

La segmentation actuelle du marché du travail est-elle soluble dans la flexicurité ?

Philippe Lemistre

CERTOP, université de Toulouse II - Le Mirail
Centre associé régional au Céreq pour la région
Midi-Pyrénées
lemistre@univ-tlse1.fr

Céreq,
10, place de la Joliette, BP 21321,
13567 Marseille cedex 02.

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Fevrier 2012

SYNTHÈSE

La flexicurité, au cœur des injonctions européennes, est présentée comme porteuse de nombreux avantages. Elle est censée limiter le chômage, aider à la croissance et diminuer la segmentation du marché du travail. En effet, la flexibilité externe de la main d'œuvre, c'est-à-dire l'accroissement des mobilités entre entreprises, doit faciliter l'adaptation aux transformations et fluctuations des marchés. L'objectif de la flexicurité est de sécuriser ces nouvelles trajectoires supposées communes à tous dans un avenir proche.

Quels sont ses bienfaits en période de crise ?

Actuellement, la réalité en France est celle d'une segmentation entre les individus « à carrière » et ceux en situation précaire. La synthèse de différentes études empiriques effectuées sur données longitudinales suggère que les marchés internes occupent toujours une place conséquente en France, y compris pour des salariés en début de carrière. Pour autant, un nouveau segment se développe. Il est occupé par des salariés aux mobilités nombreuses. La nouveauté est que cette situation est de moins en moins transitoire pour beaucoup d'entre eux. Or, la mise en œuvre actuelle de la flexicurité concerne peu ces salariés et pourrait bien, à travers les dispositifs mis en place, conduire de plus en plus de salariés parmi les moins qualifiés des marchés internes à les rejoindre.

Abstract - Among the economic and social innovation in Europe, flexicurity is supposed to reduce the segmentation of the labor market where mobility would grow at the expense of "internal markets". However, the synthesis of various empirical studies on longitudinal data suggests that internal markets still occupy an important place in France. Our hypothesis is that it will continue, considering their economic efficiency. However, a new segment is growing. It is occupied by employees who suffer many involuntary mobility. The novelty is that this situation is less and less transient for many of them. However, the current implementation of flexicurity does not apply to these employees. In addition, the devices in place are likely to compel more and more unskilled workers to leave the internal labor markets.

SOMMAIRE

1. DES MARCHÉS INTERNES TOUJOURS TRÈS PRÉSENTS.....	5
1.1. Moins de mobilités internes sur le marché du travail ?.....	5
1.2. Un rôle de l'ancienneté dans l'entreprise en déclin ?.....	7
2. ...MAIS UNE SEGMENTATION ACCRUE... ..	11
2.1. Une croissance du marché externe ?	11
2.2. Une tentative de caractérisation de la segmentation en début de carrière	13
3. ...ET ENTRETENUE PAR LES PROJETS DE FLEXICURITÉ ?.....	16
3.1. Quel « modèle » de flexicurité ?	16
3.2. Un modèle de flexicurité actuel qui pourrait renforcer la segmentation ?	17
CONCLUSION	19
BIBLIOGRAPHIE	20

Au cœur des « innovations » économiques et sociales en Europe, la flexicurité occupe toujours une place importante comme socle de réformes destinées à limiter le chômage et obtenir d'avantage de croissance, tout améliorant les transitions professionnelles. La flexibilité externe de la main d'œuvre, soit des possibilités de mobilités accrues entre entreprises, est ici l'élément moteur de l'efficacité économique du marché du travail. Cette représentation prévaut, par exemple, pour les politiques actuelles imposées à la Grèce où l'assouplissement des règles sur le marché du travail est censé rendre au pays sa compétitivité à moyen terme.

Il nous semble donc opportun de réexaminer les bienfaits supposés de la flexicurité en période de crise. La flexicurité est donc censée apporter un cadre idéal à la concurrence croissante et exacerbée sur le marché des biens et services. En effet, l'adaptabilité aux transformations et aux fluctuations des marchés - liées notamment aux crises conjoncturelles - semble passer par une mobilité accrue de la main d'œuvre entre les entreprises, soit une augmentation de la flexibilité externe. Tous les salariés se trouveraient alors sur un marché où les transitions professionnelles sont fréquentes. L'objectif de la flexicurité est de sécuriser ces nouvelles trajectoires supposées communes à tous dans un avenir proche. Un accroissement et une gestion « optimum » de la flexibilité externe permettraient alors des gains de compétitivité susceptibles de résorber le chômage et d'augmenter la croissance.

Or, actuellement, la réalité du marché du travail en France est plutôt sa segmentation à minima entre des individus « à carrières » et des individus en situation précaire (chômage ou/et emploi temporaire). Cette segmentation doit donc être supprimée pour converger vers un modèle conforme aux présupposés précédents. Ainsi, il ressort des différents textes de l'Union européenne que l'objectif de la flexicurité serait d'éviter la segmentation du marché du travail en organisant les mobilités interentreprises afin de répondre à un besoin supposé accru de flexibilité externe. Les moyens envisagés sont la réduction de la législation protectrice de l'emploi et le développement des politiques actives du marché du travail. Ces objectifs européens sont opérationnalisés par un travail de sensibilisation des Etats pour développer leurs actions. Par exemple, le Livre Vert de 2006 lance le débat public vers la réforme des législations du travail, avec pour finalité la création d'emploi, dont serait garante la flexicurité. Plus récemment, la Commission européenne précise dans ses « lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi » que les Etats membres doivent « *promouvoir la flexibilité en même temps que la sécurité d'emploi, et réduire la segmentation du marché du travail* » (ligne directrice numéro 21).

Les différents Etats membres se sont évidemment saisis de ces injonctions européennes de façons très différenciées. En période de crise, on peut s'interroger alors sur le rôle de la flexicurité « à l'européenne » sur la structuration du marché du travail en France. En clair, les traductions nationales de l'injonction européenne de flexicurité sont-elles susceptibles d'organiser un vaste marché du travail promouvant la mobilité entre entreprises ouvert à tous ou, à l'inverse, ne risquent-elles pas d'étendre le champ potentiel du marché externe, au sens de la précarité et de l'absence de carrière, soit finalement d'augmenter plutôt que de réduire la segmentation, voire de « l'institutionnaliser » ?

Dans ce domaine, les politiques publiques menées indépendamment des attendus de la flexicurité, politiques de réduction du temps de travail et de l'allègement du coût du travail, semblent à elles seules avoir déjà contribué au renforcement des frontières entre segments du marché du travail (Gazier et Petit, 2007).

Nous tenterons dans cet article d'examiner *in fine*, l'effet potentiel des prémices de la mise en œuvre de la flexicurité en France sur le devenir de la segmentation. Avant ce dernier développement, l'essentiel de l'article tentera d'établir un état des lieux des évolutions en cours de la segmentation du marché du travail, en regard de la dichotomie marchés internes *versus* marché externe. L'approche micro économique retenue est complémentaire à celle plus « structurelle » des évolutions de la segmentation.

En effet, il ne s'agit pas d'identifier les populations des différents sous-segments du marché du travail et de participer au débat du courant institutionnaliste qui tente de redonner corps aux théories de la segmentation tout en déplorant, à juste titre, la relative pauvreté des études empiriques qui permettraient de mieux identifier les différents segments et leurs composantes. Une synthèse récente a été faite dans ce domaine (Michon et Petit, 2007).

Nous retenons donc une définition à la fois très générale et très restrictive des marchés internes qui englobe leur genèse via le courant institutionnaliste et leur réappropriation, plus ou moins convaincante, par la théorie néoclassique. Rappelons que pour les institutionnalistes au sein des marchés internes, les salaires ne se fixent pas selon les lois « habituelles » (ajustement selon le niveau de l'offre et de la demande

d'emploi). Un marché interne se définit comme une unité administrative, un établissement industriel, par exemple, à l'intérieur duquel la rémunération et l'allocation du travail sont régies par des procédures administratives (Doeringer P. et Piore M., 1971).

