même, les diplômés du supérieur sont les seuls à garder un avantage par rapport aux diplômés du secondaire inférieur dans tous les régimes alors que les diplômés du secondaire supérieur, le perdent.

Marché interne : un effet égalisateur maintenu pour les femmes et les moins diplômés

En reprenant unes à unes les variables mobilisées, on note que le désavantage salarial des femmes par rapport aux hommes est présent dans tous les régimes, qu'il est relativement plus important quand la stabilité est faible.

Concernant les niveaux de diplôme, les salariés ayant au plus un niveau d'éducation élémentaire pâtissent d'un désavantage salarial par rapport aux diplômés du secondaire dans les deux régimes de stabilité intermédiaire. Leur désavantage n'existe pas dans le régime le plus stable, ce qui peut illustrer le fait que le manque de formation initiale puisse encore être compensé par une formation interne à l'entreprise, qui s'accompagne d'une forte stabilité récompensée en termes salariaux. Néanmoins, leur nombre plus faible en 2001 témoigne aussi peut-être d'un phénomène de «sur sélection»⁸².

⁸² Le nombre des salariés dans notre échantillon ayant au plus une formation de niveau élémentaire passe de 45,6% en 1982 à 23,4% en 2001. En parallèle, leur part dans le régime de plus stable passe de 25% en 1982 à 16% en 2001 (Annexe 15a et 15b).

Tableau 22: Les équations de salaires sur les régimes de stabilité, France, 2001.

	De 0 à ¼	De ¼ à ½	De ½ à ¾	De ¾ à 1
Echantillon	12631	6894	7393	12917
Sexe				
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	-0,153*** (0,01)	-0,146*** (0,01)	-0,085*** (0,1)	-0,121*** (0,01)
Diplôme				
Sans dipl. – F élém.	0,004 (0,01)	-0,084*** (0,01)	-0,099*** (0,01)	0,031 (0,02)
F Secondaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
F Secondaire sup.	0,036*** (0,01)	0,101*** (0,01)	0,08*** (0,01)	0,012 (0,015)
F Supérieure	0,171*** (0,01)	0,169*** (0,01)	0,128*** (0,01)	0,146*** (0,01)
Age				
30-35 ans	-0,02** (0,01)	-0,08*** (0,01)	-0,110*** (0,01)	-0,023 (0,1)
35-45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45-55 ans	-0,055*** (0,01)	0,033*** (0,01)	0,051*** (0,007)	0,038*** (0,01)
Secteur d'activité				
Agriculture	-0,178*** (0,04)	-0,052* (0,3)	0,044 (0,3)	-0,154*** (0,03)
Industrie	-0,196*** (0,05)	0,08*** (0,01)	0,057*** (0,01)	-0,163*** (0,04)
Construction	0,037*** (0,02)	0,055*** (0,02)	0,028* (0,02)	0,012 (0,01)
Services	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Public ou privé				
Public	-0,261*** (0,05)	0,047*** (0,01)	0,031*** (0,01)	-0,169*** (0,04)
Privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	0,08*** (0,03)	-0,108*** (0,01)	-0,123*** (0,01)	0,022 (0,02)
De 10 à 49 salariés	0,10*** (0,02)	-0,062*** (0,016)	-0,073*** (0,01)	0,056*** (0,026)
De 50 à 499 salariés	0,016* (0,009)	-0,025* (0,01)	-0,051*** (0,01)	0,0016 (0,02)
Plus de 500 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
PCS				
Cadres et prof. sup.	0,598*** (0,02)	0,596*** (0,02)	0,551*** (0,01)	0,362*** (0,02)
Prof. intermédiaires	0,201*** (0,016)	0,257*** (0,01)	0,236*** (0,01)	0,091*** (0,02)
Employés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
OQ	0,11*** (0,01)	0,03*** (0,01)	0,016 (0,01)	-0,051 (0,01)
ONQ	0,17*** (0,03)	-0,07*** (0,01)	-0,085*** (0,01)	-0,018 (0,03)
Durée de travail				
Temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	-0,154*** (0,03)	-0,31*** (0,01)	-0,266*** (0,01)	-0,045 (0,03)
Nombre d'heure par mois	0,004*** (0,0001)	0,003*** (0,00016)	0,003*** (0,0001)	0,003*** (0,0001)
Constante	5,569*** (0,13)	6,629*** (0,16)	6,94*** (0,12)	7,508*** (0,12)
Terme correcteur du biais de sélection : Lambda	0,794*** (0,12)	-0,001 (0,1)	-0,164** (0,08)	-0,651*** (0,11)
R ²	0,662	0,622	0,578	0,584

Sources : Enquête Emploi 2001.

Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans.

Lecture : * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 1%, n=39835 individus.

Les écarts-types figurent entre parenthèses.

Les diplômés niveau bac bénéficient d'un avantage sur les diplômés du secondaire inférieur, avantage qui n'est plus significatif dans le régime le plus stable. Quant aux diplômés du supérieur, leur avantage salarial sur la population de référence est net quel que soit le régime de stabilité. En tendance, cet avantage se réduit quand la stabilité augmente pour repartir à la hausse dans le régime le plus stable, sans que le niveau initial ne soit atteint. **Le rôle égalisateur des marchés internes semblent se maintenir au regard du niveau de diplôme. Ainsi, dans le régime le plus stable seuls les diplômés du supérieur gardent un avantage relatif, qui est d'ailleurs plus bas que dans les deux régimes de stabilité faible.**

Grippage des marchés internes dans l'industrie, la fonction publique et les grandes entreprises

En 2001, le secteur d'activité apporte des différences de salaires moyens dans chacun des quatre régimes. Travailler dans l'agriculture est désavantageux en termes salariaux dans la quasi-totalité des régimes, il faut néanmoins noter la faiblesse des effectifs correspondants (3,87%).

Travailler dans l'industrie engendre un déficit salarial dans les deux régimes extrêmes mais permet d'obtenir un avantage salarial par rapport aux salariés du tertiaire dans les deux autres cas : les régimes de stabilité intermédiaire. On peut émettre l'hypothèse que les postes occupés par les salariés du régime instable sont liés à des tâches externalisées et standardisées et/ou se situent dans des entreprises industrielles où prédomine un mode de gestion «par le marché» et qu'à l'opposé, les opportunités d'évolutions dans les entreprises industrielles adoptant une gestion «hors marché» du type marché interne (Grando, 1983) sont plafonnées et réduisent ainsi l'avantage relatif tiré d'une stabilité très élevée dans l'emploi. **On assisterait à un certain grippage des marchés internes dans les grandes entreprises industrielles.**

Les salariés de la construction ont un léger avantage salarial sur ceux des services mais celui-ci se réduit et finalement n'est plus significatif quand la stabilité s'accroît. Ici encore la situation peut provenir d'échelles de progression plus restreintes dans la construction, notamment compte tenu du poids des petites entreprises qui ne peuvent proposer à leurs salariés un large éventail d'opportunités d'évolution. Il est important de garder à l'esprit l'hétérogénéité du secteur des services et le fait que les salariés des régimes de stabilité faible et ceux des régimes de stabilité forte ne travaillent certainement pas dans le même type

d'activités de service, pour caricaturer, nettoyage ou hôtellerie- restauration d'un côté, banque et assurance de l'autre.

A l'instar du secteur de la construction, l'emploi public est préjudiciable en termes de salaire relatif pour les salariés les moins et les plus stables. Dans le cas d'une faible stabilité, ce déficit n'était pas présent en 1982. Il révèle une certaine dégradation, précarisation, des emplois publics et notamment une hausse des emplois périphériques à la fonction publique (contractuels, vacataires...). Dans le régime de forte stabilité, le résultat obtenu illustre le profil assez plat des carrières salariales dans la fonction publique. Ce point fait aussi écho à la conclusion issue du travail de Clark et Senik (2006) concernant l'absence d'une rente salariale de l'emploi public en France. Mobilisant à la fois des observations objectives et des éléments subjectifs énoncés par les individus, les auteurs définissent la présence d'une rente par la combinaison d'un salaire élevé et d'une satisfaction au travail importante, expliquant qu'un salaire élevé associé à une insatisfaction au travail montre uniquement que ce niveau de salaire est une compensation des éléments «négatifs» de l'emploi. Clark et Senik (2006) cherchent ensuite à caractériser différents secteurs du marché du travail par leur niveau de salaire et de satisfaction au travail, conditionnés par différentes variables démographiques et d'emploi. Sur la base de données de panel, ils mettent en avant l'absence d'une rente pour l'emploi public en France alors qu'elle semble existait Outre-Manche.

L'effet de la taille de l'entreprise est principalement sensible, et au profit des grandes entreprises, pour les degrés de stabilités intermédiaires. **Dans les situations de faible et de forte stabilité, les grandes entreprises n'offrent plus d'avantage relatif voire apportent un moindre rendement salarial relatif à leurs salariés.** Le phénomène d'externalisation important, qui a marqué les vingt dernières années, est une piste d'explication dans le sens où les grandes entreprises n'offriraient de meilleures conditions de rémunérations qu'aux salariés qui ont passé le cap de la stabilisation, témoignant d'un effet de seuil, et qui appartiennent au cœur de métier de l'entreprise. De l'autre côté, dans le cas d'une très forte stabilité, ces entreprises se situent sans doute dans «l'héritage» des marchés internes à l'ancienne, modèle proche de la fonction publique à l'instar des anciennes grandes entreprises publiques comme France Télécom, EDF, GDF ou la SNCF.

Effet égalisateur des marchés internes en termes de catégorie socio-professionnelle et pénalisation de l'emploi à temps partiel

L'impact de la catégorie socio-professionnelle des salariés reste un élément tout à fait déterminant et variable d'un régime de stabilité à l'autre. Les cadres et professions intermédiaires ont, quel que soit leur régime d'appartenance, un net avantage salarial sur les employés. Comme en 1982, cet avantage relatif se réduit avec la hausse de la stabilité. **Le passage dans le régime le plus stable est d'ailleurs synonyme d'une baisse importante de l'avantage relatif des cadres et professions intermédiaires, témoignant d'un «prix» à la stabilité pour les plus qualifiés et d'un effet égalisateur des marchés internes.**

Les OQ sont avantagés par rapport aux employés dans les régimes les moins stables mais ne le sont plus lorsque le degré de stabilité dépasse $\frac{1}{2}$. Dans ce dernier cas, les employés présents sont sûrement plus souvent des employés qualifiés ce qui explique l'absence de différence significative. La même tendance existe pour les ONQ, sachant qu'ils pâtissent d'un déficit de salaire dans les deux régimes de stabilité intermédiaire. Ainsi, dans le cas d'une forte instabilité, les employés (qui doivent correspondre majoritairement à des employés non qualifiés) sont les moins bien lotis alors que dans le cas d'une forte stabilité, seuls les cadres et professions intermédiaires se démarquent et bénéficient d'un avantage salarial par rapport aux trois autres catégories. Ici encore il nous semble important de rappeler l'hétérogénéité de la catégorie employés et les différences entre employés qualifiés et non qualifiés (Amossé et Chardon, 2006). **On peut faire l'hypothèse que dans le régime de forte stabilité on retrouve principalement des employés qualifiés du secteur de la banque, de l'assurance... qui ont des conditions d'emploi et de rémunérations bien éloignées de celles de la catégorie des ouvriers et des employés non qualifiés travaillant dans la restauration, le commerce ou les services aux particuliers.**

Le fait de travailler à temps partiel est bien entendu préjudiciable en termes de salaire mensuel, même si nous contrôlons le nombre d'heures de travail effectuées par mois. Par contre, plus de stabilité ne permet pas, comme c'était le cas en 1982, de réduire le désavantage relatif que subissent ces salariés. Ce résultat est peut-être à mettre en relation avec le développement des emplois à temps partiel plus courts qui pénalisent d'autant plus ces salariés

en termes de rémunération⁸³. En tout état de cause, il entre en cohérence avec les conclusions de Clark et Senik (2006) sur l'existence d'une situation de rente salariale, en France, des salariés à temps plein. En comparant les catégories d'emploi à temps plein et à temps partiel, les auteurs mettent en évidence à la fois une meilleure satisfaction au travail et des salaires supérieurs dans le cas de l'emploi à temps plein et ce quel que soit le type de données mobilisées (en coupe ou données de panel).

Validation d'une structure à plusieurs régimes du système d'emploi français et redéploiement des marchés internes du travail

Revenons, pour terminer, à l'analyse des termes correcteurs du biais de sélection. Le premier constat est la significativité du biais dans trois régimes de stabilité sur quatre, c'est à dire que la valeur de ces trois coefficients est significativement différente de zéro et qu'elle témoigne donc de la présence d'un biais de sélection. **Ainsi, l'adoption d'une vision du système d'emploi construit à partir de plusieurs régimes de stabilité est validée sur la période 1980-2000.**

Dans un second temps, la valeur du biais est positive dans le régime le moins stable puis négative dans les deux autres. Cela signifie que, sans prendre en compte ce biais, nous aurions sous-estimé le poids des variables explicatives dans la détermination du salaire des individus les moins stables et, par contre, surestimé leur poids pour les deux autres groupes de salariés (les plus stables). **Ainsi, pour les salariés les moins stables, les variables dites classiques demeurent déterminantes dans la construction du salaire, par contre, lorsque la stabilité des individus s'accroît, leur poids se réduit. Cette conclusion entre en cohérence avec l'idée d'une individualisation des salaires et d'une part plus importante donnée à ce que Veltz (2000) appelle les compétences sociales et relationnelles des individus** qui sont moins bien appréhendées par les variables mobilisées ici. Il peut aussi s'agir d'un changement dans les critères d'affectation aux emplois, concernant notamment les capacités d'adaptation, de formation dont doivent faire preuve les salariés.

Un autre point que nos résultats mettent en avant est l'existence d'un prix en termes d'équité par rapport à la stabilité. **Ainsi, les salariés les mieux dotés (qualifications, niveaux**

⁸³ Selon les chiffres de l'OCDE, entre 1983 et 2001, le nombre de personnes travaillant moins de 20 heures par semaine a cru de 58% en France et de 39% au Royaume-Uni.

de diplômes) acceptent, plus ou moins tacitement, une réduction de leurs avantages salariaux relatifs dans les situations de forte stabilité, c'est l'effet égalisateur des marchés internes qui persiste notamment au regard des variables de diplômes et de catégorie socio-professionnelle.

Ces résultats s'inscrivent dans la perspective d'un redéploiement des marchés internes du travail. Si ces derniers ne sont plus automatiquement présents dans les grandes entreprises ou le secteur industriel, leur logique et leur pouvoir égalisateur permettent encore de gommer le désavantage salarial des individus les moins bien formés ou les moins qualifiés. Pour préciser ces conclusions nous allons comparer, de 1982 à 2001, les écarts entre les paramètres estimés des différentes variables.

3.1.2 1982-2001 : Quelles évolutions du mode de détermination du salaire ?

Pour avancer un peu plus dans la validation de notre hypothèse de transformation des modes de détermination du salaire au sein des différents régimes, nous avons procédé au calcul des écarts, de 1982 à 2001, entre paramètres estimés. Par exemple, nous avons calculé, pour 1982, dans chaque régime, l'écart entre le paramètre estimé pour les diplômés du supérieur et celui estimé pour les diplômés du secondaire supérieur ou pour les non diplômés. Nous avons fait de même pour les diplômés du secondaire supérieur par rapport aux non diplômés et ainsi de suite. Nous avons ainsi mesuré les écarts entre paramètres pour les variables de diplôme, de catégorie socio-professionnelle, de secteur d'activité et de taille de l'entreprise et repris ceux donnés par le modèle pour le sexe, le secteur privé ou public et le temps partiel, ces variables n'ayant que deux modalités. Une fois ces calculs établis pour 1982, nous avons fait de même avec les résultats de 2001 et il s'agit de la comparaison des écarts entre les deux années que nous nous proposons d'analyser⁸⁴.

⁸⁴ Il s'agit d'un moyen indirect de mesurer l'évolution de la variance des différents paramètres estimés. Une véritable analyse de ce point demanderait un autre type de modélisation, inspiré des travaux de Hanchane et Silber (2004).

Réduction du rôle du diplôme et de la catégorie socio-professionnelle dans les écarts de salaire

Concernant la variable du niveau de diplôme, les écarts, dans chacun des trois premiers régimes de stabilité, sont moins grands en 2001 qu'en 1982. Il s'agit peut-être d'un effet de la massification de l'enseignement supérieur au cours de la période. Par contre, dans le régime le plus stable, la situation s'inverse et les écarts en 2001 sont plus importants qu'en 1982. **On constate donc une baisse de la différenciation des salaires moyens selon le niveau de diplômes des individus, à l'exception des salariés les plus stables.** Le niveau de diplôme voit ainsi son rôle se réduire dans les différences de salaires, d'autres variables prenant le relais. Pour le régime le plus stable, la hausse de la différenciation des salaires en fonction du niveau de diplôme est à relier avec le phénomène de hausse des niveaux de sortie du système scolaire et la nécessité croissante d'avoir un niveau de diplôme élevé. En effet, notre découpage se fait entre non diplômés, diplômés de secondaire (inférieur ou supérieur) et diplômés de l'enseignement supérieur. **Ainsi la hausse de la différence salariale, dans ce régime, se joue entre les diplômés du supérieur et l'ensemble des autres individus, marquant le caractère de condition nécessaire mais non suffisante de la détention d'un diplôme du supérieur pour accéder à des positions d'emploi d'une grande stabilité.**

Des résultats comparables sont rappelés par Lallement (2007) qui indique qu'entre 1970 et 1993, les différences de salaire imputables au diplôme sont passées de 61 à 41% chez les hommes et de 56,1 à 35,6% chez les femmes. Goux et Maurin (1994) mettaient en exergue une réduction du rendement de la scolarité, celui-ci étant calculé en fonction de l'impact de la scolarité sur le salaire. Or, comme le montre Balsan (2000), dans un contexte de chômage, on ne peut se restreindre à analyser les impacts de la scolarité sur le salaire, il faut ajouter ses impacts sur l'emploi. Dans ce cadre, Balsan (2000) montre que le rendement global de la scolarité, c'est à dire à la fois en termes de salaire et d'emploi, croît sur la période 1970-1990. Le diplôme a donc un réel effet protecteur face au chômage malgré une baisse de son rendement en termes strictement salariaux. Givord (2005) et Lopez (2004) mettent aussi en avant le rôle déterminant du diplôme dans la protection contre le chômage et l'accès à l'emploi, notamment à l'emploi stable, comme le montrent nos propres résultats.

Dans le cas de la variable renseignant la catégorie socio-professionnelle, la situation est proche, ce qui est logique compte tenu du recouvrement des modalités cadres et diplômés du

supérieur. Dans 83% des cas, les écarts entre catégories socio-professionnelles sont moins importants en 2001 par rapport à 1982. Les exceptions sont la différence entre cadres et professions intermédiaires dans les deux régimes les moins stables et la différence entre professions intermédiaires et OQ ou ONQ sur le troisième régime. L'accroissement de la différence entre cadres et professions intermédiaires, lorsque la stabilité est faible, peut être rattaché à l'idée d'un développement de situations de mobilité bénéfiques aux salariés les plus qualifiés et à la présence d'un effet de seuil. Nous n'avons pas connaissance d'études particulières sur ce point, néanmoins les études qui montrent l'existence de marchés externes du travail favorables aux offreurs se focalisent, soit par choix, soit de fait⁸⁵, sur la catégorie des cadres (Fondeur et Sauviat, 2002 ; Delteil et Dieuaide, 2001). De façon analogue, les écarts entre hommes et femmes et entre salariés à temps plein et partiel, se sont réduits entre 1982 et 2001.

Un effet taille de l'entreprise renforcé mais des TPE qui parfois améliorent leur situation relative

L'effet de la taille de l'entreprise sur la différenciation des salaires s'est accrue entre 1982 et 2001. Ainsi, dans 74% des cas étudiés, l'écart entre paramètres est plus important en 2001. Les situations dans lesquelles l'effet s'est réduit correspondent à la différence de salaire issue d'un emploi dans une entreprise de moins de 10 salariés par rapport aux entreprises plus grandes pour le régime de plus forte stabilité. Les TPE auraient ainsi réussi à améliorer leur situation relative en termes de rémunérations de leurs salariés les plus stables. On peut imaginer que c'est le cas des petites structures dans les secteurs de pointe, ou des niches de marché notamment à l'export, qui emploient des salariés hautement qualifiés. Pour autant ce résultat peut aussi illustrer un certain effritement des marchés internes à l'ancienne qui caractérisaient les grandes entreprises et qui, par ricochet, réduit l'écart avec les petites entreprises.

⁸⁵ L'article de Fondeur et Sauviat (2002) traite du secteur des SSII et si les enquêtes mobilisée ne se restreignent pas au cadres, les auteurs rappellent que dans ce secteur 80% des salariés sont cadres.

Vers un arbitrage entre impact salarial et impact sur l'emploi des variables mobilisées

Au total, un ensemble de résultats révèle une réduction de l'effet de différenciation salariale des variables mobilisées : niveau de diplôme, catégorie socio-professionnelle, temps de travail et genre, secteur d'activité dans une moindre mesure. Qu'en est-il sur la même période de l'évolution de la distribution générale des salaires ? Apparaissent-ils eux aussi moins dispersés ? Non, ce n'est pas le cas. En 1982, l'écart-type de la variable de salaire est de 432,82 et sa variance de 187 331 alors qu'en 2001, ils sont respectivement de 937,96 et de 879 765 pour les effectifs voisins (31 597 en 1982 et 39 835 en 2001). **Les écarts de salaire sont donc globalement plus grands en 2001 par rapport à 1982 mais pas du fait des variables de niveaux de diplôme, de catégories socio-professionnelles, de temps de travail ou de genre. Il semble donc qu'il faille prendre en compte de nouvelles caractéristiques des individus et/ou des emplois pour expliquer ces différences de salaires**, dont nous savons par ailleurs qu'elles sont en partie expliquées par une plus grande différenciation entre salariés du public et du privé, entre salariés d'entreprises de petite ou de grande taille, et pour les stabilités extrêmes, entre salariés de différents secteurs d'activité.

En conclusion, on peut donc avancer l'idée d'un moindre rôle d'une partie des variables classiquement mobilisées dans la détermination du salaire des individus. Niveau de diplôme, catégorie socio-professionnelle, temps de travail notamment, voient leur effet de différenciation salariale entre travailleurs se réduire au cours des vingt dernières années. Ce résultat rejoint l'interprétation en termes d'individualisation des rémunérations et de l'intégration, dans la détermination du salaire, de nouvelles variables observables et/ou non observables. Lallement (2007) souligne aussi le phénomène d'individualisation croissante des salaires sur la décennie quatre vingt dix au travers notamment d'une plus grande diversification des pratiques salariales et d'une segmentation cadres/ non cadres. Pour affiner notre comparaison entre le début des années quatre vingts et les années deux mille, nous allons étudier l'évolution des salaires moyens dans chaque régime selon des profils différenciés de salariés.

Si l'impact sur le salaire du diplôme et de la catégorie socio-professionnelle, entre autres, se réduisent, nous avons néanmoins montré, dans le chapitre 5, que leurs rôles dans l'accès aux positions stables du système d'emploi restaient importants. Les deux

types d'impact mis en avant doivent être mis en regard l'un avec l'autre pour appréhender correctement l'évolution de l'impact global de ces variables comme l'a montré Balsan (2000) à propos des rendements de la scolarité.

3.1.3 Evolution des salaires moyens par régime de stabilité et profil de salarié

Cette section présente, pour la France, l'évolution des salaires moyens de l'individu de référence (un homme, de 35 à 45 ans, employé, à temps plein, d'une grande entreprise privée du secteur des services, ayant un diplôme secondaire inférieure (CAP, BEP)) et de deux profils spécifiques de salariés en 1982 et en 2001. Ces valeurs sont obtenues à partir de celle de la constante, estimée lors des fonctions de gain, qui correspond au logarithme du salaire mensuel net de l'individu de référence.

Tableau 23 : Salaire moyen par régime selon les profils de salariés, France, 1982-2001

	De 0 à $\frac{1}{4}$		De $\frac{1}{4}$ à $\frac{1}{2}$		De $\frac{1}{2}$ à $\frac{3}{4}$		De $\frac{3}{4}$ à 1	
	1982	2001	1982	2001	1982	2001	1982	2001
Salaire moyen de l'individu de référence	6,67	5,57	7,02	6,63	7,47	6,94	7,38	7,51
Salaire moyen d'un homme (femme) cadre diplômé du supérieur	7,5 (7,28)	6,34 (6,18)	7,77 (7,56)	7,39 (7,24)	8,17 (8,10)	7,62 (7,53)	7,88 (7,68)	8,02 (7,89)
Salaire moyen d'une femme, sans diplôme, ONQ travaillant à temps partiel	5,50	5,43	5,88	6,02	6,75	6,40	6,65	7,39

Sources : Enquêtes Emploi 1982 et 2001.

Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans.

La première évolution à noter concerne le déplacement du salaire moyen maximum dans le cadre du degré de stabilité le plus fort. Si en 1982, c'est le régime de stabilité compris entre $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$ qui permet d'obtenir le salaire moyen le plus élevé, en 2001, c'est le régime de stabilité supérieur à $\frac{3}{4}$ qui le procure à chaque catégorie de salarié. **Ce constat irait dans le sens d'une réduction du pouvoir égalisateur des marchés internes et donc d'un poids continu et non négligeable du degré de stabilité dans la carrière salariale des individus. On peut ici faire l'hypothèse que, même si la sphère d'influence des marchés internes a**

pu se réduire, leurs effets ont été maintenu pour les salariés inscrits dans ce type de gestion de l'emploi.

Ainsi, en 2001, le salaire moyen le plus élevé se retrouve dans le cadre d'une stabilité en emploi très grande et cela, autant pour les salariés les moins qualifiés que pour les cadres diplômés du supérieur. La présence d'un marché externe du travail favorables aux offreurs, sur lequel des salariés qualifiés construiraient leur carrière via une forte mobilité valorisée n'apparaît pas directement. Nous avons, néanmoins, mis en avant d'autres signes de leur présence.

Ce résultat, qui associe les positions salariales moyennes les plus favorables au régime le plus stable, remet d'une certaine façon en cause les conclusions de travaux selon lesquels l'informatisation et les développements des TIC entraîneraient une substitution entre connaissances collectives et savoirs individuels, via une formalisation des procédures et des connaissances, et seraient donc à l'origine d'une moindre valorisation de l'expérience spécifique acquise par un salarié dans une entreprise (Givord, 2005). Il semble que d'autres éléments liés aux nouveaux modes de production, comme la place croissante prise par la relation de service ou le besoin d'une main d'œuvre réactive et polyvalente (Ramaux, 2006), entre autres, prennent le dessus pour maintenir une prime salariale à la stabilité dans le système d'emploi français. **La logique des marchés internes se maintient au sein de notre population, les 30-55 ans en emploi, même si son accès est conditionné en termes de qualification et de diplôme. Il semblerait que la dégradation des conditions d'emploi se soient faite principalement à la marge des marchés internes, comme le soulignait Verdier (2002), pour ne pas avoir à remettre en cause de façon généralisée ce type de gestion de la main d'œuvre. L'élément qui semble partiellement avoir été remis en cause est le pouvoir égalisateur de ces marchés internes.** C'est pour cette raison que les travaux qui intègrent des salariés plus jeunes et plus âgés mettent en évidence un recul des marchés internes, ces deux catégories étant celles qui ont le plus fortement subis les ajustements (Gautié, 2002).

3.2 Royaume-Uni : une dispersion des salaires en croissance

L'analyse de la situation de notre population dans le système d'emploi britannique au début des années quatre vingts a montré que pour certaines catégories de la population (non diplômés, professions intermédiaires et ONQ) l'effet égalisateur des marchés internes existait, même s'il était moins important qu'en France et, qu'en parallèle, les salariés les mieux dotés avaient la possibilité de valoriser leurs caractéristiques sur des marchés externes qui leur étaient favorables.

Nous allons, dans cette section, présenter les estimations obtenues, pour l'année 2001, par la mise en œuvre de fonctions de gains sur chaque régime de stabilité, résultats que nous mettrons ensuite en parallèle de ceux obtenus pour le début des années quatre vingts.

3.2.1 Fonction de gain et régime de stabilité : surestimation du poids des variables classiques

Le tableau 24 de la page suivante présente l'estimation des fonctions de gains sur chacun des quatre régimes de stabilité. Les coefficients ainsi obtenus sont des avantages, ou désavantages, salariaux relatifs à la modalité de référence.

Baisse du rôle égalisateur des marchés internes en termes de diplôme

Le désavantage salarial relatif subi par les salariés ayant au plus un niveau de formation élémentaire existe dans les trois premiers régimes mais n'est pas significatif dans le dernier, le plus stable. Les diplômés d'un niveau A-Level, n'ont pas automatiquement un avantage sur les diplômés du secondaire inférieur. Celui-ci ne se manifeste que dans le cas d'une forte instabilité ou d'un degré de stabilité compris entre $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$. Les diplômés du supérieur tirent, dans tous les cas de figure, un bénéfice salarial de leur diplôme par rapport à la référence. De plus, cet avantage relatif croît avec la hausse de leur stabilité en emploi. Ainsi la situation dans laquelle ils tirent le plus gros bénéfice de leur investissement éducatif est celui d'une forte stabilité en emploi. Leur situation a clairement évolué sur la période d'étude, dans le sens où, en 1983, c'était dans le régime le plus instable qu'ils obtenaient le meilleur avantage relatif. **Une logique d'internalisation et de stabilisation des salariés les plus diplômés semble donc s'être mise en place Outre-Manche.**

Tableau 24: Les équations de salaires sur les régimes de stabilité, Royaume-Uni, 2001.

	De 0 à ¼	De ¼ à ½	De ½ à ¾	De ¾ à 1
Echantillon	5090	2232	1346	1570
Sexe				
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	-0,19*** (0,015)	-0,352*** (0,036)	-0,167*** (0,03)	-0,121 (0,11)
Diplôme				
Sans dipl. – F élém.	-0,061*** (0,015)	-0,146*** (0,03)	-0,047* (0,025)	-0,018 (0,08)
F Secondaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
F Secondaire sup.	0,063*** (0,02)	0,001 (0,03)	0,09** (0,04)	-0,03 (0,06)
F Supérieure	0,174*** (0,02)	0,219*** (0,02)	0,294*** (0,03)	0,272*** (0,07)
Age				
30-35 ans	0,028 (0,02)	-0,06*** (0,02)	-0,055** (0,02)	-0,119 (0,8)
35-45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45-55 ans	-0,014 (0,015)	-0,165*** (0,03)	-0,034* (0,02)	0,057 (0,1)
Secteur d'activité⁸⁶				
Agriculture	0,042 (0,08)	0,278** (0,11)	-0,140 (0,16)	-0,08 (0,26)
Industrie	0,091*** (0,03)	-0,061** (0,03)	-0,12*** (0,04)	-0,066 (0,08)
Construction	0,05* (0,03)	0,111*** (0,04)	0,217*** (0,05)	-0,109** (0,04)
Services	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Public ou privé				
Public	0,052 (0,052)	-0,089*** (0,02)	-0,246*** (0,06)	-0,294 (0,3)
Privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise⁸⁷				
Moins de 10 salariés	-0,353*** (0,04)	-0,293*** (0,03)	-0,102* (0,06)	-0,082 (0,2)
De 10 à 49 salariés	-0,257*** (0,04)	-0,180*** (0,03)	0,026 (0,06)	-0,009 (0,16)
De 50 à 499 salariés	-0,117*** (0,03)	-0,136*** (0,03)	-0,017 (0,04)	-0,04 (0,06)
Plus de 500 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
PCS				
Cadres et prof. sup.	0,474*** (0,05)	0,299*** (0,03)	0,149*** (0,06)	0,014 (0,32)
Prof. intermédiaires	0,207*** (0,03)	0,236*** (0,03)	0,037 (0,05)	-0,131 (0,3)
Employés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
OQ	0,015 (0,025)	0,037 (0,03)	-0,09** (0,04)	-0,157 (0,17)
ONQ	-0,237*** (0,03)	-0,10** (0,04)	-0,171*** (0,03)	-0,244*** (0,05)
Durée de travail				
Temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	-0,295*** (0,03)	-0,29*** (0,03)	-0,087 (0,06)	0,106 (0,18)
Nombre d'heure par mois	0,007*** (0,0002)	0,004*** (0,0003)	0,004*** (0,0003)	0,0046*** (0,0003)
Constante	6,693*** (0,13)	8,199*** (0,3)	8,6*** (0,5)	8,046*** (1,24)
Terme correcteur du biais de sélection : Lambda	-0,364** (0,17)	-0,842*** (0,2)	-1,09*** (0,3)	-0,696 (0,07)
R²	0,689	0,687	0,687	0,685

Sources : LFS 2001.

Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans.

Lecture : * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 1%, n=10238 individus.

Les écarts-types figurent entre parenthèses.

⁸⁶ Compte tenu des effectifs plus importants issues du LFS pour 2001, nous avons pu maintenir un découpage en quatre secteurs d'activité ce qui n'a pas été possible pour 1983 où nous avons dû regrouper agriculture et construction.

⁸⁷ Nous rappelons ici que les regroupements en classe pour la variable de tailles d'entreprises ne sont pas les mêmes en 1983 et en 2001 compte tenu du fait que deux enquêtes différentes aient dû être mobilisées.

Cette évolution peut s'expliquer notamment par la volonté des entreprises de fidéliser une main d'œuvre qualifiée dans un contexte de pénurie relative de ce type de main d'œuvre. Selon Béduwé et Planas (2002), *«les entreprises (britanniques) contractualisent directement sur le marché du travail sans toujours trouver les compétences qu'elles souhaitent»* (p. 89).

Concentration des avantages salariaux sur les activités tertiaires qualifiées

Les différences salariales issues du secteur d'activité sont assez faibles dans le régime le plus instable, seul le fait de travailler dans l'industrie apporte un avantage salarial relatif. Par la suite, quand la stabilité s'accroît le secteur industriel ne permet plus à ses salariés de bénéficier d'un avantage salarial relatif. Dès que le degré de stabilité des individus dépasse $\frac{1}{2}$, aucun des secteurs d'activité n'est plus rémunérateur que les services à l'exception de la construction. **Economie tertiaire et stabilité en emploi rémunératrice peuvent donc être compatibles, néanmoins l'hétérogénéité des activités tertiaires invite à ne pas généraliser ce propos.** On peut émettre l'hypothèse que les secteurs tertiaires qui regroupent les salariés des régimes de stabilité faible sont principalement des services non qualifiés (services à la personne, hôtellerie-restauration). En revanche, les activités de service que l'on va retrouver dans les régimes de stabilité forte correspondraient à ce que l'on peut appeler «l'effet City», regroupant des activités financières ou d'assurance, hautement qualifiées et rémunératrices pour les salariés. **Ainsi, les activités de services, quand elles sont qualifiées, permettent une stabilité rémunératrice.**

Taille de l'entreprise, effet égalisateur des marchés internes et catégorie socio-professionnelle, il ne joue pas pour les ouvriers non qualifiés

Taille de l'entreprise et catégories socio-professionnelles semblent ne jouer un rôle différentiel sur le salaire que dans les régimes les moins stables. **Plus la taille de l'entreprise est faible, plus le désavantage salarial relatif est grand dans ces deux premiers régimes. Si ce résultat est assez classique, néanmoins, se stabiliser dans une grande entreprise n'apporte pas d'avantage en termes de rémunération relative comme cela semble rester le cas en France.**

Concernant les catégories socio-professionnelles, il y a très peu de différence significative entre employés et OQ. Par contre, les ONQ subissent une perte de salaire par

rapport à ces deux groupes dans chaque cas de figure, cette perte relative est la plus importante aux deux extrêmes. A l'opposé, le bénéfice salarial relatif que tirent les cadres de leur position, se réduit au fur et à mesure que leur stabilité s'accroît, à l'instar de leurs homologues français. **Ainsi dans le cas d'une très forte stabilité, l'effet égalisateur joue à plein puisque seuls les ONQ se différencient de la référence.** Pour eux, le désavantage relatif est fort dans cette situation de grande stabilité. On peut émettre l'hypothèse que ces individus, qui malgré une forte stabilité n'ont pas su sortir de la catégorie des ONQ, ont des caractéristiques spécifiques qui influencent négativement leur salaire.

