



Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ?¹

Par Jean-François Germe

La contraction des marchés internes impliquerait de changer plusieurs fois d'entreprise ou de profession. À cet égard, les résultats des recherches restent incertains ou contradictoires. De nouveaux parcours émergeraient. Ils ne reposeraient plus sur un attachement des salariés à l'entreprise, mais sur des stratégies réversibles et de court terme.

Le livre de Michael J. Piore et Peter Doeringer, intitulé « *Internal Labor Market and Manpower Analysis* » est publié en 1971. Très rapidement, la notion de marché interne s'est imposée. Elle est devenue une référence relevant du vocabulaire courant aussi bien en gestion qu'en économie du travail, en sociologie ou en économie des organisations.

En effet, c'est une notion « tout terrain ». Elle est commode pour désigner des processus d'allocation de la main-d'œuvre internes à l'entreprise qui reposent sur des règles, des conventions, des mécanismes hiérarchiques, par opposition aux processus marchands d'allocation analysés par l'approche classique du marché du travail. Plus largement, elle est utilisée pour opposer ce qui se passe dans l'entreprise à ce qui se passe hors de l'entreprise ou entre entre-

prises. Elle a servi de point d'appui critique vis-à-vis de la théorie néoclassique du marché du travail qui fait abstraction des organisations, de leur fonctionnement, et des problèmes d'information². Elle conduit à chercher à éclairer la « boîte noire de l'entreprise », les processus d'apprentissage qui s'y déroulent, les règles et modes de gestion de la main-d'œuvre et leur importance dans la structuration des flux de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Des analyses plus générales de la structuration du marché du travail se sont également appuyées sur la notion de marché interne, en particulier les travaux du Lest (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail) sur la comparaison France/Allemagne (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982) : elle est devenue un des piliers de la typologie « *marché interne, marché externe, marché professionnel* » (Eyraud, Marsden, Silvestre, 1990). Les travaux du Lest consolident l'usage de la notion de marché interne.

¹ Je remercie pour leur aide F. Pottier, A. Dupray, S. Monchatre, F. Contamina, M.-C. Combes. Ce texte a bénéficié également des réflexions menées au sein de l'atelier Mobilité du groupe Prospective des Métiers et des Qualifications présidé par C. Seibel et dont le rapporteur général est C. Afriat.

² De ce point de vue, la notion de marché interne et les faits stylisés mis en avant ont contribué à alimenter des analyses théoriques relevant de la théorie des contrats, de l'économie des organisations, de la théorie des tournois.

Jean-François Germe est professeur des universités en économie au CNAM (Conservatoire national des arts et métiers) et directeur du Centre d'études de l'emploi.

Ils en font une référence commune dans les comparaisons internationales ; ils mettent en effet en avant l'idée que, en France, la situation de l'emploi et du marché du travail se caractérise par un poids important des marchés internes, contrairement à la situation allemande où prédomineraient les marchés professionnels. Dans ces approches, l'idée de prééminence du marché interne renvoie à une cohérence, propre à chaque pays, entre plusieurs dimensions : l'organisation des entreprises, le système de relations professionnelles, le système éducatif.

Malgré des transformations très importantes des marchés du travail, des systèmes éducatifs et des relations professionnelles dans tous les pays européens, la notion de marché demeure une référence fréquemment utilisée dans les travaux comparatifs et plus largement pour désigner une sorte de spécificité, on n'osera pas dire d'exception, française. Cette permanence du recours à la notion de marché interne pour distinguer de façon schématique des différences nationales n'est pas en soi critiquable. La typologie des marchés qui en résulte confère un rôle important aux institutions et aux conventions. *A priori*, ces dernières n'évoluent que lentement. Cependant, il est utile aujourd'hui de réinterroger la pertinence de la notion de marché interne. Les évolutions de l'emploi comme de la formation nous y invitent. On ne prendra qu'un exemple. Les travaux du Lest sur la comparaison France/Allemagne reposent sur l'observation de situations nationales caractérisées alors par un développement relativement faible de la formation professionnelle en France, comparativement à la situation allemande où l'enseignement professionnel était particulièrement prégnant. 74 % de la génération 1950 possède un niveau de formation supérieur à celui de la fin de la scolarité obligatoire, contre 54 % en France pour la même génération. Pour la génération 70, les chiffres sont respectivement de 78 et 79 %. L'écart s'est donc résorbé et joue même à présent dans l'autre sens en raison d'une élévation particulièrement rapide, en France, des niveaux de formation des générations 70 à 76 (Vincens, 2000). Il est donc difficile de concevoir que cette évolution n'ait pas modifié la prééminence supposée des marchés internes dans le fonctionnement du marché du travail, ou en tout cas transformé le sens que l'on peut lui donner.

On abordera ici la question du marché interne sous l'angle restreint de la mobilité des actifs. C'est en termes d'espace de qualification que M. Maurice, F. Sellier et J.-J. Silvestre (1979) analysaient les diffé-

rences entre le marché du travail des ouvriers en Allemagne et en France. En Allemagne, il se caractériserait par des mobilités horizontales et verticales fortement liées au système dual de formation professionnelle, sans que ces mobilités et progressions professionnelles soient attachées aux marchés internes d'entreprises particulières. En France, à l'inverse, la mobilité entre niveaux de qualification dépendrait des modalités de gestion et d'organisation des entreprises. L'ancienneté jouerait un rôle particulièrement important, qu'il s'agisse de l'évolution du salaire ou de l'atteinte d'un niveau de qualification. La notion de marché interne conduit donc à mettre l'accent sur les mobilités internes à l'entreprise, sur l'existence de chaînes de mobilité et sur l'ancienneté, justifiée par l'apprentissage qu'elle permet et donc l'acquisition de qualifications spécifiques. Les mobilités internes à l'entreprise, notamment promotionnelles dans le cas français, joueraient un rôle prépondérant dans la construction des qualifications et l'allocation des actifs entre les postes de travail. Cette prééminence se repèrerait également dans les risques de déclassements liés aux mobilités externes. L'entreprise jouant un rôle important dans l'acquisition des qualifications, ces dernières tendraient à être spécifiques et donc peu reconnues en cas de mouvements interentreprises. Enfin, un des indicateurs de ce fonctionnement serait le rôle de l'ancienneté dans les carrières salariales. À l'inverse, des marchés professionnels dominants se caractériseraient par des mobilités externes plus importantes reposant sur des qualifications plus transférables, car fondées sur une formation professionnelle importante et reconnue dans les mouvements d'actifs interentreprises. L'opposition marché interne/marché professionnel repose donc sur des systèmes de relations professionnelles et de formation professionnelle spécifiques (Marsden, 1991).

Peut-on considérer aujourd'hui que la prééminence des marchés internes est encore un trait spécifique de la situation française ? Dans le cadre de cet article, il est évidemment impossible d'aborder tous les aspects de cette question. Ceci obligerait à examiner non seulement l'ensemble des évolutions du marché du travail, mais également celles des relations professionnelles et de la formation professionnelle. Dans la première partie de cette contribution on s'interrogera, à partir de travaux existants, sur les évolutions et sur l'éventuelle érosion des marchés internes ; cette érosion, si elle se vérifie, implique une évolution des mouvements de main-d'œuvre sur le marché externe.

Dans la seconde partie, on s'intéressera plus particulièrement à l'évolution des mobilités et à l'émergence de nouvelles trajectoires sur le marché du travail. Pour terminer, on étudiera la question de l'émergence de points de repères nouveaux sur le marché du travail. En effet, une éventuelle érosion des marchés internes suppose une modification des conditions institutionnelles du fonctionnement du marché externe, abordée ici essentiellement sous l'angle de normes concernant l'emploi et la formation.

Enfin, ajoutons que le but de cet article n'est pas d'apporter une réponse à toutes ces questions. Il ne le pourrait d'ailleurs pas. Nous le verrons, les travaux existants sont loin d'être tous convergents et peuvent même être contradictoires. L'analyse que l'on peut faire du maintien ou de l'érosion des marchés internes et de l'émergence de nouvelles trajectoires reste souvent incertaine ou hypothétique. Il s'agit donc ici plutôt d'introduire des thèmes de discussion et d'inciter à l'approfondissement de certaines thématiques. En effet, si de nombreuses connaissances sur l'insertion professionnelle et, dans une certaine mesure sur la précarité, ont pu être produites depuis trente ans, notre ignorance sur le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble, sur les adultes, sur les mobilités, reste à notre avis assez grande.

CONTRACTION OU MAINTIEN DES MARCHÉS INTERNES

La montée du chômage, à la fin des années 70 et dans les années 80, la recherche par les entreprises d'une plus grande flexibilité, ne pouvaient que conduire à s'interroger sur le rôle des marchés internes et le maintien des configurations institutionnelles qui les soutiennent.