Depuis les travaux de Doeringer et Piore, les économistes ont tenté de préciser les « procédures administratives » décrites par les deux auteurs et les plus néoclassiques d'entre eux ont tenté de « rationaliser » ces modes de gestions de main d'œuvre en les faisant entrer dans leur cadre d'analyse marchand¹. De nombreux modèles associés à des situations de travail particulières ont été proposés en s'appuyant essentiellement sur la théorie des incitations et du capital humain. Ils sont constitutifs d'un courant de l'économie néoclassique, *personnel economics*, dont les travaux ont été synthétisés par Lazear (1998).

Il est essentiel de signaler ce courant car ce sont ces modèles qui sont « testés », souvent indépendamment les uns des autres, dans la très grande majorité des études empiriques (économétriques) sur données individuelles (micro) qui entendent remettre en cause l'existence des marchés internes, au sens « large » évoqué précédemment. La remise en cause des marchés internes est surtout invoquée, par le courant d'inspiration néoclassique, en regard d'un surplus salarial associé aux modes de gestions de main d'œuvre appliqués aux salariés stables *a priori* en déclin. C'est principalement cette vision en termes de plus value des marchés internes que nous discuterons au sein du premier développement (section 1). L'objet principal de cette première section est d'interroger la réalité d'une remise en cause des marchés internes, souvent invoquée, en examinant l'évolution des modes de gestion de main d'œuvre et à partir d'études reposant sur des données individuelles longitudinales.

Relativiser la remise en cause des marchés internes suppose *a fortiori* l'existence a minima d'un marché externe², voire de plusieurs segments alternatifs, dont les « marchés professionnels » où les salariés bénéficient d'une stabilité des trajectoires individuelles en changeant fréquemment d'entreprise tout en restant dans le même champ professionnel (Germe, 2001).

La seconde section discute succinctement ces alternatives et surtout interroge l'hypothèse du développement d'un marché externe constitué d'un segment « précaires » auquel s'ajoute un segment « exclusion » ou plutôt « inemployables » (Castel, 2009). Il s'agit notamment d'explicitier en quoi le marché externe est de plus en plus une affaire d'individus, alors qu'il était auparavant plutôt associé à des emplois. En clair, l'inscription des individus dans le marché externe est de moins en moins temporaire, la segmentation entre emplois rejoignant celles entre individus à long terme. L'approche segmentationniste rejoint alors les problématiques des inégalités (Michon, 2007).

Cet état des lieux sera confronté dans le dernier développement (section 3) aux différentes approches de la flexicurité, cette dernière étant censé « abattre » les frontières entre segments du marché du travail, voire promouvoir un marché unique de la mobilité pour tous avec une sécurité des trajectoires individuelles renforcée.

¹ Ceci en intégrant l'hypothèse d'information imparfaite (entrepreneur et salarié ne disposant pas de la totalité des informations) et d'asymétrie d'information (les informations détenues par chacun d'eux étant différentes en partie). L'existence de marchés internes est associée ici principalement au partage des coûts et bénéfices de la formation postscolaire entre employeur et salarié, d'une part, et au souhait des employeurs de mettre en place des modes de gestion de main d'œuvre incitant les salariés à l'effort afin que ces derniers n'adoptent pas l'attitude du « tire au flanc », d'autre part. « L'opportunisme » des agents économiques est rendu possible par la difficulté pour l'employeur à mesurer la contribution productive des salariés sans engager des coûts de surveillance souvent prohibitifs compte tenu des problèmes d'information.

² Rappelons que dans le modèle liminaire de la théorie de la segmentation, les emplois du marché externe sont supposés être régis par la loi de l'offre et de la demande.

1. DES MARCHÉS INTERNES TOUJOURS TRÈS PRÉSENTS...

Les marchés internes qui assuraient aux salariés une carrière professionnelle souvent au sein d'une même entreprise auraient été déstabilisés à partir des années 80. Cette déstabilisation irait de pair avec la concurrence accrue et désormais internationalisée sur le marché des produits. Quels arguments factuels pour soutenir ce qui, pour beaucoup, serait devenu une évidence ?

Pour les économistes, les signes de l'efficacité des marchés internes étaient de plusieurs ordres. D'une part, la stabilité étant un gage d'efficacité, les salaires relatifs des salariés stables évoluaient plus favorablement que ceux des mobiles entre entreprises. D'autre part, la pérennité dans l'emploi étant un gage de performances individuelles, les salariés stables étaient protégés contre le chômage et connaissaient des carrières salariales ascendantes.

Dans cette perspective, incontestablement des indices clairs d'une remise en cause des marchés internes existent. Tout d'abord, demeurer dans une même firme procure moins d'avantages salariaux en moyenne. La dernière étude économétrique suggère qu'il n'y aurait plus de surplus moyen lié à l'ancienneté dans l'entreprise, excepté pour les diplômés du supérieur en France (Beffy et al., 2006). Ensuite, observant la moindre protection des salariés anciens vis-à-vis du chômage au cours des deux dernières décennies, Eric Maurin (2002) conclut, avec d'autres, à une tendance structurelle du recul des marchés internes. Enfin, dès la fin des années 80, le nombre décroissant des promotions internes a aussi été perçu comme un indice clair de la remise en cause des marchés internes (Goux, 1991).

En réalité chaque argument peut-être repris pour relativiser ou/et expliquer ces constats.

1.1. Moins de mobilités internes sur le marché du travail ?

Les mobilités entre entreprises augmentent alors que les promotions internes diminuent, c'est incontestable et nombre d'études l'ont montré, mais un tel constat ne permet absolument pas de conclure à un recul des marchés internes pour les promotions, ceci au profit de mobilités ascendantes entre entreprises (promotions externes). En effet, les mobilités externes en augmentation ne sont pas des mobilités ascendantes ou volontaires. De fait, pour l'ensemble des carrières des 19 à 45 ans observés en 1989 et en 1997, l'accès à l'emploi par promotion interne se renforce entre les deux dates pour cette génération : l'accès à l'emploi s'est effectué par promotion interne plus de une fois sur trois pour les carrières des 19 à 45 ans en 1989, contre plus de neuf fois sur dix pour les carrières des salariés du même âge observés huit ans plus tard (Lemistre, 2003). Même si les promotions s'effectuent davantage pour les deux périodes via le marché externe, le rôle relatif du marché interne s'est donc renforcé jusqu'à la fin des années 90. Le tableau 1 propose une synthèse par profession pour l'année 1997 (Tableau 1).

Pour cette étude, les mobilités externes s'entendent au sens du changement d'entreprise, un changement d'établissement étant considéré comme une mobilité interne. Ces mobilités entre établissements représentent 15 % des mobilités entre emplois au sein des entreprises constituées en groupes pour les années 91-99 (Delarre et Duhautois, 2003). Les carrières ont été reconstituées grâce aux enquêtes rétrospectives « carrières et mobilités » 1989 et « jeunes et carrières » 1997, dernières du genre en France. Ainsi, fautes de données longitudinales rétrospectives détaillées, les études statistiques les plus récentes ne permettent pas d'apporter d'éléments d'évolution pour la totalité des carrières des générations successives³.

Il est donc difficile de tirer des conclusions claires sur l'évolution de l'ensemble des carrières, tant sont imbriqués des problèmes démographiques (vieillesse de la population, les plus âgés étant les plus stables

³ En effet, elles sont effectuées à partir des « enquêtes emploi » de l'INSEE en comparant les situations de la population active en mars de deux années consécutives, ceci pour plusieurs périodes successives (Amossé, 2003, notamment), à partir du panel DADS qui ne couvre qu'une partie de chaque carrière et propose peu de variables (Beffy et alii, *op.cit.*, notamment), ou encore en utilisant les enquêtes FQP (Formations Qualifications Professionnelles) qui couvrent une fenêtre d'observation détaillée de cinq années seulement (Monso, 2006, notamment).

et les moins promus), conjoncturels, ou encore des changements de mode de gestion de main d'œuvre : décalage dans le temps des promotions, des jeunes de plus en plus diplômés et de plus en plus recrutés sur des premiers emplois « déclassés » (Monso, 2006). Ce dernier aspect est à souligner puisque les jeunes qui se reclassent en tout début de carrière le font majoritairement via des mobilités externes comptabilisées comme des « promotions » qui s'avèrent donc très relatives, au sens de la promotion professionnelle (Chauvel, 2006). Plus encore, les mobilités descendantes sont de moins en moins marginales, et toute « remontée » est à nouveau comptabilisée comme une promotion (Peugny, 2007).