Vers une hypothèse d'évaluation des compétences en situation de travail plus importante dans le contexte britannique

Le terme correcteur du biais de sélection est significativement différent de zéro, et est négatif, dans les trois premiers régimes. Il n'est plus significatif dans le régime le plus stable. Cela signifie que dans les trois premiers cas, ne pas différencier la population selon son degré de stabilité en emploi nous aurait mené à une surestimation du poids des variables mobilisées dans l'explication du salaire des individus. Ce constat rejoint tout à fait une précédente remarque sur le poids des évaluations en situation de travail dans le contexte britannique, sur le rôle des évaluations en termes de compétences.

A l'instar du cas français, il semblerait que les variables classiquement mobilisées pour déterminer le salaire des individus n'aient pas le poids qu'on leur accorde en règle générale mais que d'autres variables entrent en jeu. Il reste que le biais jouait, en France, dans le sens inverse pour les salariés les moins stables. Nous avons d'ailleurs conclu à un rôle toujours important des variables explicatives pour ce groupe de salariés alors qu'elles semblent moins déterminantes Outre-Manche. On peut mettre en avant le rôle structurant du diplôme en France, à tous les niveaux du marché du travail alors qu'il le serait moins au Royaume-Uni, où l'évaluation porterait plus sur les compétences en situation de travail. Les facilités de recrutements et de licenciements sur le marché du travail britannique en comparaison du contexte français rendraient moins crucial le moment de l'embauche. La sélection, même pour les emplois peu qualifiés, à fort turn-over, est plus importante en France car elle est potentiellement génératrice de coûts de rotation plus importants pour les firmes (prime de licenciement...).

3.2.2 1982-2001 : transformation des modes de détermination du salaire ?

A la suite de la mesure des écarts entre paramètres estimés des modalités de chaque variable dans le cas français, nous avons estimé ces mêmes écarts dans le cas britannique. Encore une fois, il s'agit de mettre en avant les évolutions qu'ont subi les écarts de rendements salariaux des différentes modalités au sein de chaque variable.

La situation est globalement assez contrastée car sur l'ensemble des mesures effectuées, 40% signalent une baisse des écarts, 53% une hausse et 7% aucun changement. Néanmoins, la majorité des cas révèle une plus forte dispersion des salaires en 2001. La différence homme-femme a eu tendance à se réduire, c'est le cas dans trois régimes sur quatre entre 1983 et 2001. L'écart entre salariés à temps plein et partiel s'est réduit dans le régime le plus stable et dans le moins stable. L'effet du secteur d'activité sur la différenciation des rémunérations au sein des régimes se renforce dans les trois régimes les plus stables. Dans les deux régimes les plus stables et dans le plus instable, le rôle du diplôme a aussi eu tendance à s'accroître. A l'inverse, l'effet de la taille de l'entreprise s'est accru dans les trois régimes les moins stables et s'est réduit dans le dernier.

Ces quelques éléments semblent illustrer une hausse de la différenciation de rémunération entre les salariés de chaque régime. Au niveau de la variable de salaire globale, entre 1983 et 2001, on note une hausse à la fois de l'écart-type et de la variance, ce qui tend à confirmer notre premier point⁸⁸. **Dans le cas britannique, nos résultats et les éléments tirés de la littérature (Blanchflower et alii., 2007 ; Bryson et Forth, 2006 ; Dickens, 2000 ; Nickell, 1997, 2000) concluent à une hausse de la dispersion des salaires sur les deux dernières décennies.** Cela ne signifie pas pour autant que de nouvelles variables n'aient pas fait leur entrée dans le mode de détermination du salaire, mais leur présence est moins signalée par nos résultats que ce qu'elle ne peut l'être dans le cas français.

⁸⁸ Ce point est néanmoins à prendre avec précaution dans le sens où les effectifs des deux années sont très différents, 4 555 en 1983 et 10 238 en 2001. Il s'agit de plus de deux enquêtes différents ce qui n'était pas le cas pour la France.

3.2.3 Evolution des salaires moyens par régime de stabilité et profil de salarié

Comme nous l'avions fait pour la France, le tableau ci-dessous compare les salaires mensuels moyens de différents profils de salariés. Les chiffres repris dans le tableau 25 sont les logarithmes du salaire mensuel net, qui sont calculés à partir du salaire moyen de l'individu de référence donné par la valeur de la constante lors de l'estimation des fonctions de gains (Tableau 24).

Tableau 25 : Salaire mensuel moyen par régime, Royaume-Uni, 1983-2001

	De 0 à ¼		De ¼ à ½		De ½ à ¾		De ¾ à 1	
	1983	2001	1983	2001	1983	2001	1983	2001
Salaire moyen de l'individu de référence*	6,7	6,69	7,34	8,20	8,53	8,60	6,69	8,05
Salaire moyen d'un homme (femme) cadre diplômé du supérieur	7,67 (7,06)	7,34 (7,15)	7,91 (7,37)	8,72 (8,36)	8,66 ⁸⁹ (8,66)	9,04 (8,88)	6,86 (6,86)	8,32 (8,32)
Salaire moyen d'une femme, sans diplôme, ONQ travaillant à temps partiel	5,61	5,91	6,21	7,31	8,39	8,21	6,69	7,80

Sources : GHS 198 et LFS 2001.

Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans.

* : l'individu de référence est un homme, de 35 à 45 ans, employé, à temps plein, d'une grande entreprise privée du secteur des services, ayant un diplôme secondaire inférieure (CAP, BEP).

La comparaison des salaires mensuels nets moyens, présentés dans le tableau 25, dans chaque régime et pour des profils de salariés différents, ne met pas en avant une transformation de la hiérarchie des salaires moyens sur la fenêtre d'observation comme c'est le cas en France. **Outre-Manche, en 2001 comme en 1983, le salaire moyen maximal est obtenu dans le régime où le degré de stabilité est compris entre ½ et ¾.**

Ainsi si se stabiliser dans l'emploi est profitable en termes de salaire, passer la totalité de sa vie professionnelle dans la même entreprise ne permet néanmoins pas d'avoir un salaire moyen supérieur, comme dans le cas français pour 2001. Sur la base d'un calcul de ce que représente, en pourcentage du salaire d'un cadre diplômé du supérieur, le salaire de l'individu de référence, on note qu'entre 1983 et 2001, la différence augmente dans les deux régimes les

⁸⁹ Les cas où la valeur est la même pour un homme et une femme expriment le fait que le coefficient estimé pour les femmes n'ait pas été significativement différent de la référence, à savoir un salarié masculin.

moins stables et baisse dans les deux régimes les plus stables. **Le rôle égalisateur des marchés internes se maintient donc en fin de période et semblerait même s'être renforcé alors qu'en regard du même indicateur il donnait des signes d'affaiblissement dans le cas français.** La présence de marchés externe favorables aux offreurs, sur lesquels les salariés les plus qualifiés obtiendraient de fortes rémunérations dans le cadre d'une mobilité importante, n'est pas illustrée ici. Néanmoins, ces calculs étant obtenus sur la base des coefficients estimés via les fonctions de gains, nous n'avons pas d'informations concernant les variances ou les écarts-types.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons posé la question de la transformation de l'organisation interne des différents régimes du système d'emploi et mobilisé le mode de détermination du salaire comme indicateur de cette transformation. Cette approche nous a aussi permis de mettre en avant des résultats concernant l'évolution de pouvoir égalisateur des marchés internes.

En pratique, nous avons interrogé l'évolution du poids des différentes caractéristiques individuelles et d'emploi dans la fixation du salaire. Nos hypothèses de départ étaient une individualisation croissante du mode de détermination du salaire, sur la période 1982 – 2001, et un abaissement du poids des variables classiquement mobilisées dans sa détermination. Empiriquement, pour valider ces hypothèses, nous avons estimé des fonctions de gains sur chaque régime de stabilité du système d'emploi tout en corrigeant les biais de sélection.

Les principaux résultats obtenus valident les hypothèses initiales et l'approche globale adoptée dans la thèse. **Le premier point est une confirmation de l'intérêt d'envisager une différenciation des salariés sur la base de régimes de stabilité en emploi car cette approche nous permet de mettre en exergue une diversité des modes de valorisation des caractéristiques individuelles et d'emploi.**

Dans un second temps, les résultats obtenus en France et au Royaume-Uni, révèlent un certain nombre de point de divergence entre les deux pays.

En France, un phénomène d'individualisation des rémunérations est mis en avant par le fait que les écarts de salaire au niveau global s'accroissent au cours de notre fenêtre d'observation alors que, dans le même temps, les écarts expliqués par les variables mobilisées dans les estimations se réduisent. Le rôle de différenciation salariale de ces variables a été globalement surestimé. Ainsi, les écarts de salaire se réduisent, «toutes choses égales par ailleurs», entre individus ayant par exemple, des niveaux de diplômes et des CSP différents, ou travaillant dans des entreprises de taille différente, alors même que la dispersion générale des salaires s'accroît. Ce résultat fait écho à un ensemble de travaux mettant en avant un

phénomène croissant d'individualisation des salaires et de remise en cause d'un niveau collectif de négociation (Bruniaux, 2001 ; CERC, 2003 ; Gautié, 2004 ; Lallement, 2007 ; Lemistre, 2002).

Un autre constat, dans le contexte français, est le maintien du rôle égalisateur, en termes de salaires, des marchés internes du travail. Si, en 2001, contrairement à 1982, c'est dans le régime de plus forte stabilité que les salaires moyens sont les plus grands, les écarts de salaire entre profils de salariés restent inchangés sur la période et sont moins importants dans le régime le plus stable. Le phénomène d'individualisation des salaires reste donc encadré collectivement au sein des marchés internes, illustration d'une «*dépendance de sentier sociétale*» (Verdier, 2001, p.30). Néanmoins, **on assiste à un certain grippage des marchés internes industriels et de grandes entreprises**, dans le sens où l'avantage dont disposaient leurs salariés, en cas de forte stabilité, se restreint voire disparaît.

Dans le contexte britannique, deux constats se rejoignent. Le premier concerne le développement d'une logique d'internalisation de la main d'œuvre qualifiée (diplômés du supérieur, probablement aussi salariés des activités de services hautement qualifiés). Les meilleurs avantages relatifs en termes de salaire qu'ils obtiennent se situent dans les régimes de forte stabilité. Le second met en avant **la persistance d'un effet égalisateur des marchés internes, au travers de l'indicateur de l'évolution des salaires moyens selon les profils de salariés.**

Néanmoins, à la fois au niveau du salaire moyen et au niveau des écarts entre variables, la dispersion des salaires s'accroît. De nombreux travaux britanniques ont d'ailleurs déjà établi le même constat (Blanchflower et alii, 2007 ; Bryson et Forth, 2006 ; Dickens, 2000 ; Nickell, 1997, 2000). **Ainsi, le pouvoir égalisateur des marchés internes joue toujours un rôle non négligeable Outre-Manche mais uniquement pour les salariés qui ont réussi à s'intégrer à ce type de régulation d'emploi. Entre ces derniers et les autres salariés, en emploi mais restés au banc des marchés internes, les inégalités de salaires se creusent.**

Chapitre 7 : Permanences et mutations de l'architecture des systèmes d'emploi français et britannique

Introduction

Section 1 : Modèles Logit emboîtés : fondements théoriques et méthode

Section 2 : Quels emboîtements des régimes d'emploi au début des
années quatre vingts ?

Section 3 : Evolution de l'architecture des systèmes d'emploi franco-
britanniques entre 1982 et 2001

Conclusion

Introduction

Après avoir validé, dans les sections précédentes, une approche du système d'emploi construit sur plusieurs régimes de stabilité en emploi, nous cherchons à connaître la structure des régimes qui le composent et leur position relative les uns par rapport aux autres.

Ayant mis en évidence, au cours des décennies quatre vingts et quatre vingt dix, une transformation du mode de détermination des salaires sur les différents régimes des systèmes d'emploi français et britannique, nous allons essayer d'évaluer les répercussions de ce phénomène en termes de structuration et d'architecture du système d'emploi pour la main d'œuvre active occupée d'âge médian (30-55 ans). Sachant que le mode de détermination du salaire est l'un des principaux éléments de différenciation entre segments sur le marché du travail (Taubman et Wachter, 1986), la modification de celui-ci, compte tenu des sources utilisées, risque d'engendrer une reconfiguration de l'architecture du marché du travail de notre population et des liens de proximité ou de distance entre les différents régimes. De nombreux travaux (Grimshaw et Rubery, 1998 ; Lefresne, 2002) mettent en avant un brouillage des frontières entre ces segments. Néanmoins, nous n'aborderons pas la question sous l'angle des barrières entre segments et des flux de passage de l'un à l'autre. Si notre propos n'est pas ici de travailler sur les possibles passages entre segments, sur les barrières qui séparent ces derniers, nous souhaitons proposer une vision de l'architecture des systèmes d'emploi français et britannique, à partir de notre population, via la mise en œuvre de modèles *Logit emboîtés* qui doivent nous permettre d'appréhender la proximité entre les régimes et les caractéristiques individuelles. Les résultats obtenus nous permettront d'avancer dans notre questionnement sur la définition ou non de nouvelles lignes de segmentation sur les marchés du travail contemporains.

Nous exposerons, dans une première section, le principe et la méthode des *Logit emboîtés*. La seconde section présentera l'architecture des systèmes d'emploi français et britannique du début des années quatre vingts, les points communs et les différences. Ensuite, la troisième section, exposera les résultats pour l'année 2001 et nous permettra de mettre en avant permanences et mutations dans la structuration des systèmes d'emploi étudiés, à savoir celui des salariés en emploi, de 30 à 55 ans.

1 Modèles Logit emboîtés : fondements théoriques et méthode

L'utilisation de modèles *Logit emboîtés* va nous permettre de surmonter une limite inhérente à l'estimation des modèles *Logit multinomiaux* tels que nous avons pu les mobiliser dans le chapitre précédent. Nous allons exposer cette limite liée à l'hypothèse d'indépendance des alternatives non pertinentes avant de présenter la méthode d'estimation du second type de modèle.

1.1 Intérêt de l'estimation de modèles Logit emboîtés

Lors d'estimations basées sur des modèles *Logit multinomiaux*, le critère d'affectation des individus dans chaque régime du système d'emploi est déterminé de manière *ad hoc* (Hanchane, 1998). Ce modèle d'affectation est alors soumis à l'hypothèse, classique en économétrie, et très restrictive, de l'indépendance des alternatives non pertinentes (IIA). Sans entrer véritablement dans les détails techniques, l'enjeu est ici de dépasser des modélisations qui ne permettent pas de prendre en compte la présence et l'interdépendance entre plusieurs régimes dans le système d'emploi. Lors de l'estimation des modèles *Logit multinomiaux*, les traitements se font comme si il existait, dans notre cas, quatre systèmes d'emploi totalement indépendants et à chaque estimation seuls le rapport au régime de référence entre en ligne de compte. L'existence d'autres alternatives pour l'individu est entièrement évacuée. Ainsi, la probabilité relative d'être dans le régime le plus instable par rapport au régime le plus stable se calcule indépendamment de l'existence d'autres alternatives, par exemple, être dans un régime de stabilité intermédiaire. Les probabilités d'appartenance à un régime sont construites indépendamment du fait que l'individu appartient à un système d'emploi qui est composé de plusieurs régimes, et que la situation des autres individus entre en interaction avec la sienne.

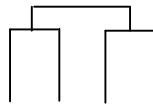
Or, nous avons bien montré qu'une représentation dualiste du système d'emploi n'était pas adéquate et qu'il fallait adopter une vision de ce dernier basée sur plusieurs régimes. Ainsi on ne peut pas ignorer la présence d'autres régimes lors du processus de sélection des individus et faire comme s'il y avait une étanchéité totale entre ces régimes. De plus, une autre question se pose : les caractéristiques d'un individu pourraient-elles potentiellement lui permettre de se situer sur un autre régime ou, compte tenu de ses caractéristiques, un seul

régime est envisageable ? Ce dernier point validerait une version forte de l'hypothèse de segmentation du marché du travail. La démarche empirique adoptée, qui repose sur l'estimation de plusieurs modèles *Logit emboîtés*, permet une approche plus réaliste, plus dynamique, en analysant la position relative des régimes de stabilité d'emploi les uns par rapports aux autres, sans fixer *a priori* l'appartenance d'un individu à un régime donné.

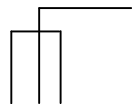
1.2 Fondements théoriques et estimation des modèles Logit emboîtés

Le principe de l'estimation des *Logit emboîtés* repose sur l'introduction, dans le calcul des probabilités, de paramètres de corrélation qui mesurent le degré de proximité entre les régimes et les caractéristiques individuelles. L'encadré 6 revient sur les fondements théoriques des modèles *Logit emboîtés* à partir de la présentation qui en est faite par Hanchane et Joutard (1998). Le schéma qui suit représente les types d'emboîtement possibles à partir des quatre régimes de stabilité que nous considérons.

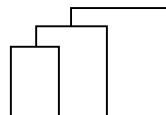
Schéma 2 : Représentation des modèles *Logit emboîtés*



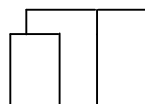
Type A : Trois configurations différentes sont envisageables



Type B : Quatre configurations différentes sont envisageables



Type C : Douze configurations différentes sont envisageables



Type D : Douze configurations différentes sont envisageables

Le type A envisage le système d'emploi sous une forme duale dans laquelle les régimes sont regroupés deux à deux pour former deux pôles distincts. Chacun de ces pôles pourra regrouper des individus plus ou moins homogènes. Le type B adopte une vision du système d'emploi dans laquelle trois régimes sont regroupés et s'opposent au quatrième. C'est une autre possibilité d'avoir un système d'emploi dual. Le type C propose une image du système d'emploi dans laquelle deux premiers régimes sont regroupés, le pôle qu'ils forment est lui-même rattaché à un troisième régime, et l'ensemble ainsi formé est à son tour imbriqué avec le dernier régime. Ces trois configurations sont envisagées dans le travail de Hanchane et Joutard (1998) et présentées de façon plus formelle dans l'encadré 7. Le type D, quant à lui, permet d'envisager une structure tripolaire du système d'emploi dans laquelle deux régimes sont regroupés pour former un pôle spécifique à côté des deux régimes restants qui sont indépendants. Cette configuration, si elle s'avère vraisemblable lors des estimations, illustrerait un système d'emploi formé de trois pôles. Cette situation nous semble tout à fait envisageable sachant, de plus, qu'elle renvoie à plusieurs travaux, théoriques et empiriques, mettant en avant une segmentation du marché du travail à trois segments (Piore, 1975, avec le triptyque «*upper and lower primary sector*» et «*secondary sector*» ; Petit, 2003, avec trois profils : «*the professionalised project-based management profil, the renewed internal labour market profil and an heterogeneous cost management profil*»).

Chacun des régimes de stabilité pouvant se positionner sur l'une des quatre branches des arbres présentés sur le schéma 2, nous n'avons, dans nos estimations, écarté aucune des combinaisons possibles. Ainsi à partir du schéma 2, le lecteur retrouvera, dans la présentation des résultats, trois configurations de type A, quatre configurations de type B, douze configurations de type C et douze configurations de type D. Ces configurations renvoient aux différentes positions relatives que peuvent prendre les quatre régimes de stabilité en emploi que nous avons mobilisés jusqu'à présent.

ENCADRE 7 : FONDEMENTS THEORIQUES DES MODELES LOGIT EMBOITES
(Hanchane et Joutard, 1998, pp. 66-69)

«Les mécanismes d'affectation à ces différents segments d'emplois sont approchés au moyen des modèles à choix discret. Les fondements théoriques de ces derniers relèvent sous certaines hypothèses d'un principe de maximisation d'utilités stochastiques (Mc Fadden, 1981) : le salarié retient l'alternative qui lui fournit l'utilité maximale. Dans ce contexte, l'utilité du $i^{\text{ème}}$ individu choisissant la catégorie j (j , dans notre cas, correspond aux quatre régimes de stabilité), notée U_{ij} , est représentée comme la somme d'un terme déterministe – supposé ici être une combinaison linéaire de variables explicatives – et d'un terme stochastique :

$$U_{ij} = v_{ij} + \varepsilon_{ij}, \quad i=1, 2, \dots, n \text{ et } j=1, 2, 3, 4 \quad \text{avec } v_{ij} = x_i' \beta_j$$

Les variables x regroupent principalement des caractéristiques individuelles (et d'emploi) et nous laissons les coefficients dépendre de la modalité j . Les termes aléatoires ε_{ij} sont supposés indépendants et identiquement distribués entre les salariés (entre les i) et, selon les modèles, entre les alternatives (entre les j). Remarquons que les fonctions d'utilité doivent être perçues comme des fonctions indirectes qui reflètent aussi bien les préférences des salariés que les comportements des demandeurs. Une interprétation équivalente serait de considérer chaque variable latente U_{ij} , comme un index déterminé conjointement par les conditions d'offre et de demande sur le(s) marché(s) du travail.

Suivant le principe de maximisation de l'utilité, la probabilité du choix j est donné par :

$$P(y_i=j) = P(U_{ij} > U_{ik}, \forall j \neq k) \text{ où } y_i \text{ est le choix observé pour } i.$$

On peut déduire l'expression analytique de ces probabilités, représentées comme les fonctions non linéaires des paramètres du modèle, pour certaines fonctions de distribution jointe des termes d'erreurs attachés aux différents niveaux d'utilité. (Les modèles Logit emboîtés sont présentés dans l'annexe 14).

(...) Parce qu'ils autorisent la corrélation entre certains termes d'erreurs, les modèles Logit emboîtés apparaissent alors mieux adaptés : ils permettent en effet d'envisager différentes structures de corrélation suivant le degré de similarité supposé entre certaines alternatives. Par ailleurs, en l'absence d'indications précises sur l'expression la plus adéquate du modèle qualitatif, différents cas de figure sont étudiés (schéma 2). Chacun d'eux est illustré par des schémas en arborescence où chaque branche inférieure de l'arbre contient un ensemble de choix au caractère plus ou moins comparable : ces segments peuvent en effet présenter des caractéristiques - non mesurables et/ou non observables - communes pour certains d'entre eux qui les rendent alors partiellement substituables, voire similaires. Autrement dit, les utilités inobservables attachées à chaque segment d'emploi, peuvent présenter une certaine interdépendance dans la mesure où les formes d'hétérogénéité présentes mais non prises en compte par le modélisateur sont en parties reliées.

Formellement, concernant les processus de type I (B dans notre cas), nous permettons ainsi aux termes ε_{i1} , ε_{i2} et ε_{i3} d'être corrélés entre eux (mais en supposant l'indépendance entre chacun de ces termes et l'erreur ε_{i4}). Dans le cas des modèles de type II (C dans notre cas) les termes ε_{i1} et ε_{i2} peuvent présenter une certaine dépendance ; il en va de même pour la paire (ε_{i1} et ε_{i2}) et ε_{i3} (l'indépendance entre ces derniers et ε_{i4} est néanmoins préservée). Relativement au modèle de type III (A dans notre cas), nous autorisons la corrélation entre les termes ε_{i1} et ε_{i2} et entre les termes ε_{i3} et ε_{i4} (mais supposons l'indépendance entre les deux paires). Pour préserver les fondements théoriques des modèles à choix discrets – autrement dit, le principe de maximisation d'utilité (stochastique) – la fonction de distribution jointe des termes d'erreur est supposée appartenir à la famille des lois de Gumbel (Mc Fadden, 1981). Les probabilités de choix individuels peuvent alors être décomposées en probabilités marginales et probabilités conditionnelles, chacune de ces probabilités étant alors représentée comme des fonctions issues de modèles Logit binomiaux. Nous renvoyons à l'encadré 2 (présenté dans l'annexe 14) pour une présentation plus précise des différents modèles.»

Référence : Mc Fadden, D., 1981, « Econometrics models of Probabilistic Choice », in Manski C. et McFadden D. (Eds.), *Structural Analysis of Discrete Data*, Cambridge, MIT Press.

Une fois réalisée l'estimation de l'ensemble des emboîtements possibles, il faut établir un critère de choix de la meilleure configuration. Un critère a été proposé par Amemiya et Shimono (1989) afin de mettre en avant les configurations qui ajustent le mieux les données au sein de chaque régime et donc d'avancer vers une description plus «juste» de la structure du système d'emploi. **Pour départager les différentes configurations, le critère de vraisemblance proposé par Amemiya et Shimono (1989) est le suivant : les modèles les plus vraisemblables statistiquement sont ceux dont la valeur LogL est la plus grande en valeur absolue** (comme dans notre tableau nous avons indiqué $-\text{LogL}$, les meilleurs modèles sont ceux qui présentent les plus faibles valeurs de $-\text{LogL}$). L'analyse de la vraisemblance statistique des différentes configurations possibles en termes d'architecture du système d'emploi et sa confrontation à leur vraisemblance théorique, nous permettra de proposer un type d'architecture pour chaque système d'emploi et d'étudier les éventuelles évolutions entre les années quatre vingts et deux mille.

D'autre part, l'analyse des coefficients de corrélation permet d'avoir une idée de la dépendance relative entre les différents régimes d'emploi tout en tenant compte de l'hétérogénéité individuelle. L'étude des paramètres de corrélation, notés ρ_1 et ρ_2 lors de la présentation des résultats, qui mesurent la proximité entre régimes, nous permettra ainsi d'affiner nos conclusions et peut-être de mettre en avant des dynamiques de changements communes ou divergentes entre la France et le Royaume-Uni. Les paramètres de corrélation, ρ_1 et ρ_2 , s'interprètent de la façon suivante : des valeurs proches de zéro, ou non significativement différentes de zéro, indiquent une très forte proximité entre les choix ; des valeurs éloignées de zéro indiquent en revanche une forte disparité entre les régimes d'emploi. Lorsque les deux coefficients prennent la valeur 1, on retrouve la situation du *Logit multinomial*, tel que nous l'avons présenté dans le chapitre 5 et dans lequel les quatre régimes d'emploi sont considérés comme indépendants.

2 Quels emboîtements des régimes d'emploi au début des années quatre vingts ?

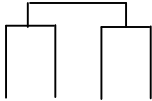
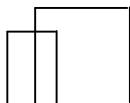
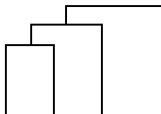

Conformément à la méthode présentée plus haut, nous avons estimé l'ensemble des configurations envisageables concernant la structure des systèmes d'emploi français et britannique au début des années quatre vingts. Les tableaux 27 et 28 suivants présentent respectivement les résultats français, puis britanniques. Chacun des quatre types d'emboîtements peut être décliné en plusieurs configurations selon les regroupements envisagés entre régimes.

Pour la présentation des résultats et la lecture des tableaux suivants, nous avons noté S1, le régime dont le degré de stabilité des individus est inférieur à $\frac{1}{4}$; S2, celui dont le degré est compris entre $\frac{1}{4}$ et $\frac{1}{2}$; S3, celui dont le régime est compris entre $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$ et S4, celui dont le degré de stabilité dépasse $\frac{3}{4}$. Les cinq meilleures configurations selon le critère de vraisemblance proposé par Amemiya et Shimono (1989), c'est à dire celles dont la valeur de $-\text{LogL}$ est la plus faible, sont présentées en gras.

2.1 France et Royaume-Uni, vers une architecture à deux ou trois pôles ?

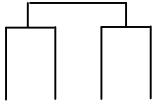
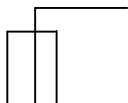
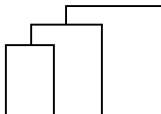
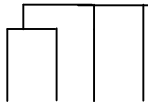
Le premier constat, similaire dans les deux pays, est la très faible vraisemblance d'une structuration des systèmes d'emploi telle qu'elle est reflétée par un modèle *Logit multinomial* c'est à dire représentant une complète disjonction des quatre régimes, qui seraient tout à fait distincts, étanches, les uns par rapport autres. **Il existe donc des proximités entre régimes qui définissent la structuration particulière du système d'emploi.** Le second point commun aux deux structururations des systèmes d'emploi français et britanniques consiste, selon le critère de vraisemblance retenu, à rejeter les configurations de type B et C. La configuration de type C, qui illustre une structuration dans laquelle tous les secteurs sont imbriqués, semble peu réaliste. Ce point conforte le principe de segmentation du marché du travail et l'existence de régimes ayant des caractéristiques spécifiques les uns par rapports aux autres. La configuration de type B, qui représente une alternative dans laquelle un régime serait isolé de l'ensemble des trois autres, n'est pas non plus validée.

Tableau 26 : Les vraisemblances des différents *Logit emboîtés*, France, 1982.

Modèles estimés	-Log L	Estimation de ρ_1	Estimation de ρ_2
Modèle Logit multinomial	40450,48		
Modèle Logit emboîtés : Type A 			
1. (S3/S4) – (S1/S2)	29666,63	0,649 (0,5)	0,176 (0,93)
2. (S3/S1) – (S4/S2)	27949,12	0,270 (0,3)	-0,253 (0,28)
3. (S3/S2) – (S4/S1)	28719,12	-0,583 (0,96)	0,478* (0,24)
Modèle Logit emboîtés : Type B 			
1. (S3/S1/S4) – S2	32448,71	0,136 (0,22)	
2. (S3/S1/S2) – S4	34049,27	0,207 (0,38)	
3. (S3/S2/S4) – S1	31608,92	1,135*** (0,34)	
4. (S1/S4/S1) – S3	35119,98	-1,215*** (0,21)	
Modèle Logit emboîtés : Type C 			
1. ((S3/S1) – S4) – S2	38048,37	-0,027 (0,28)	1,748** (0,76)
2. ((S3/S1) – S2) – S4	37248,30	-0,039 (0,27)	1,178** (0,49)
3. ((S3/S4) – S1) – S2	41929,61	0,05 (0,44)	-0,091 (0,25)
4. ((S3/S4) – S2) – S1	39439,83	-0,096 (0,47)	-2,30*** (0,52)
5. ((S3/S2) – S4) – S1	37299,62	0,209 (0,68)	1,463*** (0,48)
6. ((S3/S2) – S1) – S4	40562,22	-3,377*** (0,63)	-5,852*** (1,53)
7. ((S1/S4) – S2) – S3	42733,56	0,637*** (0,15)	0,352 (0,25)
8. ((S1/S4) – S3) – S2	40562,71	1,014*** (0,16)	-0,148 (0,1)
9. ((S1/S2) – S4) – S3	40590,09	-3,827*** (0,95)	-0,294 (0,87)
10. ((S1/S2) – S3) – S4	41915,85	-4,953*** (0,98)	5,592 (4,06)
11. ((S4/S2) – S3) – S1	37247,29	0,340 (0,24)	-0,616** (0,25)
12. ((S4/S2) – S1) – S3	39185,47	-1,078*** (0,24)	-1,573*** (0,56)
Modèle Logit emboîtés : Type D 			
1. (S1/S2) – S3 – S4	31294,41	4,95*** (0,98)	
2. (S1/S2) – S4 – S3	30633,47	3,83*** (0,95)	
3. (S2/S3) – S4 – S1	28000,32	-1,573** (0,70)	
4. (S2/S3) – S1 – S4	31032,92	2,25 *** (0,54)	
5. (S3/S4) – S1 – S2	31307,29	-0,049 (0,44)	
6. (S3/S4) – S2 – S1	30067,38	0,096 (0,47)	
7. (S4/S1) – S2 – S3	28002,31	-0,187 (0,18)	
8. (S4/S1) – S3 – S2	28317,37	-0,503*** (0,17)	
9. (S1/S3) – S2 – S4	30998,38	0,037 (0,24)	
10. (S1/S3) – S4 – S2	29242,47	-0,202 (0,28)	
11. (S4/S2) – S1 – S3	29232,71	1,078*** (0,24)	
12. (S4/S2) – S3 – S1	28267,77	-0,339 (0,24)	

Sources : Enquête Emploi 1982. Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans. Les écarts-types figurent entre parenthèses. Lecture : * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 1%, n=31597 individus.

Tableau 27 : Les vraisemblances des différents *Logit emboîtés*, Royaume-Uni, 1983.

Modèles estimés	-Log L	Estimation de ρ_1	Estimation de ρ_2
Modèle Logit multinomial	5126,893		
Modèle Logit emboîtés : Type A 			
1. (S3/S4) – (S1/S2)	3609,21	-2,58 (2,53)	7,22*** (2,49)
2. (S3/S1) – (S4/S2)	3084,95	-2,17** (0,93)	2,30* (1,29)
3. (S3/S2) – (S4/S1)	3305,45	3,73* (2,11)	-0,237 (0,64)
Modèle Logit emboîtés : Type B 			
1. (S3/S1/S4) – S2	3386,98	0,434 (0,62)	
2. (S3/S1/S2) – S4	4671,00	-2,20* (1,11)	
3. (S3/S2/S4) – S1	3206,0	0,18 (1,33)	
4. (S1/S4/S1) – S3	4694,66	-0,63 (0,72)	
Modèle Logit emboîtés : Type C 			
1. ((S3/S1) – S4) – S2	4569,23	-0,99 (0,66)	3,2 (2,66)
2. ((S3/S1) – S2) – S4	3713,45	-2,46*** (0,89)	1,12 (1,74)
3. ((S3/S4) – S1) – S2	5625,91	1,01 (1,53)	-0,47 (0,6)
4. ((S3/S4) – S2) – S1	5209,74	-0,04 (1,62)	0,014 (1,09)
5. ((S3/S2) – S4) – S1	3621,5	-3,79* (2,22)	-1,64 (4,75)
6. ((S3/S2) – S1) – S4	4891,52	-2,84* (1,60)	2,28 (3,59)
7. ((S1/S4) – S2) – S3	6395,84	-0,37 (0,38)	-0,12 (2,71)
8. ((S1/S4) – S3) – S2	4892,13	0,34 (0,50)	-0,69 (0,50)
9. ((S1/S2) – S4) – S3	4806,72	-3,69* (2,21)	-9,61* (5,64)
10. ((S1/S2) – S3) – S4	5621,04	2,26 (1,86)	-1,04*** (0,34)
11. ((S4/S2) – S3) – S1	3717,36	0,24 (1,08)	0,31 (0,89)
12. ((S4/S2) – S1) – S3	4170,63	-0,14 (1,07)	0,39 (0,55)
Modèle Logit emboîtés : Type D 			
1. (S1/S2) – S3 – S4	4248,16	-2,26 (1,85)	
2. (S1/S2) – S4 – S3	3839,09	3,69* (2,21)	
3. (S2/S3) – S4 – S1	2993,43	0,375 (2,14)	
4. (S2/S3) – S1 – S4	4267,28	-0,033 (1,10)	
5. (S3/S4) – S1 – S2	4248,70	-1,01 (1,53)	
6. (S3/S4) – S2 – S1	4040,56	0,041 (1,62)	
7. (S4/S1) – S2 – S3	2993,41	-0,178 (0,67)	
8. (S4/S1) – S3 – S2	2880,07	-0,74 (0,70)	
9. (S1/S3) – S2 – S4	4361,70	0,11 (0,46)	
10. (S1/S3) – S4 – S2	3201,16	0,92 (0,81)	
11. (S4/S2) – S1 – S3	3201,79	0,14 (1,07)	
12. (S4/S2) – S3 – S1	2975,05	-0,246 (1,08)	

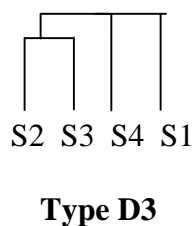
Sources : GHS 1983. Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans. Les écarts-types figurent entre parenthèses. Lecture : * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 1%, n=4555 individus.

In fine, concernant le début des années quatre vingts, à la fois en France et au Royaume-Uni, ce sont les configurations de type A et D qui semblent le mieux rendre compte de l'architecture des systèmes d'emploi (Tableaux 26 et 27). Selon le critère proposé par Amemiya et Shimono (1989), les configurations les plus vraisemblables sont, dans l'ordre, en France, les configurations A2, D3, D7, D12 et A3 et Outre-Manche, D8, D12, D7, D3 et A2.