J.-J. Silvestre (1986) met à jour une particularité de la situation française : la réduction de la mobilité inter-entreprises accompagnant la montée du chômage et de faibles créations d'emplois. Cette réduction est perçue comme un facteur de rigidité du marché du travail. À l'inverse, l'expansion de l'emploi permettrait aux mobilités internes de s'opérer, les mobilités étant fondées, pour les grandes entreprises, sur les classifications. L'auteur avance trois types de changements possibles des systèmes de mobilité, en réaction aux exigences de flexibilité qui pèsent sur les entreprises. Le premier consisterait en l'émergence

de comportements, d'institutions, de mobilités à la périphérie des systèmes de mobilité originels, préexistants à la montée du chômage à la fin des années 70. Le second résiderait dans une adaptation (dite organique) des systèmes originels de mobilité qui feraient preuve de plasticité sans que soient remis en cause leurs principes fondateurs. Enfin, le troisième serait structurel dans la mesure où les pratiques, les fonctionnements relatifs aux systèmes de mobilité originels seraient en quelque sorte déstabilisés. Dans ce dernier cas, de nouveaux espaces de mobilité et de qualification émergeraient sur la base de nouveaux comportements et rapports sociaux.

Contrairement au Japon et à l'Allemagne, où prédominerait une adaptation organique (rappelons qu'il s'agit d'une publication de 1986), le cas français serait marqué par un dualisme et l'émergence d'un changement structurel. Le dualisme émerge au travers de **mobilités périphériques** au marché interne résultant du développement des contrats et des emplois précaires ; ces mobilités périphériques contribuent à protéger le marché interne et provoquent indirectement une **stabilisation d'une partie des actifs** au sein des entreprises. S'agissant des changements structurels, on voit émerger d'une part de **nouvelles modalités de mobilité interne** à l'entreprise, notamment d'une mobilité interétablissements qui ne concernerait pas que les cadres ; d'autre part, de nouvelles formes de **mobilités plus horizontales** qu'auparavant, marquant une transformation des modes de gestion des marchés internes des grandes entreprises françaises. Ces mobilités seraient différentes des précédentes ; elles répondraient aux évolutions des organisations du travail : le détachement des postes et des individus, fondé sur la polyvalence, conforme à un décloisonnement des fonctions et à la réduction des lignes hiérarchiques. Enfin, J.-J. Silvestre souligne un autre changement structurel, conséquence de l'élévation des niveaux de formation des jeunes, qui conduirait éventuellement à l'émergence d'un **marché du travail plus ouvert**, plus proche d'un marché professionnel, en quelque sorte l'apparition d'un marché de diplômés. Avec le recul, cette analyse formulée au milieu des années 80 paraît assez largement confirmée.

Précarité et dualisme

Il est intéressant de constater que les travaux de recherche ne couvrent que très inégalement les

évolutions prévues par J.-J. Silvestre. Si les travaux sur la précarité, et plus particulièrement sur l'insertion professionnelle, sont nombreux, ceux sur la transformation des mobilités internes ou l'émergence de marchés du travail de type professionnel sont plus rares. Cette situation peut se justifier. Concernant l'insertion, deux facteurs explicatifs apparaissent comme essentiels. L'un et l'autre relèvent d'une spécificité française.

La première explication tient évidemment à l'articulation entre formation et emploi. L'élévation du chômage des jeunes – quels que soient les nombreux contre-arguments avancés – ne pouvait que mettre en tension l'appareil de formation professionnelle et sa vocation à préparer les jeunes à l'exercice d'une activité professionnelle. Comment concevoir que cet appareil de formation – un appareil d'État, centralisé, au sein duquel les entreprises et les partenaires sociaux ne jouent qu'un rôle relativement mineur, préparant à l'exercice d'un grand nombre de métiers – ne soit pas évalué quant à l'efficacité de son rôle dans une insertion professionnelle qui repose sur une mise en relation de niveaux de formation, de spécialités de formation, avec des nomenclatures d'emplois et des classifications, donc une relation largement normative ? La création du Céreq, le développement des enquêtes d'insertion, les liens organiques entre les CPC (Commissions professionnelles consultatives) et le Céreq sont des instrumentalisation de cette relation. Le Céreq n'est pas simplement un centre d'études et de recherche spécialisé. Il est une composante institutionnelle de la relation entre formation et emploi, articulée à d'autres institutions et chargée notamment de contribuer à l'amélioration, toujours à reprendre, de la relation entre formation et emploi, de « vérifier » l'efficacité de la normativité de cette relation (Germe, 1987).

La seconde explication résulte de l'écart important entre taux de chômage des jeunes et taux de chômage des adultes. Un problème économique et social de première importance apparaissait donc ; il justifiait un effort dans le domaine des études et des recherches pour expliquer cet écart entre adultes et jeunes, particulièrement marqué en France. Des approches plus globales de l'insertion relèvent entièrement de cette question, notamment dans le cadre des bilans formation emploi et des analyses du recrutement des jeunes dans les secteurs d'activité économiques (Clémenceau et Géhin, 1983 ; Grando, 1983 ; Amat, Géhin, 1987). L'insertion d'une cohorte de jeunes

s'effectuait d'abord dans des secteurs où l'emploi était moins stable que la moyenne et dans des petites entreprises ; il s'accompagnait de déclassement. Cette cohorte rejoignait progressivement des emplois plus qualifiés, plus stables, au sein de plus grandes entreprises ou même vers le secteur public. Ce processus d'insertion pouvait être vu comme une intégration progressive, dans les marchés internes, de jeunes soumis à une file d'attente et à l'acquisition d'une qualification spécifique (Germe, 1986 ; 1989). L'accès au marché interne paraît particulièrement difficile pour les jeunes, non pas uniquement en raison du rationnement de l'emploi mais aussi en raison de la déconnexion entre formation professionnelle et emploi en France. L'exigence d'expérience professionnelle, souvent avancée par les employeurs, pouvait être interprétée comme une exigence de qualification spécifique ou d'élément de professionnalisation. Une relation formation-emploi fondée sur une normativité, l'existence de marchés internes particulièrement fermés pouvaient être ainsi les facteurs explicatifs de ces inégalités de chômage entre jeunes et adultes. La diminution, et au final le faible niveau des taux d'activité des jeunes et des plus âgés, ne sont pas loin d'être une exception dans l'ensemble des pays industrialisés. On peut ainsi parler d'une « contre-performance française ». Elle se traduit par le fait que si les taux de chômage des adultes (25/49 ans) restent similaires par exemple entre la France et les USA, ils diffèrent fortement pour les 20/24 ans ; alors même que, comparativement aux USA, le taux d'activité de cette classe d'âge est nettement inférieur en France (Morin, 2001). Cette situation contribue au poids du chômage de longue durée et peut être comprise comme un effet des difficultés d'accès aux marchés internes. Elle permet de comprendre pourquoi l'ancienneté dans les entreprises et la précarité peuvent s'accroître simultanément.

En ce sens, la référence au dualisme ne semble pas erronée. Tout se passe comme si les marchés internes se protégeaient, les contraintes de flexibilité se reportant plus particulièrement sur les jeunes, perturbant fortement le processus d'insertion. Associées à la diminution du poids des plus âgés, ces évolutions contribuent à faire cohabiter, dans les entreprises, une main-d'œuvre attachée à l'entreprise qui possède une forte ancienneté, et une main-d'œuvre sur statut précaire majoritairement constituée de jeunes en voie d'insertion. Cette situation tiendrait à la forte sensibilité de la mobilité interentreprises aux variations du

niveau de l'emploi. La situation défavorable de l'emploi aurait figé ces mobilités, notamment pour les classes d'âge intermédiaires, provoquant des tensions et des rigidités et conduisant les entreprises à renforcer les emplois précaires ou de courte durée, y compris par l'introduction d'un volant permanent de CDD. La file d'attente, lors de l'insertion, ne doit pas être seulement comprise comme une attente d'emploi mais aussi comme une attente d'accès à un emploi stable. De ce point de vue, l'extension des emplois précaires témoigne également d'une transformation des marchés internes au sein desquels l'emploi précaire joue éventuellement un rôle d'instrument de sélection de la main-d'œuvre³ (Henguelle, 1994).