Tableau 1

Accéder à l'emploi par promotion un bilan pour les 19-45 ans en 1997.

Emploi (PCS) à chaque date (1)	Accès par promotion interne (2)	Accès par promotion externe (2)
Cadres administratifs et commerciaux, professions intermédiaires. sup.	20,0 %	14,0 %
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	15,0 % (3)	13,5 %
Prof. intermédiaires administratives et commerciales	21,0 %	16,8 %
Techniciens, contremaîtres, Agent de maîtrise	18,0 %	14,4 %
Instituteurs	4,0 %	6,8 %
Prof. interm. santé et travail social	4,0 %	7,6 %
Employés fonction publique	3,0 %	7,8 %
Employés admin. d'entreprise	4,0 %	6,4 %
Employés de commerce	3,0 %	3,6 %
Personnels des services aux particuliers	--	--
OQ	9,0 %	11,7 %
ONQ	3,0 %	4,8 %
Ensemble	8,1 %	9,1 %

Source enquête INSEE « jeunes et carrières » 1997 – Lemistre (2003)

(1) les données ont été constituées en base de donnée d'emplois à partir des observations au premier emploi de plus de 6 mois et à date de fins d'études d +7, 14 et 21 ans et 1997.

La hiérarchie établie est la suivante : 1. personnels des services directs aux particuliers, 2. ouvriers non qualifiés - employés de commerce, 3. autres employés - ouvriers qualifiés. 4. professions intermédiaires, 5. cadres.⁴

(2) un accès par promotion est comptabilisé à d+7,14 et 21 et 1997 par comparaison à la PCS de l'observation précédente (import rate Lazear, 1995).

(3) Lire : Pour l'ensemble des dates d'observation des emplois, 15 % des individus qui occupent un emploi d'ingénieur et cadres techniques d'entreprises y ont accédés par promotions internes, 13,5 % par promotion interne, les autres y ont accédé à la sortie du système éducatif ou occupait déjà cette profession.

En tout état de cause, les études récentes des promotions mettent bien en évidence les différents effets (démographiques, conjoncturels, du déclassement) sans pouvoir les dissocier pour l'ensemble des carrières faute d'effectif et d'une fenêtre d'observation suffisante. Les auteurs se gardent donc de tirer des conclusions trop générales quant à l'évolution du rôle des marchés internes, contrairement à nombre de commentateurs de ces études (COE 2009, par exemple). Ces précautions étant prises, il ressort de l'étude d'Amossé (*op.cit.*) que deux promotions sur trois impliquaient entre mars 2001 et mars 2002 un changement d'entreprise contre une sur deux entre mars 1991 et mars 1992, avec une hausse régulière pour les observations intermédiaires.

⁴ 98 % de concordance de cette hiérarchie avec les promotions déclarées pour l'enquête « carrière et mobilité » 1989, cf. Lemistre, 2003 pour le détail.

Dans le même temps, on observe une baisse de la part des promotions internes obtenues sans changement d'établissement de plus de 10 %. A nouveau, ces constats posent plus de questions qu'ils n'apportent de réponses sur un éventuel recul de marchés internes, ces évolutions devant être mises en relation avec les différents facteurs évoqués. Enfin, il est très important de noter que les promotions de ces études sont comptabilisées via les changements de PCS répartis pour la grande majorité en 4 à 6 niveaux. Il s'agit donc d'un construit statistique qui ne reflète pas l'intégralité des promotions au sens des nomenclatures d'emplois des entreprises. La dernière enquête où les individus déclaraient leurs promotions internes pour l'ensemble de leur carrière était l'enquête INSEE « carrière et mobilité » de 1989 qui faisait apparaître que le nombre de promotions au sein des PCS (déclaré par les individus) est supérieur au nombre de promotions entre PCS (Goux, 1991, Lemistre, *op.cit.*)⁵.

La prise en compte de l'ensemble des mobilités internes ne traduit pas alors nécessairement un recul des marchés internes. A partir de l'observation des mobilités sur la période 1998-2003 pour les moins de 65 ans en 2003 salariés en 1998 (enquête FQP 2003), Chardon et Alonzo (2006) établissent que 40 % des entrées dans un nouveau poste s'effectue via une mobilité interne et concerne 25 % des cadres et professions intermédiaires de l'échantillon. S'ajoute à cela un retour annoncé aux marchés internes (via les promotions) pour l'accès à de nombreuses professions à l'horizon 2015 (Chardon et alii, 2005). En effet, les compétences requises sur les postes à pourvoir peuvent être difficiles et surtout coûteuses à obtenir à l'extérieur de l'entreprise.

1.2. Un rôle de l'ancienneté dans l'entreprise en déclin ?

Concernant les rendements salariaux de l'ancienneté dans l'entreprise, au sens d'un surplus lié à l'ancienneté (hors effet des différentes expériences antérieures), rappelons que Beffy et alii. (*op. cit.*) concluent à l'absence de surplus salarial lié à l'ancienneté pour les salariés (hors fonctionnaires) ayant un niveau d'études de niveau bac et moins. Toutefois, un tel constat n'est pas en contradiction avec le fait que la grande majorité de ces salariés voient leur rémunération progresser à l'ancienneté. Cette absence signifie uniquement que les progressions de carrière ne sont pas plus favorables aux sédentaires qu'aux salariés mobiles. Un tel résultat interroge néanmoins, ne serait-ce qu'en regard de la réalité juridique française. En effet, les droits des salariés demeurent encore étroitement liés à l'ancienneté dans l'entreprise et sont souvent à même de leur conférer un avantage salarial (Reynes, 2007). Toutefois, la tendance est à une diversification des situations en fonction des branches et des catégories de salariés, soit des facteurs structurant de la demande de travail. Or, la plupart des études des économètres reposent sur une entrée individuelle qui estime des rendements moyens « *toutes choses égales par ailleurs* ». Les caractéristiques de la demande (statut, emploi, secteur, taille d'entreprise, etc.) sont uniquement mobilisées comme « variables de contrôle ». Les facteurs d'offre individuels sont privilégiés car l'hypothèse implicite d'une allocation quasi parfaite des individus aux emplois offerts par le marché du travail est faite, ceci en fonction de leur « capital humain », dont la formation initiale. Or, une telle hypothèse n'est vérifiée ni en spécialité ni en niveau pour la formation initiale, par exemple. En effet, seulement un tiers de la population active travaille dans sa spécialité de formation (Dumartin, 1993), et moins de la moitié des jeunes diplômés des filières professionnelles trois années après leur sortie du système éducatif (Bruyère et Lemistre, 2010). Pour la correspondance entre niveau d'études et la qualification de l'emploi occupé, un jeune sur quatre s'estime déclassé, les méthodes pour estimer le déclassement ne le faisant jamais passer en dessous de la barre des 10 % (Giret, Lopez, Rose, 2004). De tels constats conduiraient à privilégier une approche par les facteurs de demande, approche plus conforme par ailleurs à l'hypothèse d'une segmentation du marché du travail. Or, le rendement moyen de l'ancienneté est, dans la très grande majorité des études, estimé en ignorant le statut d'emploi (CDD ou CDI, par exemple) et surtout sans séparer les emplois. Les rares investigations par catégorie de salariés confortent la diversité des rendements de l'ancienneté selon ces caractéristiques, qu'il s'agisse de la qualification de l'emploi, de sa spécialité, ou encore des statuts ou des successions de statuts d'emploi où s'accumulent l'ancienneté dans l'entreprise (Bruyère et Lemistre, 2009, Lemistre, *op.cit.*,

⁵ Les promotions internes comme externes déclarées diminuaient néanmoins si on les observait à des âges et périodes identiques à partir de cette même enquête (Goux, *op.cit.*)

Lollivier, 1995). Le tableau 2 traduit ces résultats très différenciés entre catégories et aussi les divergences entre méthodes à partir de la synthèse de trois études. On remarquera que l'approche économétrique par l'offre met en exergue un rendement élevé de cinq années d'ancienneté pour les diplômés du supérieur dont la population est croissante avec un objectif 50 % à l'horizon de 2015 (HCEEE, 2006).