2.2 Combinaison des critères de choix et organisation des systèmes d'emploi en trois pôles

En combinant le critère de vraisemblance statistique avec la vraisemblance théorique des configurations précédentes, notre choix se porte sur la configuration D3 à la fois en France et au Royaume-Uni.

Schéma 3 : Configuration optimale, France et Royaume-Uni, 1982-1983



Nous concluons à une organisation des systèmes d'emploi, français et britannique, en trois pôles, pour la population active occupée de 30 à 55 ans, du début des années quatre vingts. L'un est composé des deux régimes de stabilité intermédiaires (degré de stabilité compris entre $\frac{1}{4}$ et $\frac{1}{2}$, puis $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$), les deux autres correspondant, le premier, à un degré de stabilité supérieur à $\frac{3}{4}$ et le dernier à un degré de stabilité inférieur à $\frac{1}{4}$. Dans les deux pays, les régimes S2 et S3 ont une proportion d'hommes plus importante que celle des femmes (Annexes 15 et 16).

Le coefficient de corrélation au sein du pôle formé des régimes de stabilité S2 et S3 n'apporte pas la même information selon le pays. En France, ce paramètre, significativement différent de zéro, vaut 1,573, il témoigne ainsi d'une disparité entre les caractéristiques des individus du régime S2 et du régime S3. Le pôle qu'ils constituent n'est donc pas un ensemble homogène. Outre-Manche, le coefficient de corrélation vaut 0,375 et n'est pas

significativement différent de zéro. Cet élément indique une forte proximité entre les salariés des régimes S2 et S3. Le pôle composé des régimes intermédiaires de stabilité apparaît, contrairement au cas français, relativement homogène. Deux variables permettent de comprendre l'homogénéité du pôle S2-S3 Outre-Manche. Dans le cas britannique, les salariés de 35 à 45 ans sont majoritaires dans ces deux régimes alors qu'en France, S2 a une majorité de salariés âgés de 45 à 55 ans et S3 âgés de 30 à 35 ans. De plus, en France, il y a une coupure nette entre S2 et S3 concernant la catégorie socio-professionnelle : il y a dans S3 plus de cadres et de professions intermédiaires et moins des trois autres catégories relativement à S2. Au Royaume-Uni, par contre, la situation est nettement moins tranchée, il y a dans S3 plus de cadres et d'OQ mais moins de professions intermédiaires, d'employés et d'ONQ.

Ainsi, au début des années quatre vingt, on constate une structuration en trois pôles des systèmes d'emploi français et britannique qui distingue, d'un côté les salariés les moins stables, d'un autre les salariés les plus stables et enfin les autres salariés. Nous allons, parallèlement à ce constat, analyser l'architecture des régimes de stabilité en 2001 et comparer ces structures pour en comprendre la dynamique d'évolution.

3 Evolution de l'architecture des systèmes d'emploi franco-britanniques entre 1982 et 2001

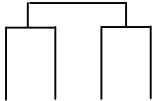
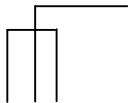
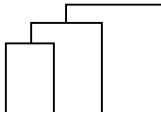
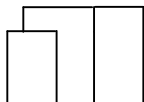
Afin d'analyser les éventuelles évolutions de la structuration des systèmes d'emploi français et britannique, nous allons tout d'abord présenter les résultats des estimations des *Logit emboîtés* pour l'année 2001 avant de comparer les deux périodes.

3.1 Structure des systèmes d'emploi français et britannique en 2001

Les tableaux suivants, 28 et 29, sont construits de la même façon que ceux correspondants au début des années quatre vingts, le lecteur est invité à se reporter au début de la deuxième section pour les précisions de lecture.

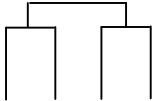
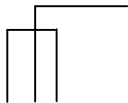
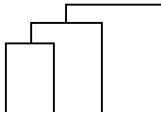
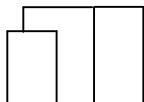
A l'instar du début des années quatre vingts, les configurations qui répondent le mieux au critère de vraisemblance, proposé par Amemiya et Shimono (1989), appartiennent aux types A et D. Ces configurations représentent le système d'emploi, soit sous une forme duale, soit sous une forme tripolaire. Les meilleures configurations, en termes de vraisemblance statistique, au sein de ces types, sont dans l'ordre, pour la France, les configurations A3, D6, A2, D9 et D3 et pour le Royaume-Uni, D8, D12, A3, D3 et A2 (Tableaux.28 et 29).

Tableau 28 : Les vraisemblances des différents *Logit emboîtés*, France, 2001.

Modèles estimés	-Log L	Estimation de ρ_1	Estimation de ρ_2
Modèle Logit multinomial	50 637,44		
Modèle Logit emboîtés : Type A 			
1. (S3/S4) – (S1/S2)	38090,87	2,171*** (0,60)	-1,47 (0,96)
2. (S3/S1) – (S4/S2)	36210,03	0,249 (0,48)	-0,566 (0,42)
3. (S3/S2) – (S4/S1)	34617,95	-1,868 (1,41)	0,088 (0,18)
Modèle Logit emboîtés : Type B 			
1. (S3/S1/S4) – S2	44381,88	0,262 (0,19)	
2. (S3/S1/S2) – S4	39501,87	0,094 (0,46)	
3. (S3/S2/S4) – S1	42808,11	0,601* (0,36)	
4. (S1/S4/S1) – S3	44118,78	-0,501*** (0,18)	
Modèle Logit emboîtés : Type C 			
1. ((S3/S1) – S4) – S2	43731,01	0,646*(0,38)	0,052 (0,31)
2. ((S3/S1) – S2) – S4	49995,10	0,558* (0,33)	0,630 (0,64)
3. ((S3/S4) – S1) – S2	49951,42	-2,329*** (0,54)	0,460** (0,18)
4. ((S3/S4) – S2) – S1	44685,69	-0,939 (0,59)	-1,255* (0,68)
5. ((S3/S2) – S4) – S1	50597,31	3,875*** (1,11)	-0,653** (0,26)
6. ((S3/S2) – S1) – S4	49614,98	1,698 (1,11)	0,369* (0,21)
7. ((S1/S4) – S2) – S3	49664,66	0,427*** (0,14)	-0,038 (0,28)
8. ((S1/S4) – S3) – S2	49612,15	0,455*** (0,15)	0,204 (0,17)
9. ((S1/S2) – S4) – S3	55584,15	1,863** (0,86)	0,101 (0,10)
10. ((S1/S2) – S3) – S4	49961,34	2,022** (0,92)	0,141 (0,14)
11. ((S4/S2) – S3) – S1	49987,19	0,352 (0,30)	-1,385*** (0,33)
12. ((S4/S2) – S1) – S3	54624,75	-0,556** (0,28)	0,676*** (0,23)
Modèle Logit emboîtés : Type D 			
1. (S1/S2) – S3 – S4	37600,78	-2,022** (0,92)	
2. (S1/S2) – S4 – S3	40412,23	-1,863** (0,85)	
3. (S2/S3) – S4 – S1	36818,74	2,305* (1,18)	
4. (S2/S3) – S1 – S4	37282,37	0,103 (1,06)	
5. (S3/S4) – S1 – S2	37593,69	2,330*** (0,53)	
6. (S3/S4) – S2 – S1	34964,15	0,939 (0,59)	
7. (S4/S1) – S2 – S3	36818,95	-0,280* (0,15)	
8. (S4/S1) – S3 – S2	37750,33	0,178 (0,14)	
9. (S1/S3) – S2 – S4	36671,63	-0,520 (0,34)	
10. (S1/S3) – S4 – S2	39457,31	-0,505 (0,33)	
11. (S4/S2) – S1 – S3	39456,56	0,556* (0,29)	
12. (S4/S2) – S3 – S1	37140,81	-0,352 (0,3)	

Sources : Enquête Emploi 2001. Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans. Les écarts-types figurent entre parenthèses. Lecture : * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 1%, n=39835 individus.

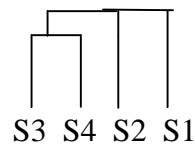
Tableau 29 : Les vraisemblances des différents *Logit emboîtés*, Royaume-Uni, 2001.

Modèles estimés	-Log L	Estimation de ρ_1	Estimation de ρ_2
Modèle Logit multinomial	11926,21		
Modèle Logit emboîtés : Type A 			
1. (S3/S4) – (S1/S2)	8281,74	-4,64*** (1,63)	1,328 (2,23)
2. (S3/S1) – (S4/S2)	7727,06	-1,98 (1,31)	2,76*** (0,68)
3. (S3/S2) – (S4/S1)	7707,61	0,70 (2,95)	0,11 (0,58)
Modèle Logit emboîtés : Type B 			
1. (S3/S1/S4) – S2	8942,90	-0,92** (0,44)	
2. (S3/S1/S2) – S4	10281,68	1,42 (1,22)	
3. (S3/S2/S4) – S1	8365,41	1,72*** (0,66)	
4. (S1/S4/S1) – S3	11120,57	0,318 (0,47)	
Modèle Logit emboîtés : Type C 			
1. ((S3/S1) – S4) – S2	10017,82	-08 5(0,97)	-0,361 (3,22)
2. ((S3/S1) – S2) – S4	9304,98	0,054 (1,08)	-5,54*** (1,58)
3. ((S3/S4) – S1) – S2	12497,20	0,101 (1,12)	-0,468 (0,71)
4. ((S3/S4) – S2) – S1	10940,94	-0,754 (1,25)	2,166*** (0,87)
5. ((S3/S2) – S4) – S1	9299,83	6,562 *** (2,28)	-0,524* (0,29)
6. ((S3/S2) – S1) – S4	11563,05	2,833* (1,68)	0,816 (0,51)
7. ((S1/S4) – S2) – S3	14169,62	-0,265 (0,28)	-0,846 (2,24)
8. ((S1/S4) – S3) – S2	11565,29	-0,179 (0,35)	-1,01(1,28)
9. ((S1/S2) – S4) – S3	12531,11	0,278 (1,82)	-0,389 (0,39)
10. ((S1/S2) – S3) – S4	12497,32	0,663 (1,75)	-0,182 (0,75)
11. ((S4/S2) – S3) – S1	9304,97	-1,9&*** (0,58)	3,95 (3,08)
12. ((S4/S2) – S1) – S3	11601,52	-1,306*** (0,49)	0,656 (0,71)
Modèle Logit emboîtés : Type D 			
1. (S1/S2) – S3 – S4	9416,04	-0,663 (1,75)	
2. (S1/S2) – S4 – S3	9433,18	-0,278 (1,82)	
3. (S2/S3) – S4 – S1	7723,11	-8,35*** (2,19)	
4. (S2/S3) – S1 – S4	9783,89	-3,08** (1,31)	
5. (S3/S4) – S1 – S2	9416,10	-0,101 (1,12)	
6. (S3/S4) – S2 – S1	8639,31	0,856 (1,77)	
7. (S4/S1) – S2 – S3	7728,55	0,754 (1,25)	
8. (S4/S1) – S3 – S2	7353,77	0,803** (0,40)	
9. (S1/S3) – S2 – S4	9792,08	0,473 (0,43)	
10. (S1/S3) – S4 – S2	8507,09	0,460 (0,67)	
11. (S4/S2) – S1 – S3	8503,54	1,306*** (0,49)	
12. (S4/S2) – S3 – S1	7354,52	1,91*** (0,58)	

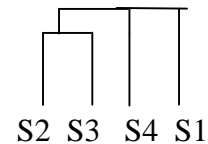
Sources : LFS 2001. Population : salariés, hommes et femmes, de 30 à 55ans. Les écarts-types figurent entre parenthèses. Lecture : * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 1%, n=10238 individus.

Au regard du critère précédent et bien entendu de la vraisemblance théorique de chacune des configurations sélectionnées, nous concluons au maintien d'une structuration tripolaire des systèmes d'emploi français et britannique, illustrée dans le schéma suivant.

Schéma 4 : Configuration optimale, France et Royaume-Uni, 2001



France, Type D6



Royaume-Uni, Type D3

Dans le cas français, cette structure, D6, rassemble dans un premier pôle les régimes les plus stables (S3 et S4), puis les deux autres pôles sont formés chacun d'eux du régime de stabilité S2, puis S1. Le pôle S3-S4 témoigne d'une forte homogénéité compte tenu du coefficient de corrélation ρ qui n'apparaît pas significativement différent de zéro.

Outre-Manche, la configuration finalement retenue correspond au type D3. Elle s'organise autour d'un pôle de stabilité intermédiaire (S2 et S3) à côté duquel se trouvent les deux autres régimes S4, le plus stable, puis S1, le moins stable. Ici par contre, le coefficient de corrélation ρ prend la valeur $-8,35$ et témoigne ainsi d'une disparité importante au sein du groupe (S2-S3).

Les individus en situation d'emploi stable semblent se détacher plus fortement en France, avec un regroupement des deux régimes dans lesquels le degré de stabilité en emploi des individus est supérieur à $\frac{1}{2}$. Quels sont les éléments qui peuvent expliquer ce rapprochement entre les régimes de stabilité S3 et S4 et la mise à l'écart du régime S2 en comparaison de la configuration de 1982 ?

France : des «insiders» qui se coupent de façon croissante du reste de la population active occupée

L'analyse fine des résultats présentés dans les annexes 15a et 15b, qui présentent la distribution des variables mobilisées dans chacun des régimes, permet de mettre en avant le rôle discriminant de certaines variables. Entre 1982 et 2001, les régimes dans lesquels les femmes étaient les plus nombreuses ont évolué. En 1982, elles étaient principalement situées sur les régimes S1 et S4, isolés des deux autres ; en 2001, il s'agit des régimes S2 et S1 dans la même position relative. Ainsi, le pôle qui regroupe deux régimes est, pour les deux années, un regroupement des deux régimes les plus «masculins». Le rapprochement des régimes S3 et S4, dans ce cadre, illustrerait la dégradation de l'emploi féminin, ou d'une partie de celui-ci, que Lemièrre et Marc (2006) mettent en avant pour la période 1993-2002.

Si la variable d'âge ne permet pas directement de rendre compte de la configuration qui prédomine en France en 1982 ou en 2001, il faut néanmoins noter que le regroupement des régimes S3 et S4 en 2001 correspond à celui des deux régimes dans lesquels la part des 45-55 ans a le plus augmenté sur la période.

Un autre élément permet de comprendre le changement de position relative du régime S2 et son «évincement» du pôle qui en 2001 devient celui de l'emploi stable. Entre 1982 et 2001, les deux régimes S1 et S2 deviennent ceux qui comptent le plus d'individus ayant au plus une formation élémentaire. Le phénomène de difficultés accrues, pour ces individus, d'accès à l'emploi stable ici illustré rejoint les conclusions de Givord (2005) et étend celles de Lopez (2004), qui, mettent en avant l'importance du niveau et du type de formation dans le mode de stabilisation en emploi et son délai pour une population de jeunes en début de vie active. Inversement, S3 et S4 sont les deux régimes qui comptent le plus de diplômés du supérieur. L'article de Lopez (2004) montre d'ailleurs que *«jusqu'au baccalauréat, (le niveau d'études) joue fortement sur le risque de chômage ou de sous-emploi dans les premières années de vie active. A partir de «bac+2», le niveau de diplôme semble davantage conditionner les attributs des emplois occupés comme le contrat de travail ou le salaire»* (pp. 117-118). **Si on a pu voir dans le chapitre précédant, que l'effet du diplôme sur la différenciation des salaires avait tendance à s'amoinrir, il reste un élément primordial dans l'accès à l'emploi stable.**

Deux éléments supplémentaires permettent de comprendre le passage d'un pôle S2-S3 à un pôle S3-S4. Ces deux couples de régimes sont pour leurs années respectives, ceux qui comptent la part la plus faible d'emplois dans le secteur des services. Enfin, le rapprochement S3-S4 correspond au rapprochement des deux régimes dans lesquels l'emploi à temps partiel a le moins progressé au cours de notre période d'observation.

Le constat pour la France est donc celui d'un fort dualisme entre les salariés stables et ceux qui n'accèdent pas à ces positions. Le terme d'«*insiders*», utilisé dans le titre de ce paragraphe, ne renvoie pas à un modèle traditionnel d'opposition entre «*insiders*» en emploi et «*outsiders*» au chômage, mais à un dualisme au sein des «*insiders*», selon qu'ils ont, ou non, les capacités à s'intégrer à des régulations de type marchés internes.

Royaume-Uni : maintien d'une forte spécificité des individus en position très stable ou très instable

Au Royaume-Uni, les deux groupes qui se singularisent sont les régimes extrêmes, le plus stable d'un côté, le moins stable d'un autre, alors que les régimes intermédiaires sont regroupés mais néanmoins hétérogènes. Quels sont les éléments qui peuvent apporter des pistes d'interprétation de cette évolution ?

L'une des disparités entre S2 et S3 concerne la proportion de femmes. En 1983, les hommes étaient majoritaires dans les deux régimes regroupés alors qu'en 2001, les hommes restent majoritaires dans S3 mais ne le sont plus dans S2. Néanmoins, la différence de genre ne semble pas peser autant qu'en France, situation dans laquelle les régimes qui sont regroupés sont les deux où la proportion d'hommes est supérieure à celle des femmes.

Le maintien de la configuration regroupant S2 et S3, s'explique aussi par le fait qu'aux deux périodes, se sont les deux régimes qui comportent le plus de salariés entre 45 et 55 ans. Pour autant, l'hétérogénéité se crée car dans S3 la part des plus jeunes (30-35 ans) s'accroît entre 1983 et 2001, au moment où celle des plus de 45 ans augmente dans S3.

Un point commun à S2 et S3, qui entre dans l'explication du maintien de leur regroupement, est celui d'avoir tous les deux vu leur part relative dans l'emploi industriel se réduire quand, sur la même période, la part relative des régimes S1 et S4, dans l'emploi

industriel, augmentait. Dans un registre analogue, les deux régimes S2 et S3 sont les deux régimes dans lesquels le poids de l'emploi public a le plus chuté.

Un dernier point qui illustre à la fois la proximité de ces deux régimes et leur hétérogénéité correspond à l'évolution de la part des salariés à temps plein et à temps partiel. Entre 1983 et 2001, S2 et S3 ont vu leur place relative dans l'emploi à temps plein diminuer contrairement aux deux autres régimes. Pour autant, l'emploi à temps partiel a chuté au sein de S2 mais a augmenté dans le cas de S3.

3.2 1982 et 2001, permanences et mutations de l'architecture des systèmes d'emploi franco-britanniques

Les résultats obtenus dans les sections précédentes nous permettent de parler à la fois de permanences et de mutations concernant l'architecture des systèmes d'emploi pour la population active occupée de 30 à 55 ans, en France et au Royaume-Uni.

Permanence d'une structure tripolaire en France et au Royaume-Uni

Permanences car entre 1982-1983 et 2001, le type de structuration mis en évidence reste le même, à savoir une structure tripolaire composée d'un pôle regroupant deux régimes de stabilité et de deux autres correspondant chacun d'eux à un régime de stabilité spécifique. Comme nous l'avons montré plus haut, au début des années quatre vingts, les deux systèmes d'emploi nationaux s'organisaient autour d'un pôle regroupant les régimes de stabilité intermédiaire, puis de deux pôles qui isolent d'un côté le régime de forte stabilité et de l'autre celui dans lequel elle est très faible. Ce résultat illustre une conclusion plus générale, qui nous rapproche de la thèse défendue par Petit (2002), à savoir la pertinence que garde les approches en termes de segmentation pour analyser les marchés du travail contemporains. Ainsi autant sur la base de données d'entreprises (Petit, 2002) que sur l'exploitation de données individuelles comme nous l'avons fait, **l'élément saillant, qui ressort, est celui de la présence de plusieurs régimes qui structurent le système d'emploi et qui se caractérisent par des modes de fonctionnement différenciés.**

A un autre niveau, le maintien de la spécificité du régime le moins stable, qui dans chaque pays correspond toujours à un pôle spécifique, peut être associé au développement de

marchés du travail externes de «mauvaise qualité» lié à l'évolution de la structure des emplois avec une hausse des services aux personnes (santé notamment) ou du commerce renvoyant assez souvent à des emplois faiblement qualifiés et associés à des formes particulières d'emploi ou à du temps partiel. Si on reprend l'idée de Verdier (2002), le développement des formes particulières d'emploi, notamment en France, serait *«l'exemple d'un ajustement dans lequel l'incertitude économique est reportée sur les marges des marchés internes dont on s'évite ainsi le soin d'une réforme»* (p.12). Le durcissement de la séparation entre régimes de stabilité faible et forte serait alors une illustration de ce processus.

Dualisation croissante entre individus en positions stables et instables dans le système d'emploi français

En France, on assiste à un rapprochement des situations de forte stabilité qui vont former un premier pôle relativement homogène, à côté duquel les deux régimes, où le degré de stabilité est inférieur à $\frac{1}{2}$, forment les deux autres pôles. **Nos résultats témoignent, en France, d'une dualisation croissante de la population active occupée en termes de stabilité d'emploi.** Ils rejoignent ainsi une partie de la littérature à ce sujet (Dupray, 2000 ; Fouquin et alii, 2000 ; Petit, 2002; Ortega, 2004). Ce point peut aussi rendre compte d'un phénomène de fermeture des marchés internes du travail pointé par différents travaux français (Lefresne, 2002, notamment), et **d'une opposition accrue entre «insiders» et «outsiders», tout en précisant ici que les «outsiders» ne sont pas des chômeurs mais des individus écartés d'une situation d'emploi stable.**

Une hétérogénéité plus grande entre individus en position de stabilité intermédiaire Outre-Manche

Dans le cas britannique, la même structure caractérise les années quatre vingts et deux mille, avec un pôle regroupant les régimes de stabilité intermédiaire et les deux autres pôles composés des régimes le plus et le moins stables.

Cependant une différence apparaît au niveau de l'homogénéité du premier pôle. Si en 1983, leur coefficient de corrélation témoignait d'une forte proximité, en 2001, il illustre une assez grande disparité. On peut faire l'hypothèse que cette hétérogénéité plus grande est liée à la montée des inégalités de salaires Outre-Manche (Blanchflower et Alii., 2007 ; Bryson et

Forth, 2006 ; Dickens, 2000 ; Nickell, 1997, 2000) dans le sens où, si le degré de stabilité positionne les deux régimes intermédiaires dans un même pôle, les différences de salaires plus grandes qu'en 1983 créent une disparité plus forte en son sein.

Conclusion

Le dernier chapitre de cette thèse a eu pour objectif de rendre compte de l'organisation des régimes de stabilité, les uns par rapport aux autres, au sein des systèmes d'emploi français et britannique, du début des années quatre vingts aux années deux mille. Cet élément s'intègre dans notre argumentaire à propos du maintien d'un caractère différencié des positions des différents individus dans les systèmes d'emploi analysés et de la présence de changements concernant leur organisation et leur structuration.

Pour avancer dans ce sens, nous avons estimé des modèles *Logit emboîtés*, modèles permettant de tenir compte du caractère «multi-régime» du système d'emploi et ainsi d'obtenir une description plus appropriée de la structuration de ces systèmes d'emploi. Cette méthode s'inspire du travail de Hanchane et Joutard (1998) qui se base sur une approche développée plus tôt par Amemiya et Shimono (1981). Elle consiste, en intégrant une possible corrélation entre les termes d'erreur, à rendre possible les interdépendances entre les différents régimes du système d'emploi et ainsi à s'affranchir d'une affectation *a priori* dans les différents segments.

Les résultats issus de nos estimations ont mis en lumière plusieurs points. Tout d'abord, la non-pertinence d'un découpage de la population des actifs occupés dans lequel l'ensemble des régimes, en termes de stabilité, serait totalement isolé, et ce quelque soit la période ou le pays (configuration correspondante au cas du *Logit Multinomial*). De même, une structure dans laquelle tous les régimes sont imbriqués entre eux ne reflète pas la situation des systèmes d'emploi étudiés.

Le second point mis en avant est la proximité de la structure d'emboîtement des régimes de stabilité dans les cas français et britannique qui partagent une construction en trois pôles. Au début des années quatre vingts, cette construction se composait d'un pôle de salariés ayant des degrés de stabilité intermédiaires et de deux pôles représentant les degrés de stabilité extrêmes, très faible ou très fort. **Ainsi, dans les deux pays, la spécificité des individus inscrits dans les relations d'emploi très instables ou très stables est soulignée.** Ce résultat est tout à fait cohérent avec l'idée, développée dans le chapitre 7, de spécificité des

modes de détermination du salaire selon le régime de stabilité, et de spécificité des profils de salariés dans ces régimes comme nous l'avons montré dans le chapitre 5.

Le troisième point, mis en exergue par notre travail, est la permanence d'une structuration tripolaire des systèmes d'emploi français et britannique entre le début des années quatre vingts et le début des années deux mille. Le degré de stabilité en emploi des individus reste un élément déterminant de la différenciation entre individus dans les systèmes d'emploi des deux pays et permet de distinguer trois régimes de stabilité.

Néanmoins, un quatrième point illustre une certaine évolution au sein de cette organisation en trois pôles qui perdure. Dans le cas français, on passe d'une configuration qui isole très faible stabilité, très forte stabilité et stabilité intermédiaire, à une configuration, en 2001, qui regroupe les degrés de stabilité les plus élevés dans un même pôle puis construit un pôle de stabilité faible et un très faible. **Nos résultats mettent donc en avant un durcissement du découpage de la population active française, entre 30 et 55 ans, selon le degré de stabilité en emploi des individus. Les salariés les plus stables forment un bloc qui se resserre, s'homogénéise, quand les salariés en situation d'instabilité restent isolés dans un pôle spécifique.**

Outre-Manche, l'évolution qui marque la période se restreint à l'apparition d'une hétérogénéité au sein du pôle regroupant les régimes de stabilité intermédiaire. On peut faire plusieurs hypothèses pour interpréter ce constat. D'un côté, **la logique d'internalisation de la main d'œuvre qualifiée que nous avons révélé à d'autres reprises permet au régime de forte stabilité de garder sa spécificité.** D'un autre côté, on peut faire l'hypothèse que **le régime le moins stable reste isolé car ce dernier correspond à la masse des travailleurs à bas salaire. Cette population augmente sur notre période d'étude, même si elle se stabilise depuis le milieu des années quatre vingt dix.** Lors d'une étude comparative des marchés du travail des «*Low Wages*», Mason et Alii (2007), ont d'ailleurs bien montré la spécificité du profil des salariés à bas salaire et les perspectives très limitées de mobilité salariale qu'ils peuvent avoir. Les auteurs citent l'étude de Mc Knight (2000) qui donne les chiffres suivants : 20% des individus qui sont dans le dernier quartile de la distribution des salaires en 1991, sont toujours en emploi et sont toujours en 1997 dans ce quartile ; 22% sont dans le quartile juste au-dessus et 49.5% sont chômeurs ou inactifs.

Conclusion de la deuxième partie

Tout au long de cette deuxième partie, nous avons cherché à développer les connaissances que nous avons du fonctionnement des systèmes d'emploi français et britannique pour la population active stabilisée, leur structure et les évolutions de celle-ci au cours des deux dernières décennies.

Les principales conclusions de notre travail mettent en exergue l'absence d'une généralisation de l'instabilité à l'ensemble de la population active ; la spécificité sur chaque régime du profil des salariés, du mode de détermination du salaire ; une structure du système d'emploi construite autour de trois pôles sur lesquels la logique de marchés internes persiste et semble d'ailleurs opposée de façon croissante les actifs occupés entre eux.

Le degré de stabilité en emploi est un élément de différenciation forte entre les individus des populations actives occupées française et britannique. Les profils de ces salariés sont spécifiques en fonction de leur régime d'appartenance et font apparaître une complémentarité entre caractéristiques des entreprises et caractéristiques individuelles.

Ayant privilégié l'analyse croisée du salaire et de la stabilité en emploi, nous nous sommes ensuite intéressé aux transformations des modes d'organisation interne des différents régimes du système d'emploi en utilisant le mode de détermination du salaire comme indicateur. L'estimation de fonctions de gain sur chacun des régimes par l'intermédiaire d'une méthode qui permet de corriger les biais de sélection éventuels, a permis de confirmer la construction «multi-segments» des systèmes d'emploi compte tenu de la spécificité des coefficients estimés et de la significativité des biais de sélection. **Il existe donc des modes de valorisation des caractéristiques individuelles et d'emploi différents selon le degré de stabilité en emploi de la population. Entre 1982-1983 et 2001, ces modes de valorisation ont vu se réduire le poids des variables traditionnelles et s'accroître la part «individualisée» de la rémunération. Le pouvoir égalisateur des marchés internes perdure au regard des variables de diplôme et de catégorie socio-professionnelle mais la**

question est maintenant celle de l'opposition entre les salariés qui ont les capacités pour se positionner sur ces marchés et les autres.

Après avoir mis en avant le caractère «multi-régime» du système d'emploi, il était naturel de s'interroger sur la forme que prenait cette architecture. Quelle position avaient les régimes les uns par rapports aux autres ? Certains régimes étaient-ils proches, en interdépendance ? Pour répondre à ces questions nous avons mis en œuvre des modèles *Logit emboîtés*, modèles qui permettent de mettre en avant l'architecture des systèmes d'emploi étudiés. **Selon la méthode proposée par Amemiya et Shimono (1981), nous avons sélectionné une configuration des systèmes d'emploi français et britannique reposant sur trois pôles à la fois pour le début des années quatre vingts et pour l'année 2001.** La configuration retenue, en 1982-1983, rassemble les régimes de stabilité intermédiaire dans un même pôle, puis isole les degrés de stabilité les plus et les moins forts dans deux autres pôles distincts.

En 2001, la structuration tripolaire persiste dans les deux pays tout en témoignant de certaines évolutions. Ainsi, en France, ce sont les deux régimes les plus stables qui se rejoignent pour former le premier pôle, à côté des deux régimes de stabilité faible et très faible qui forment chacun d'eux un pôle spécifique. **On assiste donc à un renforcement de la segmentation autour des régimes stables. Le degré de stabilité de l'emploi départage la population active de façon encore plus nette qu'au début des années quatre vingts.**

Outre-Manche, la structuration tripolaire reste inchangée de 1983 à 2001. Ceci ne signifie pas pour autant qu'aucun changement n'ait eu lieu. Les résultats de 2001 mettent en avant une hétérogénéité importante entre les régimes de stabilité intermédiaire qui forment un même pôle alors qu'en 1983, un constat de proximité avait été établi. Cette hétérogénéité croissante vient à la fois d'une évolution différenciée de la part des hommes et des femmes dans ces deux régimes, de la part des salariés les plus jeunes et les plus âgés et de la part des salariés à temps partiel. Le régime le plus stable se referme autour des salariés les plus qualifiés pour lesquels les entreprises mettent en place des logiques d'internalisation de la main d'œuvre.

Nos résultats amènent ainsi deux principales conclusions : premièrement, une organisation similaire des systèmes d'emploi britannique et français autour de trois pôles, en

1982-1983, et deuxièmement, une divergence quant à leur évolution avec d'un côté un système d'emploi français dans lequel la différenciation, au sein de la population active occupée, liée à la stabilité en emploi se renforce, et de l'autre, un système d'emploi britannique qui montre une hétérogénéité croissante au sein du pôle de stabilité intermédiaire tout en gardant la même structure générale. **Il semblerait donc qu'une analyse du type cœur/périphérie comme on la trouve dans la littérature britannique, puisse être reprise dans le cas français pour analyser la dualisation croissante de la population active dans son accès à l'emploi stable.**

Conclusion générale

Analyser des cohérences sociétales et leurs réponses à des pressions communes

L'enjeu essentiel d'une approche comparative est l'explication des différences produites par les structures nationales différenciées, tout en permettant une meilleure connaissance des situations propres à chaque élément de la comparaison. **Ainsi, dans cette thèse, nous nous sommes efforcé de tenir ensemble deux exigences :**

- **faire ressortir les évolutions les plus marquantes des systèmes d'emploi, au Royaume-Uni d'une part, en France d'autre part ;**
- **comparer d'un pays à l'autre les configurations structurelles mais aussi l'ampleur des transformations qu'elles ont connue à l'échelle d'une génération.**

Cette double perspective, à la fois diachronique et synchronique ou encore à la fois structurelle et évolutive, comportait des avantages mais aussi des limites, si l'on se réfère aux débats auxquels ont pu donner lieu les travaux de comparaison internationale.

Classiquement, il a été reproché à l'analyse sociétale originelle (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982) de restituer des cohérences structurelles mais, premièrement, d'être dans l'incapacité relative de traiter du changement au point de prendre le risque de sur-estimer le poids des dépendances de sentier et, deuxièmement, de sous-estimer les différenciations internes à chaque société.

Cette thèse a cherché à répondre à cette double critique. Certes, elle ne prétend pas le faire d'une manière complète mais elle s'est attachée à la prendre en compte. **Ainsi, nous avons tenté de restituer des différenciations dans la structuration de l'emploi notamment en faisant ressortir, pour chaque pays et chaque année étudiés, des « macro régimes de gestion du personnel ». On reviendra plus avant sur les principaux résultats. En confrontant l'évolution de ces régimes d'un pays à l'autre et d'une période à l'autre,**

nous avons procédé à une double comparaison : des positions structurelles et de l'ampleur des changements. L'intérêt était de pouvoir apprécier l'ajustement, d'un pays à l'autre, à des évolutions globales qui ont touché les deux économies et les deux systèmes d'emploi : accroissement des incertitudes et montée des exigences en termes de flexibilité sous ses différentes formes, pression croissante exercée à l'endroit des contrats de travail «les plus protecteurs», développement d'une logique compétences, suivant en cela les travaux de «l'école de Cambridge».

Il est vrai que cette double comparaison a occasionné un prix à payer que l'on peut juger «trop élevé». En effet, nous avons choisi de nous intéresser uniquement aux individus en emploi âgés de 30 à 55 ans. Ainsi, on peut estimer que nous avons reconstitué une sorte «d'équivalent fonctionnel» entre la France et le Royaume-Uni, approche dont l'analyse sociétale a précisément cherché à se démarquer arguant que l'on prenait alors le risque de comparer en réalité des objets fondamentalement différents en raison de leur inscription dans des sociétés aux ressorts spécifiques.

Consciente de cet écueil, **nous nous sommes efforcé de prendre en compte les contextes propres à chacune des sociétés au travers, notamment, d'une présentation des systèmes éducatifs et de formation nationaux et des politiques publiques de l'emploi.** L'objectif était, au stade de l'interprétation des similitudes ou différences d'un pays à l'autre, d'être en position de «contrôler» la portée et la signification des écarts ou à l'inverse des convergences.

En outre et plus fondamentalement, il nous a semblé que cette «réduction» du champ d'investigation présentait deux avantages et répondait malgré tout à l'un des objectifs originels de l'analyse sociétale.

En premier lieu, on savait d'ores et déjà que la régulation des «marges» du système d'emploi répondait à des logiques spécifiques, se traduisant par des réalités sociales fortement différenciées. L'insertion des jeunes, le travail des seniors, le chômage et ses caractéristiques sont d'ores et déjà fortement documentées en termes comparatifs. Nul doute qu'il y a encore du «grain à moudre» mais il nous est apparu que la confrontation des régimes d'emploi, notamment au regard du critère clé qu'est la stabilité, ou son contraire, dans l'emploi des catégories *a priori* insérées sur le marché du travail, avait été relativement moins explorée.

Ensuite, se focaliser sur les individus «adultes» en emploi, c'est à dire les plus susceptibles d'être positionnés dans des marchés internes, repartait de l'un des principes fondateurs de l'analyse sociétale. Il s'agit de considérer que le rapport salarial et, plus précisément, la forme «marché interne», était constitutif d'un rapport social commun à toutes les sociétés industrialisées en fort développement durant les Trente Glorieuses au point d'être emblématiques de cette période. Dès lors, comparer les populations en emploi correspondant – potentiellement mais pas forcément – à cette forme canonique, nous a semblé justifié pour s'attacher à faire ressortir d'une manière croisée les lignes de force des évolutions dans ce domaine.