*« l'appréciation
du diplôme
par son niveau
continue
globalement de
l'emporter sur
sa nature technique
ou professionnelle »*

La transformation des marchés internes : polyvalence et stratification

La seconde hypothèse posée par J.-J. Silvestre concerne la transformation des marchés internes. Deux mouvements semblent avoir été nettement perçus et analysés dans les années 80 et 90. Le premier est l'extension de la **polyvalence**. Dans des entreprises et des secteurs différents, on a pu ainsi mettre en évidence l'importance prise par cette forme de mobilité interne. Cette polyvalence n'est pas simplement une réponse à une moindre mobilité des salariés et à l'impossibilité de reporter la recherche de flexibilité sur une main-d'œuvre périphérique. Elle s'inscrit dans une transformation des organisations du travail et des marchés des produits (Rérat, 1986). Bien entendu, elle change pour une part la compréhension que l'on peut avoir des

marchés internes ; jusqu'alors ces derniers étaient marqués par des chaînes de mobilités promotionnelles internes à l'entreprise s'appuyant sur des savoir-faire acquis par ancienneté dans l'entreprise, et donc sur une longue relation d'emploi. Cette évolution des marchés internes n'est pas propre à la France. L'extension de mobilités horizontales ou diagonales, aux dépens de mobilités verticales, correspondant à des progressions de qualification dans des échelles normées, a été fréquemment soulignée. Ces mobilités diagonales (Drexel, 1996) seraient des mouvements internes répondant à des évolutions des conditions d'emploi, (salariales en particulier) ou fonctionnelles, ne se traduisant pas nécessairement par des progressions en termes de qualifications reconnues.

Enfin, on peut supposer une assez forte **stratification des marchés internes**, dont la part des emplois précaires ne serait que l'une des dimensions. Deux facteurs essentiels en constituent le fondement : d'une part l'affirmation, dans les années 70, d'un dispositif normatif et conventionnel concernant les relations entre emploi et formation, d'autre part l'élévation des niveaux de formation.

La nomenclature des niveaux de formation de 69, légitimée et renforcée au niveau macro par une construction concertée entre les partenaires sociaux, met en équivalence des niveaux d'emploi et des niveaux de formation ; elle est la clé de voûte d'une relation normative et conventionnelle des relations entre formations et emplois (Affichard, 1983). Elle permet d'ordonner en niveaux l'ensemble des formations du système éducatif sur un mode transversal aux différentes spécialités de formation, aux formations professionnelles et aux formations générales. Ce travail de normalisation de l'appareil éducatif s'appuie sur (et étaye parfois) un travail de nature analogue réalisé au sein des entreprises et des secteurs d'activités économiques ; ce travail consiste à construire des classifications et des nomenclatures de qualification faisant référence directement ou indirectement à ces niveaux de formation. Une mise en correspondance normative est ainsi établie entre formations et qualifications, particulièrement forte dans le cas français⁴. Plus encore, cette correspondance en termes de niveaux d'emploi et de niveaux

³ Simultanément, on constate pour la population jeune des allers-retours entre la formation et l'emploi qui témoignent d'un comportement nouveau, beaucoup plus ancré dans le marché externe et qui ne relève en rien d'une interprétation en termes de file d'attente.

⁴ L'importance du niveau est encore plus marquée quand la classification est à critères classants. La seule mise en rapport possible est alors le niveau, puisque le métier, et donc la spécialité ne font plus l'objet d'une classification formelle.

de formation s'élargit au monde social dans le cadre des catégories socioprofessionnelles. Ce dispositif de diplômes, de classifications, de mise en correspondance, repose sur un ensemble de technologies sociales lourdes et auxquelles les partenaires sociaux, comme l'État, consacrent du temps et des moyens importants. Il constitue un point de repère essentiel pour les agents, pour leurs décisions sur le marché du travail. Les diplômes sont jugés notamment sur leur capacité à faciliter l'accès au niveau donné de l'emploi⁵ auquel ils sont censés préparer. Des travaux récents sur les contenus des annonces d'offres d'emplois publiées dans les journaux des années 1960 aux années 1990 révèlent combien les niveaux de formation sont devenus, dans la période 80-90, des points de repères communs stabilisés (Marchal, Thorny, 2001). Il ne s'agit ici ni d'une règle, ni d'une description du réel ni d'un simple ajustement marchand ; il s'agit plutôt d'une référence construite socialement qui va guider ceux qui gèrent la formation, ceux qui recherchent un titre, ceux qui recrutent ou cherchent un emploi. Cependant, il est évident que dans les faits, les forces du marché du travail jouent ; elles conduisent à des déclassements et créent du chômage.

Simultanément à la construction et à l'affirmation de ces normes, des années 70 aux années 90, l'élévation des niveaux de formation des jeunes s'intégrant à l'emploi a été considérable ; et ce, à tous les niveaux de formation. Une norme ne peut se maintenir que si elle a une certaine effectivité, c'est-à-dire si la mise en équivalence de niveaux de formation et de niveaux d'emploi est suffisamment fréquente pour rester un point de repère pour les agents. Ceci semble être encore largement le cas, et l'appréciation du diplôme par son niveau continue globalement de l'emporter sur sa nature technique ou professionnelle (Dupray, 2000b). Cette élévation des niveaux de formation et la normativité de la relation entre formation et emploi pèsent sur les marchés internes et externes. Trois effets peuvent *a priori* être mis en avant : la multiplication des portes d'entrée dans les marchés internes, un freinage des possibilités de promotions internes, et enfin des mobilités externes plus ouvertes et plus fondées sur les diplômes.

De nombreux travaux ont montré à la fois cette multiplication des portes d'entrée et la réduction des promotions internes.

⁵ Il en résulte que les formations en cours de vie active sont limitées, pour l'essentiel, à des formations courtes qui n'ont que rarement un caractère diplômant.

L'enquête carrière 1989 de l'INSEE met en relief, postérieurement à 1974, un ralentissement des promotions, un fort coup de frein aux carrières et aux promotions, en raison de la concurrence des diplômés. La détention d'un diplôme devient importante, voire nécessaire, pour accéder à l'encadrement. Cependant, pour ceux qui avaient quasiment achevé leur carrière en 1989, l'enquête donne une image de carrières gouvernées par des marchés internes : 44 % des hommes ont fait leur carrière quasiment dans une seule entreprise, 15 % d'entre eux ont une carrière marquée par une mobilité interentreprises importante durant leur vie active (Goux, 1991).

■ Une émergence de marchés professionnels ou de marchés des diplômés ?

Pour une part, le phénomène précédent d'instabilité des jeunes peut s'assimiler à l'émergence de marchés de diplômés accompagnée d'une forte mobilité professionnelle en début de vie active.

Béret (1992) montre, pour les années 88/89, une valorisation de la mobilité externe en termes de salaire, contrairement au début des années 1980 ; cette situation résulte de promotions plus fréquentes sur le marché externe que sur le marché interne. Un marché externe, au moins pour une partie des salariés, émergerait donc pour les plus qualifiés, qui disposent d'un diplôme de formation professionnelle. La formation assurerait ainsi progressivement une forme de transversalité sur le marché du travail ; elle contribuerait à façonner des marchés professionnels interentreprises sur lesquels seraient reconnus l'expérience et le diplôme, au-delà de l'entreprise dans laquelle l'expérience est acquise.

L'enquête carrière de 1989 permet de mettre en relief des mobilités externes plus importantes, non seulement pour les diplômés mais aussi pour certaines fonctions – études/essais, informatique – par opposition aux fonctions entretien, maintenance, administration, gestion, pourvues plus fréquemment par mobilité interne (Maurin 1991).

■ Une érosion des marchés internes ?

Au total, assiste-t-on à une érosion des marchés internes traditionnels, ceux donnant un rôle central à l'ancienneté dans l'acquisition des qualifications et

dans la dynamique du marché du travail et des salaires ?

Les causes seraient *a priori* nombreuses : la multiplication des niveaux de formation professionnelle, l'élévation des niveaux de formation ; de même que l'extension du diplôme assurant la transversalité des qualifications, des reconversions, la précarité et l'évolution des modes d'organisation du travail, ou encore le poids croissant des petites entreprises et du secteur tertiaire. Mais les analyses précédentes montrent déjà qu'il n'y a probablement pas de réponse simple et générale à la question de l'évolution des marchés internes.

L'étude des mobilités internes témoigne d'une dégradation des marchés internes. S'agissant des promotions obtenues en interne ou par mouvement sur le marché du travail, l'enquête Carrière (Maurin, 1991) montrait une stabilité du rôle des promotions internes pour pourvoir les emplois. Il semble que la mobilité interne se maintienne ou même s'accroisse du fait de l'extension des mobilités internes horizontales. On constate en effet une progression plus importante de la mobilité interne horizontale par rapport à celle de la mobilité interne ascendante, avec toutefois un risque de déclassement inférieur à celui du marché externe. Globalement, les changements d'emploi internes avec promotion seraient plus importants que ceux réalisés sur le marché du travail. Cependant, pour les uns comme pour les autres, les possibilités de promotion dans l'emploi ont sensiblement diminué (Dupray, 2000c). La formation interne est moins fréquemment que par le passé un moyen de promotion. L'ancienneté dans l'emploi joue d'ailleurs un moindre rôle dans la progression des rémunérations que par le passé. On a pu ainsi mettre à jour (Beret, 1992) une forte baisse du rendement salarial de l'ancienneté entre 1984 et 1989. Des travaux plus récents (Givord, Maurin, 2000 ; Lollivier 1995) sur des données et des périodes très différentes donnent des résultats analogues.