Tableau 2

**Rendements salariaux de 5 années d'ancienneté :
des résultats divergents selon les méthodes et les catégories.**

Sources et champs	Catégories	année d'enquête finale		
		1978	1986	1992
Lollivier (1995) enquêtes structure des salaires 78, 86, 92 champs: privé 10 salariés et plus de l'industrie et BTP <i>spécification :</i> <i> salaire annuel : fonction de gains avec variable croisées PCS X ancienneté</i>	homme ouvrier non qualifié	7,8 % (1)	6,8 %	5,5 %
	femme employé	7,7 %	5,6 %	4,8 %
	homme technicien	2,1 %	1,2 %	1,0 %
	homme cadre	3,4 %	2,3 %	-0,1 %
Lemistre 2003 enquête jeunes et carrières 1997 champs : salariés de 19 à 45 ans <i>spécification :</i> <i>(a) salaire mensuel : fonction de gains avec variable croisées PCS X ancienneté</i> <i>(b) salaire horaire + variables de mobilités antérieures (promotions + horizontales)</i>	ouvrier non qualifié	1997 (a)	1997 (b)	
	employé administratif d'entreprise	5,4 %	6,3 %	
	technicien et agent de maîtrise	7,5 %	8,1 %	
	ingénieur et cadre technique	3,9 %	5,0 %	
		ns	4,0 %	
Beffy et alii, 2006 Déclaration annuelles de données sociales et Echantillon démographique permanent panel 1976-1995, hors fonctionnaires. <i>spécification :</i> <i>Méthode panel avec suppression des effets individuels inobservés et prise en compte des parcours antérieurs.</i>	Non diplômés – CAP-BEP-Baccalauréat	1995		
	Diplômés du supérieur	ns		
		12,2 %		

(1) Lire : en 1978, en moyenne, 5 années d'ancienneté augmentent le salaire annuel de 7,8 %.

Les rendements pour cinq années ont été calculés par l'auteur à partir des coefficients produits dans chaque publication.

Est-ce à dire que l'ancienneté dans l'entreprise procure toujours un surplus salarial conséquent pour de nombreux emplois ?

La réalité est plus complexe, car lorsque l'on invoque la fin des marchés internes en France, il s'agit avant tout de la remise en cause de la rémunération systématique à l'ancienneté dans l'entreprise, accordée à tous ou à certaines catégories de salariés d'une entreprise ou d'une branche. Or, cette dernière a été effectivement remise en cause (Lemistre, 2004a, Reynaud et Reynaud, 1994). Ceci explique aussi largement les moindres rendements « moyens » de l'ancienneté. Dans ce domaine, les études économétriques ne font que confirmer un phénomène constaté depuis la fin des années 1980. A cette période, apparaissent des modes de rémunérations plus individualisés qui se sont développés jusqu'aux années 2000. Trois éléments doivent être rappelés sur ce point. Tout d'abord, l'individualisation des rémunérations n'est pas synonyme de flexibilité

externe mais interne, puisqu'elle relève d'une logique d'efficacité via le marché interne (Lattes, Lemistre, Roussel, 2007). Même la théorie économique la plus favorable au marché a développé nombre de conceptualisations dans ce domaine favorables aux marchés internes (Lazear, 1998).

Surtout, l'individualisation des salaires n'exclut pas le principe de séniorité. En effet, l'individualisation des salaires n'a pas eu des développements aussi importants que certains veulent bien le penser. Au contraire, des reculs sont apparus en lien avec certaines évolutions juridiques. Ainsi, en 1999 31,6 % des salariés du privé non agricole augmentés ont reçu uniquement des augmentations individualisées contre 23,4 % en 2003 et 17 % en 2004 (Brizard, 2004, 2005, 2006). Depuis 2002, la part des salariés concernés par l'individualisation reste stable, autour de 60 %, avec, compte tenu de ce qui précède, une part croissante des augmentations mixtes (individuelles + collectives). Par ailleurs, selon les représentants de la direction des entreprises privées non agricoles et les représentants du personnel, un quart au moins de ces augmentations individuelles ont été attribuées selon les critères de l'ancienneté dans l'entreprise sur la période 2004-2005 (Brizard, 2007). Ceci confirme que les augmentations individuelles restent en partie liées à l'ancienneté notamment pour des raisons d'équité interne. Pour ces mêmes raisons, les augmentations individuelles sont très souvent accordées à tour de rôle (principe dit du « tourniquet ») avec un différentiel entre augmentations successives pour des salariés d'une même catégorie souvent plafonné à 10 %, ce qui revient à nouveau à accorder des augmentations, certes modulées, mais néanmoins selon le principe de séniorité (Lattes, Lemistre, Roussel, *op.cit.*).

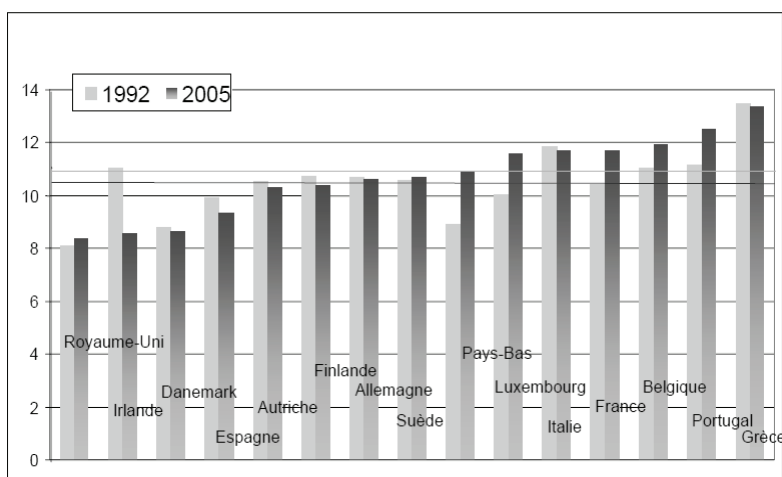
Équité interne et efficacité conduisent donc les entrepreneurs à privilégier pour nombre de salariés des carrières internes où l'ancienneté joue un rôle. En témoigne le constat effectué à partir de l'enquête INSEE « Jeunes et Carrières » de 1997 qui montre que 65 % des personnes de moins de 45 ans qui pensent voir leur rémunération progresser estiment que les augmentations seront accordées en fonction de l'ancienneté (Lemistre et Plassard, 2002). Plus récemment, pour des salariés entrés sur le marché du travail en 1998 observés en 2005 ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans une même entreprise, 43,5 % de ces salariés en début de carrière déclarent que l'avancement d'un salarié dans leur entreprise est obtenu généralement à l'ancienneté (Giret et Lemistre, 2009).