Combiner stabilité en emploi et salaire pour analyser les positions individuelles dans le système d'emploi

Cette recherche témoigne d'une approche qui vise à rendre «opérationnelle» l'idée de segmentation du marché du travail, par une étude focalisée sur le système d'emploi, en analysant le degré de stabilité en emploi des individus et sa combinaison avec la question des salaires.

L'idée de segmentation que nous avons privilégiée s'illustre par les positions différenciées des salariés dans le système d'emploi et l'existence d'une diversité des modes de valorisation des caractéristiques individuelles et d'emploi. Cette approche se démarque de l'approche traditionnelle de la segmentation qui partait de différenciations entre des pratiques d'entreprises. Pour justifier ce glissement et la mobilisation de données individuelles, nous mettons en avant, à la suite de Lefresne (2002), la diversification des pratiques de gestion de la main d'œuvre au sein d'une même entreprise. L'entreprise n'est plus automatiquement l'unité pertinente pour distinguer différents types de gestion de la main d'œuvre car les plus stables, les plus internalisés peuvent cohabiter avec les plus externalisés et les plus précaires. De plus, le contexte de «plein d'emploi», dans lequel a été développée l'approche de la segmentation, se distingue largement de celui de la période actuelle et du chômage massif.

Le point d'entrée retenu est celui de l'individu, de sa position dans le système d'emploi avec l'idée que celle-ci reflète, outre des «choix» et des caractéristiques individuelles, la combinaison d'éléments spécifiques à un environnement institutionnel, économique, social et politique particulier. Ainsi ce sont à la fois les conditions de l'offre et de la demande qui sont révélées par la position des individus dans le système d'emploi. **Les indicateurs clés que nous avons choisis pour illustrer cette position sont le niveau de salaire et le degré de stabilité en emploi des salariés, complétés par un ensemble de variables individuelles et d'emploi.**

Conformément à notre hypothèse de déclin du rôle des régulations collectives que peuvent représenter le diplôme ou les qualifications reconnues au sein d'accords collectifs, et d'émergence de nouveaux critères de différenciation via l'appariement entre caractéristiques individuelles et d'emploi, **c'est la logique d'une différenciation croissante entre travailleurs que nous mettons au premier plan.** Il s'agit plus particulièrement d'un **réexamen de la question de la différenciation entre salariés au sein des différents régimes du système d'emploi.** La question est alors de savoir si, compte tenu des évolutions du marché du travail et de ses marges, la structuration des systèmes d'emploi français et britannique a connu une transformation telle que les lignes de différenciation qui prévalaient perdent toute pertinence.

Croissance des disparités entre individus, selon des modalités différentes, en France et au Royaume-Uni

L'une des premières conclusions, tirées des traitements statistiques mis en œuvre, est celle **du maintien du caractère «différencié» des systèmes d'emploi français et britannique, illustré, par un phénomène de croissance des disparités entre individus au regard de leur degré de stabilité en emploi.** Ainsi, il n'y a pas de phénomène marqué de généralisation de l'instabilité de l'emploi à l'ensemble de notre population d'étude mais plutôt une tendance à l'opposition entre des salariés très stables et d'autres très instables.

L'absence de conclusions, qui iraient dans le sens d'une précarisation généralisée des emplois, est à mettre en relation avec notre population d'étude, les salariés de 30 à 55 ans en

emploi au moment de l'enquête. Les autres travaux qui se sont intéressés à cette population qui, justement, occupe le «stock» des emplois et non des emplois d'insertion ou qui ne se situe pas dans une phase de retrait de l'activité, aboutissent aux mêmes conclusions (Auer, 2003 ; Auer et Cazes, 2000). La dégradation des conditions d'insertion des «débutants» que met en avant Givord (2005) est compatible avec nos résultats qui montrent une hausse globale, mais des différences entre individus, de la stabilité en emploi de la population déjà insérée. Le rôle important du diplôme dans l'accès au CDI (Givord, 2005 ; Lopez, 2004) se prolonge à travers son rôle dans l'accès à une forte stabilité d'emploi et à des niveaux de salaires élevés bien au-delà de la phase d'insertion.

Les résultats obtenus concernant les différenciations en termes de salaire sont assez différents d'un pays à l'autre.

Au Royaume-Uni, deux faits majeurs apparaissent.

Un affaiblissement des différenciations de gain pour les régimes les plus instables est mis en évidence, principalement au regard des variables de genre, d'âge, de taille de l'entreprise et d'opposition secteur public/ privé . On peut faire l'hypothèse d'une dégradation de la situation des salariés les plus précaires et d'un certain nivellement «par le bas» des conditions d'emploi pour cette population.

Une augmentation du pouvoir rémunérateur du diplôme de l'enseignement supérieur dans les régimes les plus stables apparaît aussi, qui peut, à notre avis, rendre compte d'une logique d'internalisation de cette main d'œuvre qualifiée sur un marché du travail en situation de quasi «plein emploi», sur lequel la position de ces diplômés est tout à fait favorable.

En France, on constate, une réduction des avantages relatifs liés au diplôme et une baisse des écarts en termes d'âge. Ces deux constats témoignent d'une croissance du rôle des performances au travail dans les mécanismes de déterminations du salaire et par là même d'un phénomène d'individualisation des rémunérations.

Les résultats font aussi apparaître un affaiblissement des écarts de salaire entre hommes et femmes dans tous les régimes, mais plus encore dans celui qui relève le plus d'une régulation de type marché interne. On peut émettre l'hypothèse que le caractère de

plus en plus continu des carrières des femmes ait joué un rôle ou encore que, se traduirait ici un certain écho des politiques publiques dans ce domaine.

La mise en évidence d'un phénomène d'individualisation dans le cas français et non dans le cas britannique peut surprendre. On oppose souvent la France et le Royaume-Uni au regard des modes de régulation de leurs économies. La première, aurait un système plutôt rigide, régulé collectivement alors que le second, aurait un système dérégulé qui donne beaucoup plus de place au marché et aux rapports inter-individuels. Ainsi on pouvait attendre une individualisation forte Outre-Manche. Néanmoins, notre constat n'est pas surprenant au vu des résultats d'une étude de Belfield, Benhamou et Marsden (2007) concernant les systèmes de rémunération et de gestion des ressources humaines. Les auteurs montrent que l'utilisation d'incitatifs salariaux individuels est plus répandue en France et donnent comme pistes interprétatives, d'un côté, l'octroi d'avantages fiscaux aux entreprises françaises, et de l'autre, l'action collective des employeurs français à travers un «effet de branche».

Une opposition «*insiders*» / «*outsiders*» au sein même de la population active occupée

L'analyse de l'architecture des systèmes d'emploi français et britannique a permis de mettre en évidence l'association entre, d'un côté, la permanence d'une configuration en trois pôles de ces deux systèmes d'emploi, des années quatre vingts à deux mille, et d'un autre côté, des modifications internes à cette structuration.

Au début des années quatre vingts, il s'agissait dans les deux pays, de l'association d'un pôle regroupant les régimes de stabilité intermédiaire, puis de deux pôles spécifiques pour les degrés de stabilité très faible ou très fort, marquant leur singularité.

En 2001, le Royaume-Uni conserve une telle configuration mais témoigne d'une plus forte hétérogénéité au sein du pôle de stabilité intermédiaire alors que la France voit se rapprocher les deux régimes les plus stables formant un même pôle plutôt homogène et s'isoler, dans deux pôles distincts, les deux régimes de stabilité faible et très faible.

La situation britannique illustre un phénomène d'internalisation de la main d'œuvre qualifiée qui, de ce fait, va composer le régime de forte stabilité. De même, à titre d'hypothèse, on peut rapprocher la spécificité du régime de stabilité le plus faible et les caractéristiques des travailleurs à bas salaires (Mason et alii, 2007).

Dans le cas français, c'est un durcissement de la différenciation entre salariés, selon leur degré de stabilité, qui se joue et qui peut s'interpréter comme une opposition entre les «insiders», en situation d'emploi stable, et les «outsiders». Nos résultats montrent que l'absence de diplôme est une barrière très importante pour l'accès à l'emploi stable, au statut d'«insiders», mais qu'un diplôme du supérieur n'est qu'une condition nécessaire et non suffisante à l'intégration et au maintien dans le groupe des «insiders».

En comparant les résultats que nous avons obtenus dans les différents chapitres de la thèse, **il apparaît que le rôle de différenciation, entre salariés, des variables de diplôme ou de catégorie socio-professionnelle, entre autres, joue autant, si ce n'est plus, sur l'accès ou non à l'emploi stable que sur le niveau de salaire**, notamment en raison du développement des logiques d'individualisation des rémunérations.

Quelques interprétations en termes de politiques publiques et quelques pistes pour des recherches futures...

L'opposition croissante au sein même de la population active, entre les individus qui s'insèrent dans les régulations stables et ceux qui restent à leur périphérie, pose la question des politiques publiques adéquates et plus largement aussi, comme le fait Gautié (2003) celle de l'articulation entre marché du travail et système de protection sociale.

La question de la compétence se pose. Est-ce un capital que l'individu doit faire fructifier ? L'Etat doit-il assurer l'employabilité des individus via un investissement fort dans la formation tout au long de la vie ou doit-il uniquement agir en amont pour «égaliser» les conditions de départ ? Suffit-il de doter les individus des capitaux nécessaires ou faut-il s'assurer du fait qu'ils aient les capacités à utiliser ces capitaux comme le souligne Sen au

travers de la notion de «*capabilités*» ? Pour faire un lien avec les débats actuels, notamment en France, créer des droits opposables est-il suffisant ?

Ce type de questionnement serait à poursuivre dans le cadre de recherches qui reprendraient l'idée d'individualisation et l'interrogeraient dans le cadre du paradigme de la compétence. Comment cette individualisation des rémunérations s'appuie-t-elle sur l'évaluation des compétences ? Quelles sont les compétences les plus valorisées dont il faudra doter le plus grand nombre de salariés possible ? De plus, si on adopte une définition de la compétence en tant que savoirs cristallisés «dans» un individu à la suite de formations, d'expériences de travail...c'est une logique individuelle qui s'impose. Or nous avons montré que la logique «collective» des marchés internes persiste. Comment la logique des compétences pénètre-t-elle ces marchés internes ? Comment a-t-elle transformé leurs règles de fonctionnement internes ?

Une autre piste à approfondir, face au constat du grippage des marchés internes dans les grandes entreprises ou le secteur industriel, consisterait à développer une analyse plus spécifique au secteur des services. Compte tenu de l'hétérogénéité qui frappe ce secteur, il serait intéressant de mettre en œuvre des traitements similaires à ceux développés plus haut sur les seuls services, éclatés en catégories plus fines. Ainsi, cela pourrait permettre de tester une hypothèse de «diffusion» segmentée du modèle des marchés internes, associé souvent à la grande industrie. L'opposition entre secteurs des services de basse / haute qualification est-elle suffisante pour rendre compte de l'ensemble du phénomène ?

ANNEXES

Annexe 1 : Analyse des correspondances multiples (ACM) et classification hiérarchique ascendante (CHA).

Annexe 2 : Les variables de l'analyse de données.

Annexe 3 : Extraits des résultats de l'ACM sur la France en 1982.

Annexe 4 : Caractérisation des classes de la partition en 7 classes à partir de la CHA, pour la France en 1982.

Annexe 5 : Extraits des résultats de l'ACM sur la France en 2001.

Annexe 6 : Caractérisation des classes de la partition en 8 classes à partir de la CHA, pour la France en 2001.

Annexe 7 : Arbres de classification des typologies pour la France.

Annexe 8 : Extraits des résultats de l'ACM sur le Royaume-Uni en 1983.

Annexe 9 : Caractérisation des classes de la partition en classes à partir de la CHA, pour le Royaume-Uni en 1983.

Annexe 10 : Extraits des résultats de l'ACM sur le Royaume-Uni en 2001.

Annexe 11 : Caractérisation des classes de la partition en 8 classes à partir de la CHA, pour le Royaume-Uni en 2001.

Annexe 12 : Arbres de classification des typologies pour le Royaume-Uni.

Annexe 13 : Résultats d'estimation des modèles Logit multinomiaux.

Annexe 14 : Présentation des Logit emboîtés, (Hanchane et Joutard, 1998, pp. 68-69)

Annexe 15a : Distribution des variables selon le régime de stabilité, France, 1982.

Annexe 15b : Distribution des variables selon le régime de stabilité, France, 2001.

Annexe 16a : Distribution des variables selon le régime de stabilité, Royaume-Uni, 1983.

Annexe 16b : Distribution des variables selon le régime de stabilité, Royaume-Uni, 2001.

Annexe 1

Analyse des correspondances multiples (ACM) et classification hiérarchique ascendante (CHA)

Le but des méthodes d'analyse de données est de fournir une représentation synthétique d'un vaste ensemble de valeurs numériques. S'inscrivant dans ce qu'on appelle la statistique descriptive multidimensionnelle, ces méthodes sont des instruments d'observations et de descriptions des tableaux de contingence.

Nous avons mis en œuvre plus particulièrement une analyse des correspondances multiples (ACM) suivie d'une classification hiérarchique ascendante (CHA) afin d'obtenir une vue d'ensemble de nos populations françaises et britanniques prises aux deux périodes de l'étude. L'ACM met en évidence des types d'individus ayant des profils semblables quant aux attributs choisis pour les décrire. Ensuite la méthode de CHA permet de regrouper les individus en un nombre restreint de classes homogènes, ceci à partir des axes factoriels pris comme résumé de l'information contenue dans les variables. Le principe de l'algorithme consiste à créer, à chaque étape, une partition obtenue en agrégeant deux à deux les éléments les plus proches. L'algorithme fondamental de CHA se déroule de la façon suivante :

- 1^{ère} étape : il y a n éléments à classer (qui sont n individus).
- 2^{ème} étape : on construit une nouvelle matrice de distances entre les n éléments et l'on cherche les deux plus proches, que l'on agrège en un nouvel élément. On obtient une première partition à $n-1$ classes.
- 3^{ème} étape : on construit une nouvelle matrice des distances qui résultent de l'agrégation, en calculant le nouvel élément et les éléments restants. On se trouve dans les mêmes conditions que l'étape 1, mais avec seulement $(n-1)$ éléments à classer et en ayant choisi un critère d'agrégation. On cherche de nouveau les deux éléments les plus proches, que l'on agrège. On obtient une deuxième partition avec $n-2$ classes qui englobe la première.
- Etape m : on calcule les nouvelles distances, et l'on réitère le processus jusqu'à n'avoir plus qu'un seul élément regroupant tous les objets et qui constitue la dernière partition.

Le critère que nous avons mis en place pour faire notre classification est le critère de Ward généralisé. Le but est de faire varier le moins possible l'inertie intra-classes à chaque étape d'agrégation. Cela revient à rendre minimale la perte d'inertie inter-classes résultant de l'agrégation de deux éléments. La stratégie d'agrégation fondée sur le critère de la perte d'inertie minimale, du critère de Ward généralisé, est donc la suivante : au lieu de chercher les deux éléments les plus proches, on cherchera les éléments correspondant à une perte d'inertie minimale. Ainsi à chaque étape l'inertie inter-classes diminue et l'inertie intra-classes augmente de la même proportion, le but recherché étant d'obtenir une inertie inter-classes forte et une inertie intra-classes faible.

Les méthodes factorielles (notamment l'ACM) sont particulièrement bien adaptées à l'exploration de grands tableaux de données individuelles tels que ceux produits par des enquêtes. Mais elles ne suffisent pas toujours à donner une vue satisfaisante de l'ensemble des données. Les techniques de classification peuvent compléter et nuancer les résultats des analyses factorielles.

Les méthodes d'analyse de données produisent en fait plus que des représentations. Elles dévoilent les traits structuraux, permettent d'observer une éventuelle hétérogénéité des données et d'éprouver leur cohérence. C'est dans ce but que nous les avons mobilisées et appliquées aux données concernant la France et le Royaume-Uni.

Les tableaux qui suivent présentent les variables mobilisées lors des analyses de correspondances par pays et par date.

Annexe 2

Les variables de l'analyse de données

Tableau 2.1 : Les variables des enquêtes françaises

	Enquête Emploi 1982	%	Enquête Emploi 2001	%
Salaire mensuel net	Moins de 533 euros 533 à 688 euros 689 à 914 euros 914 euros et plus	19,91 24,94 26,48 28,67	Moins de 1000 euros 1001 à 1320 euros 1320 à 1780 euros 1780 euros et plus	24,72 24,06 26,26 24,95
Stabilité	Moins d'un quart Entre un quart et un demi Entre un demi et trois quarts Plus de trois quarts	33,60 22,73 21,53 22,15	Moins d'un quart Entre un quart et un demi Entre un demi et trois quarts Plus de trois quarts	31,98 17,46 18,44 32,13
Type de formation initiale	Formation générale Formation professionnelle Sans diplôme	43,42 34,54 22,04	Formation générale Formation professionnelle Sans diplôme	34,14 49,92 15,94
Variables Illustratives	Enquête Emploi 1982	%	Enquête Emploi 2001	%
Sexe	Homme Femme	61,31 38,69	Homme Femme	53,31 46,69
Age	30-35 ans 36-44 ans 45-55 ans	33,36 32,49 34,15	30-37 ans 38-46 ans 47-55 ans	31,82 35,92 32,20
Niveau de diplôme	Sans diplôme Formation élémentaire F 2aire inférieure F 2aire supérieure F supérieure	22,04 23,02 30,95 11,52 12,47	Sans diplôme Formation élémentaire F 2aire inférieure F 2aire supérieure F supérieure	15,94 7,47 39,47 15,94 21,17
CSP	Cadres et Prof, Sup, Professions intermédiaires Employés Ouvriers qualifiés Ouvriers non qualifiés	10,77 25,35 27,14 22,56 14,18	Cadres et Prof, Sup, Professions intermédiaires Employés Ouvriers qualifiés Ouvriers non qualifiés	14,62 23,71 31,37 20,97 9,33
Contrat de travail	CDD, emploi temporaire CDI, emploi permanent	1,46 98,54	CDD, emploi temporaire CDI, emploi permanent	4,20 95,80
Temps de travail	Temps plein Temps partiel	93,29 6,71	Temps plein Temps partiel	83,86 16,14
Secteur d'activité	Agriculture Industrie Construction Services	2,20 30,11 7,81 59,08	Agriculture Industrie Construction Transports Administration Défense Commerce Education- Santé- Social Finance Immobilier Services aux entreprises et aux particuliers	3,87 18,67 5,35 4,98 12,67 11,20 20,13 4,76 18,37
Public ou privé	Public Privé	35,24 64,76	Public Privé	31,87 68,13
Taille de l'entreprise	Moins de 10 salariés De 10 à 49 salariés De 50 à 499 salariés Plus de 500 salariés	17,92 17,42 25,73 38,94	Moins de 10 salariés De 10 à 49 salariés De 50 à 499 salariés Plus de 500 salariés	20,97 14,71 20,80 43,54

Tableau 2.2 : Les variables des enquêtes britanniques

Variables Actives	General Household Survey 1983	%	Labour Force Survey 2001	%
Salaire mensuel net	Moins de 365 euros 366 à 615 euros 615 à 870 euros 870 euros et plus	25,39 24,68 25,85 24,08	Moins de 1000 euros 1000 à 1640 euros 1640 à 2400 euros 2400 euros et plus	22,44 27,60 23,92 26,02
Stabilité	Moins d'un quart Entre un quart et un demi Entre un demi et trois quarts Plus de trois quarts	14,7 23 28,5 33,8	Moins d'un quart Entre un quart et un demi Entre un demi et trois quarts Plus de trois quarts	51,37 21,07 12,72 14,84
Type de formation initiale	Formation générale Formation professionnelle Sans diplôme	38,07 15,77 46,16	Formation générale Formation professionnelle Sans diplôme	60,66 28,36 10,98
Variables Illustratives	General Household Survey 1983	%	Labour Force Survey 2001	%
Sexe	Homme Femme	53,95 46,05	Homme Femme	47,95 52,05
Age	30-35 ans 36-44 ans 45-55 ans	24,89 37,69 37,42	30-37 ans 38-46 ans 47-55 ans	34,54 35,30 30,16
Niveau de diplôme	Sans diplôme Formation élémentaire F 2aire F supérieure	46,76 13,88 19,74 19,62	Sans diplôme Formation élémentaire F 2aire inférieure F 2aire supérieure F supérieure	10,98 13,61 34,99 10,91 29,51
CSP	Cadres et prof. Sup. Professions intermédiaires Employés Ouvriers qualifiés Ouvriers non qualifiés	16,57 33,44 8,17 21,85 19,97	Cadres et prof. Sup. Professions intermédiaires Employés Ouvriers qualifiés Ouvriers non qualifiés	28,65 25,19 17,76 17,49 10,91
Contrat de travail	CDD, emploi temporaire CDI, emploi permanent		CDD, emploi temporaire CDI, emploi permanent	4,86 95,14
Temps de travail	Temps plein Temps partiel	72,9 27,1	Temps plein Temps partiel	75,54 24,46
Secteur d'activité	Agriculture Industrie Construction Services	1,23 32,23 5,04 61,50	Agriculture Industrie Construction Transport Administration Défense Commerce Education- Santé- Social Finance Immobilier Hôtel Restaurant	1,19 18,63 5,01 7,16 9,31 12,76 29,21 13,88 2,86
Public ou privé	Public Privé	39,1 60,9	Public Privé	
Taille de l'entreprise	Moins de 24 salariés De 25 à 99 salariés Plus de 100 salariés	30,08 23,26 46,65	Moins de 10 salariés De 10 à 49 salariés De 50 à 499 salariés Plus de 500 salariés	16,85 28,66 41,63 12,86

Annexe 3

Extraits des résultats de l'ACM sur la France en 1982

Tableau 3.1 : Tableau des valeurs propres

Trace de la matrice: **3,0000**

Numéro	Valeur propre	Pourcentage	Pourcentage cumulé
1	0,5246	17,49	17,49
2	0,3707	12,36	29,84
3	0,3387	11,29	41,14
4	0,3337	11,12	52,26
5	0,3320	11,07	63,32
6	0,3276	10,92	74,24
7	0,3032	10,11	84,35
8	0,2685	8,95	93,30
9	0,2010	6,70	100,00

Lecture : La colonne «pourcentage» correspond au taux d'inertie expliqué par chaque axe et la colonne «pourcentage cumulé» permet d'obtenir directement le taux d'inertie expliqué par le premier plan, soit 29,84%.

Tableau 3.2 : Contributions des modalités actives

Libellé	Poids relatif	Distance à l'origine	Axe 1	Axe 2
TYPFORMA				
TYPFORMA=FG	14,475	1,30287	0,91	4,64
TYPFORMA=FP	11,513	1,89535	7,26	1,16
Sans qualification	7,346	3,53766	22,19	2,81
STABLE2				
1-moins1/4	11,145	1,99092	10,25	13,54
2-1/4-1/2	7,596	3,38838	1,99	10,34
3-1/2-3/4	7,199	3,63017	2,52	15,08
4-plus3/4	7,394	3,50845	14,39	6,62
SAL82				
SAL82=1-inf533	6,353	4,24661	18,24	17,29
2-534à-688	7,961	3,18722	4,29	16,33
3-689à-914	8,453	2,94357	2,37	5,93
6-supà914	9,149	2,64351	15,55	6,01
Réponse manquante	1,418	22,50700	0,03	0,25

Lecture : Les contributions des modalités actives correspondent à ce qu'on appelle les contributions absolues. Cette information représente la part prise par l'élément donné dans la variance «expliquée» par un facteur. Ces contributions permettent de savoir quelles sont les variables responsables de la construction d'un axe.

Tableau 3.3 : Cosinus carrés des modalités actives

Libellé	Poids relatif	Distance à l'origine	Axe 1	Axe 2
TYPFORMA				
TYPFORMA=FG	14,475	1,30287	0,03	0,09
TYPFORMA=FP	11,513	1,89535	0,17	0,02
Sans qualification	7,346	3,53766	0,45	0,04
STABLE2				
1-moins1/4	11,145	1,99092	0,24	0,23
2-1/4-1/2	7,596	3,38838	0,04	0,15
3-1/2-3/4	7,199	3,63017	0,05	0,21
4-plus3/4	7,394	3,50845	0,29	0,09
SAL82				
SAL82=1-inf533	6,353	4,24661	0,35	0,24
2-534à-688	7,961	3,18722	0,09	0,24
3-689à-914	8,453	2,94357	0,05	0,09
6-supà914	9,149	2,64351	0,34	0,09
Réponse manquante	1,418	22,50700	0,00	0,00

Lecture : Les cosinus carrés, ou contributions relatives, correspondent à la part prise par un axe dans la dispersion d'éléments. Cette information permet d'identifier les variables qui sont des caractéristiques exclusives de cet axe.

Tableau 3.4 : Valeurs-Tests des modalités illustratives

Libellé	Effectif	Poids absolu	Distance à l'origine	Axe 1	Axe 2
FORMA2					
0-sansdipl	7408	7408,00	3,53766	-99,90	36,71
1-Félémentaire	7738	7738,00	3,34415	-9,78	-22,20
2-F2aireinf	10405	10405,00	2,23066	51,03	18,68
3-F2airesup	3871	3871,00	7,68380	43,49	-13,77
FORMA2=4-Fsup	4193	4193,00	7,01693	52,99	-30,60
SEXE					
SEXE=femme	13007	13007,00	1,58438	-25,01	-34,81
SEXE=homme	20608	20608,00	0,63116	25,00	34,81
AGEIND					
AGEIND=30-35ans	11215	11215,00	1,99733	13,88	7,55
AGEIND=36-44ans	10921	10921,00	2,07801	8,08	-5,16
AGEIND=45-55ans	11479	11479,00	1,92839	-21,78	-2,42
SECTACT					
01-agriculture	739	739,00	44,48710	-18,03	-0,93
02-industrie	10122	10122,00	2,32098	-0,44	22,16
03-construction	2625	2625,00	11,80570	-22,52	12,82
04-services	20129	20129,00	0,66998	18,13	-27,48
PUB_PRIV					
PUB_PRIV=privé	21768	21768,00	0,54424	-42,48	5,75
PUB_PRIV=public	11847	11847,00	1,83743	42,48	-5,75

TAILLE

1-Moins de 10	4149	4149,00	7,10195	-17,45	-9,77
2-De 10 à 49	4034	4034,00	7,33292	-13,02	-2,00
3-De 50 à 499	5957	5957,00	4,64294	-6,65	4,68
4-Plus de 500	9016	9016,00	2,72837	26,29	22,77
Réponse manquante	10459	10459,00	2,21398	1,86	-17,31

CATEMPLO

01-cadres_profsup	3620	3620,00	8,28591	51,25	-31,58
02-prof intermédiaires	8521	8521,00	2,94496	66,33	-15,78
03-employés	9124	9124,00	2,68424	-25,24	-8,85
CATEMPLO=04-OQ	7585	7585,00	3,43177	-23,98	45,03
CATEMPLO=05-ONQ	4765	4765,00	6,05456	-67,36	5,06

TPSW

TPSW=temps complet	31360	31360,00	0,07191	39,59	44,12
TPSW=tps partiel	2255	2255,00	13,90690	-39,60	-44,13

TYPEN

TYPEN=cdd	491	491,00	67,46230	-14,45	-12,03
TYPEN=cdi	33124	33124,00	0,01482	14,44	12,03

Lecture : La valeur-test est un indicateur qui permet d'apprécier rapidement si une modalité à une position significative sur un axe. Les modalités dont la valeur-test est supérieure à deux en valeur absolue sont considérées comme significatives.

Annexe 4

Caractérisation des classes de la partition en 5 classes à partir de la
CHA, pour la France en 1982

CLASSE 1 / 5 (Effectif: 7356 - Pourcentage: 21.88)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	1/4-1/2	98,02	22,32	96,09	176,17
TYPFORMA	Sans qualification	28,62	22,04	28,42	15,05
SAL82	534 à 688 euros	30,34	23,88	27,80	14,41
CATEMPLO	ONQ	18,38	14,18	28,37	11,38
CATEMPLO	OQ	27,00	22,56	26,18	10,13
TYPEN	cdi	99,48	98,54	22,09	8,44
PUB_PRIV	privé	68,73	64,76	23,23	8,12
SAL82	Inf. à 533 euros	21,72	19,06	24,94	6,49
AGEIND	45-55ans	37,33	34,15	23,92	6,47
SECTACT	industrie	32,90	30,11	23,91	5,85
FORMA2	Formation élémentaire	25,35	23,02	24,10	5,32
TPSW	Temps plein	94,51	93,29	22,17	4,79
TAILLE	De 50 à 499	19,32	17,72	23,85	4,01
SECTACT	agriculture	2,77	2,20	27,60	3,67
TAILLE	De 10 à 49	13,16	12,00	24,00	3,41
SEXE	homme	62,79	61,31	22,41	2,95
SECTACT	construction	8,52	7,81	23,89	2,54
SEXE	femme	37,21	38,69	21,04	-2,95
TAILLE	*Réponse manquante*	28,85	31,11	20,29	-4,76
TPSW	Temps partiel	5,49	6,71	17,92	-4,79
FORMA2	Formation 2aireinf	28,53	30,95	20,17	-5,09
TYPFORMA	FG	40,50	43,42	20,41	-5,73
AGEIND	30-35 ans	29,99	33,36	19,67	-6,97
TYPFORMA	FP	30,89	34,54	19,57	-7,49
SECTACT	services	55,80	59,88	20,39	-8,03
PUB_PRIV	Public	31,27	35,24	19,41	-8,12
CATEMPLO	Cadres	8,20	10,77	16,66	-8,26
FORMA2	Formation 2airesup	8,47	11,52	16,09	-9,53
FORMA2	Formation sup.	9,03	12,47	15,84	-10,44
SAL82	Sup. à 914 euros	22,34	27,45	17,81	-11,27
CATEMPLO	prof intermédiaires	19,73	25,35	17,03	-12,78

CLASSE 2 / 5 (Effectif: 10736 - Pourcentage: 31.94)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	Moins de 1/4	98,68	33,00	95,51	190,57
SAL82	Inf. à 533 euros	33,98	19,06	56,94	46,27
PUB_PRIV	privé	74,45	64,76	36,72	25,85
TPSW	Temps partiel	11,50	6,71	54,77	23,17
TYPFORMA	Sans qualification	28,36	22,04	41,10	18,87
TAILLE	Moins de 10	16,75	12,34	43,34	16,44
SECTACT	construction	10,94	7,81	44,72	14,25
CATEMPLO	employés	32,19	27,14	37,88	14,12
SEXE	femme	43,94	38,69	36,27	13,46
CATEMPLO	ONQ	17,54	14,18	39,52	11,92
TAILLE	De 10 à 49	14,81	12,00	39,42	10,68
SAL82	De 534 à -688 euros	27,51	23,88	36,80	10,60
TAILLE	*Réponse manquante*	34,60	31,11	35,52	9,41
SECTACT	services	62,65	59,88	33,41	7,10
FORMA2	Formation élémentaire	25,32	23,02	35,13	6,80
AGEIND	45-55 ans	35,70	34,15	33,39	4,10
AGEIND	30-35 ans	31,51	33,36	30,17	-4,93
TYPFORMA	FG	41,37	43,42	30,43	-5,19
CATEMPLO	cadres	8,66	10,77	25,69	-8,66
FORMA2	Formation 2airesup	9,32	11,52	25,86	-8,75
FORMA2	Formation 2aireinf	27,28	30,95	28,15	-10,03
FORMA2	Formation sup.	9,71	12,47	24,87	-10,67
TYPFORMA	FP	30,26	34,54	27,98	-11,35
SEXE	homme	56,06	61,31	29,21	-13,46
SAL82	689 à 914 euros	20,04	25,36	25,23	-15,57
SECTACT	industrie	24,08	30,11	25,54	-16,71
CATEMPLO	Profession intermédiaire	18,62	25,35	23,46	-19,79
TYPEN	cdi	96,50	98,54	31,28	-20,42
TPSW	Temps plein	88,50	93,29	30,30	-23,17
SAL82	Sup. à 914 euros	18,47	27,45	21,49	-25,85
PUB_PRIV	public	25,55	35,24	23,15	-25,85
TAILLE	Plus de 500	16,27	26,82	19,38	-30,82

CLASSE 3 / 5 (Effectif: 6941 - Pourcentage: 20.65)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	1/2-3/4	97,94	21,14	95,67	172,96
SEXE	homme	71,33	61,31	24,02	19,53
TAILLE	Plus de 500	35,93	26,82	27,66	18,80
TPSW	Temps plein	97,21	93,29	21,51	15,99
SAL82	689 à 914 euros	32,50	25,36	26,47	15,05
SECTACT	industrie	36,78	30,11	25,22	13,40
SAL82	Sup. À 914 euros	33,71	27,45	25,36	12,92
TYPEN	Cdi	99,68	98,54	20,89	10,29
CATEMPLO	OQ	26,29	22,56	24,06	8,22
PUB_PRIV	public	38,61	35,24	22,62	6,55
FORMA2	Formation 2aireinf	33,77	30,95	22,53	5,65
TYPFORMA	FP	37,26	34,54	22,27	5,31
AGEIND	30-35 ans	35,43	33,36	21,93	4,07
FORMA2	Formation élémentaire	24,79	23,02	22,24	3,90
CATEMPLO	Professions intermédiaires	26,65	25,35	21,71	2,78
FORMA2	Formation 2airesup	10,69	11,52	19,17	-2,41
SECTACT	Agriculture	1,74	2,20	16,37	-2,93
AGEIND	45-55 ans	32,63	34,15	19,73	-2,98
FORMA2	Formation sup.	11,31	12,47	18,72	-3,30
CATEMPLO	ONQ	12,74	14,18	18,55	-3,88
SECTACT	construction	6,34	7,81	16,76	-5,21
TAILLE	De 10 à 49	9,98	12,00	17,18	-5,89
FORMA2	Sans diplôme	19,44	22,04	18,21	-5,92
PUB_PRIV	privé	61,39	64,76	19,57	-6,55
CATEMPLO	Employés	23,60	27,14	17,95	-7,52
TAILLE	*Réponse manquante*	26,93	31,11	17,87	-8,53
SECTACT	services	55,14	59,88	19,01	-9,00
TAILLE	Moins de 10	8,93	12,34	14,94	-10,00
TPSW	Temps partiel	2,79	6,71	8,60	-15,99
SEXE	femme	28,67	38,69	15,30	-19,53
SAL82	Inf. à 533 euros	9,28	19,06	10,05	-24,84

CLASSE 4 / 5 (Effectif: 1430 - Pourcentage: 4.25)

Il s'agit des non-réponses à la variable de salaire, cette classe ne sera donc pas exploitée.