La moindre valorisation salariale de l'ancienneté, le développement des mobilités horizontales, l'accroissement des probabilités de promotion lors des changements d'entreprise pour les diplômés, notamment, confirment, il est vrai de manière nuancée, l'hypothèse d'une érosion des marchés internes dans la dynamique du marché du travail, au profit des marchés externes. L'idée d'une transformation en profondeur du rôle des marchés internes dans le fonctionnement du marché du travail ne manque pas d'arguments. On assisterait donc à une flexibilisation du

marché, et à un effacement progressif d'un modèle de mobilité fondé sur une faible formation professionnelle initiale qui était compensée par l'acquisition progressive d'une qualification spécifique au sein de l'entreprise ; ce modèle reposait sur l'expérience et s'accompagnait de mobilités promotionnelles.

Si nombre de travaux vont dans le sens d'une érosion des marchés internes, d'un rôle moins important de ceux-ci, les données et les analyses sont loin d'être systématiquement convergentes. La stabilité de l'emploi, mesurée par l'ancienneté, ne connaît pas de très fortes évolutions dans les pays industrialisés dans les années 80-90 (Auer et Cazes, 2000). L'extension de l'emploi précaire serait alors le seul phénomène majeur de l'évolution du marché du travail dans ces années. Le dualisme du marché du travail qui en résulte laisserait relativement inchangés les marchés internes.

D'autres travaux confortent également l'existence des marchés internes comme une caractéristique française (Bessy, 2000). Une comparaison internationale des annonces d'offres d'emploi montre en Grande-Bretagne, et par opposition à la situation française, un plus grand rôle des intermédiaires sur le marché du travail, une plus grande standardisation des annonces, et des annonces plus explicites en termes de rémunération. En France, les mises en relation directes entreprise/demandeur, le faible affichage du salaire, l'importance du CV et de la lettre de motivation laissent supposer que s'appartient, non pas un profil professionnel et un emploi, mais une personne et une entreprise ; ce phénomène est en cohérence avec une prééminence des marchés internes. En France, la référence à l'expérience aurait valeur d'attachement à l'entreprise et valeur d'indicateur de performance au Royaume-uni. Certains traits spécifiques de la prééminence des marchés internes persistent donc en France, et en particulier un marché du travail fondé sur des appariements entre les personnes et les entreprises plus qu'entre les qualifications et les emplois.

Plusieurs explications peuvent être avancées pour éclairer ces résultats, souvent divergents, des travaux disponibles. Les analyses portent sur des périodes différentes. Les évolutions des nombreux facteurs qui jouent dans le sens d'une érosion des marchés internes sont nécessairement lentes, qu'il s'agisse de l'entrée des diplômés sur le marché du travail ou de l'évolution des entreprises et des organisations. Les années 90 sont probablement celles où peuvent le

mieux être analysés les effets des transformations engagées dans les années 70 et 80. Par ailleurs, les travaux existants concernent des champs différents. Un raisonnement global est probablement de moins en moins pertinent, comme en témoignent les analyses portant sur des secteurs d'activité économique particuliers (Le Corre, 2000). Une différenciation croissante des situations, selon les secteurs, est d'ailleurs probable ; elle semble se dégager de divers travaux, plus particulièrement sociologiques, portant sur des entreprises, certaines professions ou certains secteurs.

Mais cette incertitude invite à un renouvellement de la réflexion sur les marchés internes et sur les liens marchés internes/externes (Lefresne 2000 ; Grimshaw, Rubery, 1998). Les données et les travaux qui vont dans le sens d'une érosion des marchés internes incitent aussi à sortir d'une polarisation exclusive sur la question de la précarité et de l'insertion professionnelle. Mobilisant l'attention, le traitement de ces questions conduit à laisser dans l'ombre d'autres aspects du fonctionnement du marché du travail relatifs aux mobilités internes, aux mobilités externes en cours de vie active, aux recrutements, etc.

NOUVELLES TRAJECTOIRES ET NOUVEAUX POINTS DE REPÈRES

Si les marchés internes jouent un rôle moins important que par le passé dans les promotions et/ou que l'ancienneté pèse moins dans l'évolution des salaires, on peut supposer *a contrario* un rôle plus important et différent du marché externe, complémentaire de l'évolution des marchés internes.

Ainsi, les diplômés valorisent, davantage que par le passé, des mobilités externes ; ce phénomène permet de supposer une extension de trajectoires sur le marché du travail qui ont comme caractéristique de ne pas s'ancrer nécessairement dans l'entreprise.

Par ailleurs, une plus grande activation du marché externe suppose aussi des transformations des points de repères transversaux sur le marché du travail ; cela contribue à renforcer l'institutionnalisation des appariements au-delà de ce que permet le diplôme lors de l'insertion professionnelle. La réflexion des acteurs sociaux sur les compétences, l'émergence de types nouveaux de certification, la question des intermédiaires sur le marché du travail et de leur rôle, témoignent d'une recherche de nouveaux points de repères propres à un marché du travail plus ouvert.

Les évolutions constatées dans ces deux domaines conduisent à renforcer l'hypothèse d'une érosion des marchés internes et d'une transformation du marché externe. Toutefois, les données disponibles sur la mobilité entre entreprises ne permettent pas de confirmer formellement l'existence d'un marché externe plus actif que par le passé.

■ Un marché externe plus actif ?

Au-delà du seul développement de la précarité, une érosion des marchés internes présuppose un rôle accru des marchés externes, donc des changements d'entreprise en cours de carrière, dans les évolutions salariales et dans la dynamique générale du marché du travail.

En France, les travaux des années 70-90 sur la mobilité révèlent que les changements d'entreprise sont très dépendants de la conjoncture économique : ils se développent en période de baisse du niveau de chômage et se réduisent en période de progression. Ceci est vrai également pour les mobilités internes. Jusqu'en 1974, on constate une progression de la mobilité interentreprises, sa diminution jusqu'en 1985, puis sa reprise entre 1986 et 1990. Des opportunités accrues d'emploi s'accompagnent d'une plus grande activité du marché du travail (Dupray, 1998a)⁶.

Cette variabilité des mobilités sur le marché et des sources statistiques diverses et discontinues rendent difficile le repérage des principales évolutions de ces trente dernières années. En tendance, on n'observe pas de progression moyenne de la mobilité entre entreprises, que l'on s'attache aux données issues de l'enquête Emploi ou de FQP (Formation qualification professionnelle)⁷ ; en revanche, les changements d'entreprise semblent se traduire plus fréquemment par un passage par le chômage ; ils sont plus contraints par fin de contrat ou licenciement et donnent moins souvent lieu à une promotion. Toutefois, l'effet de la conjoncture est ici également

⁶ Ce qui suit reprend sur plusieurs points les éléments clés d'un rapport (Germe et Berton, 1999) élaboré dans le cadre de l'atelier « Mobilité » du groupe Prospective des Métiers et des Qualifications du Commissariat général du Plan. Les travaux d'Arnaud Dupray ont été ici largement utilisés.

⁷ Les enquêtes FQP donnent des résultats analogues. La fréquence des changements d'établissement dans l'enquête de 1993 retrouve le niveau de l'enquête de 1970 après avoir diminué lors des enquêtes de 1977 et 1985 (Chapoulie, 2000)

important. Les périodes de réduction de la mobilité entre entreprises se traduisent par un accroissement très sensible de l'ancienneté dans l'entreprise et par une augmentation du nombre des actifs désireux de changer d'emploi. L'activité du marché du travail est donc largement dépendante du jeu des mobilités volontaires et contraintes, les premières jouant un rôle prépondérant dans les variations de la fréquence des changements d'entreprise. Les périodes d'augmentation de la fréquence des changements d'entreprise, donc de conjoncture relativement favorable de l'emploi, s'accompagnent également d'une augmentation de la part des promotions et de la valorisation salariale des mobilités. En effet, les mobilités volontaires sont alors plus fréquentes ; ces dernières s'accompagnent justement plus fréquemment d'une promotion ou d'une valorisation salariale. Une véritable appréciation de l'évolution des mobilités supposerait d'essayer de raisonner à conjoncture identique, afin de pouvoir repérer correctement d'éventuelles transformations structurelles sur le marché du travail ; cela semble loin d'être le cas dans les travaux existants.