Rien de surprenant alors au constat qui le premier relativisa « l'extinction des marchés internes » (Auer et Cazes, 2000, 2002) : l'ancienneté moyenne a peu évolué dans nombre de pays de l'OCDE et aux Etats-Unis au cours des décennies passées. Par exemple en 1998 l'ancienneté moyenne des 25-44 ans est de 8,6 pour la France. Chiffre qui reste à un niveau comparable, même s'il est décliné par tranche d'âge réduites, à ceux obtenus pour l'Allemagne, la Suède, et à l'Irlande. Or, certains de ces pays souffrent peu d'un manque de compétitivité internationale, au moins jusqu'à récemment (Allemagne, Irlande), ou de flexibilité externe (Irlande, Suède). En d'autres termes, il ne faut pas confondre fin de la rémunération systématique à l'ancienneté et fin des marchés internes comme on a souvent tendance à le faire en France. Par ailleurs, en 1998 l'ancienneté moyenne des 25-44 ans au Danemark était de 6 années. Ce chiffre reflète surtout des spécificités nationales d'un pays de taille modeste et au système productif particulier (Barbier, 2005). Pour les grands pays, les moyennes d'ancienneté similaires à celle du Danemark sont surtout le reflet de flexibilité externe sans sécurité (ancienneté moyenne des 25-44 ans en 1998 au Royaume Unis 6,9 et 5,4 pour les Etats-Unis).

Une actualisation des données a peu changé les constats, comme en témoigne la Figure 1 qui produit les anciennetés moyennes dans 15 pays européens pour l'ensemble des populations actives (Auer, 2008). En outre, pour la France, l'ancienneté professionnelle de salariés qui ont seulement 7 années de vie active en 2005 demeure relativement élevée (Giret et Lemistre, *op.cit.*).

Figure 1

Ancienneté moyenne dans 15 pays européens : 1992 et 2005



Sources : Auer, 2008, à partir des données Eurostat.

Par ailleurs, la stabilité des salariés n'est pas seulement le reflet de modes de rémunération plus ou moins individualisés particulièrement efficaces. Elle reflète aussi les contraintes et les droits nationaux de l'employeur et du salarié. En France, par exemple, non seulement un grand nombre de droits des salariés restent étroitement associés à l'ancienneté dans l'entreprise (Reynes, *op.cit.*), mais nombre de gestionnaires des ressources humaines raisonnent au-delà du salaire en termes de rétribution globale. Cette dernière comprend différents avantages associés à l'entreprise (mutuelle d'entreprise ou de branche, participation, actionnariat salarié, avantages en nature, etc.) qui peuvent inciter les salariés à ne pas quitter leur employeur. A ces éléments, s'ajoute l'essentiel. Pour nombre de salariés et particulièrement ceux qui ne sont pas les plus concernés par les derniers avantages qui viennent d'être évoqués, il s'agit de la menace du chômage qui limite la prise de risque associée à une mobilité professionnelle.

Côté employeur, si l'on suppose, comme cela a été déjà souvent vérifié, qu'il finance la formation nécessaire à l'embauche et à l'occupation de chaque poste, les coûts de financement de la formation constituent des coûts « quasi fixes », c'est-à-dire sans lien avec le coût de travail horaire. Or, l'entrepreneur met du temps à les recouvrer. Afin de ne pas perdre ses investissements et de ne pas avoir à les renouveler quand il se sépare de travailleurs déjà formés, l'employeur doit conserver le plus longtemps possible les salariés pour lesquels il a engagé des coûts de formation, sans compter les coûts de licenciement élevés des salariés anciens. Ainsi, même en cas de mauvaise conjoncture temporaire, une main-d'œuvre momentanément en partie « inutile » est « thésaurisée » afin de ne pas subir non seulement les coûts liés à la formation, mais aussi des coûts de licenciement croissant avec l'ancienneté (Gazier, 1993). En clair, même en période de crise, les employeurs peuvent avoir avantage à conserver une main d'œuvre quasi excédentaire.

Compte tenu des coûts évoqués, la thésaurisation de main d'œuvre portera essentiellement sur les salariés anciens, d'où le résultat d'une sécurisation de la situation professionnelle qui commence au-delà de deux années d'ancienneté et s'affirme au-delà de cinq années (Behaghel, 2003). C'est donc en deçà de cinq années d'ancienneté dans l'entreprise que la protection de l'emploi semble le plus faire défaut en France et c'est vraisemblablement les salariés de plus de cinq années d'ancienneté qui bénéficient des plans de carrières. Or, nombre de salariés n'atteignent plus ce seuil fatidique aujourd'hui et constituent donc un segment instable du marché du travail à long terme.

En résumé, les arguments à la faveur du constat de marchés internes toujours largement présents sont les suivants : l'ancienneté moyenne des salariés (environ 12 années) est au-delà du seuil qui permet la stabilisation de la trajectoire (5 années) ; les promotions internes sont toujours présentes. Ensuite, une majorité de salariés bénéficient de modes rémunérations individualisés (60 %) correspondant à des modes de rémunérations propres aux marchés internes. En ce sens, la flexibilité interne est privilégiée par nombre d'employeurs pour une part importante de leurs salariés.

Le maintien des marchés internes ne doit pas néanmoins masquer leur changement de nature. Jusqu'au milieu des années 80, en effet, l'augmentation du salaire ne pouvait résulter que d'une promotion dans un poste plus qualifié ou du changement d'échelon du salarié en application de règles d'ancienneté dans le poste et éventuellement de primes de rendement souvent intégrées dans le salaire de base (Eustache, 1996). C'est cette « régulation conjointe » à partir de l'ancienneté et des postes qui a été, en partie, abandonnée (Reynaud et Reynaud, *op.cit.*). Ceci au profit d'une individualisation toute relative comme cela a été évoquée plus haut. Dans ce contexte, la porosité entre marchés internes et marché externe est aussi susceptible d'avoir augmentée, soit à travers une pression plus forte du marché externe sur les salariés du marché internes, soit à travers une réelle augmentation des mobilités entre les deux marchés (Lefresne, 2002, Grimshaw et Rubery, 1998). Pour cette dernière hypothèse, les études sur données longitudinales individuelles permettant une réelle comparaison entre périodes et selon l'âge sont quasi inexistantes à notre connaissance, d'une part. D'autre part, la stabilité toujours effective d'une proportion importante de la population active occupée ne va pas dans le sens d'une mobilité significativement accrue entre les deux segments.

2. ...MAIS UNE SEGMENTATION ACCRUE...

L'ensemble des arguments précédents permet de relativiser la remise en cause des marchés internes pour lesquelles la flexibilité externe ne semble pas une nécessité en termes d'efficacité économique. Cette dernière est néanmoins passée par un changement de nature du marché interne qui n'est pas sans conséquence sur les autres segments du marché du travail. A côté des marchés internes, subsiste voire se développe le marché externe où la fixation des salaires obéirait, en théorie, aux lois de l'offre et de la demande et où, en pratique, on trouve les salariés instables avec une majorité de précaires dont les niveaux de salaires sont les plus bas, voire inférieurs au SMIC (Castel, 2009).

2.1. Une croissance du marché externe ?

Dans ce domaine, depuis la fin des années 70, le temps des firmes constituées chacune en un seul et unique marché interne (au moins pour les plus grandes d'entre elles) semble révolu. « *Ainsi, même dans le secteur le plus primaire (marchés internes) des segments du marché du travail, on peut exhiber des différences justifiant une opposition entre deux sous-secteurs, pour peu que l'on détaille les caractéristiques des emplois* » (Glaude, 1986.p869). En clair, au sein d'une même firme, des salariés appartiennent au marché externe et d'autres au marché interne. Cette évolution correspond bien à une recherche de flexibilité externe, mais elle a peu à voir avec celle qui sous tend la flexicurité. En effet, plus que trouver des modes gestions entre entreprises pour mobiliser les salariés dans le cadre d'une gestion efficiente d'une main d'œuvre « mobile », il s'agit de conserver un volant de salariés précaires afin d'absorber les chocs conjoncturels. Parallèlement, des structures de petite taille appartiennent aussi au marché externe pour la majorité de leurs salariés car elles n'ont pas un horizon suffisant pour proposer des plans de carrières. L'externalisation de nombreuses fonctions par les grandes entreprises à partir des années 80 et le développement des sociétés de services participerait aussi au développement du marché externe via des nouvelles formes de salariat (Dupuy et Larré, 1998, Wauquier et Larré, 2002). Pour autant, le marché externe était déjà largement invoqué avant les années 80, les différents constats précédents n'ont peut-être finalement qu'aidé à le rendre plus identifiable, sans que l'on sache si son ampleur a réellement évolué⁶. Quels sont alors les éléments concrets relatifs aux carrières individuelles qui pourraient attester de son développement ?