CLASSE 5 / 5 (Effectif: 7152 - Pourcentage: 21.28)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	Plus de 3/4	98,07	21,75	95,94	174,87
SAL82	Sup. à 914 euros	45,58	27,45	35,33	37,42
PUB_PRIV	public	51,61	35,24	31,16	32,09
CATEMPLO	professions intermédiaires	39,23	25,35	32,93	29,42
FORMA2	Formation sup.	21,15	12,47	36,08	23,69
FORMA2	Formation 2airesup	18,20	11,52	33,63	19,01
TAILLE	Plus de 500	34,80	26,82	27,61	16,83
CATEMPLO	Cadres	15,66	10,77	30,94	14,43
TYPFORMA	FP	41,55	34,54	25,60	13,91
SAL82	689 à 914 euros	31,24	25,36	26,21	12,66
TYPEN	cdi	99,80	98,54	21,55	11,97
TPSW	Temps plein	96,20	93,29	21,94	11,73
TYPFORMA	FG	49,27	43,42	24,14	11,20
AGEIND	30-35 ans	38,81	33,36	24,75	10,91
FORMA2	Formation 2aireinf	36,00	30,95	24,75	10,30
SECTACT	services	63,95	59,88	22,72	7,94
SEXE	femme	41,97	38,69	23,08	6,38
SECTACT	agriculture	1,82	2,20	17,59	-2,47
TAILLE	De 50 à 499	16,42	17,72	19,71	-3,26
SEXE	Homme	58,03	61,31	20,14	-6,38
CATEMPLO	employés	23,22	27,14	18,20	-8,48
TAILLE	Moins de 10	9,12	12,34	15,71	-9,62
TAILLE	De 10 à 49	8,75	12,00	15,52	-9,82
AGEIND	45-55 ans	28,41	34,15	17,70	-11,65
TPSW	Temps partiel	3,80	6,71	12,06	-11,73
SECTACT	construction	4,01	7,81	10,93	-14,43
CATEMPLO	OQ	15,21	22,56	14,34	-17,32
FORMA2	Formation élémentaire	15,46	23,02	14,29	-17,68
SAL82	534 à 688 euros	15,95	23,88	14,21	-18,31
CATEMPLO	ONQ	6,67	14,18	10,01	-22,02
SAL82	Inf. à 533 euros	7,23	19,06	8,07	-31,22
TYPFORMA	Sans qualification	9,17	22,04	8,86	-31,82
PUB_PRIV	privé	48,39	64,76	15,90	-32,09

Annexe 5

Extraits des résultats de l'ACM sur la France en 2001

Tableau 5.1 : Tableau des valeurs propres

Trace de la matrice: **3,00000**

Numéro	Valeur propre	Pourcentage	Pourcentage cumulé
1	0,4953	16,51	16,51
2	0,3818	12,73	29,23
3	0,3435	11,45	40,68
4	0,3398	11,33	52,01
5	0,3277	10,92	62,93
6	0,3198	10,66	73,60
7	0,3100	10,33	83,93
8	0,2766	9,22	93,15
9	0,2055	6,85	100,00

Lecture : La colonne «pourcentage» correspond au taux d'inertie expliqué par chaque axe et la colonne «pourcentage cumulé» permet d'obtenir directement le taux d'inertie expliqué par le premier plan, soit 29,23%.

Tableau 5.2 : Contributions des modalités actives

Libellé	Poids relatif	Distance à l'origine	Axe 1	Axe 2
---------	---------------	----------------------	-------	-------

TYPFORMA

TYPFORMA=FG	11,380	1,92914	2,30	15,23
TYPFORMA=FP	16,642	1,00301	1,41	8,37
Sans qualification	5,312	5,27533	18,64	0,35

STABLE2

1-moins de 1/4	10,232	2,25769	16,17	3,00
2-1/4-1/2	5,585	4,96806	0,90	1,55
3-1/2-3/4	5,899	4,65038	0,54	12,45
4-plus3/4	10,281	2,24227	16,42	0,23
Réponse manquante	1,336	23,95590	0,08	14,74

SAL01

1-Inf. à 1000	8,241	3,04472	23,83	7,08
2-1000 à 1320	8,020	3,15625	1,37	18,54
3-1320 à 1780	8,754	2,80768	5,74	4,44
4-sup. à 1780	8,318	3,00744	12,61	14,01

Lecture : Les contributions des modalités actives correspondent à ce qu'on appelle les contributions absolues. Cette information représente la part prise par l'élément donné dans la variance «expliquée» par un facteur. Ces contributions permettent de savoir quelles sont les variables responsables de la construction d'un axe.

Tableau 5.3 : Cosinus carrés des modalités actives

Libellé	Poids relatif	Distance à l'origine	Axe 1	Axe 2
---------	---------------	----------------------	-------	-------

TYPFORMA

TYPFORMA=FG	11,380	1,92914	0,05	0,26
TYPFORMA=FP	16,642	1,00301	0,04	0,19
Sans qualification	5,312	5,27533	0,33	0,00

STABLE2

1-moins de 1/4	10,232	2,25769	0,35	0,05
2-1/4-1/2	5,585	4,96806	0,02	0,02
3-1/2-3/4	5,899	4,65038	0,01	0,17
4-plus de 3/4	10,281	2,24227	0,35	0,00
Réponse manquante	1,336	23,95590	0,00	0,18

SAL01

1-inf. à 1000	8,241	3,04472	0,47	0,11
2-1000 à 1320	8,020	3,15625	0,03	0,28
3-1320 à 1780	8,754	2,80768	0,12	0,07
4-sup. à 1780	8,318	3,00744	0,25	0,21

Lecture : Les cosinus carrés, ou contributions relatives, correspondent à la part prise par un axe dans la dispersion d'éléments. Cette information permet d'identifier les variables qui sont des caractéristiques exclusives de cet axe.

Tableau 5.4 : Valeurs-Tests des modalités illustratives

Libellé	Effectif	Poids absolu	Distance à l'origine	Axe 1	Axe 2
---------	----------	--------------	----------------------	-------	-------

FORMA2

0-sansdipl	7206	7206,00	5,27533	-99,90	-14,69
1-Felementaire	3379	3379,00	12,38270	-6,99	29,78
2-F2aireinf	17853	17853,00	1,53291	14,33	-60,11
3-F2airesup	7210	7210,00	5,27184	36,15	14,83
4-Fsup	9572	9572,00	3,72420	64,31	52,63

SEXE

SEXE=femme	21114	21114,00	1,14171	-28,82	21,50
SEXE=homme	24106	24106,00	0,87588	28,82	-21,50

AGEIND

AGEIND=30-37ans	14390	14390,00	2,14246	-17,44	-23,00
AGEIND=38-46ans	16268	16268,00	1,77969	-2,06	0,20
AGEIND=47-55ans	14562	14562,00	2,10534	19,50	22,72

SECTEUR

Administration Défense	5728	5728,00	6,89455	20,99	-0,76
Agriculture	1749	1749,00	24,85480	-18,76	-7,31
Commerce	5064	5064,00	7,92970	-16,70	-6,69
Construction	2418	2418,00	17,70140	-15,20	-18,44
Education – Santé -Social	9101	9101,00	3,96868	14,01	23,19
Finance -immobilier	2154	2154,00	19,99350	19,35	9,73
Industrie	8444	8444,00	4,35528	18,46	-21,50
Services aux entreprises et aux particuliers	8308	8308,00	4,44295	-33,10	17,83
Transports	2254	2254,00	19,06210	5,56	-9,09

PUB_PRIV

PUB_PRIV=privé	30808	30808,00	0,46780	-51,73	-14,01
PUB_PRIV=public	14412	14412,00	2,13766	51,73	14,01

TAILLE

1-moins de 10	9473	9473,00	3,77357	-29,03	14,07
2-de 10 à 49	6652	6652,00	5,79796	-20,61	-10,44
3-de 50 à 499	9407	9407,00	3,80706	-1,48	-16,48
4-plus 500	19688	19688,00	1,29683	39,76	9,40

CATEN

01-cadres_profsup	6613	6613,00	5,83805	63,80	65,65
02-prof intermédiaires	10721	10721,00	3,21789	59,80	8,64
03-employés	14185	14185,00	2,18787	-42,04	-13,12
CATEN=04-OQ	9484	9484,00	3,76803	-24,36	-51,56
CATEN=05-ONQ	4217	4217,00	9,72326	-63,81	0,72

TPSW

Tps partiel	7298	7298,00	5,19622	-63,80	29,88
TPSW=tps plein	37922	37922,00	0,19245	63,80	-29,89

TYPEN

TYPEN=cdd	1897	1897,00	22,83760	-42,90	19,45
TYPEN=cdi	43323	43323,00	0,04379	42,89	-19,45

Lecture : La valeur-test est un indicateur qui permet d'apprécier rapidement si une modalité à une position significative sur un axe. Les modalités dont la valeur-test est supérieure à deux en valeur absolue sont considérées comme significatives.

Annexe 6

Caractérisation des classes de la partition en 8 classes à partir de la CHA, pour la France en 2001

CLASSE 1 / 8 (Effectif: 7290 - Pourcentage: 16.12)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe ⁹⁰	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité ⁹¹	Valeur-Test ⁹²
STABLE2	moins1/4	86,02	30,70	45,18	108,82
SAL01	Infà1000	71,84	24,72	46,84	94,75
TPSW	Temps partiel	36,54	16,14	36,50	47,30
TYPEN	CDD	10,96	4,20	42,12	27,59
SEXE	femme	61,04	46,69	21,08	26,82
PUB_PRIV	privé	79,04	68,13	18,70	22,50
SECTEUR	Services aux entreprises et aux particuliers	27,97	18,37	24,54	22,09
CATEN	Employés	41,73	31,37	21,45	20,40
TAILLE	Moins de 10	28,88	20,95	22,22	17,58
FORMA2	Formation 2aire inf.	48,77	39,48	19,91	17,55
FORMA2	Formation élémentaire	12,43	7,47	26,81	16,44
TYPFORMA	FG	42,43	34,14	20,04	16,07
TYPFORMA	FP	57,57	49,92	18,59	14,27
SECTEUR	Commerce	15,51	11,20	22,33	12,25
CATEN	Cadres	17,92	14,62	19,75	8,47
SAL01	Sup. à 1780 euros	28,16	24,95	18,19	6,82
CATEN	ONQ	11,44	9,33	19,78	6,59
AGEIND	30-37 ans	34,49	31,82	17,47	5,29
TAILLE	De 10 à 49	16,19	14,71	17,74	3,83
FORMA2	Formation sup.	22,37	21,17	17,04	2,72
AGEIND	47-55 ans	29,77	32,20	14,90	-4,87
SECTEUR	construction	4,05	5,35	12,20	-5,54
TAILLE	De 50 à 499	18,37	20,80	14,23	-5,64
SECTEUR	transports	3,07	4,98	9,94	-8,64
SECTEUR	Administration Défense	9,16	12,67	11,66	-10,16

⁹⁰ Il s'agit d'une mesure de l'homogénéité de la classe. Exemple : 86,02% des membres de la classe n°1 ont un degré de stabilité en emploi compris entre ¼ et ½.

⁹¹ Il s'agit d'une mesure de la spécificité de la classe. Exemple : 45,18% des salariés ayant un degré de stabilité d'emploi compris entre ¼ et ½ appartiennent à la classe n°1.

⁹² Interprétation de la valeur-test : Si $|v\text{-test}| > 2$, la moyenne ou la proportion dans la population globale diffère significativement de celle dans la classe. Cette interprétation n'a de sens que pour les variables supplémentaires n'ayant pas participé à la construction des classes: il n'y a pas indépendance entre les classes d'une partition et une des variables ayant servi à définir la partition. Pour les variables actives, les valeurs-test constituent de simples mesures de similarité entre variables et classes.

TAILLE	Plus de 500	36,57	43,54	13,54	-13,17
SECTEUR	industrie	12,80	18,67	11,05	-14,58
CATEN	OQ	13,62	20,97	10,47	-17,53
CATEN	Prof intermédiaires	15,29	23,71	10,40	-19,18
PUB_PRIV	public	20,96	31,87	10,60	-22,50
SEXE	homme	38,96	53,31	11,78	-26,82
TYPEN	CDI	89,04	95,81	14,98	-27,59
STABLE2	Plus de 3/4	13,98	30,84	7,31	-36,14
TPSW	Temps plein	63,46	83,86	12,20	-47,30

CLASSE 2 / 8 (Effectif: 5021 - Pourcentage: 11.10)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
SAL01	1000 à 1320 euros	100,00	24,06	46,15	128,47
STABLE2	moins 1/4	54,05	30,70	19,55	36,57
FORMA2	Formation 2aireinf	61,48	39,48	17,29	33,38
TYPFORMA	FP	65,96	49,92	14,67	24,28
STABLE2	plus 3/4	45,95	30,84	16,54	23,85
CATEN	OQ	32,78	20,97	17,36	20,76
CATEN	Employés	38,64	31,37	13,68	11,57
TPSW	Temps plein	89,19	83,86	11,81	11,35
AGEIND	30-37 ans	37,48	31,82	13,08	9,01
FORMA2	Formation élémentaire	10,75	7,47	15,98	8,90
SECTEUR	construction	7,85	5,35	16,29	7,88
PUB_PRIV	privé	72,87	68,13	11,88	7,73
TAILLE	De 10 à 49	18,42	14,71	13,91	7,65
SECTEUR	commerce	13,80	11,20	13,68	6,02
TYPEN	CDD	5,72	4,20	15,13	5,43
TAILLE	De 50 à 499	23,26	20,80	12,42	4,48
SECTEUR	Finance Immobilier	3,51	4,76	8,17	-4,58
TYPEN	CDI	94,28	95,81	10,93	-5,43
SECTEUR	Education Santé Social	16,85	20,13	9,30	-6,24
PUB_PRIV	Public	27,13	31,87	9,45	-7,73
TAILLE	Plus de 500	36,77	43,54	9,38	-10,32
TPSW	Temps partiel	10,81	16,14	7,44	-11,35
AGEIND	47-55 ans	25,05	32,20	8,64	-11,71
CATEN	Prof intermédiaire	17,01	23,71	7,97	-12,21
FORMA2	Formation sup.	11,41	21,17	5,99	-19,09
CATEN	Cadres	2,55	14,62	1,94	-30,27

CLASSE 3 / 8 (Effectif: 4937 - Pourcentage: 10.92)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
SAL01	Sup. à 1780	100,00	24,95	43,75	125,32
STABLE2	Plus de 3/4	100,00	30,84	35,40	114,21
CATEN	Cadres	41,97	14,62	31,33	50,43
FORMA2	Formation sup.	43,99	21,17	22,69	38,50
CATEN	Prof intermédiaires	41,89	23,71	19,29	30,07
TPSW	Temps plein	96,44	83,86	12,55	29,42
TAILLE	Plus de 500	61,94	43,54	15,53	27,51
PUB_PRIV	Public	49,42	31,87	16,93	27,19
AGEIND	47-55 ans	48,27	32,20	16,36	24,88
TYPEN	CDI	99,68	95,81	11,36	18,07
SEXE	Homme	65,08	53,31	13,33	17,71
TYPFORMA	FG	45,09	34,14	14,42	16,87
FORMA2	Formation 2aire sup	24,61	15,94	16,85	16,70
SECTEUR	Finance immobilier	9,34	4,76	21,40	14,43
SECTEUR	Administration Défense	17,22	12,67	14,84	9,77
SECTEUR	Industrie	22,87	18,67	13,37	7,82
SECTEUR	Education Santé Social	24,35	20,13	13,21	7,66
SECTEUR	Transports	6,14	4,98	13,44	3,80
TYPFORMA	FP	51,63	49,92	11,29	2,52
TAILLE	De 50 à 499	15,78	20,80	8,28	-9,47
TAILLE	Moins de 10	14,95	20,95	7,79	-11,35
SECTEUR	Agriculture	1,24	3,87	3,49	-11,56
SECTEUR	Construction	1,82	5,35	3,72	-13,18
SECTEUR	Services aux entreprises et aux particuliers	11,77	18,37	6,99	-13,30
SECTEUR	Commerce	5,27	11,20	5,13	-15,25
FORMA2	Formation élémentaire	2,61	7,47	3,82	-15,49
TAILLE	De 10 à 49	7,33	14,71	5,44	-16,73
SEXE	Femme	34,92	46,69	8,17	-17,71
TYPEN	CDD	0,32	4,20	0,84	-18,07
FORMA2	Formation 2aireinf	25,50	39,48	7,05	-21,83
AGEIND	30-37 ans	16,57	31,82	5,68	-25,67
PUB_PRIV	Privé	50,58	68,13	8,11	-27,19
CATEN	ONQ	0,36	9,33	0,43	-29,36
TPSW	Temps partiel	3,56	16,14	2,41	-29,42
TYPFORMA	Sans diplôme	3,28	15,94	2,25	-29,93
CATEN	OQ	5,57	20,97	2,90	-31,84
CATEN	Employés	10,21	31,37	3,55	-37,06

CLASSE 4 / 8 (Effectif: 6485 - Pourcentage: 14.34)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
SAL01	1320 à 1780 euros	100,00	26,26	54,61	144,24
STABLE2	Plus de 3/4	68,70	30,84	31,94	68,39
CATEN	Prof intermédiaires	38,29	23,71	23,16	28,51
TPSW	Temps plein	92,34	83,86	15,79	21,63
PUB_PRIV	Public	42,16	31,87	18,97	18,83
TYPFORMA	FP	60,43	49,92	17,36	18,33
FORMA2	Formation 2aire inf	49,36	39,48	17,93	17,42
FORMA2	Formation 2aire sup	23,05	15,94	20,74	16,18
TAILLE	Plus de 500	51,09	43,54	16,83	13,18
TYPEN	CDI	98,13	95,81	14,69	11,08
TYPFORMA	FG	39,57	34,14	16,62	9,85
SECTEUR	Administration Défense	15,70	12,67	17,77	7,71
SECTEUR	Education Santé Social	22,33	20,13	15,91	4,71
SECTEUR	Industrie	20,76	18,67	15,94	4,58
SECTEUR	Finance Immobilier	5,86	4,76	17,64	4,33
AGEIND	38-46 ans	37,96	35,98	15,13	3,58
SEXE	Homme	55,30	53,31	14,88	3,46
SECTEUR	Construction	4,60	5,35	12,32	-2,93
FORMA2	Formation élémentaire	6,55	7,47	12,58	-3,06
SEXE	Femme	44,70	46,69	13,73	-3,46
SECTEUR	Agriculture	2,61	3,87	9,66	-5,94
SECTEUR	Services aux entreprises et aux particuliers	15,50	18,37	12,10	-6,56
TAILLE	De 10 à 49	11,86	14,71	11,56	-7,16
TAILLE	Moins de 10	17,30	20,95	11,84	-7,93
TYPEN	CDD	1,87	4,20	6,38	-11,08
SECTEUR	Commerce	7,17	11,20	9,18	-11,67
CATEN	Cadres	7,77	14,62	7,62	-18,04
PUB_PRIV	Privé	57,84	68,13	12,18	-18,83
TPSW	Temps partiel	7,66	16,14	6,81	-21,63
CATEN	ONQ	2,70	9,33	4,15	-22,56

CLASSE 5 / 8 (Effectif: 6349 - Pourcentage: 14.04)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	1/4-1/2	100,00	16,76	83,79	173,10
TYPFORMA	FP	59,65	49,92	16,77	16,74
FORMA2	Formation 2aire inf	49,02	39,48	17,43	16,61
FORMA2	Formation élémentaire	10,96	7,47	20,60	10,82
TYPEN	CDI	98,11	95,81	14,38	10,82
TYPFORMA	FG	39,28	34,14	16,15	9,22
PUB_PRIV	Privé	71,44	68,13	14,72	6,15
TAILLE	de10à49	16,96	14,71	16,19	5,36
SECTEUR	Commerce	13,20	11,20	16,55	5,33
SAL01	1000 à 1320 euros	26,73	24,06	15,60	5,30
CATEN	Employés	34,18	31,37	15,30	5,16
SEXE	Femme	49,36	46,69	14,84	4,58
TAILLE	De 50 à 499	22,92	20,80	15,47	4,42
FORMA2	Formation sup.	22,85	21,17	15,16	3,51
CATEN	OQ	19,63	20,97	13,14	-2,85
SECTEUR	Industrie	16,81	18,67	12,64	-4,14
SEXE	Homme	50,64	53,31	13,34	-4,58
SAL01	1320 à 1780 euros	23,37	26,26	12,50	-5,68
PUB_PRIV	Public	28,56	31,87	12,58	-6,15
CATEN	ONQ	6,84	9,33	10,29	-7,61
TAILLE	Plus de 500	38,98	43,54	12,57	-7,91
TYPEN	CDD	1,89	4,20	6,33	-10,82
TYPFORMA	Sans diplôme	1,07	15,94	0,94	-42,89

CLASSE 6 / 8 (Effectif: 7169 - Pourcentage: 15.85)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	1/2-3/4	100,00	17,70	89,58	184,88
SAL01	1320 à 1780 euros	35,03	26,26	21,14	17,92
TYPEN	CDI	98,63	95,81	16,32	14,70
TYPFORMA	FP	57,83	49,92	18,36	14,61
FORMA2	Formation 2aire inf	46,06	39,48	18,50	12,33
TPSW	Temps plein	87,85	83,86	16,61	10,30
AGEIND	30-37 ans	36,80	31,82	18,33	9,75
SEXE	Homme	57,97	53,31	17,24	8,63
PUB_PRIV	Public	34,68	31,87	17,25	5,51
FORMA2	Formation élémentaire	9,05	7,47	19,21	5,40
TAILLE	De 50 à 499	23,17	20,80	17,66	5,31
SECTEUR	Industrie	20,92	18,67	17,76	5,25
TYPFORMA	FG	36,52	34,14	16,96	4,60

SECTEUR	Administration Défense	14,31	12,67	17,91	4,48
CATEN	OQ	22,71	20,97	17,17	3,89
CATEN	Prof intermédiaires	25,37	23,71	16,97	3,58
FORMA2	Formation sup.	22,68	21,17	16,99	3,38
TAILLE	Plus de 500	45,24	43,54	16,47	3,15
SAL01	Sup. à 1780 euros	26,41	24,95	16,78	3,07
SECTEUR	Commerce	12,11	11,20	17,14	2,62
PUB_PRIV	Privé	65,32	68,13	15,20	-5,51
TAILLE	Moins de 10	17,32	20,95	13,11	-8,36
SEXE	Femme	42,03	46,69	14,27	-8,63
AGEIND	38-46 ans	31,06	35,98	13,69	-9,52
SECTEUR	Services aux entreprises et aux particuliers	14,20	18,37	12,25	-10,19
TPSW	Temps partiel	12,15	16,14	11,93	-10,30
CATEN	ONQ	5,68	9,33	9,65	-12,23
TYPEN	CDD	1,37	4,20	5,17	-14,70
SAL01	Inf. à 1000 euros	14,55	24,72	9,33	-22,81
TYPFORMA	Sans diplôme	5,65	15,94	5,62	-28,70

CLASSE 7 / 8 (Effectif: 6157 - Pourcentage: 13.62)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
TYPFORMA	Sans diplôme	100,00	15,94	85,44	173,19
CATEN	ONQ	27,16	9,33	39,65	44,86
SAL01	Inf. à 1000 euros	47,12	24,72	25,95	41,37
STABLE2	Moins de 1/4	46,55	30,70	20,65	28,16
CATEN	OQ	33,96	20,97	22,05	25,62
PUB_PRIV	Privé	80,83	68,13	16,15	23,93
SAL01	1000 à 1320 euros	35,31	24,06	19,98	21,41
SECTEUR	Agriculture	7,07	3,87	24,87	12,82
SECTEUR	Construction	8,79	5,35	22,37	12,02
TPSW	Temps partiel	20,30	16,14	17,13	9,29
SECTEUR	Services aux entreprises et aux particuliers	22,51	18,37	16,68	8,81
TYPEN	CDD	6,25	4,20	20,30	8,17
AGEIND	38-46 ans	40,56	35,98	15,35	7,99
TAILLE	De 10 à 49	18,13	14,71	16,78	7,93
SEXE	Homme	57,64	53,31	14,72	7,33
STABLE2	1/4-1/2	19,94	16,76	16,21	7,05
TAILLE	De 50 à 499	23,14	20,80	15,15	4,80
SECTEUR	Industrie	20,89	18,67	15,23	4,72
TAILLE	Moins de 10	22,90	20,95	14,88	4,00
SEXE	Femme	42,36	46,69	12,35	-7,33
AGEIND	47-55 ans	27,85	32,20	11,78	-7,93

TYPEN	CDI	93,75	95,81	13,32	-8,17
TPSW	Temps plein	79,70	83,86	12,94	-9,29
STABLE2	1/2-3/4	13,55	17,70	10,42	-9,43
SECTEUR	Administration Défense	8,93	12,67	9,60	-9,84
SECTEUR	Finance Immobilier	2,40	4,76	6,87	-10,12
TAILLE	Plus de 500	35,83	43,54	11,20	-13,21
SECTEUR	Education Santé Social	13,14	20,13	8,89	-15,34
STABLE2	Plus de 3/4	19,96	30,84	8,81	-20,58
SAL01	1320 à 1780 euros	15,80	26,26	8,19	-20,98
PUB_PRIV	Public	19,17	31,87	8,19	-23,93
FORMA2	Formation élémentaire	0,00	7,47	0,00	-31,98
CATEN	Cadres	0,86	14,62	0,80	-40,77
CATEN	Prof intermédiaires	5,41	23,71	3,11	-41,15
SAL01	Sup. à 1780 euros	1,77	24,95	0,97	-54,28

CLASSE 8 / 8 (Effectif: 1812 - Pourcentage: 4.01)

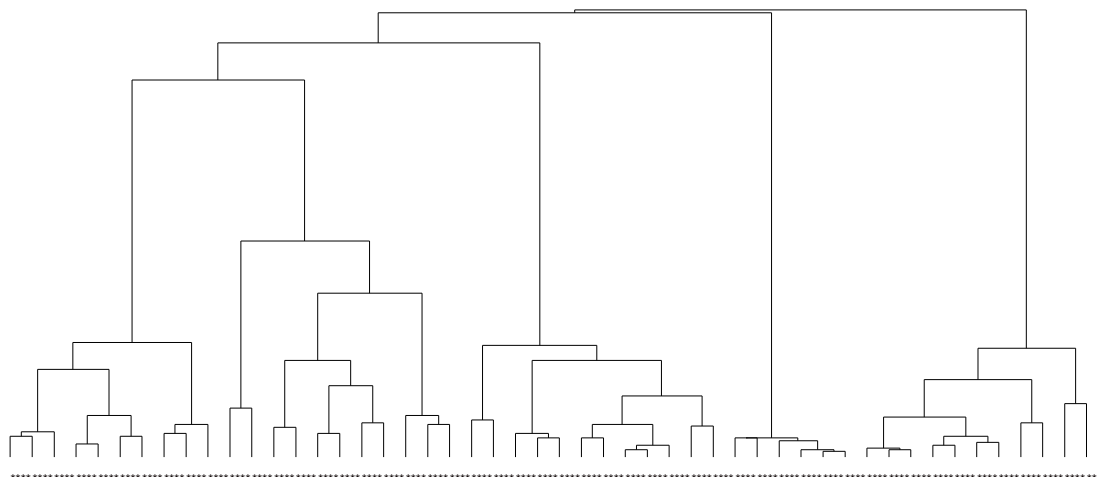
Il s'agit des non-réponses à la variable de stabilité, cette classe ne sera donc pas exploitée.

Annexe 7

Arbres de classification des typologies pour la France

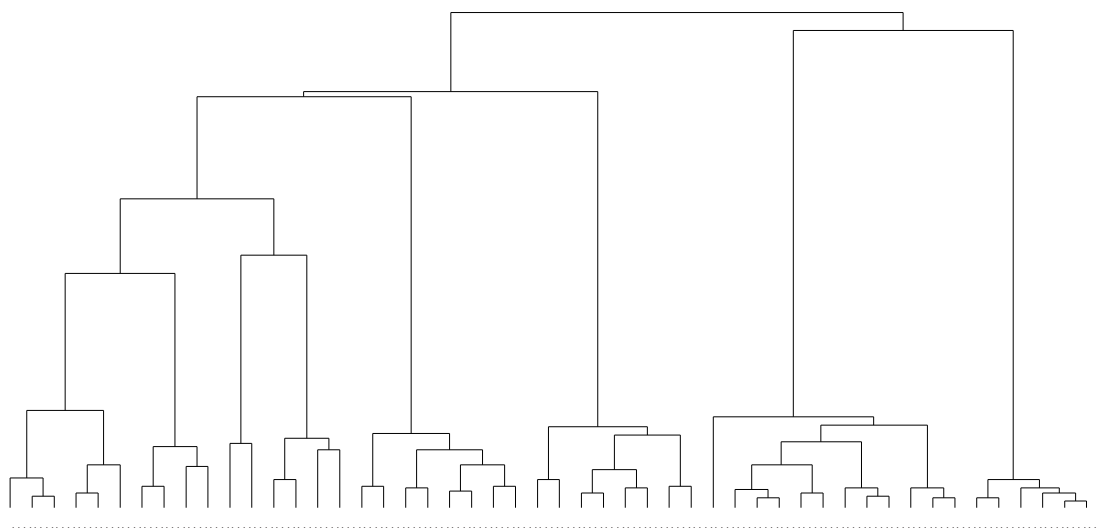
1982 :

Classification hiérarchique directe



2001:

Classification hiérarchique directe



Annexe 8

Extraits des résultats de l'ACM sur le Royaume-Uni en 1983

Tableau 7.1 : Tableau des valeurs propres

Trace de la matrice: **3,00000**

Numéro	Valeur propre	Pourcentage	Pourcentage cumulé
1	0,5193	17,31	17,31
2	0,3681	12,27	29,58
3	0,3564	11,88	41,46
4	0,3348	11,16	52,62
5	0,3312	11,04	63,66
6	0,3185	10,62	74,27
7	0,3106	10,35	84,63
8	0,2740	9,13	93,76
9	0,1873	6,24	100,00

Lecture : La colonne «pourcentage» correspond au taux d'inertie expliqué par chaque axe et la colonne «pourcentage cumulé» permet d'obtenir directement le taux d'inertie expliqué par le premier plan, soit 29,58%.

Tableau 7.2 : Contributions des modalités actives

Libellé	Poids relatif	Distance à l'origine	Axe 1	Axe 3
TYPFORMA				
TYPFORMA=FG	12,661	1,63282	11,28	0,14
TYPFORMA=FP	5,316	5,27059	2,07	4,67
Sans qualification	15,357	1,17059	15,19	2,60
STABLE2				
1-moins1/4	15,461	1,15596	8,86	15,16
2-1/4-1/2	8,387	2,97432	0,18	30,14
3-1/2-3/4	4,829	5,90216	7,39	1,89
4-plus3/4	3,176	9,49672	10,18	1,41
Réponse manquante	1,480	21,52110	1,09	1,50
SALR				
SALR=0-365 €	8,464	2,93842	16,92	13,08
SALR=365-615	8,227	3,05152	3,28	27,51
SALR=615-870	8,617	2,86855	1,81	1,88
SALR=870et +	8,026	3,15325	21,76	0,03

Lecture : Les contributions des modalités actives correspondent à ce qu'on appelle les contributions absolues. Cette information représente la part prise par l'élément donné dans la variance «expliquée» par un facteur. Ces contributions permettent de savoir quelles sont les variables responsables de la construction d'un axe.

Tableau 7.3 : Cosinus carrés des modalités actives

Libellé	Poids relatif	Distance à l'origine	Axe 1	Axe 3
TYPFORMA				
TYPFORMA=FG	12,661	1,63282	0,28	0,00
TYPFORMA=FP	5,316	5,27059	0,04	0,06
Sans qualification	15,357	1,17059	0,44	0,05
STABLE2				
1-moins1/4	15,461	1,15596	0,26	0,30
2-1/4-1/2	8,387	2,97432	0,00	0,43
3-1/2-3/4	4,829	5,90216	0,13	0,02
4-plus3/4	3,176	9,49672	0,18	0,02
Réponse manquante	1,480	21,52110	0,02	0,02
SALR				
SALR=0-365 €	8,464	2,93842	0,35	0,19
SALR=365-615	8,227	3,05152	0,07	0,39
SALR=615-870	8,617	2,86855	0,04	0,03
SALR=870et +	8,026	3,15325	0,45	0,00

Lecture : Les cosinus carrés, ou contributions relatives, correspondent à la part prise par un axe dans la dispersion d'éléments. Cette information permet d'identifier les variables qui sont des caractéristiques exclusives de cet axe.

Tableau 7.4 : Valeurs-Tests des modalités actives et illustratives

Libellé	Effectif	Poids absolu	Distance à l'origine	Axe 1	Axe 3
TYPFORMA					
TYPFORMA=FG	1806	1806,00	1,65615	-36,70	-3,23
TYPFORMA=FP	748	748,00	5,41310	-13,48	-16,69
Sans qualification	2190	2190,00	1,19041	45,55	15,44
Réponse manquante	53	53,00	89,50940	-0,18	-0,71
STABLE2					
1-moins1/4	2225	2225,00	1,15596	35,13	-38,07
2-1/4-1/2	1207	1207,00	2,97432	4,23	45,44
3-1/2-3/4	695	695,00	5,90216	-25,40	10,63
4-plus3/4	457	457,00	9,49672	-28,99	-8,95
Réponse manquante	213	213,00	21,52110	-9,24	-8,96
SALR					
SALR=0-365 €	1218	1218,00	2,93842	41,16	-29,98
SALR=365-615	1184	1184,00	3,05152	18,05	43,27
SALR=615-870	1240	1240,00	2,86855	-13,50	-11,42
SALR=870et +	1155	1155,00	3,15325	-46,27	-1,42
FORMA2					
0-sans diplôme	2243	2243,00	1,13865	45,44	15,27
1-Félémentaire	666	666,00	6,20270	-10,17	-1,46
2-F2aire	947	947,00	4,06547	-16,76	-12,52
3-Fsup	941	941,00	4,09777	-31,43	-5,37

SEXE

SEXE=femme	2209	2209,00	1,17157	36,99	-6,37
SEXE=homme	2588	2588,00	0,85356	-36,99	6,37

AGEIND

AGEIND=30-35 ans	1194	1194,00	3,01759	-6,71	-5,93
AGEIND=36-44 ans	1808	1808,00	1,65321	-1,36	2,36
AGEIND=45-55 ans	1795	1795,00	1,67242	7,36	2,94

SECTEUR

01-agriculture	59	59,00	80,30510	2,38	2,60
02-industrie	1546	1546,00	2,10285	-6,58	8,18
03-construction	242	242,00	18,82230	-2,79	0,69
04-services	2950	2950,00	0,62610	7,04	-8,76

TAILLE

1-0 à 24salaries	1443	1443,00	2,32432	14,13	-10,94
2-25 à 99salaries	1116	1116,00	3,29839	-0,04	0,98
3-plus de 100 salaries	2238	2238,00	1,14343	-12,95	9,23

CATEN

01-manager_prof	795	795,00	5,03396	-27,64	-1,62
02-interm_occup	1604	1604,00	1,99065	-2,68	-3,18
03-personal_serv	392	392,00	11,23720	19,73	-5,37
04-OQ	1048	1048,00	3,57729	-6,13	4,36
05-ONQ	958	958,00	4,00731	21,68	4,43

TPSW

Tps partiel	1296	1296,00	2,70139	35,83	-20,83
Tps plein	3501	3501,00	0,37018	-35,83	20,83

Lecture : La valeur-test est un indicateur qui permet d'apprécier rapidement si une modalité à une position significative sur un axe. Les modalités dont la valeur-test est supérieure à deux en valeur absolue sont considérées comme significatives.

Annexe 9

Caractérisation des classes de la partition en 4 classes à partir de la
CHA, pour le Royaume-Uni, en 1983

CLASSE 1 / 4 (Effectif: 3432 - Pourcentage: 71.54)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	Moins de 1/4	64,83	46,38	100,00	46,52
STABLE2	1/4-1/2	35,17	25,16	100,00	30,86
SEXE	Femme	54,81	46,05	85,15	19,68
SALR	0-365 €	32,46	25,39	91,46	19,30
TPSW	Temps partiel	33,97	27,02	89,97	18,39
TAILLE	De 0 à 24salaries	34,06	30,08	81,01	9,73
CATEN	Employés	10,34	8,17	90,56	9,50
FORMA2	Sans diplôme	50,82	46,76	77,75	8,95
TYPFORMA	Sans qualification	49,50	45,65	77,58	8,51
CATEN	ONQ	22,17	19,97	79,44	6,16
SALR	De 365 à 615 euros	26,92	24,68	78,04	5,77
SECTEUR	Services	63,93	61,50	74,37	5,43
TYPFORMA	FP	14,48	15,59	66,44	-3,28
FORMA2	Formation 2aire	18,47	19,74	66,95	-3,42
CATEN	OQ	19,67	21,85	64,41	-5,67
SECTEUR	Industrie	29,63	32,23	65,78	-6,01
TYPFORMA	FG	34,70	37,65	65,95	-6,60
FORMA2	Formation sup.	16,81	19,62	61,32	-7,55
SALR	De 615 à 870 euros	22,58	25,85	62,50	-8,03
CATEN	Cadres	13,40	16,57	57,86	-9,05
TAILLE	Plus de 100 salariés	41,93	46,65	64,30	-10,37
SALR	SALR=870euros et +	18,04	24,08	53,59	-15,04
TPSW	Temps plein	66,03	72,98	64,72	-18,39
SEXE	Homme	45,19	53,95	59,93	-19,68

CLASSE 2 / 4 (EFFECTIF: 213 - POURCENTAGE: 4.44)

Il s'agit des réponses manquantes à la variable de stabilité.