Cependant, le diplôme de formation initiale a acquis, au cours de cette période, une valeur durable sur le marché externe, qui ne disparaît pas avec l'allongement de l'expérience professionnelle. Il améliorerait les chances de rentabiliser la mobilité, indépendamment de la catégorie professionnelle : les actifs qui, en termes de salaire, valorisent leur mobilité, sont systématiquement plus diplômés, quelle que soit leur catégorie professionnelle d'origine. Les diplômés de l'enseignement supérieur se démarquent significativement des autres : ils ont une probabilité de retirer un gain de leur mobilité deux fois supérieure à celle des non-diplômés.

Sur la période plus récente des années 1990/2000, les travaux en cours sur la mobilité⁸ montrent plus nettement une diminution assez sensible de la part des promotions réalisées *via* le marché interne, au profit des promotions réalisées *via* le marché externe dans le cadre de changement d'entreprise ; ils mettent aussi en évidence une légère diminution en tendance des déclassements externes. Les probabilités de promotion externe semblent aussi s'accroître sensiblement, bien évidemment en lien avec l'amélioration de la situation de l'emploi.

⁸ Ces travaux réalisés par Thomas Amossé ont été présentés dans le cadre de l'atelier Mobilité du groupe PMQ (cf. note 4). Ils seront prochainement publiés dans *Données Sociales*.

Dans ces évolutions, on peut voir des effets de compositions. La probabilité de changement d'entreprise dans le secteur privé est d'autant plus importante que le niveau de diplôme est élevé. Les années 90 voient progresser très rapidement les niveaux de formation de la population la plus jeune ; ce phénomène s'explique par l'arrivée sur le marché du travail des générations 70 qui ont connu une très forte progression de leur niveau de formation.

Au total, malgré les difficultés d'interprétation de la dynamique des mobilités au cours des trente dernières années, les données statistiques ne permettent pas de conclure formellement à une augmentation importante et générale des mobilités entre entreprises, du moins si l'on ne prend pas en considération la précarité, sauf peut-être pour la partie de la population la plus diplômée.

Et pourtant, selon l'opinion commune, la mobilité se serait accélérée et transformée ces dernières années. Les vies professionnelles seraient désormais marquées par une grande mobilité professionnelle ; chacun doit s'attendre à changer d'emploi, éventuellement de profession, plusieurs fois en cours de vie active. Une carrière ne peut s'effectuer dans la même entreprise, etc. Le livre blanc sur l'éducation et la formation de la Commission européenne a largement contribué à cette rhétorique. Il met en avant trois exigences d'une telle évolution du marché du travail : la première est liée au développement de la formation tout au long de la vie afin que les individus s'adaptent aux évolutions de leur emploi et soient en mesure de changer d'activité professionnelle. La seconde souligne l'importance de l'expérience professionnelle et des compétences, notamment transversales, acquises dans les mobilités, qui doivent donner lieu à de nouvelles certifications. La troisième consiste à responsabiliser plus fortement les individus par rapport à leur évolution professionnelle et à leur « employabilité ».

*« ce sont surtout
les techniciens
et les ingénieurs
qui s'inscrivent
le plus massivement
dans la logique
de métier »*

Un nouveau modèle d'activité est donc mis en avant. Il s'opposerait à un modèle antérieur marqué par une forte stabilité interne à l'entreprise et par l'attache-

ment du salarié à cette dernière, par le maintien tout au long de la vie active dans la même profession, de même que par la possibilité de progresser, au sein de son entreprise, dans les différents niveaux d'exercice du métier. Il s'agit évidemment ici de l'esquisse d'un modèle normatif plus que d'une représentation du fonctionnement effectif du marché du travail. Ce « modèle » normatif doit être pris au sérieux. Il témoigne bien d'un « travail » des acteurs sociaux visant à construire des normes nouvelles – en matière de formation, de certification, et de modèle d'action – à partir desquelles se développerait un marché du travail plus ouvert et plus actif. Ce travail trouve souvent sa justification dans des exemples de trajectoires nouvelles sur le marché du travail. Il est porteur d'effets sur l'évolution du fonctionnement du marché du travail et ne doit pas être confondu avec une analyse de ce dernier.

Un exemple de l'évolution des trajectoires

Il est possible de repérer des trajectoires susceptibles de donner un sens à cette normativité. On prendra ici l'exemple d'une population qui envisage de se former en cours de vie active au CNAM (Conservatoire national des arts et métiers) (Germe, Pottier, 1998). Il s'agit d'une population relativement jeune, d'un niveau au moins équivalent au baccalauréat. Cinq groupes sont en forte évolution ces quinze dernières années : la promotion sociale, la progression professionnelle, la reconversion volontaire, la reconversion contrainte, la recherche d'une orientation professionnelle. La population « promotion sociale » est à l'évidence, au moins en proportion, en forte régression (Podevin, 1999). Elle inscrit souvent son action et sa trajectoire dans la même entreprise, sur un horizon de long terme. Au contraire, les autres populations semblent raisonner à court terme : on y relève de fortes discontinuités de spécialité professionnelle entre l'emploi actuel, la formation initiale, le projet professionnel, la formation envisagée. Plus de 60 % de la population totale observée étaient marqués par une telle discontinuité au regard du lien entre l'emploi actuel et l'emploi projeté à l'issue de la formation. L'existence ou non d'une telle continuité est très structurante de la population.

Le faible poids de la logique de métier

Ainsi, deux populations s'opposent nettement. L'une s'inscrit dans une logique que l'on pourrait qualifier de « métier », au sens où les individus orientent leur action, bâtissent leurs « plans », en fonction d'un domaine professionnel auquel ils appartiennent en raison de leur emploi actuel et de leur formation initiale. L'autre population s'inscrit au contraire dans une logique différente où l'appartenance à un métier n'est pas la référence unique de l'action et des projets et où comptent fortement les opportunités à saisir en termes d'emploi, de salaire, d'amélioration de la qualité de l'emploi. Au regard de cette opposition, ce sont surtout les techniciens et les ingénieurs qui s'inscrivent le plus massivement dans la logique de métier. Pour ces derniers, elle se caractérise souvent par une trajectoire sur un marché interne d'entreprise, longue, où la compétence technique et scientifique est la compétence de base mobilisée dans le travail. À l'inverse, les employés et ouvriers relèvent massivement de la seconde logique. Les cadres et professions intermédiaires du tertiaire se répartissent entre les deux logiques.

Le poids de la population qui ne s'inscrit pas dans une logique simple de progression professionnelle ou de mobilité dans un domaine professionnel délimité, apparaît donc ici comme très élevé (contrairement à de très nombreux travaux qui présupposent des espaces professionnels relativement homogènes, délimités et fermés sur eux-mêmes). L'opposition ne recoupe pas la distinction marché interne/marché externe ; pourtant, dans ce poids des discontinuités, on peut voir l'effet d'un marché du travail moins soumis à des règles formelles liant formation et emploi, inscrites dans des comportements individuels et dans l'organisation des entreprises. En particulier, on rappellera le poids décroissant, au sein de beaucoup d'entreprises, des règles formelles liant formations et emplois, au profit des évaluations individuelles qui elles reposent sur des critères divers ne relevant que partiellement des compétences techniques propres à un métier ou à une profession.

Un horizon de court terme

Pour les individus, l'horizon temporel s'est rapproché ; il les conduit à développer des projets de plus courte durée. La réalisation de ces projets – recherche d'un autre emploi, recherche d'une

progression professionnelle, suivi d'une formation – s'effectue plus difficilement que par le passé dans les marchés internes, c'est-à-dire au sein de l'entreprise. L'incertitude sur la situation future de l'entreprise, les contraintes de temps au travail, la concurrence de jeunes diplômés conduisent les personnes à se tourner vers le marché externe pour assurer leur progression professionnelle ou la continuité de leur activité. En raison d'une incertitude, nettement perçue, du marché du travail, l'activation du marché externe s'accompagne alors d'objectifs professionnels et de formation plutôt de court termes.