Pour certains, les faits témoignent plutôt d'une faible augmentation du nombre de salariés du marché externe (Ramaux, 2006). Ainsi, le taux de mobilité externe de la population active (passage d'un emploi à un autre, de l'emploi au chômage, du chômage vers l'emploi) a peu évolué au cours des trente dernières années augmentant de moins 5 % (12 % 1974, 16,3 % 2001, Germe et alii., *op.cit.*). De plus, les contrats à durée indéterminée dominent toujours très largement, au moins en stock, puisqu'ils représentent plus de 80 % des

⁶ Avant ces études la taille de l'entreprise était le critère discriminant entre marchés internes et externe couramment mobilisé « a priori ».

statuts au sein de la population en emploi. Même parmi les jeunes, le CDI est toujours la norme puisque seulement trois ans après la sortie du système éducatif plus de 60 % des cohortes sorties du système éducatif en 1998, 2001, 2004 ont accédé au CDI (source Céreq)⁷. A l'inverse, d'autres mettent en avant le fait que plus de 70 % des entrées en emploi se font sur statut précaire, chiffre qui a considérablement augmenté au cours des dernières années (Castel, *op.cit.*).

Comment interpréter l'écart entre le constat fait sur les stocks et celui relatif aux flux ? Concernant les mobilités, 5 % de taux mobilité en plus, même sur trente années, si ce n'est pas négligeable (un individu sur vingt en plus), ce n'est effectivement pas « considérable », contrairement, a priori, à l'évolution du nombre d'entrées en CDD. Toutefois, l'augmentation de ce nombre est mesurée sur une année et concerne plusieurs fois les mêmes individus qui passent du chômage à l'emploi et/ou de l'emploi précaire à l'emploi précaire, ceci à plusieurs reprises au cours de la période. Ainsi, se développe une population de précaires et la principale évolution qui explique les écarts entre flux et stock est que cette population s'inscrit dans la précarité à long terme. Ceci traduit une évolution fondamentale de la partition entre marché externe et marchés internes. Jusqu'aux années 80, le CDD restait, en effet, majoritairement un emploi de passage vers le CDI. Si cela est toujours vrai pour les plus diplômés qui transitent par l'emploi non qualifié précaire vers la qualification ou la stabilité (Beduwé, 2008), ce n'est plus le cas pour nombre de salariés (Amossé, 2003).

Le changement n'intervient donc pas tant dans l'ampleur que dans la nature des mobilités. Comme le souligne Friot (2006), stabilité et insécurité vont paradoxalement de pair. Mais c'est au cœur des mobilités contraintes que se jouent les inégalités. Ainsi, De Larquier et Rémillon (2006), observant les transitions sur une longue période à partir de l'enquête « Histoire de vie », concluent à l'absence de tendance nette à l'augmentation des mobilités. En revanche, elles soulignent l'indéniable hausse de l'insécurité sociale avec une polarisation accrue sur certains segments de la main d'œuvre. Dans le même ordre d'idée, Ramaux (*op.cit.*) évoque une contraction des mobilités volontaires et un développement massif des mobilités contraintes, essentiellement sous la forme d'emplois précaires. Amossé (*op.cit.*), met également clairement en évidence une hausse des trajectoires fragilisées pour la période 1975-2001 et examinant les transitions entre : emploi et emploi, emploi et chômage, chômage et emploi, chômage et chômage. En effet, s'il existe un accroissement des transitions annuelles sur la période qui concernent 12 % des actifs en 1975 et 16,5 % en 2001, hors effets conjoncturels, les transitions d'emploi à emploi demeurent relativement stables alors que les transitions d'emploi au chômage augmentent dans une proportion de 30 % entre les années 80 et 90 Givord et Maurin (2003).

L'accroissement des transitions concerne les jeunes dans le cadre principalement des reclassements évoqués plus haut. Toutefois, pour une part importante de cette population, cette catégorisation ne peut répondre à la problématique de la segmentation en dynamique. Tout simplement car au-delà de 25 ans (en France), le jeune ne l'est plus dans les statistiques nationales et si les premières années sont effectivement souvent précaires, la grande majorité se stabilise. Par exemple, après sept années de vie active en 2005 pour la génération de sortants du système éducatif en 1998, les sorties de l'emploi vers le chômage concernent 14 % des hommes et 22 % des femmes, contre respectivement 9 et 10 % sept années plus tard (Céreq, 2007). En clair, il y a manifestement des emplois qui relèvent du marché externe où nombre de jeunes ne font que passer en tout début de vie active avant reclassement. Toutefois, une part importante d'entre eux s'installe dans la précarité. Dans ce domaine, plusieurs études ont montré qu'au-delà des caractéristiques individuelles c'est le parcours d'emploi initial qui va déterminer l'avenir professionnel et donc potentiellement le maintien au sein du marché externe (Beduwe et Planas, 2001, Le Minez et Roux, 2002).

Faire l'hypothèse du développement du marché externe pour les individus, c'est considérer que si la segmentation s'est effectuée principalement jusqu'aux années 80 entre entreprises puis ensuite entre emplois, elle divise maintenant durablement la population active via le développement du marché externe. Marché externe où s'inscrirait à long terme un grand nombre d'individus, mais pas la majorité. Il y aurait donc une

⁷ Il est important de rappeler néanmoins que plus que le statut, c'est la durée d'emploi qui reste prépondérante comme le montrent les travaux précédemment évoqués de Behagel. Par exemple, plus d'un jeune sur vingt (6 %) parmi les sortants du système éducatif en 1998 a accédé rapidement à un contrat à durée indéterminée, mais l'a perdu et a ensuite connu des difficultés à se stabiliser au cours des sept premières années de vie active (source Céreq).

augmentation de la segmentation entre marché externe et internes bien moins conséquente en ce qui concerne la subdivision entre emplois qu'entre individus. Plus encore, on pourrait même affirmer à l'instar de Ramaux (*op.cit.*) que le marché externe régit par les lois de l'offre et de la demande n'existait finalement pas, si l'on suppose une segmentation de la population active. En revanche, à l'inverse de cet auteur, nous suggérons que ce marché existe bien aujourd'hui. Une telle hypothèse nécessite de recourir à des données longitudinales qui suivent les individus pendant une partie importante de leur trajectoire professionnelle et pas seulement à des données annuelles qui ne prennent en compte que les transitions entre années sur une période donnée pour l'ensemble de la population active. Or, la seule source citée jusqu'alors qui effectue ce type de suivi individuel est celle de Larquier et Rémillon (*op.cit.*)⁸.