CLASSE 3 / 4 (Effectif: 695 - Pourcentage: 14.49)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	1/2-3/4	100,00	14,49	100,00	62,85
SEXE	Homme	73,67	53,95	19,78	11,48
TPSW	Temps plein	89,06	72,98	17,68	11,08
SALR	870 euros et +	39,14	24,08	23,55	9,56
TAILLE	Plus de 100 salaries	55,97	46,65	17,38	5,28
CATEN	Cadres	23,60	16,57	20,63	5,13
FORMA2	Formation sup.	26,91	19,62	19,87	5,02
TYPFORMA	FG	44,17	37,65	17,00	3,77
SALR	615-870 euros	31,51	25,85	17,66	3,58
SECTEUR	Industrie	37,55	32,23	16,88	3,17
CATEN	OQ	25,90	21,85	17,18	2,71
SALR	365-615 euros	20,72	24,68	12,16	-2,61
AGEIND	30-35 ans	20,58	24,89	11,98	-2,84
CATEN	ONQ	15,97	19,97	11,59	-2,86
SECTEUR	Services	55,83	61,50	13,15	-3,26
TYPFORMA	Sans qualification	37,70	45,65	11,96	-4,54
FORMA2	Sans diplôme	38,56	46,76	11,95	-4,66
CATEN	Employés	3,74	8,17	6,63	-4,93
TAILLE	De 0 à 24salaries	19,71	30,08	9,49	-6,62
TPSW	Temps partiel	10,94	27,02	5,86	-11,08
SEXE	Femme	26,33	46,05	8,28	-11,48
SALR	0-365 euros	8,63	25,39	4,93	-11,97

CLASSE 4 / 4 (Effectif: 457 - Pourcentage: 9.53)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	Plus de 3/4	100,00	9,53	100,00	54,76
SEXE	Homme	81,18	53,95	14,34	12,73
TPSW	Temps plein	94,31	72,98	12,31	12,20
SALR	870 euros et +	43,54	24,08	17,23	9,60
TAILLE	Plus de 100 salaries	61,93	46,65	12,65	6,84
FORMA2	Formation sup.	30,63	19,62	14,88	5,88
SALR	615-870 euros	37,64	25,85	13,87	5,79
CATEN	Cadres	26,26	16,57	15,09	5,48
TYPFORMA	FG	48,36	37,65	12,24	4,86
CATEN	OQ	27,57	21,85	12,02	2,99
SECTEUR	Industrie	38,51	32,23	11,38	2,93
AGEIND	30-35 ans	30,42	24,89	11,64	2,77
SECTEUR	Services	55,58	61,50	8,61	-2,67
SALR	365-615 euros	15,75	24,68	6,08	-4,79
TYPFORMA	Sans qualification	32,60	45,65	6,80	-5,91
TAILLE	De 0 à 24salaries	18,38	30,08	5,82	-5,92
CATEN	ONQ	9,85	19,97	4,70	-6,04
STABLE2	*Réponse manquante*	0,00	4,44	0,00	-6,18
FORMA2	Sans diplôme	32,82	46,76	6,69	-6,30
CATEN	Employés	1,09	8,17	1,28	-6,90
TPSW	Temps partiel	5,69	27,02	2,01	-12,20
SEXE	Femme	18,82	46,05	3,89	-12,73
SALR	0-365 euros	3,06	25,39	1,15	-13,51

Annexe 10

Extraits des résultats de l'ACM sur le Royaume-Uni en 2001

Tableau 9.1 : Tableau des valeurs propres

Trace de la matrice: 2,66667

Numéro	Valeur propre	Pourcentage	Pourcentage cumulé
1	0,4582	17,18	17,18
2	0,3679	13,80	30,98
3	0,3397	12,74	43,72
4	0,3311	12,42	56,14
5	0,3294	12,35	68,49
6	0,3142	11,78	80,27
7	0,3002	11,26	91,53
8	0,2259	8,47	100,00

Lecture : La colonne «pourcentage» correspond au taux d'inertie expliqué par chaque axe et la colonne «pourcentage cumulé» permet d'obtenir directement le taux d'inertie expliqué par le premier plan, soit 30,98%.

Tableau 9.2 : Contributions des modalités actives

Libellé	Poids relatif	Distance à l'origine	Axe 1	Axe 2
---------	---------------	----------------------	-------	-------

STABLE2

1-moins1/4	17,122	0,94677	8,23	0,23
2-1/4-1/2	7,025	3,74498	0,23	0,10
3-1/2-3/4	4,241	6,86041	3,87	9,59
4-plus3/4	4,945	5,74034	16,74	2,57

SAL01

1-inf. à 1000 euros	7,482	3,45500	24,42	6,67
2-1000-1640 euros	9,202	2,62253	1,86	7,57
3-1640-2400 euros	7,977	3,17864	5,26	14,51
4-plus de 2400 euros	8,672	2,84363	14,40	16,70

TYPFORMA

TYPFORMA=FG	20,220	0,64854	1,02	15,71
TYPFORMA=FP	9,452	2,52651	2,05	24,49
TYPFORMA=sans diplôme	3,661	8,10436	21,91	1,86

Lecture : Les contributions des modalités actives correspondent à ce qu'on appelle les contributions absolues. Cette information représente la part prise par l'élément donné dans la variance «expliquée» par un facteur. Ces contributions permettent de savoir quelles sont les variables responsables de la construction d'un axe.

Tableau 9.3 : Cosinus carrés des modalités actives

Libellé	Poids relatif	Distance à l'origine	Axe 1	Axe 2
STABLE2				
1-moins1/4	17,122	0,94677	0,23	0,01
2-1/4-1/2	7,025	3,74498	0,00	0,00
3-1/2-3/4	4,241	6,86041	0,06	0,12
4-plus3/4	4,945	5,74034	0,27	0,03
SAL01				
1-inf à 1000 euros	7,482	3,45500	0,43	0,10
2-1000-1640 euros	9,202	2,62253	0,04	0,12
3-1640-2400 euros	7,977	3,17864	0,10	0,21
4-plus de 2400 euros	8,672	2,84363	0,27	0,25
TYPFORMA				
TYPFORMA=FG	20,220	0,64854	0,04	0,44
TYPFORMA=FP	9,452	2,52651	0,04	0,38
TYPFORMA=sans diplôme	3,661	8,10436	0,34	0,02

Lecture : Les cosinus carrés, ou contributions relatives, correspondent à la part prise par un axe dans la dispersion d'éléments. Cette information permet d'identifier les variables qui sont des caractéristiques exclusives de cet axe.

Tableau 9.4 : Valeurs-Tests des modalités actives et illustratives

Libellé	Effectif	Poids absolu	Distance à l'origine	Axe 1	Axe 2
STABLE2					
1-moins1/4	5467	5467,00	0,94677	-49,76	-7,43
2-1/4-1/2	2243	2243,00	3,74498	-6,56	-3,85
3-1/2-3/4	1354	1354,00	6,86041	25,46	35,93
4-plus3/4	1579	1579,00	5,74034	53,63	-18,82
SAL01					
SAL01=.	3	3,00	3546,67000	-0,38	0,29
1-inf1000€	2388	2388,00	3,45687	-67,87	-31,80
2-1000-1640€	2937	2937,00	2,62377	-19,38	35,05
3-1640-2400€	2546	2546,00	3,18028	31,81	47,32
4-plus2400€	2769	2769,00	2,84363	53,37	-51,50
TYPFORMA					
TYPFORMA=FG	6456	6456,00	0,64854	19,51	-68,49
TYPFORMA=FP	3018	3018,00	2,52651	20,48	63,37
TYPFORMA= sans diplôme	1169	1169,00	8,10436	-60,01	15,65
FORMA2					
0-sans diplôme	1169	1169,00	8,10436	-60,01	15,65
1-Felementaire	1448	1448,00	6,35014	-7,45	-17,12
2-F2aireinf	3724	3724,00	1,85795	6,43	12,98
3-F2airesup	1161	1161,00	8,16710	9,54	0,23
4-Fsup	3141	3141,00	2,38841	33,50	-11,59

CATEN

CATEN=ONQ	1161	1161,00	8,16710	-32,09	1,06
CATEN=OQ	1861	1861,00	4,71897	-0,20	25,61
CATEN=cadres	3049	3049,00	2,49065	38,32	-23,62
CATEN=employés	1890	1890,00	4,63122	-32,14	-4,88
CATEN=prof intermédiaire	2681	2681,00	2,96979	11,62	5,72
Réponse manquante	1	1,00	10642,00000	-0,45	-0,05

SECTEUR

administration défense	991	991,00	9,73966	16,43	-2,94
agriculture	126	126,00	83,46830	2,07	1,69
commerce	1358	1358,00	6,83726	-18,12	-1,94
construction	533	533,00	18,96810	5,63	7,72
Education -santé-social	3108	3108,00	2,42439	-10,05	-4,41
finance -immobilier	1477	1477,00	6,20582	7,08	-11,72
hôtel- restaurant	304	304,00	34,00990	-14,92	-2,31
industrie	1982	1982,00	4,36983	8,23	14,52
transport	762	762,00	12,96720	4,68	1,63
Réponse manquante	2	2,00	5320,50000	0,92	0,08

SEXE

SEXE=femme	5540	5540,00	0,92112	-37,89	-10,08
SEXE=homme	5103	5103,00	1,08564	37,89	10,08

TYPEN

cdd	517	517,00	19,58610	-8,92	-3,98
cdi	10126	10126,00	0,05106	8,92	3,98

AGEIND

AGEIND=30-37 ans	3676	3676,00	1,89527	8,41	-2,27
AGEIND=38-46 ans	3757	3757,00	1,83285	0,22	-1,61
AGEIND=47-55 ans	3210	3210,00	2,31558	-8,95	4,03

TAILLE

Moins de 10	1729	1729,00	5,15558	-19,32	0,11
De 10 à 49	2940	2940,00	2,62007	-8,78	-0,81
De 50 à 499	4271	4271,00	1,49192	13,07	2,36
Plus de 500	1319	1319,00	7,06899	16,71	-2,15
Réponse manquante	384	384,00	26,71610	-4,61	-0,68

TPSW

Temps partiel	2603	2603,00	3,08874	-51,55	-19,01
Temps plein	8040	8040,00	0,32376	51,55	19,01

Lecture : La valeur-test est un indicateur qui permet d'apprécier rapidement si une modalité à une position significative sur un axe. Les modalités dont la valeur-test est supérieure à deux en valeur absolue sont considérées comme significatives.

Annexe 11

Caractérisation des classes de la partition en 5 classes à partir de la
CHA, pour le Royaume-Uni, en 2001

CLASSE 1 / 5 (Effectif: 4818 - Pourcentage: 45.27)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	Moins de 1/4	100,00	51,37	88,13	103,26
TYPEN	Cdd	8,47	4,86	78,92	16,00
TYPFORMA	FG	67,41	60,66	50,31	13,00
FORMA2	F2aire inf	40,58	34,99	52,50	10,96
FORMA2	Formation élémentaire	17,46	13,61	58,08	10,49
SAL01	Inf. à 1000euros	27,04	22,44	54,56	10,32
TPSW	Temps partiel	28,56	24,46	52,86	8,92
TYPFORMA	FP	32,59	28,36	52,02	8,77
CATEN	Employés	21,17	17,76	53,97	8,33
TAILLE	De 10 à 49	30,76	27,62	50,41	6,55
TAILLE	Moins de 10	18,53	16,25	51,65	5,78
SECTEUR	Finance -immobilier	16,00	13,88	52,20	5,73
SECTEUR	Commerce	13,97	12,76	49,56	3,36
SECTEUR	Hôtel -restaurant	3,45	2,86	54,61	3,25
AGEIND	38-46 ans	36,94	35,30	47,38	3,21
TAILLE	*Réponse manquante*	4,23	3,61	53,13	3,09
AGEIND	30-37 ans	35,93	34,54	47,09	2,72
SEXE	Femme	53,47	52,05	46,50	2,63
SECTEUR	Education -santé-social	30,49	29,20	47,27	2,63
SEXE	Homme	46,53	47,95	43,93	-2,63
CATEN	Cadres	26,90	28,65	42,51	-3,61
SAL01	1640-2400 euros	21,77	23,92	41,20	-4,71
SECTEUR	Industrie	16,36	18,62	39,76	-5,46
TAILLE	Plus de 500	10,32	12,39	37,68	-5,92
AGEIND	47-55 ans	27,13	30,16	40,72	-6,19
SAL01	Plus de 2400 euros	23,08	26,02	40,16	-6,28
TAILLE	de50à499	36,16	40,13	40,79	-7,60
TPSW	Temps plein	71,44	75,54	42,81	-8,92
SECTEUR	Administration défense	5,96	9,31	28,96	-11,00
TYPEN	Cdi	91,53	95,14	43,55	-16,00

CLASSE 2 / 5 (Effectif: 1965 - Pourcentage: 18.46)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	1/4-1/2	100,00	21,07	87,61	92,13
TYPFORMA	FG	69,67	60,66	21,21	9,15
TYPEN	Cdi	97,91	95,14	19,00	6,86
SECTEUR	Education -santé-social	34,50	29,20	21,81	5,63
CATEN	Cadres	33,03	28,65	21,29	4,68
FORMA2	Formation élémentaire	16,54	13,61	22,44	4,08
FORMA2	Formation sup.	33,33	29,51	20,85	4,05
AGEIND	47-55 ans	33,74	30,16	20,65	3,77
SEXE	Femme	55,73	52,05	19,77	3,59
FORMA2	Formation 2aire inf	37,96	34,99	20,03	3,02
SECTEUR	Transport	5,90	7,16	15,22	-2,39
CATEN	OQ	15,52	17,49	16,39	-2,53
SECTEUR	Commerce	10,89	12,76	15,76	-2,75
SAL01	Inf. à 1000 euros	19,80	22,44	16,29	-3,11
SEXE	Homme	44,27	47,95	17,05	-3,59
TYPEN	Cdd	2,09	4,86	7,93	-6,86
CATEN	ONQ	6,72	10,91	11,37	-6,90

CLASSE 3 / 5 (EFFECTIF: 1212 - POURCENTAGE: 11.39)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	1/2-3/4	100,00	12,72	89,51	81,39
TPSW	Temps plein	85,64	75,54	12,91	9,10
SAL01	Plus de 2400 euros	34,41	26,02	15,06	6,86
SAL01	1640-2400 euros	31,60	23,92	15,04	6,45
TYPEN	cdi	98,43	95,14	11,78	6,34
CATEN	Cadres	36,22	28,65	14,40	6,04
SEXE	Homme	55,78	47,95	13,25	5,76
FORMA2	Formation sup.	35,89	29,51	13,85	5,06
TAILLE	Plus de 500	16,91	12,39	15,54	4,84
SECTEUR	Administration défense	13,20	9,31	16,15	4,68
TYPFORMA	FG	66,42	60,66	12,47	4,36
TYPFORMA	FP	33,58	28,36	13,49	4,19
FORMA2	Formation 2aire inf	40,26	34,99	13,10	4,02
TAILLE	De 0 à 499	45,05	40,13	12,78	3,66
CATEN	professions intermédiaire	28,96	25,19	13,09	3,14
SECTEUR	industrie	21,29	18,62	13,02	2,46
SECTEUR	Hôtel -restaurant	1,40	2,86	5,59	-3,40
TAILLE	De 10 à 49	23,35	27,62	9,63	-3,55
TAILLE	Moins de 10	11,96	16,25	8,39	-4,39

SEXE	femme	44,22	52,05	9,68	-5,76
CATEN	ONQ	6,11	10,91	6,37	-6,04
CATEN	Employés	11,47	17,76	7,35	-6,33
TYPEN	cdd	1,57	4,86	3,68	-6,34
TPSW	Temps partiel	14,36	24,46	6,68	-9,10
SAL01	Inf1000 euros	8,83	22,44	4,48	-13,14

CLASSE 4 / 5 (Effectif: 1479 - Pourcentage: 13.90)

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
STABLE2	plus3/4	100,00	14,84	93,67	88,43
SECTEUR	Administration défense	22,18	9,31	33,10	16,32
SAL01	plus2400euros	42,33	26,02	22,61	14,74
TPSW	Temps plein	87,96	75,54	16,18	12,74
CATEN	Professions intermédiaires	36,17	25,19	19,96	10,12
CATEN	Cadres	39,89	28,65	19,35	10,01
TAILLE	plusde500	20,01	12,39	22,44	9,00
TYPEN	cdi	99,05	95,14	14,47	8,82
FORMA2	Formation sup.	39,42	29,51	18,56	8,77
SEXE	homme	58,42	47,95	16,93	8,67
TYPFORMA	FG	69,91	60,66	16,02	7,94
SAL01	1640-2400 euros	31,17	23,92	18,11	6,84
AGEIND	30-37 ans	42,19	34,54	16,98	6,56
TAILLE	de50à499	47,94	40,13	16,60	6,53
FORMA2	Formation 2airesup	15,28	10,91	19,47	5,54
TAILLE	*Réponse manquante*	1,96	3,61	7,55	-3,84
SECTEUR	Education -santé-social	24,81	29,20	11,81	-4,02
CATEN	OQ	13,18	17,49	10,48	-4,79
FORMA2	Formation élémentaire	9,13	13,61	9,32	-5,61
AGEIND	47-55 ans	23,80	30,16	10,97	-5,82
SECTEUR	Hôtel -restaurant	0,74	2,86	3,62	-5,96
TAILLE	de10à49	21,30	27,62	10,71	-5,96
SAL01	1000-1640 euros	20,89	27,60	10,52	-6,33
SECTEUR	commerce	6,63	12,76	7,22	-8,14
SEXE	femme	41,58	52,05	11,10	-8,67
TYPEN	cdd	0,95	4,86	2,71	-8,82
TAILLE	moinsde10	8,79	16,25	7,52	-8,89
CATEN	ONQ	4,26	10,91	5,43	-9,73
TPSW	Temps partiel	12,04	24,46	6,84	-12,74
CATEN	Employés	6,49	17,76	5,08	-13,44
SAL01	Inf. à 1000 euros	5,61	22,44	3,48	-18,81

CLASSE 5 / 5 (Effectif: 1169 - Pourcentage: 10.98)

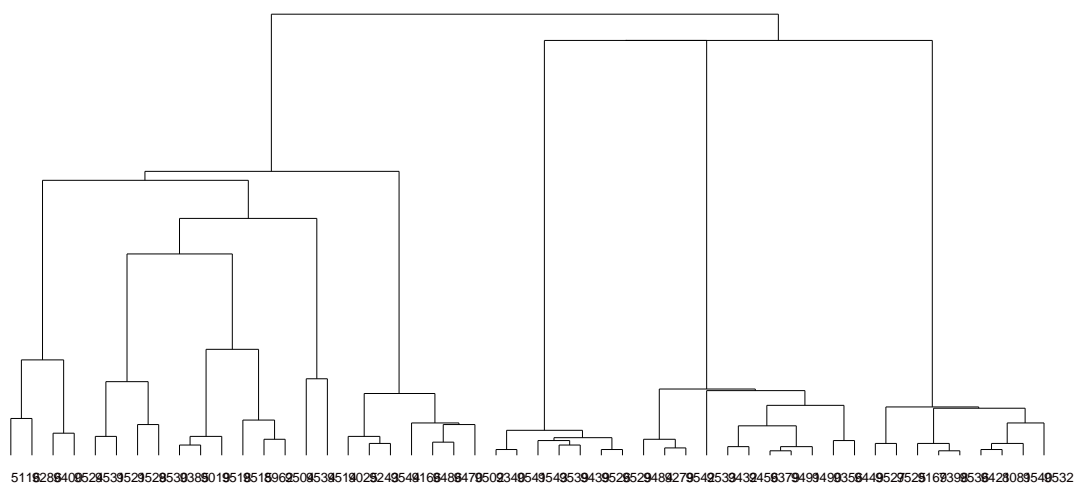
Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test
TYPFORMA	Sans diplôme	100,00	10,98	100,00	85,72
CATEN	ONQ	33,19	10,91	33,42	22,19
SAL01	Inf. à 1000 euros	43,28	22,44	21,19	16,91
AGEIND	47-55 ans	46,36	30,16	16,88	12,35
CATEN	OQ	27,46	17,49	17,25	8,99
TPSW	Temps partiel	34,99	24,46	15,71	8,54
SECTEUR	commerce	20,70	12,76	17,82	8,07
SAL01	1000-1640 euros	36,95	27,60	14,71	7,36
SEXE	femme	61,42	52,05	12,96	6,80
SECTEUR	industrie	25,32	18,62	14,93	5,99
SECTEUR	Hôtel -restaurant	5,90	2,86	22,70	5,87
TAILLE	Moins de 10	22,24	16,25	15,04	5,64
CATEN	employés	21,81	17,76	13,49	3,72
TYPEN	cdi	97,01	95,14	11,20	3,24
STABLE2	Moins de 1/4	55,52	51,37	11,87	2,98
STABLE2	1/4-1/2	23,78	21,07	12,39	2,34
TYPEN	cdd	2,99	4,86	6,77	-3,24
SECTEUR	Administration défense	4,96	9,31	5,85	-5,78
SECTEUR	Education -santé-social	22,07	29,20	8,30	-5,78
STABLE2	plus3/4	8,55	14,84	6,33	-6,76
SEXE	homme	38,58	47,95	8,84	-6,80
TAILLE	plusde500	6,42	12,39	5,69	-7,03
SECTEUR	Finance -immobilier	7,36	13,88	5,82	-7,29
TPSW	Temps plein	65,01	75,54	9,45	-8,54
SAL01	1640-2400 euros	14,29	23,92	6,56	-8,56
AGEIND	30-37ans	20,44	34,54	6,50	-11,12
CATEN	professions intermédiaires	11,12	25,19	4,85	-12,62
SAL01	Plus de 2400 euros	5,39	26,02	2,28	-19,36
CATEN	Cadres	6,42	28,65	2,46	-20,03

Annexe 12

Arbres de classification des typologies pour le Royaume-Uni

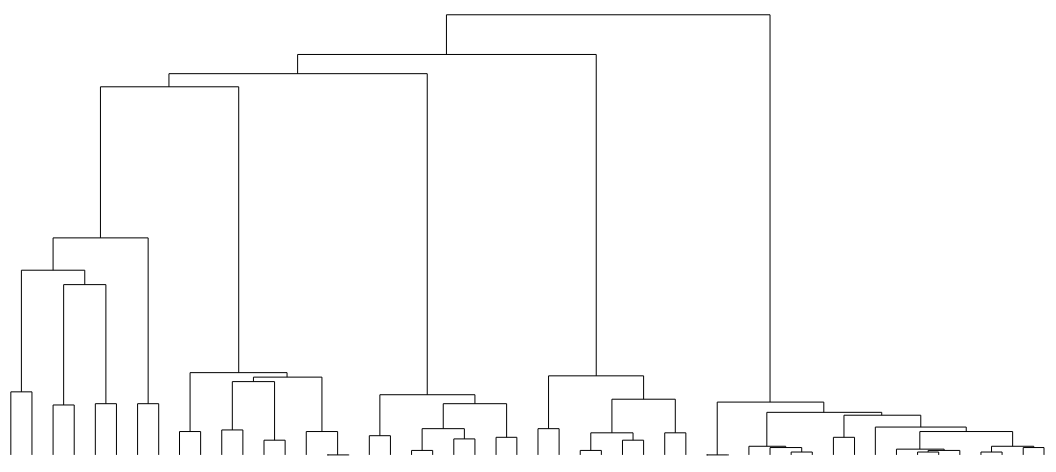
1983 :

Classification hiérarchique directe



2001 :

Classification hiérarchique directe



Annexe 13

Tableau 13.1 : Résultats d'estimations des modèles *Logit Multinomiaux*, France.

	Entre ¼ et ½		Entre ½ et ¾		Plus de ¾	
	1982	2001	1982	2001	1982	2001
Sexe						
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	-0,11*** (0,04)	0,13*** (0,04)	-0,52*** (0,04)	-0,08** (0,04)	0,05 (0,04)	0,13*** (0,03)
Age						
30-35 ans	-0,03 (0,04)	0,03 (0,04)	0,18*** (0,04)	0,18*** (0,04)	0,23*** (0,04)	-0,27*** (0,04)
35-45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45-55 ans	0,03 (0,04)	0,24*** (0,04)	-0,03 (0,04)	0,21*** (0,04)	-0,06 (0,04)	0,30*** (0,03)
Diplôme						
Sans dipl. – F élém.	-0,06 (0,04)	-0,10** (0,04)	-0,26*** (0,04)	-0,12*** (0,04)	-0,78*** (0,04)	-0,49*** (0,04)
F Secondaire inf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
F Secondaire sup.	-0,16** (0,06)	-0,09* (0,05)	-0,21*** (0,06)	0,03 (0,05)	0,01 (0,06)	0,25*** (0,04)
F Supérieure	-0,21*** (0,07)	-0,05 (0,05)	-0,36*** (0,07)	0,001 (0,05)	-0,06 (0,06)	0,02 (0,05)
Secteur d'activité						
Agriculture	0,38*** (0,10)	0,51*** (0,12)	0,26** (0,12)	0,38*** (0,14)	0,96*** (0,12)	0,67*** (0,12)
Industrie	0,48*** (0,04)	0,44*** (0,04)	0,81*** (0,04)	0,80*** (0,04)	0,99*** (0,04)	1,14*** (0,04)
Construction	-0,09 (0,06)	0,19** (0,06)	-0,14** (0,07)	0,16** (0,07)	-0,006 (0,08)	0,06 (0,07)
Services	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Public ou privé						
Public	0,47*** (0,04)	0,49*** (0,04)	0,86*** (0,04)	0,84*** (0,04)	1,18*** (0,04)	1,15*** (0,03)
Privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille						
Moins de 10 salariés	-0,22*** (0,05)	-0,22*** (0,04)	-0,48*** (0,05)	-0,48*** (0,04)	-0,43*** (0,05)	-0,67*** (0,04)
De 10 à 49 salariés	-0,01 (0,04)	-0,02 (0,04)	-0,36*** (0,05)	-0,28*** (0,04)	-0,43*** (0,05)	-0,63*** (0,04)
De 50 à 499 salariés	0,17*** (0,04)	0,17*** (0,04)	-0,08** (0,04)	0,05 (0,04)	-0,14*** (0,04)	-0,20*** (0,03)
Plus de 500 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
PCS						
Cadres et prof. sup.	0,05 (0,05)	0,09 (0,06)	0,26*** (0,07)	0,02 (0,06)	0,60*** (0,07)	0,31*** (0,05)
Prof. intermédiaires	0,05 (0,05)	0,07 (0,05)	0,36*** (0,05)	0,11** (0,05)	0,72*** (0,05)	0,39*** (0,04)
Employés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
OQ	-0,20*** (0,05)	-0,20*** (0,05)	0,07 (0,05)	-0,14*** (0,05)	-0,004 (0,06)	-0,17*** (0,04)
ONQ	-0,47*** (0,06)	-0,48*** (0,06)	-0,30*** (0,06)	-0,64*** (0,06)	-0,52*** (0,07)	-0,79*** (0,06)
Durée de travail						
Temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	-0,35*** (0,04)	-0,36*** (0,04)	-1,07*** (0,08)	-0,59*** (0,04)	-1,04*** (0,08)	-0,73*** (0,04)
Constante	-0,75*** (0,05)	-0,67*** (0,05)	-0,52*** (0,06)	-0,68*** (0,05)	-0,94*** (0,05)	-0,28*** (0,04)

Référence : régime de degré de stabilité inférieur à ¼. Les écarts-types sont mentionnés entre parenthèses.

Sources EE 1982 et 2001.

Population : Salariés, hommes et femmes de 30 à 55 ans.

Tableau 13.2 : Résultats d'estimations des modèles *Logit Multinomiaux*, Royaume-Uni.

	Entre ¼ et ½		Entre ½ et ¾		Plus de ¾	
	1983	2001	1983	2001	1983	2001
Sexe						
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	-0,06 (0,10)	0,19*** (0,06)	-0,86*** (0,13)	-0,16** (0,07)	-1,19*** (0,16)	-0,34*** (0,07)
Age						
30-35 ans	-0,28*** (0,09)	0,13* (0,07)	-0,49*** (0,12)	0,12 (0,08)	0,04 (0,14)	0,30*** (0,07)
35-45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45-55 ans	-0,29*** (0,08)	0,28*** (0,06)	-0,23** (0,1)	0,01 (0,07)	-0,11 (0,13)	-0,27*** (0,07)
Diplôme						
Sans dipl. – F élém.	0,22* (0,11)	0,10 (0,07)	0,03 (0,14)	-0,09 (0,08)	0,03 (0,16)	-0,24*** (0,09)
F Secondaire inf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
F Secondaire sup.	-0,12 (0,20)	0,07 (0,09)	-0,01 (0,22)	-0,09 (0,11)	-0,002 (0,24)	0,17* (0,1)
F Supérieure	0,04 (0,13)	-0,10 (0,07)	0,1 (0,16)	-0,24*** (0,09)	0,03 (0,18)	-0,28*** (0,08)
Secteur d'activité						
Agriculture	0,56* (0,34)	-0,10 (0,36)	0,43 (0,45)	0,71** (0,34)	1,20*** (0,44)	0,90*** (0,34)
Industrie	0,19* (0,1)	0,31*** (0,08)	0,26** (0,12)	0,41*** (0,09)	0,30** (0,14)	0,40*** (0,09)
Construction	0,007 (0,18)	0,02 (0,12)	-0,05 (0,21)	-0,18 (0,16)	-0,32 (0,27)	0,05 (0,14)
Services	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Public ou privé						
Public	0,50*** (0,09)	0,52*** (0,06)	0,86*** (0,1)	0,81*** (0,07)	1,01*** (0,12)	1,18*** (0,07)
Privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille						
Moins de 25 salariés	-0,57*** (0,09)		-0,59*** (0,12)		-0,70*** (0,15)	
De 25 à 99 salariés	-0,30*** (0,09)		-0,22* (0,11)		-0,52*** (0,14)	
Plus de 100 salariés	Réf.		Réf.		Réf.	
Moins de 10 salariés		-0,26** (0,1)		-0,61*** (0,12)		-0,85*** (0,12)
De 10 à 49 salariés		-0,27*** (0,09)		-0,64*** (0,1)		-0,72*** (0,1)
De 50 à 499 salariés		-0,04 (0,09)		-0,26*** (0,1)		-0,27*** (0,09)
Plus de 500 salariés		Réf.		Réf.		Réf.
PCS						
Cadres et prof. sup.	0,50*** (0,18)	0,38*** (0,09)	0,79*** (0,27)	0,65*** (0,11)	1,71*** (0,5)	1,28*** (0,13)
Prof. intermédiaires	0,23 (0,14)	0,13* (0,08)	0,51** (0,24)	0,52*** (0,11)	1,58*** (0,5)	1,21*** (0,12)
Employés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
OQ	0,16 (0,16)	-0,004 (0,1)	0,26 (0,26)	0,25** (0,13)	1,08** (0,5)	0,61*** (0,14)
ONQ	-0,13 (0,15)	-0,32*** (0,1)	-0,02 (0,25)	-0,16 (0,14)	0,28 (0,5)	0,05 (0,16)
Durée de travail						
Temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	0,27*** (0,1)	-0,28*** (0,07)	-0,77*** (0,16)	-0,62*** (0,09)	-1,21*** (0,24)	-0,82*** (0,1)
Constante	-0,59*** (0,20)	-1,16*** (0,12)	-1,04*** (0,3)	-1,33*** (0,14)	-2,35*** (0,5)	-1,67*** (0,15)

Référence : régime de degré de stabilité est inférieur à ¼. Les écarts-types sont mentionnés entre parenthèses.

Sources : GHS 1983, LFS 2001.

Population : Salariés, hommes et femmes de 30 à 55 ans.

Annexe 14

Issue de Hanchane et Joutard, 1998, pp. 68-69

Encadré 2 : présentation des modèles *Logit* emboîtés

La fonction de distribution jointe de $(\varepsilon_{i1}, \varepsilon_{i2}, \varepsilon_{i3}, \varepsilon_{i4})$ pour les différents modèles est définie respectivement par :

$$F(\varepsilon_{i1}, \varepsilon_{i2}, \varepsilon_{i3}, \varepsilon_{i4}) \\ = \exp[-(\exp(-\varepsilon_1/\rho_1) + \exp(-\varepsilon_2/\rho_1) \\ + \exp(-\varepsilon_3/\rho_1))^{p_1} - \exp(-\varepsilon_4)]$$

pour les modèles de type I

$$\exp\left[-\left((\exp(-\varepsilon_1/\rho_1) + \exp(-\varepsilon_2/\rho_1))^{p_1/p_2} \right. \right. \\ \left. \left. + \exp(-\varepsilon_3/\rho_2)\right)^{p_2} - \exp(-\varepsilon_4)\right]$$

pour les modèles de type II

$$\exp[-(\exp(-\varepsilon_1/\rho_1) + \exp(-\varepsilon_2/\rho_1))^{p_1} \\ - (\exp(-\varepsilon_3/\rho_2) + \exp(-\varepsilon_4/\rho_2))^{p_2}]$$

pour les modèles de type III

En notant $\Lambda(\cdot)$, la fonction de distribution logistique : $\Lambda(x) = \exp(x) / (1 + \exp(x))$, les probabilités marginales et conditionnelles sont alors respectivement :

Pour les modèles de type I :

$$P(y_i = 1/y_i = 1 \text{ ou } 2 \text{ ou } 3) \\ = \frac{\exp(x_i'(\beta_1 - \beta_3)/\rho_1)}{1 + \exp(x_i'(\beta_1 - \beta_3)/\rho_1) + \exp(x_i'(\beta_2 - \beta_3)/\rho_1)}$$

$$P(y_i = 1 \text{ ou } 2 \text{ ou } 3) = \Lambda(x_i'(\beta_3 - \beta_4) + \rho_1 \text{Inc}_1)$$

$$\text{où } \text{Inc}_1 = \log(1 + \exp(x_i'(\beta_1 - \beta_3)/\rho_1) \\ + \exp(x_i'(\beta_2 - \beta_3)/\rho_1))$$

est la variable "inclusive" obtenue à partir des probabilités conditionnelles et où le coefficient ρ_1 mesure le degré de similarité entre les alternatives 1, 2 et 3.

Pour les modèles de type II :

$$P(y_i = 1/y_i = 1 \text{ ou } 2) = \Lambda(x_i'(\beta_1 - \beta_2)/\rho_1)$$

$$P(y_i = 1 \text{ ou } 2/y_i = 1 \text{ ou } 2 \text{ ou } 3) \\ = \Lambda(x_i'(\beta_2 - \beta_3)/\rho_2 + \rho_1/\rho_2 \text{Inc}_1)$$

$$P(y_i = 1 \text{ ou } 2 \text{ ou } 3) \\ = \Lambda(x_i'(\beta_3 - \beta_4) + \rho_2 + \text{Inc}_2)$$

où

$$\text{Inc}_1 = \log(1 + \exp(x_i'(\beta_1 - \beta_2)/\rho_1))$$

$\text{Inc}_2 = \log(1 + \exp(x_i'(\beta_2 - \beta_3)/\rho_2 + \rho_1/\rho_2 \text{Inc}_1))$ sont les variables "inclusives" obtenues à partir des probabilités conditionnelles et où le coefficient ρ_1 informe sur le niveau de similarité entre les alternatives 1 et 2 et le coefficient ρ_2 , sur le niveau de corrélation entre la paire (1,2) et l'alternative 3.