La formation est certes considérée comme une ressource permettant la réalisation d'un projet professionnel. La réduction de l'horizon, les changements de fonction comme de profession, conduiraient les personnes à rechercher des formations de plus courte durée, aidant à ces transitions. Des certifications intermédiaires et des compléments de formation acquis à un coût moins élevé qu'une formation diplômante classique permettent mieux aux individus de saisir les opportunités du marché. Les observations sur l'emploi et les recrutements révèlent l'importance prise par la détention d'une double compétence et par des éléments autres que la maîtrise d'un domaine professionnel particulier ; cette situation entraîne une modification des frontières entre les qualifications (Combes, 1996). Ceci est particulièrement évident pour les emplois tertiaires, dont les contours professionnels sont souvent plus flous que les emplois industriels. Il n'y a pas de lien apparent entre projet professionnel et projet de formation compris en termes de durée et d'acquisition ou non d'un diplôme. Quels que soient les conseils d'orientation reçus, les individus énoncent des intentions de formations qui, de ce point de vue, semblent sans rapport avec leur projet professionnel. Par exemple, on pouvait supposer que les personnes qui envisagent une reconversion développent un projet de formation de plus longue durée et qui correspond à la préparation d'un diplôme. Ce n'est pas le cas. En outre, les individus qui n'ont pas de projet professionnel sont justement ceux dont le projet de formation est le plus clair en termes d'acquisition de diplôme. On serait donc tenté de penser que l'existence d'un projet de formation se substitue au projet professionnel. Pour une part importante de cette population, on ne peut donc avoir une vision séquentielle des trajectoires et projets des individus : un parcours professionnel, donc un projet professionnel, donc un projet de formation. Une telle vision présuppose une

logique d'action des personnes comme « *action planifiée* », c'est-à-dire soumise à une visée de long terme qui unifie et organise les choix quotidiens (Thévenot, 1994). À l'inverse, il semble qu'une part importante des individus opèrent constamment et à court terme des ajustements dans leurs choix en matière de formation, en fonction des informations dont ils disposent sur le marché du travail, de leur perception des formations offertes, de l'évolution de leur projet professionnel. Leur action reposerait davantage sur la saisie d'opportunités que sur la construction et le suivi d'un projet, dont la finalité, l'organisation et la durée seraient fixées à l'avance et inscrites dans un plan d'action. Ceci conduirait les personnes à une construction très progressive de leur parcours et à la recherche de formations leur permettant de conserver longtemps des possibilités d'évolutions et d'infléchissements ou de réversibilité de leur devenir professionnel.

Ces logiques d'action « court-termistes » sont probablement une réponse à une plus grande incertitude de la situation du marché du travail⁹. Le risque accru de chômage rend plus risqués et plus coûteux des objectifs et des investissements de long terme. La progressivité ou la réversibilité des choix devient importante. La conduite opportuniste permet d'utiliser l'information immédiatement disponible et d'adapter ses choix à d'éventuelles évolutions de la situation observée, compte tenu de l'incertitude du marché.

« Une partie
des actifs
ne cherchent pas,
en se formant,
à se préparer
à un métier [mais]
plutôt à se préparer
au marché
du travail »

*Se préparer au marché, plutôt que préparer
un métier*

Aujourd'hui, il semble donc qu'une part des mobilités sur le marché du travail ne relèvent pas de parcours professionnels s'inscrivant dans la continuité d'un domaine professionnel précis et *a fortiori*

⁹ De tels comportements semblent pouvoir être observés sur le marché interne (Monchatre, 1998).

dans un métier déterminé. La formation peut certes appuyer une tentative de progression professionnelle dans un domaine et un métier précis, mais seule une partie des mobilités peut être analysée en ces termes. En forçant un peu le trait, on serait tenté de dire qu'une partie des actifs et probablement des jeunes, ne cherchent pas principalement, en se formant, à se préparer à un métier (en raison d'une reconversion ou faute d'avoir une formation initiale professionnalisée) ou à exercer, à un niveau supérieur, un métier déjà acquis ; ils cherchent plutôt à se préparer au marché du travail lui-même, c'est-à-dire à disposer de « ressources » leur permettant d'accroître leurs chances de progression dans l'emploi et de mobilité dans ou hors de l'entreprise. Ces ressources sont diversifiées. La formation, qui n'est elle-même que l'une d'entre elles, prend des formes de plus en plus variées : diplômes, certificats, connaissances dans des disciplines et des domaines combinables de façon variée, ouverture sur des réseaux relationnels ou des entreprises, etc. L'individu fermerait ses choix le plus tardivement possible, de façon à se laisser le maximum de possibilités de saisir les opportunités du marché du travail ou au sein de son entreprise. Les choix faits par les individus pour constituer ces ressources reposent peu sur un « plan » de long terme. Au contraire, ils s'appuient sur des décisions progressives qui sont autant d'ajustements de court terme, dans un parcours professionnel et de formation. Pour les personnes, il s'agirait moins de se former à un métier pour lequel elles imaginent des débouchés que de trouver des « positions » offrant le maximum de chances de saisie d'opportunités. Ces comportements semblent s'étendre, comme le montre l'enquête « Génération 92 » du Céreq. L'importance de la mobilité intersectorielle en début de vie active et le fait que près d'un quart des jeunes sortant de l'école reprennent une formation longue, ou des études, au cours de leurs cinq premières années de vie active, témoignent de ce phénomène¹⁰. Ces comportements seraient en définitive des comportements d'adaptation à un marché du travail plus actif et plus volatile et donc plus incertain et complexe, résultant notamment d'une plus grande flexibilité de l'emploi. On pourrait ainsi parler du

¹⁰ On peut constater l'émergence de tels comportements court-termistes également en matière de demande d'éducation. Cf. sur ce point les travaux du projet EDEX (*Educational Expansion and Labour Market*) menés au sein du Lirhe (Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi).

développement de comportements marchands sur le marché du travail, au sens où des individus auraient des comportements proches de ce que l'on peut attendre d'un agent économique rationnel sur un marché : recherche d'informations et des opportunités, flexibilité des choix en fonction de l'état du marché, ajustement de court terme des préférences. En partant d'une analyse des trajectoires, on retrouverait alors les réflexions sur la prospective emploi-qualification ; elles opposent l'approche par les besoins en main-d'œuvre orientés vers une planification reposant sur des « *filières de spécialité rigides destinées à des emplois précis* », à des approches fondées sur le marché (Plassard, Pluchard, 1997), où la spécialité de formation perd de sa pertinence analytique. Dans cette perspective, on peut considérer l'absence de projet des personnes – le « *on verra* » – comme un signe d'adaptation au marché. Les analyses de l'insertion professionnelle, comme celles des mobilités, largement fondées sur l'examen des déclassements, des liens entre spécialité de formation et spécialité d'emploi, perdraient donc en partie leur pertinence.

Vers de nouveaux points de repères pour les mobilités

L'adéquation entre formation et emploi, comprise comme une normativité, fournit et fournissait des points de repères aux agents, notamment dans la mobilité professionnelle. Ces points de repères semblent perdre de leur efficacité pour trois raisons essentielles :

– L'abondance des diplômés, à chaque niveau de formation, entraîne probablement une plus grande hétérogénéité des diplômés et des diplômés au sein de chaque niveau de formation. Immanquablement, cette situation contribue à réduire la confiance que les entreprises peuvent accorder au système des diplômés. D'autre part, de l'élévation des niveaux de formation il résulte que l'atteinte d'un niveau n'assure pas des chances raisonnables d'accès à un emploi considéré comme satisfaisant au regard de la norme. La confiance que les jeunes et leurs familles peuvent accorder au système éducatif est cette fois affaiblie. Ceci pourrait se traduire par un rôle décroissant des classifications et par leur déconnexion systématique des niveaux de formation. Ainsi, on assisterait à un effacement progressif des grands niveaux de formation ; cet effacement résulte-

rait d'une part de l'introduction de niveaux intermédiaires construisant une échelle continue de niveaux ; d'autre part, d'une hétérogénéité croissante des diplômés pour un niveau donné de formation, en raison de la diversité des filières, des niveaux scolaires, des publics qui y sont regroupés. La redéfinition de certaines classifications (notamment dans les banques et les compagnies d'assurance en France et en Espagne) semble opérer une telle modification de la norme. Si la norme tend à s'effondrer, une autre ligne d'évolution possible est évidemment celle d'un risque de déstabilisation du système éducatif, dans la mesure où le diplôme ne prendrait plus exclusivement sa valeur en référence au niveau de formation, mais par rapport à l'établissement où il a été préparé. Les effets de réputation, les différenciations entre établissements et le développement de mécanismes marchands deviendraient alors essentiels, comme cela est déjà le cas dans certains pays.

– Par ailleurs, les nomenclatures d'emploi utilisées actuellement semblent moins adaptées que par le passé à la saisie des formes nouvelles de mobilité, notamment dites horizontales. En particulier, les évolutions de la situation fonctionnelle et de la position hiérarchique, de même que la mise en œuvre de doubles compétences sont des éléments essentiels des trajectoires des personnes qui ne sont pas correctement saisis dans les nomenclatures actuelles. Ainsi, au fil des années, on constate un recours moindre aux termes clés des classifications de la grille Parodi-Croizat dans les libellés de professions déclarées par les individus dans l'enquête Emploi (Burnod, Chenu 1999). Les déclarations tendent à être de type professionnel plutôt que de type « socio-professionnel » et à faire plus fortement référence à l'engagement des personnes. Cette tendance suggère une évolution des cadres de référence des salariés limitant la pertinence d'une saisie des mobilités dans les nomenclatures usuelles.