2.2. Une tentative de caractérisation de la segmentation en début de carrière

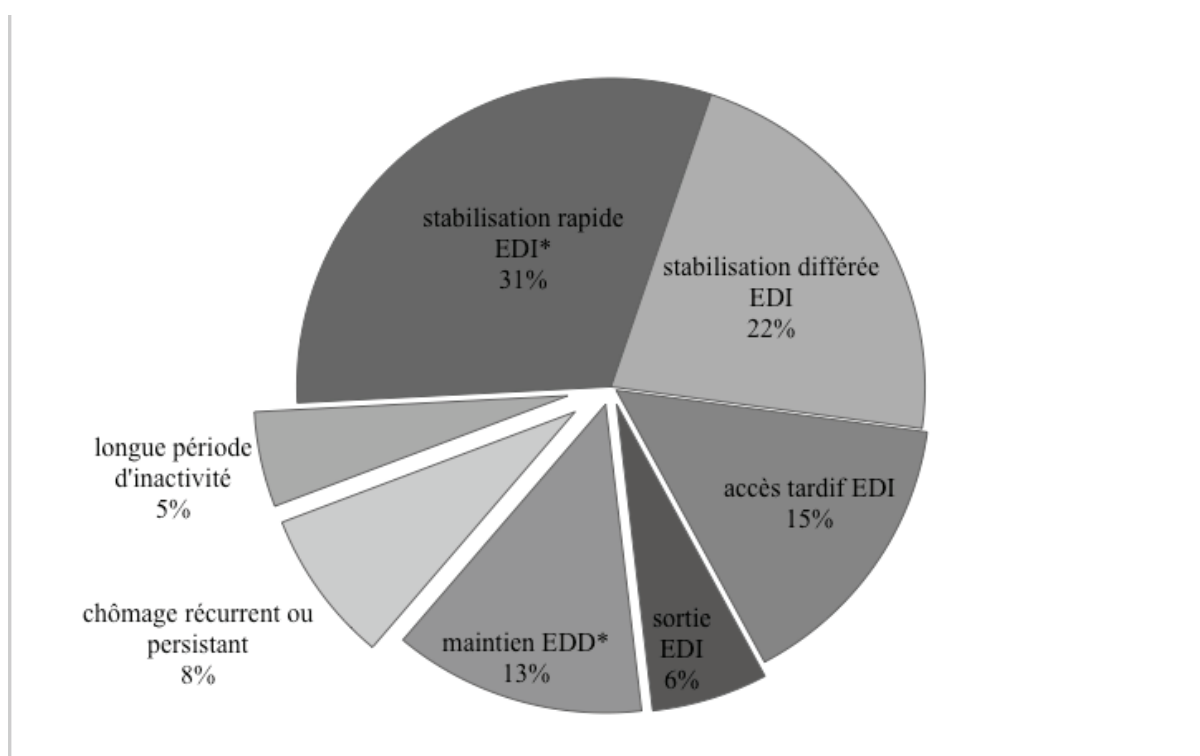
Même si les constats effectués plus haut entre variation des flux et des stocks apportent, en plus des résultats de l'enquête « histoires de vies », un indice clair de l'apparition d'un marché externe où s'inscrit à long terme une part de la population active, l'absence de sources longitudinales détaillées conduit à nombre d'hypothèses sur les caractéristiques des segments fragiles du marché du travail. Nous nous garderons bien de trop caractériser cette population comme certains (nombreux) ont tendance à le faire de manière rapide : il s'agirait par exemple surtout de femmes à temps partiel, ou de populations discriminées, ou des moins diplômés, ou encore des jeunes⁹. Pour ce dernier cas, nous avons vu qu'ils ne pouvaient constituer une population du marché externe, au sens de la précarité à long terme, puisque pour cette population nombre de précaires se stabilisent, la mobilité entre emploi correspondant à des reclassements pour nombre de jeunes.

⁸ Les sources mobilisées, notamment par Amossé, sont des enquêtes emploi « empilées » dont l'échantillon est renouvelé par tiers chaque année avec observation de mobilités entre t et $t+1$, t étant une année complète. La seule autre source disponible pour les carrières est l'enquête FQP qui n'offre néanmoins qu'une fenêtre complète d'observation de 5 années (1998-2003, pour la dernière).

⁹ Pour cette dernière population, cette catégorisation ne peut répondre à la problématique de la segmentation en dynamique. Tout simplement car au-delà de 25 ans (en France), le jeune ne l'est plus dans les statistiques nationales et si les premières années sont effectivement souvent précaires nombre d'études montrent que la grande majorité se stabilise (cf. supra Céreq).

Figure 2

Segmentation de la génération 98, 7 ans après sa sortie du système éducatif



Source Céreq (les trajectoires sont disponibles dans Céreq, 2007)

* EDI : emploi à durée indéterminé – EDD emploi à durée déterminée

Au-delà de la « jeunesse au sens statistique », des individus s’installent néanmoins dans des trajectoires instables. Dans ce domaine le Céreq a suivi une génération de jeunes sortis du système éducatif en 1998 jusqu’à 2008. Il s’agit de 16 000 jeunes interrogés en 2001, 2003, 2005 et 2008 sur l’intégralité de leurs parcours. Ils sont représentatifs des environs 700 000 sortants de la génération. Les exploitations des sept premières années de vie actives apportent des éléments intéressants pour notre argumentation (encadré 1 - Céreq, 2007)¹⁰. Sept trajectoires ont été identifiées à partir des calendriers de suivi mois par mois de 1998 à 2005, les états examinés sont : études (reprise), service national, inactivité, chômage, emploi à durée indéterminé, emploi à durée déterminé. Les deux premières trajectoires, « stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée » et « stabilisation différée » (au cours des trois premières années), concernent 53 % de la génération (respectivement 31 % et 22 %). Ces 53 % représentent le « noyau dur » des marchés internes auquel s’ajoute les 15 % de la trajectoire « accès tardif à l’emploi à durée indéterminé » (entre cinq et sept années après la sortie du système éducatif). Ainsi, sept années après la sortie du système éducatif, 68 % de la génération est en emploi à durée indéterminée depuis au moins deux années, soit le premier seuil de stabilisation de la trajectoire selon Behagel (*op.cit.*)¹¹.

Reste donc près d’un tiers de la génération hors marchés internes (32 %). On distingue ici nettement deux sous-segments, le premier est celui où les individus totalisent sur les sept années plus de cinq années d’emploi sans stabilisation en moyenne. Ce sous-segment concerne 19 % des individus et constitue le marché externe au sens d’individus soumis aux aléas du marché. La première trajectoire, 6 % parmi les

¹⁰ L’enquête à 10 ans est cours d’exploitation.

¹¹ On ne retrouve pas le taux de 80% de CDI effectif pur l totalité de la population active car il s’agit d’un pourcentage sur l’ensemble de la génération y compris les inactifs en fin de période.

19 %, est très illustrative des résultats de Behagel (*op.cit.*). Ces derniers indiquaient pour la population totale que c'est seulement au-delà de cinq années que la trajectoire est clairement stabilisée. Or, l'observation de cette trajectoire met clairement en évidence la sortie du CDI près du seuil des cinq premières années, principalement vers le CDD ou le chômage (Céreq 2007 p24). On trouve ici un argument en faveur de l'existence d'une porosité entre marchés internes et externe (Lefresne, *op.cit.*), peut-être accrue sans que l'on ait hélas d'éléments comparatifs dans ce domaine.

Vient ensuite la population qui connaît des successions de CDD soit 13 % de la génération. Les périodes d'emplois représentent en moyenne cinq années au total, émaillées de périodes de chômeages récurrentes. C'est cette fois le « noyau dur du marché externe ». On observe par ailleurs des indices très clairs de la formation de ce marché externe. Ainsi, pour l'ensemble des transitions, entre la deuxième et la cinquième année de vie active, le taux de sorties de l'emploi à durée indéterminée vers le chômage reste stable, autour de 4 %, alors que le taux de sorties de l'intérim vers le chômage passe de 22 à 50 %.

Les 13 % restants hors marchés internes sont constitués de deux trajectoires. La première (8 %) est celle du « chômage récurrent ou persistant ». Les individus concernés ont connu plus de quatre années de chômage avec trois emplois en moyenne à durée déterminée. La seconde trajectoire (5 %) concerne des individus dont l'inactivité a duré trois années, continues le plus souvent. La durée d'accès à un premier emploi a été de moins d'un an, mais l'emploi a ensuite été perdu. Il ne s'agit pas que d'inactifs « permanents » puisque 1/3 seulement sont inactifs pendant les sept années et plus de la moitié sont en emploi en 2005¹².