Pour les modèles de type III

$$P(y_i = 1/y_i = 1 \text{ ou } 2) = \Lambda(x_i'(\beta_1 - \beta_2)/\rho_1)$$

$$P(y_i = 3/y_i = 3 \text{ ou } 4) = \Lambda(x_i'(\beta_3 - \beta_4)/\rho_2)$$

$$P(y_i = 1 \text{ ou } 2) = \Lambda(x_i'(\beta_2 - \beta_4) + \rho_1 \text{Inc}_1 - \rho_2 \text{Inc}_2)$$

$$\text{où } \text{Inc}_1 = \log(1 + \exp(x_i'(\beta_1 - \beta_2)/\rho_1))$$

$$\text{Inc}_2 = \log(1 + \exp(x_i'(\beta_3 - \beta_4)/\rho_2))$$

sont les variables "inclusives" obtenues à partir des probabilités conditionnelles et où les coefficients ρ_1 et ρ_2 mesurent le niveau de similarité respectivement entre les alternatives 1 et 2 et les alternatives 3 et 4.

Aucun des modèles définis jusqu'à présent ne peut être considéré comme un cas particulier d'un modèle alternatif, que celui-ci appartienne à la même classe ou à une classe distincte. Remarquons néanmoins que tous ces modèles englobent comme cas particulier, le modèle *Logit* multinomial qui suppose l'indépendance des termes d'erreur. Sous l'hypothèse que les paramètres d'association ρ_1 et ρ_2 prennent la valeur 1, on retrouve en effet les probabilités de choix usuelles :

$$P(y_i = j) = \frac{\exp(x_i'(\beta_j - \beta_4))}{1 + \sum_{k=1}^3 \exp(x_i'(\beta_k - \beta_4))} \text{ pour } j = 1, 2, 3$$

Ces différents modèles peuvent faire l'objet d'une procédure d'estimation simple qui repose sur une démarche en deux étapes (modèles I et III) ou en trois étapes (modèles II) :

– la première étape (et seconde étape pour le modèle III) revient à estimer par maximum de vraisemblance les modèles *Logit* binomiaux (modèle II et III) et multinomiaux (modèle I) caractérisés par les probabilités conditionnelles présentées ci-dessus. On dispose alors d'estimations sur les coefficients nous permettant de

Annexe 14 (suite)

Encadré 2 (fin)

construire les variables inclusives intervenant dans les probabilités marginales ;

– la dernière étape de la procédure consiste à estimer par la méthode du maximum de vraisemblance, les modèles *Logit* binomiaux définis par les probabilités marginales.

Par cette procédure d'estimation, la valeur du logarithme de la fonction de vraisemblance du modèle joint est obtenue en sommant les valeurs du logarithme de la vraisemblance calculées après chaque étape. Les estimations obtenues des coefficients sont convergentes mais il est nécessaire de corriger le biais de leurs écarts-types à l'aide des transformations définies par McFadden (1981). Les paramètres estimés dans ces équations vont permettre d'apprécier l'impact des variables explicatives sur des différentiels d'utilité. Par exemple les paramètres $\beta_j - \beta_l$ renseignent sur l'influence nette des caractéristiques individuelles sur la probabilité de préférer j par rapport à l . D'autre part, les paramètres ρ_1 et ρ_2 nous informent sur le niveau de proximité entre certaines alternatives. McFadden a montré que le modèle reste en conformité avec le principe de rationalité individuelle, celui de maximisation de l'utilité stochastique, si et seulement si ces valeurs sont comprises entre 0 et 1. Cette dernière condition est, d'après Börsch-Supan (1990), exagérément contraignante et en pratique rarement satisfaite.

Annexe 15a

Distribution des variables selon le régime de stabilité, France, 1982

En %	Moins d'1/4	Entre 1/4 et 1/2	Entre 1/2 et 3/4	Plus de 3/4	TOTAL
Sexe					
Homme	30,63 56,02	23,37 62,79	25,07 71,47	20,92 57,81	100 61,28
Femme	32,34 43,98	18,12 37,21	16,78 27,53	32,76 42,19	100 38,72
Age	100	100	100	100	100
30 –35 ans	31,34 31,23	20,29 29,70	22,66 35,20	25,72 38,73	100 33,40
35-45 ans	33,69 32,73	22,89 32,67	21,08 31,93	22,34 32,81	100 32,56
45-55 ans	35,48 36,04	25,22 37,62	20,76 32,87	18,54 28,46	100 34,04
Diplôme	100	100	100	100	100
Sans dipl. – F élém.	39,62 54,24	27,24 54,79	21,09 45,02	12,06 24,95	100 45,89
F Secondaire inf.	29,58 27,09	21,09 28,37	23,47 33,51	25,86 35,79	100 30,69
F Secondaire sup.	27,41 9,32	16,83 8,41	20,13 10,67	35,63 18,31	100 11,40
F Supérieure	26,03 9,34	16,00 8,44	19,32 10,81	38,64 20,95	100 12,02
Secteur d'activité	100	100	100	100	100
Agriculture	35,61 2,36	28,92 2,82	17,09 1,77	18,38 1,84	100 2,22
Industrie	26,61 24,14	24,93 33,23	26,26 37,14	22,19 30,43	100 30,40
Construction	46,50 10,99	24,81 8,62	17,42 6,42	11,27 4,02	100 7,92
Services	35,23 62,51	21,23 55,34	19,77 54,67	23,76 63,71	100 59,46
Public ou privé	100	100	100	100	100
Public	24,04 25,07	19,95 30,58	23,40 38,05	32,61 51,41	100 34,96
Privé	38,61 74,93	24,35 69,42	20,48 61,95	16,57 48,59	100 65,04
Taille	100	100	100	100	100
Moins de 10 salariés	45,67 25,64	22,33 16,89	15,62 12,20	16,39 13,13	100 17,76
De 10 à 49 salariés	41,12 22,77	24,97 18,63	17,79 13,71	16,12 12,74	100 17,51
De 50 à 499 salariés	32,93 26,86	24,78 27,23	21,48 24,78	20,46 23,81	100 25,80
Plus de 500 salariés	20,09 24,73	22,46 37,25	28,80 49,32	28,64 50,31	100 38,93
PCS	100	100	100	100	100
Cadres et prof. sup.	27,67 8,42	17,37 7,77	21,65 10,28	33,31 15,33	100 10,20
Prof. intermédiaires	24,70 18,30	17,65 19,21	22,66 26,17	34,99 39,18	100 24,83
Employés	39,73 32,47	22,49 27,00	18,78 23,92	19,00 23,46	100 27,39
OQ	33,49 23,09	27,01 27,36	24,82 26,67	14,67 15,28	100 23,10
ONQ	41,01 17,72	29,41 18,66	19,24 12,95	10,34 6,75	100 14,48

Durée de travail	100	100	100	100	100
Temps plein	31,72 88,48	23,09 94,62	22,37 97,28	22,38 96,25	100 93,49
Temps partiel	59,34 11,52	18,87 5,38	9,00 2,72	12,79 3,75	100 6,51
Salaire moyen	100	100	100	100	100
En euros mensuel	705,79	761,25	878,11	980,66	816,44

Annexe 15b

Distribution des variables selon le régime de stabilité, France, 2001

En %	Moins d'1/4	Entre 1/4 et 1/2	Entre 1/2 et 3/4	Plus de 3/4	TOTAL
Sexe					
Homme	31,13 51,20	16,56 49,91	20,19 56,73	32,12 51,66	100 52,15
Femme	32,34 48,80	18,12 50,09	16,78 43,27	32,76 48,34	100 47,85
Age	100	100	100	100	100
30 –35 ans	35,38 26,35	17,74 24,24	21,27 27,11	25,61 18,67	100 23,65
35-45 ans	33,77 38,98	16,68 35,28	17,30 34,11	32,25 36,39	100 36,60
45-55 ans	27,63 34,64	17,62 40,48	18,10 38,78	36,65 44,93	100 39,76
Diplôme	100	100	100	100	100
Sans dipl. – F élém.	39,92 29,93	19,33 26,56	18,92 24,24	21,82 16,00	100 23,78
F Secondaire inf.	31,27 40,24	17,69 41,70	18,85 41,43	32,19 40,50	100 40,80
F Secondaire sup.	26,22 13,13	14,54 13,34	17,23 14,74	42,01 20,58	100 15,88
F Supérieure	27,08 16,69	16,29 18,39	18,60 19,59	38,03 22,92	100 19,54
Secteur d'activité	100	100	100	100	100
Agriculture	44,27 1,96	20,97 1,70	14,34 1,08	20,43 0,88	100 1,40
Industrie	23,28 16,07	15,92 20,13	21,44 25,29	39,36 26,57	100 21,89
Construction	42,84 7,41	20,46 6,48	18,40 5,44	18,31 3,10	100 5,49
Services	33,19 74,56	17,42 71,69	17,77 68,19	31,62 69,45	100 71,22
Public ou privé	100	100	100	100	100
Public	19,97 19,73	15,35 27,78	19,94 33,65	44,74 43,22	100 31,32
Privé	37,06 80,27	18,20 72,22	17,93 66,35	26,81 56,73	100 68,68
Taille	100	100	100	100	100
Moins de 10 salariés	42,11 27,69	18,02 21,71	15,47 17,38	24,40 15,69	100 20,85
De 10 à 49 salariés	38,79 18,17	20,18 17,32	18,12 14,50	22,92 10,50	100 14,85
De 50 à 499 salariés	28,35 18,95	19,01 23,28	21,04 24,04	31,60 20,65	100 21,20
Plus de 500 salariés	25,89 35,18	15,13 37,68	18,98 44,08	40,00 53,15	100 43,10

PCS	100	100	100	100	100
Cadres et prof. sup.	25,65 10,24	16,12 11,79	17,88 12,20	40,34 15,75	100 12,66
Prof. intermédiaires	23,66 17,46	15,20 20,54	18,42 23,21	42,72 30,82	100 23,39
Employés	33,42 34,15	18,81 35,22	18,11 31,61	29,66 29,64	100 32,40
OQ	34,33 23,71	17,53 22,18	20,90 24,66	27,25 18,40	100 21,90
ONQ	47,45 14,43	18,43 10,27	16,01 8,32	18,12 5,39	100 9,64
Durée de travail	100	100	100	100	100
Temps plein	29,33 77,37	17,11 82,68	19,41 87,46	34,16 88,12	100 83,65
Temps partiel	43,87 22,63	18,33 17,32	12,54 12,54	11,88 11,88	100 16,35
Salaire moyen	100	100	100	100	100
En euros mensuel	1244,61	1404,46	1514,00	1700,17	1469,99

Annexe 16a

Distribution des variables selon le régime de stabilité, Royaume-Uni, 1983

En %	Moins d' ¼	Entre ¼ et ½	Entre ½ et ¾	Plus de ¾	TOTAL
Sexe					
Homme	38,68 42,29	25,11 50,54	20,98 73,48	15,23 81,24	100 53,06
Femme	59,68 57,71	27,78 49,46	8,56 26,52	3,98 18,76	100 46,94
Age	100	100	100	100	100
30 –35 ans	50,49 25,42	24,44 22,65	12,76 20,58	12,31 30,24	100 24,43
35-45 ans	45,20 34,96	28,83 41,05	16,78 41,59	9,18 34,66	100 37,54
45-55 ans	50,58 39,62	25,17 36,30	15,07 37,83	9,18 35,10	100 38,02
Diplôme	100	100	100	100	100
Sans dipl. – F élém.	51,89 64,09	27,54 62,61	13,04 51,59	7,54 45,47	100 59,96
F Secondaire inf.	50,29 15,51	24,19 13,74	14,96 14,78	10,56 15,89	100 14,97
F Secondaire sup.	44,13 4,93	21,86 4,50	18,62 6,67	15,38 8,39	100 5,42
F Supérieure	38,21 15,47	25,70 19,15	20,78 26,96	15,31 30,24	100 19,65
Secteur d'activité	100	100	100	100	100
Agriculture	47,37 1,22	26,32 1,25	12,28 1,01	14,04 1,77	100 1,25
Industrie	42,41 27,82	27,66 33,39	17,86 37,54	12,07 38,63	100 31,83
Construction	50,42 5,38	25,00 4,91	16,53 5,65	8,05 4,19	100 5,18
Services	51,56 65,58	25,82 60,45	13,69 55,80	8,93 55,41	100 61,73
Public ou privé	100	100	100	100	100
Public	39,59 31,30	28,38 41,30	18,88 47,83	13,16 50,77	100 38,38
Privé	54,11 68,70	25,12 58,70	12,83 52,17	7,94 49,23	100 61,62
Taille	100	100	100	100	100
Moins de 24 salariés	62,07 38,85	22,04 25,40	9,90 19,86	6,00 18,32	100 30,38
De 24 à 99 salariés	50,05 24,33	26,05 23,31	15,63 24,35	8,28 19,65	100 23,60
Plus de 100 salariés	38,84 36,82	29,39 51,29	18,37 55,80	13,41 62,03	100 46,02
PCS	100	100	100	100	100
Cadres et prof. sup.	35,87 11,94	26,09 15,99	22,01 23,48	16,03 26,05	100 16,16
Prof. intermédiaires	49,39 34,51	26,41 33,97	13,85 31,01	10,36 35,32	100 33,92
Employés	64,58 11,22	27,34 8,74	6,77 3,77	1,30 1,10	100 8,43
OQ	41,91 18,50	26,95 21,90	18,24 25,80	12,91 27,81	100 21,43
ONQ	57,66 23,84	25,49 19,40	12,04 15,94	4,81 9,71	100 20,07

Durée de travail	100	100	100	100	100
Temps plein	41,80 62,32	26,57 72,94	18,62 88,99	13,01 94,70	100 72,38
Temps partiel	66,22 37,68	25,83 27,06	6,04 11,01	1,91 5,30	100 27,62
Salaire moyen	100	100	100	100	100
En euros mensuel	543,67	655,94	823,51	896,16	650,72

Annexe 16b

Distribution des variables selon le régime de stabilité, Royaume-Uni, 2001

En %	Moins d' ¼	Entre ¼ et ½	Entre ½ et ¾	Plus de ¾	TOTAL
Sexe					
Homme	45,95 43,91	19,59 42,70	15,17 54,83	19,28 59,75	100 47,51
Femme	53,13 56,09	23,80 57,30	11,31 45,17	11,76 40,25	100 52,49
Age	100	100	100	100	100
30 –35 ans	47,82 23,95	20,05 22,89	13,22 25,04	18,91 30,70	100 24,90
35-45 ans	51,26 42,24	19,67 36,96	13,14 40,94	15,93 42,55	100 40,97
45-55 ans	49,24 33,81	25,64 40,14	13,10 34,03	12,02 26,75	100 34,14
Diplôme	100	100	100	100	100
Sans dipl. – F élém.	56,42 28,49	23,31 26,84	11,25 21,47	9,03 14,78	100 25,10
F Secondaire inf.	51,37 36,54	20,49 33,24	13,42 36,11	14,72 33,95	100 35,37
F Secondaire sup.	45,13 9,74	21,75 10,71	12,74 10,40	20,38 14,27	100 10,73
F Supérieure	43,55 25,23	22,12 29,21	14,62 32,02	19,71 37,01	100 28,79
Secteur d'activité	100	100	100	100	100
Agriculture	51,43 0,71	14,29 0,45	17,14 0,89	17,14 0,76	100 0,68
Industrie	44,76 17,19	22,66 19,85	16,06 23,33	16,52 20,57	100 19,10
Construction	54,69 5,50	19,73 4,53	10,74 4,09	14,48 4,84	100 5,00
Services	50,63 76,60	21,79 75,18	12,53 71,69	15,05 73,82	100 75,22
Public ou privé	100	100	100	100	100
Public	38,60 25,07	23,56 34,90	15,64 38,41	22,20 46,75	100 32,29
Privé	55,02 74,93	20,96 65,10	11,96 61,59	12,06 53,25	100 67,71
Taille	100	100	100	100	100
Moins de 10 salariés	60,66 20,12	20,97 15,86	9,95 12,48	8,41 9,04	100 16,49
De 10 à 49 salariés	56,12 31,34	21,46 27,33	10,77 22,73	11,65 21,08	100 27,76
De 50 à 499 salariés	45,17 39,61	22,54 45,07	14,54 48,22	17,75 50,45	100 43,59
Plus de 500 salariés	36,55 8,94	21,04 11,74	17,91 16,57	24,50 19,43	100 12,16

PCS	100	100	100	100	100
Cadres et prof. sup.	40,33 22,65	23,33 29,88	15,49 32,91	20,85 37,96	100 27,93
Prof. intermédiaires	43,44 21,93	20,83 23,97	14,52 27,71	21,21 34,71	100 25,09
Employés	61,66 22,50	23,80 19,80	8,99 12,41	5,55 6,56	100 18,14
OQ	51,99 18,45	20,65 16,71	14,06 18,87	13,29 15,29	100 17,64
ONQ	64,25 14,48	18,74 9,63	9,50 8,10	7,50 5,48	100 11,20
Durée de travail	100	100	100	100	100
Temps plein	45,42 68,52	21,70 74,73	14,77 84,32	18,11 88,66	100 75,07
Temps partiel	62,66 31,41	22,10 25,27	8,27 15,68	6,97 11,34	100 24,93
Salaire moyen	100	100	100	100	100
En euros mensuel	1671,65	1867,45	2155,76	2342,42	1880,85

BIBLIOGRAPHIE

AMEMIYA T. ET SHIMONO K., 1989, An application of nested logit models to the labor supply of elderly, *The Economic Studies Quarterly*, Vol. 40, n°1, pp. 14-22.

AMOSSE T., 2002, Vingt cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail, Données Sociales, La société française, INSEE, pp. 235-242.

AMOSSE T. ET CHARDON O., 2006, Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ?, *Economie et Statistique*, n° 393-394, pp. 203-229.

ASHTON D. ET BALCHIN A., 1995, Les dispositifs d'insertion des jeunes au Royaume-Uni, *La Revue de l'IREES*, n°17, pp. 135-164.

AUER P., 2005, Protected mobility for employment and decent work: labour market security in a globalized world, *Employment Strategy Papers*, 2005/1, ILO, 20 p.

AUER P., 2003, Panorama des systèmes de mobilité et de transitions: perspectives internationales et prospective, Actes des troisièmes Entretiens de l'Emploi, Transitions et trajectoires – Temps et enjeux de la mobilité professionnelle, ANPE, pp.35-40.

AUER P. ET CAZES S., 2000, L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés, *Revue Internationale du travail*, Vol. 139, n°4, pp.379-408.

D'AUTUME A., BETBEZE J.P ET HAIRAULT J.O, 2006, *Les seniors et l'emploi en France*, Rapports du Conseil d'analyse économique, La Documentation française, 248 p.

AVENTUR F., 1999, Les systèmes nationaux de formation professionnelle : la France, in CEREQ, 1999, *Formation professionnelle initiale et continue en Europe*, Magnard Vuibert, pp. 107-135.

BALSAN D., 2000, Evaluation des rendements éducatifs dans un contexte de chômage, *Économie publique*, Numéros 05-2000/1, pp. 91-119.

BARBIER J-C., 1998, Les politiques de l'emploi en perspective : pour un cadre de comparaison des politiques nationales de l'emploi, dans Barbier J.C. et Gautié J., 1998, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, PUF, Paris, pp. 383-410.

BARBIER J-C. ET LETABLIER M-T. (Eds.), 2005, *Politiques sociales : Enjeux méthodologiques et épistémologiques des comparaisons internationales*, PIE Peter Lang, Bruxelles, 295 p.

- BARBIER J-C. ET LINDLEY R., 2002, La précarité de l'emploi en Europe, *Quatre Pages*, n°53, Centre d'Etudes de l'Emploi, 4 p.
- BARRELL R. ET GENRE V., 1999, Labour Market Reform in the UK, Denmark, New Zealand and the Netherlands, Document du NIESR, 118 p.
- BEDUWE C. ET FOURCADE B., 2000, Hausse d'éducation et fabrication des compétences : intérêt d'une approche générationnelle, *Note du LIRHE*, n°332, 16 p.
- BÉDUWÉ C. ET GERME J.F., 2004, Raising the Levels of Education in France: from growth to stabilisation, *European Journal of Education*, Vol. 39, n°1, pp. 119-132.
- BÉDUWÉ C. ET GERME J.F., 2003, Vers une stabilisation des niveaux de formation en France? *Document de travail du CEE*, n° 27, 39 p.
- BÉDUWÉ C. ET PLANAS J., 2002, Hausse d'éducation et marché du travail. Rapport final du projet TSER EDEX, Rapport pour la Commission Européenne, *Les Cahiers du LIRHE*, n° 7, 204 p.
- BEFFA J.-L., BOYER R. ET TOUFFUT J.-P., 1999, Les relations salariales en France : Etat, entreprises, marchés financiers, *Notes de la Fondation Saint-Simon*, n°107, Juin.
- BEHAGHEL L., 2003, Insécurité de l'emploi : Le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ?, *Economie et Statistique*, n°366, pp. 3-29.
- BEL M. (Eds.), 1998, *Efficacité des modes de construction de la formation sur un territoire - Comparaison France-Angleterre*, Rapport pour le Commissariat Général au Plan, 114 p.
- BEL M., BOUDER A. ET LE DOUARÉ M., 1998, La formation professionnelle des jeunes en Angleterre – Les enseignements d'une gestion par incitations marchandes, *Céreq-Bref*, n°143, pp. 1-4.
- BELFIELD R., BENHAMOU S. ET MARSDEN D., 2007, Comparaison des systèmes de rémunération et de gestion des ressources humaines en France et en Grande-Bretagne, *Document de travail*, présenté lors d'un séminaire Invité au LEST, 8 juin 2007, 20 p, accessible sur : http://www.lest.cnrs.fr/IMG/pdf/articleFrance_GB_rev160307.pdf.
- BERET P., 1992, Salaires et marchés internes: quelques évolutions récentes en France, *Economie Appliquée*, Vol. XLV, n°2, pp. 5-22.
- BERET P. ET DUPRAY A., 1998, La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance, *Formation-Emploi*, n° 63, pp 61-80.
- BERGER S. ET PIORE M.J., 1980, *Dualism and discontinuity in industrial societies*, Cambridge University Press, Mass., 159 p.
- BESSY C., 2000, *La certification des compétences professionnelles : l'expérience britannique*, Document de travail du CEE, n°1 Mai 2000, 26 p.

- BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F., DE LARQUIER G. ET MARCHAL E., 1999, Les institutions du recrutement – Approche comparative France/ Grande-Bretagne, *La lettre du CEE*, N°60, pp 1-10.
- BLAIR T. ET GIDDENS A., 2002, *La troisième voie face aux critiques*, Seuil, Paris, 266 p.
- BLANCHET D. ET MARIONI P., 1996, L'activité après 55 ans : évolutions récentes et éléments de prospective, *Economie et Statistique*, n°300, pp 105-119.
- BLANCHFLOWER D.G., BRYSON A. ET FORTH J., 2007, Workplace Industrial Relations in Britain, 1980-2004, *NIESR Discussion Paper*, n° 288, 35 p.
- BOSCH G., 2004, Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 4, n°42, pp. 617-636.
- BOUDER A., 2000a, Jardins à l'anglaise, jardins à la française... et comment sont les jardins écossais ?, Communication lors du séminaire sur La certification de la qualification professionnelle en France et au Royaume-Uni, Marseille, Mars 2000, 5 p.
- BOUDER A., 2000b, Certification des qualifications professionnelles en France et au Royaume-Uni, Dossier pour le séminaire sur La certification de la qualification professionnelle en France et au Royaume-Uni, Marseille, Mars 2000, 38 p.
- BOUDER A., 1999, Les systèmes nationaux de formation professionnelle : Le Royaume-Uni, in CEREQ, 1999, *Formation professionnelle en initiale et continue Europe*, Magnard Vuibert, pp. 241-273.
- BOULARD N. ET LERAIS F., 2002, La politique de l'emploi en 2000, *Premières Synthèses*, n° 09-2, 7 p.
- BOURDET Y. ET PERSSON I., 1991, Chômage des jeunes et fonctionnement du marché du travail : les cas français et suédois, *Economie et Statistique*, n°249, pp. 39-50.
- BRAUNS, H. ET STEINMANN S., 1999, Educational Reform in France, West-Germany, the United Kingdom and Hungary. Updating the CASMIN Educational Classification, ZUMA-Nachrichten, n°23 , pp.7-44.
- BRUNIAUX C., 2001, La diffusion des diplômes dans les entreprises britanniques : «Overeducation», «Skill Gaps», ou «Mismatches» ?, Educational expansion et labour market, WP 3, Projet EDEX, 47 p.
- BRUNHES B., 1997, *Etude sur le marché du travail – France*, Commission Européenne, Direction de l'emploi et des affaires sociales, 141 p.
- BRYSON A. ET FORTH J., 2006, The theory and Practice of Pay setting, *NIESR Discussion Paper*, n°285, Décembre, 42 p.
- BUECHTEMAN C.F. ET VERDIER E., 1998, Education and Training Regimes, Macro-institutional Evidence, *Revue d'économie politique*, Vol.108, n°3, pp. 292-320.

BUNEL M., 2007, Analyser la relation entre CDD et CDI: emboîtement et durée des contrats, *Document de travail du CEE*, n° 82, 43 p.

BYNNER J., ELIAS P. ET MCKNIGHT A., 2002, Young people's changing routes to independence, *Joseph Rowntree Foundation/YPS*, 84 p.

CAHUC P. ET KRAMARZ, 2004, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport pour le Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, La Documentation Française, Paris, 204 p.

CAROLI E., 2003, Internal *versus* External Flexibility: the Role of Knowledge Codification, LEA Working Paper, n° 03-10, August, cité par Gautié, 2004.

CERC, 2005, *La sécurisation de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, La Documentation française, Paris, 179 p.

CERC, 2003, Les risques liés à la transformation de l'emploi, *Les papiers du CERC*, n° 2002-03, 34 p.

CHAUVEL L., GAUTIE J. ET GUILLEMARD A-M. (Dir.), 2004, ACI - Travail, Temps, Trajectoires et Transitions, Rapport final, 286 p.

CHEVALIER A., CONLON G. ET XENOGIANI T., 2004, Extending Participation of 16-18 years old in learning, Rapport pour le Learning and Skills Council, 91 p.

CLARK, D., 2002, Participation in Post Compulsory Education in England: Boom and Bust, Document de travail du Centre for Economic Performance, n° 0024, 82 p.

CLARK A.E ET SENIK C., 2006, The (unexpected) structure of «rents» on the French and British labour market, *The Journal of Socio-Economics*, n°35, pp. 180-196.

COUPPIE T. ET MANSUY M., 2001, L'insertion professionnelle des jeunes : éléments de comparaison européenne, dans *Construction et usage des catégories d'analyse*, 8^{es} Journées d'études Céreq – Lasmas – IdL, Document du Céreq, série Séminaire, n°156, pp 1-23.

DAGENAIS L. F. ET TREMBLAY D-G (Dir.), 2002, *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Presses de l'Université du Québec, 302 p.

DAUTY F., AUBRY C. ET OURTAU M., 2001, Evolution des modes de gestion, comportement des entreprises et hausse des niveaux d'éducation en France, WP 3, EDEX, 58 p.

- DAUNE-RICHARD A.M., BÉRET P. ET DUPRAY A., 2002, *Les disparités de carrières homme femme : accès à l'emploi, mobilités et salaires*, Rapport pour la Dares, 190 p.
- DEARDEN L., MC CRAE J. ET THOMAS J., 1999, *Education, Work-related Training and labour Market Transitions in Britain*, Institute of Fiscal Studies, 48 p.
- DELTEIL V. ET DIEUAIDE P., 2001, Mutations de l'activité et du marché du travail des cadres : l'emprise croissante des connaissances, *Revue de l'IRES*, n°37, 2001/3, pp 59-91.
- DE LARQUIER G., 2001, Dynamiques du marché du travail, chômage, inégalités, dans Bessy C., Eymard-Duvernay F., de Larquier G. et Marchal E. (Eds.), *Des marchés du travail équitables? Une approche comparative France Royaume-Uni*, Peter LANG – P.I.E., pp. 21-50.
- DICKENS R., 2000, Caught in a Trap? Wage Mobility in Great Britain: 1975-1994, *Economica*, Vol. 67, pp. 477-497.
- DICKENS R., 1997, Caught in a Trap? Wage Mobility in Great Britain : 1975-1994, Document de travail du CEP, n° 365.
- DICKENS W. ET LANG K., 1985, A test a Dual Labor Market Theory, *The American Economic Review*, n° 75, Septembre, pp. 792-805.
- DOERINGER P. ET PIORE M.J., 1971, *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, Lexington, Mass, 215 p.
- DOOGAN K., 2002, Job insecurity and long-term employment in Europe, Papier présenté au Troisième Congrès International du Réseau Travail et Emploi, Osnabrück, 22-25 Mai, cité par Auer, 2005.
- DOOGAN K., 2003, Job Insecurity and Long-term Employment in Europe, ESRC's WORKLIFE Seminar, Manchester, UK.
- DOOGAN K., 2005, Long-term employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe, *Time and Society*, Vol. 14 no 1., pp. 65-87.
- DUTHIL G. ET PAQUET-VAULTIER E., 1999, *Le chômage des jeunes en Europe*, Logiques Economiques L'Harmattan, Paris, 171 p.
- DUPRAY A., 2000, Permanence et évolution de la mobilité professionnelle: de la fin des années soixante aux années quatre vingt dix, Atelier de l'INED, 28 Mars 2000, 15 p.
- DUPRAY A., 1998, *Investissement en capital humain, information et mobilité sur le marché du travail : contribution à l'analyse de la mobilité professionnelle en France*, Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université d'Aix-Marseille II, Faculté des Sciences Economique et de Gestion, LEST, 619 p.
- DURIEZ B., ION J. ET PINÇON M., 1991, Institutions statistiques et nomenclatures socio-professionnelles, Essai comparatif : Royaume-Uni, Espagne, France, *Revue Française de Sociologie*, n° XXXII, pp. 29-59.

- E** LBAUM M. ET MARCHAND O., 1993, Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française, *Travail et Emploi*, n°58, pp 111-121.
- ERLINGHAGEN M. ET KNUTH M., 2002, Kein Turbo Arbeitsmarkt in Sicht: Fluktion stagniert, Beschäftigungsstabilität nimmt zu, in *IAT-report 4*, Gelsenkirchen, cité par Auer, 2005.
- EUROSTAT, *Enquête sur les forces de travail*, Editions des résultats de 1982 à 2001, Office Statistiques des Communautés Européennes, Bruxelles.
- EYMARD-DUVRENEY F., 1981, Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers, *Economie et Statistique*, n°138, pp 49-68.
- EYRAUD M., MARSDEN D. ET SILVESTRE J-J., 1990, Occupational and Internal Labour Market in Britain and France, *International Labour Review*, Vol. 129, n°4, pp 551-569.
- F** AVEREAU O., SOLLOGOUB M. ET ZIGHERA J.A, 1991, Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail, *Formation Emploi*, n°33, pp. 3-17.
- FINEGOLD D. ET SOSKICE D., 1988, The Failure of Training in Britain – Analysis and Prescription, *Oxford Review of Economic Policy*. Vol. 4, n° 3, pp. 21-53.
- FONDEUR Y. ET MINNI C., 2004, L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail, *Économie et Statistiques*, n° 378-379, pp. 85-104.
- 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, 116 p.
- FOUGERE D., 2003, Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires, Actes des troisièmes Entretiens de l'Emploi, Transitions et trajectoires – Temps et enjeux de la mobilité professionnelle, ANPE, pp. 105-110.
- FOUGERE D. ET KRAMARZ F., 2001, La mobilité salariale en France de 1967 à 1999, dans Inégalités économiques, Rapport du Conseil d'Analyse Economique n°33, La Documentation Française, Paris, pp. 333-354.
- FOUQUIN M., JEAN S. ET SZTULMAN A., 2000, Le marché du travail britannique vu de France, *Economie et Statistique*, No. 332-333, pp. 97-111.
- FOURNIER J-Y. ET GIVORD P., 2001, La réduction des taux d'activité aux âges extrêmes, une spécificité française ?, Documents de travail de la Direction des Etudes et Synthèses Economiques, INSEE, G 2001 / 16, 48 p.
- FOURNIER-MEARELLI I., KIEFFER A. ET MARRY C., 1995, Activité des jeunes femmes : héritages et transmission, *Economie et Statistique*, n°283-284, pp. 67-79.

- G**ALTIER B., 1996, Gérer la main d'œuvre dans la durée : des pratiques différenciées en renouvellement», *Economie et Statistique*, n° 298, pp. 45-70.
- GALTIER B ET GAUTIE J., 2003, Flexibility, stability and the interaction between employment protection and labour market policies in France, IN AUER P. ET CAZES S., *Employment Stability in an Age of Flexibility*, BIT, Genève, pp. 106-158.
- GAUTIE J., 2004, Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires, *Revue française d'économie*, n°4, Vol. XVIII, pp. 33-62.
- GAUTIE J., 2003a, Des marchés internes aux marchés transitionnels, Document du CEE, 33 p.
- GAUTIE J., 2003b, Marché du travail et protection sociale : quelle voie pour l'après fordisme ?, *Esprit*, novembre 2003, pp. 78-115.
- GAUTIE J., 2002, Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail: quelques pistes, *Document de travail du CEE*, n°15, 34 p.
- GAZIER B., 2003a, *Tous « sublimes » - Vers un nouveau plein emploi*, Coll. «Essais», Flammarion, Paris, 374 p.
- GAZIER B., 2003b, Les marchés transitionnels, in Allouche (Eds.), *Encyclopédie des Ressources Humaines*, Vuibert, Paris, pp. 862-870.
- GAZIER B., 1992, *Économie du travail et de l'emploi*, deuxième édition, Dalloz, Paris, 436 p.
- GAZIER B. ET SCHMID G. (Dir.), 2002, *The Dynamic of Full Time Employment: Social Integration through Transitional Labour Market*, Cheltenham., UK and Northampton, MA, USA, Edward Elgar, 443 p.
- GUERGOAT J.C., MARCHAND O. ET SEIBEL C., 1999, L'évolution des marchés du travail européens dans les années 1990, *Premières informations et Premières synthèses*, DARES, 99.07, n°29.1, 12 p.
- GERME J-F., 2002, Logiques institutionnelles et élévation des niveaux de formation, *Document de travail CNAM*, 13 p.
- GERME J-F., 2001, Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ?, *Formation Emploi*, n°26, pp 129-145.
- GERME J-F., 1981, Instabilité, précarité et transformation de l'emploi, *Critique de l'économie politique*, n° 15-16, pp. 53-91.
- GIVORD P., 2005, Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes, *Economie et Statistique*, n°388-389, pp. 129-143.
- GIVORD P. ET MAURIN E., 2004, Changes in job security and their causes: An empirical analysis for France: 1982-2002, *European Economic Review*, 48, pp. 595-615.

- GLAUDE M., 1986, Ancienneté, expérience et théorie dualiste du marché du travail : une étude sur données individuelles, *Economie Appliquée*, Tome XXXIX, n°4, pp. 847-876.
- GOOS M. ET MANNING A., 2003, Lousy and Lovely Jobs: the Rising Polarization of Work in Britain, *CEP Discussion Paper*, n° 0604, 60 p.
- GOUX D., 2003, Une histoire de l'Enquête Emploi, *Economie et statistique*, n°362, pp. 41-57.
- GOUX D. ET MAURIN E., 1994, Education, expérience et salaire : tendances récentes et évolution de long terme, *Economie et Prévision*, n° 116, pp. 155-178.
- GRANDO J-M., 1983, Industrie et gestion de la main d'œuvre, *Formation-Emploi*, n°1, pp. 19-36.
- GREEN F., MCINTOSH S. ET VIGNOLES A., 2002, The utilisation of education and skills: evidence from Britain, *The Manchester School*, Vol. 70, n°6, pp. 792-811.
- GREGG P., HANSEN K. ET WADSWORTH J., 1999, The rise of workless household, in GREGG P. ET WADSWORTH J., 1999, *The State of Working Britain*, Manchester University Press, pp. 75-90.
- GREGG P. ET WADSWORTH J., 1999, *The State of Working Britain*, Manchester University Press, 290 p.
- GREGG P. ET WADSWORTH J., 1996, A short history of labour turnover, job tenure, and job security, 1975-93, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 11, n°1, pp.73-90.
- GRIMSHAW D. ET RUBERY J., 1998, Integrating the internal and external labour markets, *Cambridge Journal of Economics*, n°22, pp. 199-220.
- GUILLEMARD A-M., 2004, Les sociétés à l'épreuve du vieillissement : le défi de l'emploi en deuxième partie de carrière, *Futuribles*, n°299, pp. 45-64.
- GUILLEMARD A-M., 2003, *L'âge de l'emploi, les sociétés face à l'épreuve du vieillissement*, Editions Armand Colin, Paris, 282 p.