– Enfin, et c'est le principal, les change-

« Le thème de
la compétence [...] est probablement
symptomatique
d'un ébranlement
de cette machinerie
sociale
du diplôme »

ments dans les structures d'emploi, les nouvelles formes d'organisation du travail et l'externalisation de l'activité productive et du marché du travail, requièrent à leur tour une nouvelle perspective pour l'identification et la reconnaissance des capacités productives des individus. Elle résulte notamment du fait que le travail devient moins prescrit et que son efficacité et sa qualité dépendent plus fortement que par le passé de l'exercice d'une autonomie des individus dans le travail. L'usage de cette autonomie ne se vérifie que difficilement *ex ante*. Elle repose sur des comportements professionnels dont on connaît mal les modes d'évaluation, d'appréciation et d'acquisition. Les mécanismes traditionnels de signalement de la performance productive, qui peuvent être globalement regroupés sous la notion collective et standardisée de *qualification*, font l'objet de discussion (Marsden, 1994 ; Lichtenberger, 1999). Une notion individualisée et en référence aux situations de travail effectif – la *compétence* – émerge alors au centre de la codification des échanges sur le marché du travail. Le diplôme ne peut être le seul signal sur le marché du travail, le seul point de repère commun entre offreurs et demandeurs. Il n'a jamais été l'unique signal. Mais aujourd'hui, plus qu'auparavant, il a montré ses limites en tant que moyen de repérage *ex ante* des qualités des personnes et de leurs performances. L'extension de la notion de compétence entraîne la nécessaire mise en œuvre de mécanismes différents ou plus fins d'identification et d'évaluation des capacités des personnes. La mise en avant de la compétence et les pratiques qui l'accompagnent fonctionnent de manière critique vis-à-vis des formes collectives existantes de la relation formation emploi, fondées sur le diplôme et la qualification. Ces pratiques fonctionnent également positivement comme construction de nouveaux modes d'évaluation des personnes qui reposent sur une conception particulière d'un sujet agissant : sur le marché du travail, ce dernier entretiendrait (devrait entretenir) ses compétences, assurerait son employabilité, se soucierait de ses capacités cognitives transversales aux activités professionnelles.

L'émergence de systèmes de certification alternatifs ou complémentaires

Le thème de la compétence introduit à l'idée de l'émergence d'un nouveau modèle, d'un nouveau système de certification, dans lequel notamment le métier ne jouerait pas un rôle central. Il est probable-

ment en lui-même symptomatique d'un ébranlement de cette machinerie sociale du diplôme, perceptible dès la fin des années 80 (Germe, 1986), et d'une transformation progressive des relations entre formation et emploi. Ses manifestations sont multiples : modification des techniques d'analyse de l'emploi et de la mise en correspondance des formations et emplois au travers des référentiels ; déconstruction des catégories traditionnelles de la qualification et reconstruction d'activités professionnelles avec un *LEGO* de modules de compétences ; remise en cause des appartenances collectives que représentent le métier, les qualifications, les classifications, les corps ; nouveaux outils et nouvelles pratiques de gestion dans les entreprises...

On observe une autre évolution. Le diplôme n'étant plus suffisamment discriminant, d'autres types de certifications se développent à la périphérie ou en dehors du système éducatif ; les individus cherchant à pallier les difficultés qu'ils rencontreraient sur le marché du travail, liées aux diplômes qu'ils détiennent. Pour l'instant, on observe plutôt une multiplication des doubles diplômes ; ils sont recherchés par les individus pour se « distinguer » sur le marché du travail. Mais on constate également un développement de certifications souvent hors appareil éducatif qui sont utilisées par les individus pour pallier ce qui leur paraît être des insuffisances de signalement de leur diplôme sur le marché du travail. Pour des raisons symétriques, les entreprises et les secteurs d'activité économique cherchent à mettre en place de nouvelles certifications. La logique de l'élaboration de ces nouvelles certifications est *a priori* très différente de celle des diplômes. Il ne s'agit pas de construire des diplômes mêlant éducation et formation générale et professionnelle et qui impliquent des temps longs de formation. Il s'agit plutôt de définir des certifications susceptibles d'être acquises dans le cadre de formations de courtes durées, ou des certifications venant valider ou attester des connaissances ou compétences acquises sur les lieux de travail et qui reconnaissent des savoir-faire ou des compétences professionnelles spécifiques.

Cette introduction de nouveaux types de certification serait aussi une réponse aux besoins nouveaux résultant des nouvelles organisations du travail. En particulier, un double système de diplômes/certifications répondrait à une demande contradictoire qui émane des entreprises : d'un côté, une demande d'individus adaptables, évolutifs (que produit pour une large part la formation générale) ; de l'autre, des individus

opérationnels et maîtrisant des méthodes, des technologies susceptibles d'évoluer rapidement. Dans la logique de ce double système de certification, on peut considérer que le métier n'est pas la référence organisatrice ni des diplômes, comme garants d'une formation générale, ni des certifications, comme garantes de la maîtrise de savoirs spécifiques. Cependant, les certifications professionnelles s'organisent autour de savoirs professionnels précis et les formations générales autour de grands domaines d'activité professionnelle.

Ce n'est probablement pas un hasard si le Royaume-Uni est le pays où le besoin de construction et d'institutionnalisation de nouveaux points de repères s'est manifesté en premier et s'est traduit par la mise en place des *NVQ's* (*National Vocational Qualifications*). En effet, ce rôle pionnier découle de la faiblesse du dispositif de diplômes de formation professionnelle et de la diversité des formations intermédiaires, faiblement standardisées, au sein du système éducatif.

Dans les pays qui développent des certifications nouvelles, ces dernières ne trouvent leur place et ne s'étendent que difficilement. C'est le cas des *NVQ's* au Royaume-Uni ; c'est le cas également des certifications de branche mises en place en France (certificats de qualification professionnelle). Les facteurs explicatifs de ce faible développement des nouvelles certifications fondées sur les compétences mériteraient d'être examinés plus en détail. Pour qu'une certification soit un bon point de repère collectif sur le marché du travail, effectivement utilisé par les agents sociaux et les agents économiques, il faut en premier lieu qu'elle soit connue et reconnue. Pour être considérée comme légitime et juste, elle doit donc reposer sur un consensus fort des acteurs. En second lieu, les certifications doivent attester de qualités des personnes pouvant être effectivement constatées dans l'exercice d'un emploi après un recrutement. Elles doivent, en tant que points de repères, être aussi efficaces que d'autres points de repères. Sur ces trois aspects, des travaux précis manquent.

Les études existantes autour de l'émergence de nouveaux points de repères montrent que les évolutions en cours restent largement ouvertes et que leurs issues sont incertaines (Campinos, 2001 ; Lefresne, 2001).

* *
*

Ce parcours sur l'évolution des marchés internes, des mobilités et des trajectoires, est nécessairement incomplet. Les travaux existants permettent certes de penser que l'on assiste progressivement à la fois à une transformation importante des marchés internes du travail, des mobilités et du rôle de la formation sur le marché du travail ; pour autant, sur de nombreux points, les analyses restent incertaines ou incomplètes. Pour des raisons qui tiennent justement à une prééminence des marchés internes et à ses conséquences sur les formes prises par le chômage d'une part, et à la spécificité d'un appareil de formation professionnelle unifié et sous la responsabilité de l'État d'autre part, en France et tout particulièrement grâce au Céreq, les travaux de recherche ont porté principalement sur l'insertion professionnelle et plus largement sur la place des jeunes sur le marché du

travail. Dans ce domaine, l'amélioration des connaissances a été importante. Une baisse durable du chômage, les évolutions démographiques, les modifications considérables des modes d'organisation et de gestion des entreprises, incitent à investir des domaines relativement délaissés jusqu'à la fin des années 90. Les recherches pourraient porter sur la mobilité des adultes, les carrières longues, les recrutements, l'évolution des catégories en fonction desquelles les entreprises et les individus ordonnent leur action, etc. L'exploration plus systématique de ces domaines permettrait de réduire l'écart constaté entre un discours souvent très normatif sur les compétences, sur la mobilité, sur la formation tout au long de la vie, et l'évolution effective du marché du travail.

Bibliographie

Affichard J. (1983), « Nomenclature de formation et pratiques de classement », *Formation Emploi*, La Documentation française, n° 4, Oct-déc.

Amat F., Géhin J.-P. (1987), « Renouveau des professions et insertion des jeunes », *Formation Emploi*, La Documentation Française, n°18, avril-juin.