HANCHANE S., 1998, *Formation, salaires et mobilités. Entre fondements théoriques et approches empiriques*. Thèse d'habilitation à diriger des recherches, Université de la Méditerranée, Faculté des Sciences Economiques et de Gestion, 85 p.

HANCHANE S. ET JOUTARD X., 1998, Une approche empirique de la structure du marché du travail : salaires, formes de mobilité et formation professionnelle continue, *Economie et Prévision*, n°135, pp. 57-75.

- HANCHANE S., LAMANTHE A. ET VALETTE A., 2005, Tradition, enjeux et perspectives d'une approche pluridisciplinaire du marché du travail : l'expérience du Lest, Contribution aux Journées du GDR Economie et Sociologie sur les Approches du marché du travail – Aix-en-Provence 29/30 septembre, 13 p.
- HANCHANE S. ET LAMBERT M., 2003, La variété des modes de formation : usages et enjeux, *Formation-Emploi*, n°81, pp. 51-65.
- HANCHANE S. ET NOHARA H., 2003, Formation, mobilités et régulation de la relation salariale: quelles formes de spécificité et de transversalité? Une comparaison France-Allemagne-Japon et Royaume-Uni, Document de travail du LEST, 66 p.
- HANCHANE S. ET SILBER J., 2004, On the link between on-the-job training and earnings' dispersion, Document de travail LEST, 46 p.
- HARKNESS S., 1999, Working 9 to 5?, in GREGG P. ET WADSWORTH J., 1999, *The State of Working Britain*, Manchester University Press, pp. 90-109.
- HECKMAN J. ET HOTZ V., 1986, An Investigation of Labour Market Earnings of Panamanian Males Evaluating the Sources of Inequality, *Journal of Human Resources*, n° 93, pp. 507-542.
- J**OBERT A., MARRY C. ET TANGUY L., 1995, *Education et Travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, Bibliothèque européenne des sciences de l'Education, Armand Colin, Paris, 398 p.
- K**IEFFER A. ET MARRY C., 1996, L'activité des femmes en France et en Allemagne : effet sociétal ou effet de sexe ?, Séminaire Lasmas «Formation et insertion en Europe», 16 décembre, Cité par O'Reilly, 2003.
- L**ABIT A ET THOEMMES J., 2003, Vingt ans de comparaison France-Allemagne : de l'effet sociétal à l'analyse des régulations globales et locales, in LALLEMENT M. ET SPURK J., *Stratégies de la comparaison internationale*, CNRS Edition, Paris, pp 23-38.
- LALLEMENT M., 2007, *Le travail, Une sociologie contemporaine*, Gallimard, Paris, 676 p.
- LAMANTHE A., 2005, Les transformations du marché du travail : un éclairage à partir de l'analyse des décalages entre offre et demande dans un système productif localisé, *Sociologie du travail*, n° 47, pp 37-56.

- LANCIANO C., MAURICE M., NOHARA H. ET SILVESTRE J.J., 1993, L'analyse sociétale de l'innovation : genèse et développement, Document LEST, Séminaires 93/2, 54 p.
- LANCIANO C., MAURICE M., SILVESTRE J.J. ET NOHARA H., 1998, *Les acteurs de l'innovation et l'entreprise, France – Europe - Japon*, Coll. Dynamiques d'Entreprises, L'Harmattan, Paris, 272 p.
- LANCIANO C. ET NOHARA H., 2002, Analyse sociétale des marchés du travail des scientifiques : premières réflexions sur la forme d'hybridation entre la science et l'industrie, *Economie et Sociétés*, série Economie du travail, Vol.8, n°22, pp 1315-1347.
- LAYARD R., MC INTOSH S. ET VIGNOLES A., 2002, Britain's Record On Skills, Working paper, Centre for the Economics of Education, 28 p.
- LEBART L., MORINEAU A. ET FÉNELON J-P., 1982, *Traitement des données statistiques-méthodes et programmations*, Dunod, Paris, 510 p.
- LEBART L., MORINEAU A. ET PIRON M., 2000, *Statistique exploratoire multidimensionnelle*, Troisième édition, Dunod, Paris, 439 p.
- LE BIANIC T., 2000, Le dispositif français de formation professionnelle à l'épreuve des modèles allemand et britannique, Miméo, Lest, 35 p.
- LEFRESNE F., 2006, Flexibilité *versus* rigidité : les faux-semblants de la comparaison France/Royaume-Uni, *Observatoire de la société britannique*, n°2, pp. 9-17.
- LEFRESNE F., 2005a, Bad Jobs : état des lieux et enjeux du syndicalisme, *Chronique Internationale de l'IRES*, n°97, pp. 109-120.
- LEFRESNE F., 2005b, Les politiques d'emploi et la transformation des normes : une comparaison européenne, *Sociologie du Travail*, Vol. 47, n°3, pp. 405-420.
- LEFRESNE F., 2002a, Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste, *Economies et Sociétés*, Série «Socio-Economie du travail», AB, n°22, 8/2002, pp. 1241-1267.
- LEFRESNE F., 2002b, Royaume-Uni – L'emploi en question, *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 78, pp. 70-82.
- LEFRESNE F., 2001, Les catégories de l'action publique en direction des jeunes en France et au Royaume-Uni, in Bessy C. et alii, 2001, *Des marchés du travail équitables? Approche comparative France Royaume-Uni*, PIE Peter Lang, Bruxelles, pp.121-156.
- LEFRESNE F., 1999, *Systèmes nationaux d'insertion professionnelle et politiques publiques de l'emploi en direction des jeunes : une comparaison européenne*, Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université de Paris I, 587 pages.
- LEFRESNE F., 1998, Trajectoires d'insertion en France et au Royaume-Uni : une hypothèse de convergence, *Revue de l'IRES* n°28, pp 83-115.

- LEFRESNE F., 1997, La politique de l'emploi au Royaume-Uni de 1979 à 1997, *Document de travail de l'IRES*, n° 97.03, 24 p.
- LEFRESNE F., 1995, Présentation et synthèse, *La revue de l'IRES*, n° 17, pp. 3-26.
- LEMIERE S. ET MARC C., 2006, Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail, *Cahiers de la MSE*, 2006.74, 29 p.
- LEMISTRE PH., 2003, Transformation des Marchés Internes et Emplois en France, *Economie Appliquée*, Tome LVI, n°2, pp. 123-160.
- LENE A., 2002, Insertion des jeunes et segmentation du marché du travail: l'effet des politiques éducatives, Communication Journées RAPPE à Aix en Provence, Novembre 2002, 32 p.
- L'HORTY Y., 2004, Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendances ?, *Les papiers du CERC*, n°2004-01, 26 p.
- LIZE L. ET LOCHET J-F., 2006, De la relation d'embauche à la relation d'emploi, *Economie et Société*, Série «Socio-Economie du travail», AB, n°27, pp. 1259-1277.
- LOPEZ A., 2004, Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active, *Economie et Statistique*, n° 378-379, pp. 105-128.
- LUCIFORA C. ET MEURS D., 2006, The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy, *Review of Income and Wealth*, Series 52, n° 1, pp. 43-59.
- M**ACAULAY C., 2003, Job Mobility and Job Tenure in the UK, *Labour Market Trends*, Vol. 111, n°11, pp. 541-550.
- MACHIN S., 1999, Wage inequality in the 1970's, 1980's and 1990's, in GREGG P. ET WADSWORTH J., 1999, *The State of Working Britain*, Manchester University Press, pp. 185-206.
- MALLET L., 2005, Décentralisation à la française – L'exemple de l'éducation et de la formation professionnelle – Compétences sans moyens, moyens sans compétences ?, *Note du Lirhe*, n° 409 (05-04), avril 2005, 21 p.
- MARRY C., 2003, Pour le mélange des genres dans les comparaisons internationales, pp 307-316, in LALLEMENT M. ET SPURK J., *Stratégies de la comparaison internationale*, CNRS Edition, Paris, 378 p.
- MARRY C., 1997, Le diplôme et la carrière: masculine/féminine, in TERRAIL J.P. (Dir.), *La scolarisation en France- Critique de l'état des lieux*, La Dispute, Paris, pp. 177-191.

- MARSDEN D., 2001, Marchés du travail et différenciations sociales : vers une refondation de la relation salariale, VIII^{ème} Journées de Sociologie du Travail, LEST, 21-22-23 Juin 2001, Aix-en-Provence, 11 p.
- MARSDEN D., 1999, *A Theory of Employment Systems: Micro-foundations of Societal Diversity*, Oxford University Press, 320 p.
- MARSDEN D., 1998, De la relation salariale à l'effet sociétal, recherche des fondements micro des effets sociétaux macro, in GAZIER B., MARSDEN D. ET SILVESTRE J-J. (Eds.), *Repenser l'économie du travail*, Octares Edition., pp. 119-132.
- MARSDEN D., 1994, Industrial Change, 'Competences', and Labour Market, *The European Vocational Training Journal*, n° 1, pp. 15-22.
- MARSDEN D., 1992, Trade union action and labour market structure, in CASTRO A., MÉHAUT PH., RUBERY J., *International Integration and Labour Market Organisation*, Academic Press, pp. 150-161.
- MARSDEN D., 1990, Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany, in BRUNETTA R., DELL'ARINCA C. (Eds), *Labour Relations and Economic Performance*, Mac Millan, pp. 414-438.
- MARSDEN D., 1989, *Marché du travail. Limites sociales des nouvelles théories*, Economica, Paris, 267 p.
- MASON G., MAYHEW K. ET OSBORNE M., 2007, Low pay, Labour Market Institutions and Job Quality in the UK, in LLOYD, C., MASON, G, MAYHEW, K. (Eds), *Low-Paid Work in the UK*, New York: Russell Sage Foundation (2008, forthcoming).
- MAURICE M., SELLIER F. ET SILVESTRE J.J., 1982, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, 382 p.
- MAWSON T., 2003, La mobilité professionnelle en Europe, Actes des troisièmes Entretiens de l'Emploi, Transitions et trajectoires – Temps et enjeux de la mobilité professionnelle, ANPE, pp.186-188.
- MCGOVERN P., SMEATON D. ET HILL S., 2004, Bad Jobs in Britain, Nonstandard Employment and Job Quality, *Work and Occupation*, Vol. 31, n°2, pp. 225-249.
- MCKNIGHT A., 2000, Trends in earnings inequality and earnings mobility, 1977-1999: the impact of mobility on long-term inequality, *Employment Relations Research Series*, n° 8, Department of Trade and Industry, 80 p.
- MÉHAUT P., 2006, Key concepts and debates in the French VET system and labour market, Paper for the seminar "Developing a European Qualification Framework – Conceptual and Labour Market Questions", King's College, Londres, Juin 2006, 11 p.
- MÉHAUT P., 2004, Competencies-based management: what consequences for the labour markets?, *Economia et Lavoro*, XXXVIII, 1, pp 165-180.

- MERIAUX B., 1978, Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail, *Revue Economique*, n°1, pp. 120-139.
- MICHON F., 1981, Dualism and the French Labour Market: Business Strategy, Non-Standard Job Forms and Secondary Jobs, in WILKINSON F. (Eds.), *Dynamic of Labour Market Segmentation*, Academic Press, pp. 81-97.
- MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, 2005, *L'Education Nationale en chiffres*, Direction de l'évaluation et de la prospective, Paris, 13 p.
- MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, 2004, *L'Etat de l'école*, n° 14, La Documentation française, Paris, 79 p.
- MONCEL N., 1998, Comparaison des modes de mobilisation de la main d'œuvre jeune en France et en Grande-Bretagne, *Revue de l'IRES*, n°28, pp. 121-145.
- MONCHATRE S. ET POTTIER F., 2003, Les mobilités professionnelles: de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires, Rapport pour le Commissariat Général au Plan, 126 p.
- MONS N., 2004, Politiques de décentralisation en éducation : diversité internationale, légitimation théorique et justification empiriques, *Revue française de pédagogie*, n° 146, pp. 41-52.
- MOULIN S., 2005, *Réexamen des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, Des philosophies politiques aux évaluations empiriques*, Thèse Doctorat en Sciences Economiques, Université d'Aix-Marseille II, Faculté des Sciences Economiques et de Gestion, LEST-UMR 6123, 291 p.
- MURRAY A. ET STEEDMAN H., 1998, Growing skills in Europe: the changing skill profiles of France, Germany, the Netherlands, Portugal, Sweden and the UK, 27 p.
- NICKELL S., 1997, Structural Changes and the British Labour Market, in Siebert (Eds.), *Structural Changes and Labour Market Flexibility - Experience in Selected OECD Economies*, Mohr Siebeck, pp. 3-28.
- NICKELL S. ET QUINTINI G., 2002, The Recent Performance of the UK Labour Market, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 18, No. 2, pp. 202-220.
- NOHARA H., 2004, An international comparison of labour markets for engineers and scientists: strategic behaviours and collective capacity for innovation, PIEP European Project Working Paper, Preliminary version.

OCDE, 1999, *Employment Outlook*, Paris.

OCDE, 2001, *Regards sur l'Education*, Les indicateurs de l'OCDE, Paris, 444 p.

O'REILLY J., 2003, Les comparaisons internationales des systèmes d'emploi : méthodes, controverses et renouveaux, in LALLEMENT M. ET SPURK J., *Stratégies de la comparaison internationale*, CNRS Edition, Paris, pp 171-188.

ORTEGA J., 2004, Le marché du travail français dans (ou à travers) le miroir britannique et espagnol, *Les papiers du CERC*, n°2004/2, 39 p.

OSTERMAN P., 1994, Internal Labor Markets: Theory and Change, in KERR C. ET STAUDOHAR P. (Eds.), *Labor Economics and Industrial Relations*, Harvard University Press, Cambridge, pp. 303-339.

OSTERMAN P., 1982, Employment structures within firms, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. XX, n°3, pp. 349-361.

PENICAUD M., 2001, L'enseignement professionnel, figure imposée de l'exception française, *Formation - Emploi*, n° 76, pp. 39-49.

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.

PETIT H. 2003, Is the concept of Labour Market Segmentation still accurate in France in the 90's?, Communication à la 24eme Conférence du International Party on Labour Market Segmentation, Rome, septembre 2003, 24 p.

PETIT H., 2002, *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail- une analyse sur données françaises*, Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université de Paris I, Matisse, 339 p.

PETIT H., 2001, Cambridge contre Cambridge : une version segmentationniste, *Cahiers de la MSE*, n° 46, 19 p.

PIORE M. J., 1998, Le message de Jean-Jacques Silvestre : une conversation interrompue, préface de GAZIER B., MARSDEN D., SILVESTRE J.-J. (Eds.), *Repenser l'économie du travail. De l'effet d'entreprise à l'effet sociétal*, Octares Edition, Toulouse, pp. 3-7.

PIORE M.J., 1975, Notes for a theory of Labour Market Stratification, in EDWARDS R., REICH M., GORDON D.M. (Eds.), *Labour Market Segmentation*, D.C Health &Co., Lexington, Mass, pp. 125-150.

- PIORE M.J., 1973, On the technological Foundation of Economic Dualism, *Working Paper Department of Economics*, MIT, n°110, May, 30 p.
- POSTEL-VINAY F., 2003, Evolution du risque de perte d'emploi : changements structurels ou changements institutionnels ?, *Economie et Statistique*, n°366, pp. 24-29.
- PURCELL J., 1993, The end of institutional industrial relations, *Political Quarterly*, n° 64, pp. 6-23; cité dans BLANCHFLOWER D.G., BRYSON A., FORTH J., 2007, Workplace Industrial Relations in Britain, 1980-2004, *NIESR Discussion Paper*, n° 288, 35 p.
- R**AMAUX C., 2006, *Emploi : éloge de la stabilité, L'état social contre la flexicurité*, Editions Mille et une Nuits, Paris, 320 p.
- RAMAUX C., 2001, Régime d'emploi, politique publique et partage des risques, La nouvelle donne productive exige-t-elle l'instabilité de l'emploi ?, Actes du Forum de la Régulation, 11-12 octobre, ENS, Paris, 14 p.
- REYSZ J., 2006, Responsabilisation des chômeurs et retour à l'emploi en France et en Grande-Bretagne, *Observatoire de la société britannique*, n° 2, pp. 121-155.
- RUBERY J., 2006, Segmentation theory thirty years on, Communication lors de la 28ème Conférence du International Working Party on Labour Market Segmentation, 14-16 septembre, Suède, 16 p.
- RUBERY J., 2000, Fragmenting the Internal Labour Market, in Leisink P. (Eds.), 2000, *Globalisation and the Labour Relations*, Edward Elgar, pp 116-137.
- RUBERY J., 1994, Internal and external labour markets: towards an integrated framework, in RUBERY J. ET WILKINSON F (Eds.), *Employer Strategy and the Labour Market*, Oxford University Press, pp. 37-68.
- RUBERY J. ET WILKINSON F., 1981, Outwork and Segmented Labour Market, in Wilkinson F. (Eds.), 1981, *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press, pp 115-132.
- RYAN P., 2001, The school-to-work transition: a cross-national perspective, *Journal of Economic Literature*, Vol. 39, n° 1, pp. 34-92.
- RYAN P., 1995, Education et formation professionnelle au Royaume-Uni - Changements institutionnels, *Formation-Emploi*, n°50, pp 41-62.
- RYAN P., 1981, Segmentation, Duality and the Internal Labour Market, in Wilkinson F. (Eds.), 1981, *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press, 308 p.
- RYAN P., 1979, The empirical analysis of Labour Market Segmentation, King's College, Manchester, 49 p.

- S**ANCHEZ R., 2002, Formation et insertion des jeunes : les entrées en contrats d'apprentissage et de qualification en 2000, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°07.2, DARES, 8 p.
- SILVESTRE J-J., 1986, Marchés de travail et crise économique: de la mobilité à la flexibilité, *Formation-Emploi*, n°14, pp. 54-61.
- SILVESTRE J.J., 1978, *Les inégalités de salaires – Marché du travail et croissance économique*, PUF, 306 p.
- SIMONNET V., 1997, Le rendement salarial de la mobilité des travailleurs : application à des données de panel américaines et allemandes (1984-1993), Document de travail du LAMIA, 23 p.
- SOUSA-POZA A., 2004a, Is the Swiss Labor Market Segmented? An Analysis Using Osterman Alternative Approaches, *LABOUR*, Vol. 18, n°1, pp. 131-161.
- SOUSA-POZA A., 2004b, Job Stability and Job Security in Switzerland in the 1990s, *European Journal of Industrial Relations*, Mars, Vol. 10, n°1, pp. 31-49, cite par Auer, 2005.
- STANKIEWICZ F., 2003, Des compétences de la firme aux compétences des salariés. Le point de vue non autorisé d'un économiste du travail, *Revue d'économie industrielle*, n° 102, 1^{er} trimestre, pp. 55-68.
- STANKIEWICZ F., 1999, *Economie des Ressources Humaines*, Coll. Repères, La Découverte, Paris, 122 p.
- STEEDMAN H., 1999, "Ten years of competency-based qualifications in the UK: a brief look at pitfalls and progress", dans *Formation, insertion et carrières en Europe: Harmonisation des nomenclatures*, Les cahiers du Lasmas, Série Séminaire, n° 00 - 0.
- STEWART M.B., 1999, Low pay in Britain, in GREGG P. ET WADSWORTH J., 1999, *The State of Working Britain*, Manchester University Press, pp. 225-249.
- STOBART G., 2000, Can a single standard of vocational certification impose itself in the UK?, Communication lors du séminaire sur La certification de la qualification professionnelle en France et au Royaume-Uni, Marseille, Mars 2000, 12 p.
- SUPIOT A. (Dir.), 1999, *Au-delà de l'emploi – Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport à la Commission Européenne, Paris, Flammarion, 321 p.
- T**ALLARD M., 2005, Le rôle, la place et les enjeux du partenariat social dans la reconnaissance des diplômes, in Bentabet E., Kirsch J-L., Stefani S. (Eds.), *Le partenariat social dans la formation professionnelle initiale en France, Actes des journées des 10-12 mars 2004*, Coll. Relief, n° 9, Céreq, pp. 17-23.

- TANGUY L. ET RAINBURD H., 1995, Institutions et marché au fondement des relations entre l'éducation et le travail en Grande-Bretagne, dans JOBERT A., MARRY C. ET TANGUY L., 1995, *Education et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, A. Colin, pp. 151-172.
- TAUBMAN P. ET WACHTER M.L., 1986, Segmented Labor Market, in ASHENFELTER O. ET LAYARD R. (Eds.), *Handbook of Labor Economic*, Vol. 2, North Holland, pp. 1183-1217.
- THERET B., 2000, Institutions et institutionnalismes, vers une convergence des conceptions de l'institution ?, in TALLARD M., THERET B, URI D., (Dir.), *Innovations institutionnelles et territoires*, l'Harmattan, Paris, pp. 25-68.
- V**ALETTE A., 2005, Impacts of Internal and External Changing Conditions On French and British Labour Market Segmentation, Communication lors de la 26ème Conférence du International Working Party on Labour Market Segmentation, 8-11 Septembre, Berlin, 25 p.
- VALETTE A., 2004, Labour Market Segmentation: a Comparison between France and the UK From the Eighties to nowadays, Communication lors de la Conférence de la Society for Advancement of Socio Economics (SASE), Washington D.C., Juin, 20 p.
- VALETTE A., 2003, Hausse de l'éducation et transformation des systèmes de mobilité : Premières pistes de réflexion, Notes de travail du LEST, Séminaire de thèse, 04 novembre, 24 p.
- VALETTE A., 2002, L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement secondaire en France et au Royaume-Uni, *Mémoire de DEA*, LEST, 173 p.
- VELTZ P., 2000, *Le nouveau monde industriel*, Le Débat, Gallimard, Paris, 230 p.
- VERDIER E., 2002, Institutions et régulation : pour une analyse en termes de conventions sociétales, Communication au colloque « Institutionnalisme et évolutionnisme – Confrontation autour des perspectives empiriques », Institut des Sciences de l'Homme, Lyon, 2-3 décembre 2002, 18 p.
- VERDIER E., 2001, La France a-t-elle changée de régime d'éducation et de formation ?, *Formation Emploi*, n°76, pp 11-34.
- VERDIER E., 1999, Programmes de formation professionnelle des jeunes et jeux d'acteurs : trois conventions sociétales fondatrices, Conférence Internationale sur la formation professionnelle et technique, Montréal, 9 et 10 novembre 1999, 20 p.
- VERNIERES M., 1993, *Formation Emploi : Enjeux économique et social*, Editions Cujas, Paris, 167 p.

VINCENS J., 2002, Dynamique de l'éducation et systèmes éducatifs, *Formation Professionnelle Revue Européenne*, CEDEFOP, n°25, pp 9-26.

WILKINSON F. (Eds.), 1981, *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press, Londres, 308 p.

Table des matières

Sommaire.....	4
---------------	---

PARTIE INTRODUCTIVE : NECESSITE ET PERTINENCE D'UN RENOUVELLEMENT DE L'ANALYSE DE LA SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL - UNE COMPARAISON FRANCO- BRITANNIQUE	5
---	----------

Introduction générale	6
-----------------------------	---

Chapitre 1 : Pourquoi envisager de nouvelles lignes de segmentation du marché du travail ?	12
---	----

Introduction	13
--------------------	----

1 Contextualisation de la recherche	14
--	-----------

1.1 Activité, chômage, mobilité en France et au Royaume-Uni depuis 20 ans.....	14
1.1.1 Les variations de l'emploi des années quatre vingts à deux mille en France et au Royaume-Uni..	15
1.1.2 Les variations du chômage en France et au Royaume-Uni au cours des deux dernières décennies	18
1.1.3 La mobilité des actifs durant les années quatre vingts et quatre vingt dix en France et au Royaume-Uni	20
1.1.4 Des évolutions parallèles mais des situations contrastées	21
1.2 Des marchés du travail inscrits dans un environnement en mutation.....	22
1.2.1 Hausse de l'éducation et logique dominante des systèmes éducatifs.....	22
1.2.2 Système productif et cadre législatif en évolution	24

2 Objet de la recherche, problématique et cadre d'analyse	29
--	-----------

2.1 La notion de relation d'emploi	29
2.2 Cadre théorique de référence	32
2.3 Segmentation, reconfiguration du marché du travail et processus de détermination des salaires	34

3 Choix méthodologiques, comparaison internationale et enquêtes sur les forces de travail	36
--	-----------

3.1 Statut et apports d'une approche en termes de comparaison France Royaume-Uni	36
3.1.1 Etude de la diversité et comparaison internationale	36
3.1.2 Le choix de la France et du Royaume-Uni	39
3.2 Les enquêtes nationales sur l'emploi : EE, GHS et LFS, population et variables pertinentes pour l'analyse	42
3.2.1 Les enquêtes nationales : EE, GHS et LFS	43
3.2.2 Population et variables retenues dans l'analyse	45

Conclusion	51
Chapitre 2 : Théories hétérodoxes du marché du travail et enjeux contemporains	52
Introduction	53
1 Marché interne <i>versus</i> marché externe chez Doeringer et Piore : origines et approfondissements	54
1.1 Origines des marchés internes et du dualisme du marché du travail	54
1.2 Marché interne du travail, allocation de la main d'œuvre et détermination des salaires	56
1.3 Définitions des marchés internes et externes du travail, actualité de ces formes de régulations de l'emploi	57
2 Les débats internes à l'approche de la segmentation, l'apport d'Osterman, des <i>Gender et Ethnic Studies</i>	59
2.1 L'approche d'Osterman : diversité des systèmes d'emploi au sein de l'entreprise et poids des facteurs extérieurs dans l'émergence des marchés internes du travail	59
2.1.1 La diversité des systèmes d'emploi au sein de l'entreprise	59
2.1.2 Le poids des facteurs extérieurs dans l'émergence des marchés internes du travail	63
2.2 Marché du travail, genre et ethnie, quels sont les apports de ces analyses ?	66
3 Marché interne, marché professionnel dans l'analyse sociétale et ces prolongements	68
3.1 L'analyse sociétale et les travaux du LEST	68
3.1.1 Analyse sociétale et approche de la segmentation : critique commune de la conception du marché du travail de la théorie néo-classique	68
3.1.2 Modes de régulation de la main d'œuvre, effet sociétal et comparaisons internationales	69
3.1.3 Critiques de l'approche initiale et approfondissements	72
3.2 Les travaux de Marsden, de la distinction bien privé bien public à un renouvellement de l'analyse de la relation salariale	73
3.2.1 Le rôle primordial des facteurs institutionnels	73
3.2.2 Marché interne / marché professionnel ou la distinction bien privé / bien public	74
3.2.3 Changements économiques et technologiques contemporains, des pressions à la fois sur les marchés internes et professionnels	76
3.2.4 Pour un renouvellement de l'analyse de la relation salariale	78
4 Vers de nouvelles frontières entre marché interne et marché externe : l'approche de «l'école de Cambridge»	82
4.1 Les choix théoriques à la base des travaux de «l'école de Cambridge»	82
4.2 L'exemple de l'outwork ou l'illustration de l'approche théorique de «l'école de Cambridge»	84
4.3 Une approche dynamique alternative où l'idée d'enchâssement des marchés interne et externe dans le contexte des années quatre vingt dix	86
Conclusion : Vers de nouvelles lignes de segmentation ?	89
Conclusion de la partie introductive	92

PARTIE I : L'ETAT DES SYSTEMES D'EMPLOI FRANÇAIS ET BRITANNIQUE : EVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES CADRES INSTITUTIONNELS	93
Introduction de la première partie	94
Chapitre 3 : Transformations des sphères connexes : éducation, système productif et cadre institutionnel de l'emploi	96
Introduction	97
1 Le système éducatif et de formation : caractéristiques nationales et tendances communes ?	97
1.1 Deux systèmes éducatif et de formation largement différents... ..	98
1.1.1 Le SEF français, un système centralisé	98
1.1.2 Le système éducatif britannique, un système encore en transition ?	102
1.2 ...traversés par des tendances et évolutions communes.....	106
2 Nouveau paradigme productif et conséquences sur la gestion de l'emploi par les entreprises	109
2.1 Les facteurs de stabilisation versus de déstabilisation de l'emploi	109
2.1.1 Les facteurs de déstabilisation	109
2.1.2 Les facteurs de stabilisation.....	111
2.2 Evolutions des pratiques d'entreprises, pratiques sociales et relations inter-firmes...	112
3 Le cadre institutionnel et l'action publique dans le domaine de l'emploi.....	114
3.1 La politique de l'emploi en France : politique ciblée, réduction du temps de travail et activation des dépenses.....	114
3.1.1 Réduction de la population active et dispositifs d'insertion des jeunes	114
3.1.2 Emplois publics et réduction - aménagement du temps de travail.....	115
3.1.3 Développement des dispositifs ciblés	116
3.1.4 Réduction du coût du travail et activation des dépenses pour l'emploi	116
3.2 Royaume-Uni : dérégulation et activation des politiques de l'emploi	118
3.2.1 Vers une libéralisation des institutions et de la législation du marché du travail	118
3.2.2 Une inflexion des orientations de la politique de l'emploi : l'activation	120
Conclusion	122

Chapitre 4 : Généralisation de l'emploi instable ? Evolution des systèmes d'emploi nationaux et apports d'une analyse statistique descriptive	123
Introduction	124
1 Vers une généralisation de la flexibilité et de l'instabilité sur le marché du travail ?	125
1.1 Insécurité, instabilité croissante sur le marché du travail.....	125
1.2 Sécuriser les parcours professionnels pour lutter contre l'instabilité croissante de l'emploi.....	128
2 Les indicateurs d'une forte résistance de l'emploi stable	129
2.1 Ancienneté moyenne, part de l'emploi stable : quelques données chiffrées	129
2.2 La résistance de l'emploi stable au travers des restructurations du marché du travail européen.....	134
2.3 La relation d'emploi de long terme est-elle en voie de disparition ?	136
2.4 Pas d'instabilité croissante de l'emploi mais une instabilité plus diffuse ?.....	138
3 France : déclin <i>versus</i> transformation des marchés internes du travail, vers quelle nouvelle régulation du marché du travail ?	141
3.1 Les différentes visions du déclin des MIT.....	141
3.1.1 Déclin inéluctable ou déstabilisation partielle des MIT.....	141
3.1.2 La réarticulation entre MIT déstabilisés et MET «enchâssés», les travaux de Lefresne	143
3.2 Maintien des MIT et transformation des règles de leur organisation interne.....	143
3.3 Une analyse sur données françaises entre 1982 et 2001.....	145
3.3.1 Méthode d'analyse de données : ACM et CHA.....	145
3.3.2 Une analyse des correspondances multiples du système d'emploi français en 1982.....	147
3.3.3 Typologie des relations d'emploi, en France, en 1982	150
3.3.4 Une analyse des correspondances multiples du système d'emploi français en 2001.....	152
3.3.5 Typologie des relations d'emploi, en France, en 2001	155
4 Royaume-Uni : emploi stable, flexibilité et dualisation d'un marché du travail moins réglementé ?	159
4.1 La fin des marchés professionnels?	159
4.2 Dualisation croissante du marché du travail britannique et développement des inégalités de salaire.....	160
4.3 Quelles évolutions entre 1983 et 2001 ? Les apports d'une analyse factorielle de données	162
4.3.1 Une analyse du système d'emploi britannique en 1983.....	162
4.3.2 Typologie des relations d'emploi, au Royaume-Uni, en 1983.....	164
4.3.3 Une analyse du système d'emploi britannique en 2001.....	166
4.3.4 Typologie des relations d'emploi, au Royaume-Uni, en 2001.....	168
Conclusion	171
Conclusion de la première partie	172

PARTIE II : UNE ANALYSE DES SYSTEMES D'EMPLOI EN TERMES DE NIVEAU DE SALAIRE ET DE STABILITE D'EMPLOI..... 174

Introduction de la deuxième partie 175

Chapitre 5 : Instabilité de l'emploi, des profils différenciés au sein de la population active occupée..... 178

Introduction 179

1 Evolution de la stabilité en emploi au cours des deux dernières décennies 180

1.1 Définition de la variable de stabilité en emploi 180

1.2 Evolutions des statistiques de bases de la variable de stabilité 182

1.2.1 Moyennes, médianes, écarts-types et variances.....182

1.2.2 Forme de la distribution du degré de stabilité.....184

2 Quels profils d'individus et d'emploi pour les différents degrés de stabilité ? 190

2.1 Niveau de diplôme et catégories socio-professionnelles, deux éléments déterminants en France..... 193

2.2 Des profils similaires, un moindre rôle du niveau de diplôme mais un plus grand de la catégorie socio-professionnelle 200

Conclusion 205

Chapitre 6 : Quelle diversité des modes de détermination du salaire dans un système d'emploi à plusieurs régimes ? 208

Introduction 209

1 Fonctions de gains dans un système d'emploi à plusieurs régimes..... 210

2. Mécanisme de détermination du salaire en France et au Royaume-Uni au début des années quatre vingts 212

2.1 France : entre maintien et affaiblissement de la logique de marché interne et de son effet égalisateur..... 212

2.2 Royaume-Uni : une stabilité en emploi favorable pour certaines catégories de salariés.....217

2.3 Comparaison franco-britannique des salaires moyens par régimes 221

3. Le début des années deux mille, permanence des différenciations entre régimes et transformations internes.....	223
3.1 Vers une perte du poids des variables traditionnelles dans la détermination du salaire en France?	223
3.1.1 La situation française en 2001, valorisation différenciée des caractéristiques individuelles selon le degré de stabilité	224
3.1.2 1982-2001 : Quelles évolutions du mode de détermination du salaire ?	230
3.1.3 Evolution des salaires moyens par régime de stabilité et profil de salarié.....	234
3.2 Royaume-Uni : une dispersion des salaires en croissance	236
3.2.1 Fonction de gain et régime de stabilité : surestimation du poids des variables classiques	236
3.2.2 1982-2001 : transformation des modes de détermination du salaire ?	240
3.2.3 Evolution des salaires moyens par régime de stabilité et profil de salarié.....	241
 Conclusion.....	 243
 Chapitre 7 : Permanences et mutations de l'architecture des systèmes d'emploi français et britannique.....	 245
 Introduction.....	 246
1 Modèles Logit emboîtés : fondements théoriques et méthode.....	247
1.1 Intérêt de l'estimation de modèles Logit emboîtés.....	247
1.2 Fondements théoriques et estimation des modèles Logit emboîtés.....	248
2 Quels emboîtements des régimes d'emploi au début des années quatre vingts ?.....	252
2.1 France et Royaume-Uni, vers une architecture à deux ou trois pôles ?.....	252
2.2 Combinaison des critères de choix et organisation des systèmes d'emploi en trois pôles	255
3 Evolution de l'architecture des systèmes d'emploi franco-britanniques entre 1982 et 2001	257
3.1 Structure des systèmes d'emploi français et britannique en 2001	257
3.2 1982 et 2001, permanences et mutations de l'architecture des systèmes d'emploi franco-britanniques	263
 Conclusion.....	 266
 Conclusion de la deuxième partie	 268
 Conclusion générale.....	 271

ANNEXES	279
Annexe 1.....	280
Annexe 2.....	282
Annexe 3.....	284
Annexe 4.....	287
Annexe 5.....	291
Annexe 6.....	294
Annexe 7.....	301
Annexe 8.....	302
Annexe 9.....	305
Annexe 10.....	308
Annexe 11.....	311
Annexe 12.....	315
Annexe 13.....	316
Annexe 14.....	318
Annexe 14 (suite)	319
Annexe 15a.....	320
Annexe 15b.....	321
Annexe 16a.....	323
Annexe 16b.....	324
 BIBLIOGRAPHIE	 326
 Table des matières	 344