Auer P., Cazes S. (2000), « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue Internationale du Travail*, vol. 139, n° 4.

Beret P. (1992), « Salaires et marchés internes : quelques évolutions récentes en France », *Économie Appliquée*, tome XLV, n° 2, pp. 5-22.

Berton F., Germe J.-F. (1999), *Rapport de l'atelier Mobilité*. Miméo, Commissariat général du Plan, Paris.

Bessy C., Larquier de G. (2000), *Le marché du travail des informaticiens médiatisé par les annonces d'offres d'emploi : Comparaison France/Grande-Bretagne*, Document de travail, CEE.

Burnod G., Chenu A. (1999), « Les représentations ordinaires de la division du travail : une étude fondée

sur les déclarations des professions », *La lettre du CREST*, n° 32, décembre.

Campinos M. (2001), « Mobilité externe et compétences. La question d'un système de repères collectifs des qualités du travail », *Formation Emploi*, n° 74, avril-juin, pp. 21-35.

Chapoulié S. (2000), « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et Statistique*, n° 331, INSEE.

Clémenceau P., Géhin J.-P. (1983), « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois », *Formation Emploi*, La Documentation française, n° 2, avril-juin.

Combes M.-C. et alii. (1996), *Les contrats d'études prospectives : Qualifications et fonctions transversales*, Commissariat général du Plan.

Doeringer P., Piore M.J. (1971), *Internal labor market and Manpower analysis*, Heath Lexington Books.

Drexel I. (1996), « Le modèle allemand de la relation entre formation professionnelle continue et promotion », *Revue Européenne de la Formation Professionnelle*, n° 8/9.

- Dupray A. (1998a), *Investissement en capital humain, information et mobilité sur le marché du travail : contribution à l'analyse de la mobilité professionnelle en France*, Thèse en sciences économiques, université d'Aix-Marseille II, LEST.
- Dupray A. (2000b), « Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives », *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, Vol. 29/n°2, juin.
- Dupray A. (2000c), *Permanence et évolution de la mobilité professionnelle : de la fin des années 60 aux années 90*, Communication aux Ateliers de l'INED, 28 mars.
- Eyraud F., Marsden D., Silvestre J.-J., (1990), « Marché professionnel et Marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France », *Revue Internationale du Travail*, vol. 129, n° 4.
- Germe J.-F. (1986), « Employment policies and the entry of young people into the labour market », *British Journal of Industrial Relations*, Basil Blackwell, Oxford, March.
- Germe J.-F. (1987), « Note de lecture sur l'introuvable relation formation emploi », *Formation Emploi*, La Documentation française, n° 17, janvier-mars.
- Germe J.-F., Marsden D. (1989), « Young people and entry paths to long-term jobs in France and Great Britain », in *The Problem of youth, The regulation of youth employment and training in advanced economies*, Edited by Paul Ryan, Paolo Garonna and Richard C. Edwards, Macmillan Academic and professional LTD, 1991, pp. 178-199.
- Germe J.-F., Pottier F. (1997), « Trajectoires professionnelles et formation : Se préparer à une profession ou s'adapter au marché », in *Mélanges en Hommage à Jean Vincens*, Economica.
- Germe J.-F., 2000, *Logique institutionnelle et élévation des niveaux de formation*, mimeo, Lirhe.
- Germe J.-F., Planas J. (2000), *Diplôme, Compétences et élévation des niveaux de formation*, Seminar on Educational Expansion, Employment and Labour Market, Toulouse, November 9-10, Lirhe.
- Givord P., Maurin, « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », à paraître dans *Économie et Statistique*.
- Grimshaw D., Rubery J. (1998), « Integrating the internal and external labour markets », *Cambridge journal of economics*. Vol. 22, Number 2, march, pp. 199-220.
- Goux D. (1991), « Coup de frein sur les carrières », *Économie et Statistique*, n° 249, décembre, pp. 75-87.
- Grando J.-M. (1983), « Industrie et gestion de main-d'œuvre », *Formation Emploi*, La Documentation française, n° 1, janvier-mars, pp. 19-36.
- Henguelle (1994), « Les emplois sur contrats à durée déterminée : un mode d'accès à l'emploi stable ? », *Travail et Emploi*, n° 58, pp. 77-93.
- Le Corre S. (2000), *Transformation des marchés du travail et perspectives d'analyse. Réflexion à partir du cas de la grande distribution alimentaire*, Journées de sociologie du travail, LEST.
- Lefresne F. (2000), *Vers un renouvellement des analyses segmentaristes*, Journées de sociologie du travail, LEST.
- Lefresne F. (2001), « Compétences et enjeux sociaux dans les pays européens », *Formation Emploi*, La Documentation française, n° 74, avril-juin, pp. 5-20.
- Lichtenberger Y. (1999), « Compétence, organisation du travail et confrontation sociale », *Formation Emploi*, n° 67, pp. 93-107.
- Lollivier (1995), « De nouvelles modalités de formation des bas salaires dans l'industrie et le BTP », *Économie et Statistique*, n° 282, pp. 37-45.
- Marschal E., Thorny (2001), *Embaucher, Sélectionner, Valoriser, Les offres d'emploi dans la presse française entre 1960 et 2000*, Rapport de recherche, CEE.
- Marsden D. (1991), Action syndicale et structures des marchés du travail, *CFDT-Aujourd'hui*, n° 102, septembre, pp. 43-56.
- Marsden D. (1994), « Mutation industrielle, compétence et marchés du travail », *Formation Professionnelle Revue Européenne*, n° 1, pp. 15-23.
- Maurin E. (1991), « La rigidité de l'offre de carrières entretient les déséquilibres du marché du travail »,

Économie et Statistique, n° 249, décembre, pp. 89-100.

Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J. (1979), « La production de la hiérarchie dans l'entreprise : recherche d'un effet sociétal. Comparaison France-Allemagne », *Revue Française de sociologie*, XX, pp. 331-365.

Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J. (1982) *Politique de l'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Essai d'analyse sociétale*, Collection « Sociologie », PUF, Paris.

Morin P. (2001), *Comparer les marchés du travail*, Congrès de l'AFSE, septembre, Paris.

Mobus M., Verdier E. (1997), *Les diplômés professionnels en Allemagne et en France, Conception et jeux d'acteurs*, l'Harmattan.

Monchatre S. (1998), « Les déroulements de carrières en entreprise : variations sur le thème de l'anticipation. Le cas des techniciens et cadres », *Sociologie du Travail*, n° 1, pp. 21-41.

Plassard J.-M. et Pluchard T. (1997), « Méthodologie pour une prospective d'emploi et de qualification », *Travail et Emploi*, n° 2.

Podevin G. (1990), « Mobilité interne, promotions et renouvellement de la main-d'œuvre », *Travail et Emploi*, La Documentation française, n° 46.

Podevin G. (1999), « Formation-promotion sociale et professionnelle : un lien démocratique rompu ? », in C. Dubar et C. Gadéa, *La promotion sociale en France*, Presses Universitaires, p. 213.

Rerat F. (1986), « La polyvalence comme méthode d'organisation du travail », *Formation Emploi*, La Documentation française, n° 14, avril-juin, pp. 43-53.

Silvestre J.-J. (1986), « Marché du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité », *Formation Emploi*, La Documentation française, n° 14, avril-juin, pp. 54-61.

Thevenot L. (1994), *L'action en plan*, Colloque L'action collective : coordination, conseil, planification, Besançon, 20-22 octobre.

Thevenot L. (1997), « Un gouvernement par les normes : Pratiques et politiques des formats d'information » in *Cognition et information en société, Raisons pratiques*, n° 8, p. 205.

Vincens J. (2000), *Dynamique de l'éducation et systèmes éducatifs*, Note n° 312, Lirhe.

Résumé

Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ?

Par Jean-François Germe

Il est encore habituel de se référer aux marchés internes pour caractériser la spécificité du marché du travail en France. La notion de marché interne n'est probablement plus aussi pertinente face à l'élévation des niveaux de formation, aux évolutions des entreprises et des organisations du travail, au moindre rôle de l'ancienneté ou des mobilités internes dans les carrières salariales, à l'extension des emplois précaires... La contraction des marchés internes implique des trajectoires professionnelles plus ouvertes, reposant plus sur des changements d'entreprise, de secteur ou de profession. Les travaux existants donnent souvent des résultats incertains et contradictoires. De nouveaux parcours de mobilité émergeraient. Ils ne reposeraient plus sur un attachement des salariés à l'entreprise mais sur des stratégies de court terme et réversibles. De nouveaux points de repères normatifs sur les marchés internes et externes remplaceraient les catégories construites et instituées pour saisir les mobilités.