L'ensemble des salariés hors marchés internes ne peut être considéré comme constitutif du marché externe. En effet, une des caractéristiques des travailleurs du marché externe est leur employabilité. Qu'il s'agisse des marchés externe ou internes pour y affectés des individus, encore faut-il qu'ils soient sur le marché en emploi ou susceptibles d'être employés. Cette remarque est faite pour souligner une segmentation de la population en âge de travailler qui inclut un nouveau segment « les inemployables » symptomatiques selon certains de « l'exclusion ». Ils sont souvent hors de la population active puisque sa définition même exclut de nombreux individus compte tenu des critères liés au chômage, qu'ils soient statistiques (BIT) ou/et institutionnels (Pôle Emploi). Pour une discussion qui relativise la notion d'exclusion au profit de la notion d'inemployables, on peut se reporter au très stimulant ouvrage de Robert Castel (*op.cit.*).

En tout état de cause, pour les individus sortis du système éducatif en 1998, sept ans plus tard un sur dix est susceptible de relever de ce segment « exclusion » et deux sur dix du marché externe, dont plus de la moitié représentent le « noyau dur » du marché externe où les emplois temporaires se succèdent.

¹² Parmi ces personnes aux marges de l'emploi, les deux tiers sont des femmes. Sont également sur-représentés les jeunes nés de parents étrangers et les enfants d'ouvriers.

3. ...ET ENTRETENUE PAR LES PROJETS DE FLEXICURITÉ ?

Les constats précédents suggèrent que l'évolution de la partition entre marchés internes et marché externe ne semble pas affecter considérablement la structure globale du marché du travail comme en témoigne, par exemple, la relative stabilité d'une majorité de salariés. Or, « *le fait que les systèmes d'emploi restent globalement stables appelle une attention accrue de la part de ceux qui étudient la flexicurité* » (Auer, 2008 p9). Un premier élément complémentaire apporté dans ce domaine consiste, tout en partageant le constat d'une stabilité structurelle « côte emploi », à mettre en exergue une segmentation qui inscrit davantage les individus à long terme au sein des différents segments y compris le troisième, celui de l'inemployabilité.

Dans ce contexte, peut-on envisager la flexicurité comme un moyen pour réduire la dualité du marché du travail et plus encore la partition en trois de la population entre inemployables (hors marché pour beaucoup), salariés des marchés externe et internes ?

3.1. Quel « modèle » de flexicurité ?

De très nombreux articles et ouvrages ont été écrits récemment sur les modèles de flexicurité et les nouveaux types de marchés qu'ils doivent faire émerger¹³. Nous nous contenterons donc ici de très brefs rappels, sans le moindre doute un peu superficiels.

Deux manières de mettre en œuvre la flexicurité s'opposent. La première peut être qualifiée de « sociale libérale ». Les individus sont dotés de « capitaux » afin de conserver ou d'améliorer leur employabilité. Il s'agit donc « d'équiper l'individu pour le marché », via principalement des comptes transférables d'une entreprise à une autre. Par exemple, l'individu aura acquis sur un compte un certain nombre d'heures de formation. Doté de ce capital, l'individu « responsabilisé » doit lui-même effectuer les choix qui maintiendront ou augmenteront son employabilité. Ce premier modèle, pourtant largement plébiscité, fait l'objet de nombreuses critiques. En effet, de nombreuses observations suggèrent que la plupart des individus ont besoin d'un encadrement de leur transition pour rationaliser l'utilisation et la constitution de leur « capitaux » individuels. En clair, la flexicurité implique des régulations collectives.

C'est en cela que le second modèle, le modèle « social démocrate », se différencie du premier (« social libéral »). Ici les individus sont accompagnés lors de leurs transitions professionnelles, qu'il s'agisse des choix de formation ou des démarches et des choix concernant de nouveaux employeurs. Le marché serait alors « équipé pour les individus ». La référence, dans l'optique très à la mode au sein des institutions européenne du benchmarking, est le Danemark, pays où l'Etat, les syndicats et les employeurs sont parties prenantes d'un dispositif de gestion commune des transitions professionnelles. On connaît aujourd'hui les limites de ce modèle et surtout de sa transposition (*cf. supra.*). Au sein d'un modèle de flexicurité social démocrate « idéal », les marchés professionnels et transitionnels viendraient se substituer à la dichotomie marchés internes - marché externe (Gazier, 2003). Chronologiquement se sont les marchés professionnels qui étaient censés se développer (Germe, 2001). Ici des individus circulent entre emplois nécessitant des compétences techniques proches. Sans entrer dans le détail des arguments liés à la faisabilité de ce type de marché (notamment en terme de localisation des firmes), force est de constater, alors qu'ils étaient pour demain dans les années 80, qu'ils ne se sont pas développés et concernent toujours une frange très limitée de la population active. Certes ils concernent de plus en plus les nouvelles professions dans le domaine du management, de la communication, de l'innovation technique (Beffa, Boyer et Touffut, 1999), mais ils reculent au sein des « métiers » traditionnels, d'une part, et les professions précédentes représentent bien peu au sein de la population active, d'autre part. Il est toujours utile dans ce domaine de rappeler, par exemple pour la France, que la catégorie très hétérogène des « cadres » représentent moins de 20 % de la population active même à l'horizon 2020 (CAS-DARES) et qu'au sein de ces 20 % les catégories précédentes sont une très petite partie de sous catégories.

¹³ Voir Gautié (2009) et Michon et Petit (2007) pour une synthèse.

Restent donc tous les autres individus qui eux pourraient entrer dans les marchés transitionnels compte tenu du déclin hypothétique des marchés internes. Pour caractériser le marché transitionnel, la référence aux théories de Sen est de plus en plus effectuée. L'objectif est de prendre en compte les « capacités » de l'individu, soit les capacités de chacun à mettre en œuvre les ressources dont ils disposent, qu'il s'agisse de ses compétences intrinsèques ou des droits octroyés ceci pour améliorer son bien-être voire celui de la collectivité (Salais et Villeneuve, 2005). Dans le cadre de la flexicurité, ces droits sont tous destinés à sécuriser les trajectoires en augmentant l'employabilité individuelle. Ils portent sur des éléments transférables déjà invoqués, souvent liés à la formation.

Comment garantir les capacités de chacun dans le modèle de marchés transitionnels ? Les exemples souvent mis en avant reposent sur des montages complexes dont une synthèse est proposée par Jérôme Gautié (2009). Tout en plébiscitant ce modèle, l'auteur note que « ...c'est là sa principale faiblesse, la mise en place des Marchés Transitionnels est coûteuse et peut d'avérer d'une grande complexité. Elle exige la coordination de multiples acteurs et la construction d'institutions complexes. ». La principale faiblesse des marchés transitionnels ne se situe pas néanmoins à ce niveau. En effet, tous les exemples de dispositifs mis en avant au niveau international ne peuvent concernés principalement que les salariés des marchés internes victimes de licenciement, souvent parce qu'ils reposent sur des droits acquis qui nécessitent des périodes d'emploi préalables relativement longues (droit au chômage, par exemple). En d'autres termes, les marchés transitionnels, tels que mis en place aujourd'hui, sont surtout destinés à répondre à la montée du sentiment d'insécurité des salariés des marchés internes. En effet, « si l'ancienneté traduit une meilleure sécurité « objective » de l'emploi, elle ne semble pas aboutir à une meilleure sécurité « subjective » (perçue) » (Auer, 2008 p.9). Dans ce domaine, rappelons que le sentiment d'insécurité est toujours le plus prononcé dans les pays où la protection de l'emploi est la plus forte, et qu'il croît aussi avec l'ancienneté dans l'entreprise (Beduwe et El Akremi, 2009). Il est indéniable que le sentiment d'insécurité est justifié surtout en période de crise où certaines entreprises constituées principalement en marchés internes, souvent filiales de grand groupe, viennent à fermer. Pour autant cela ne reflète pas, à nouveau, une disparition généralisée en cours des marchés internes.

La flexicurité pourrait donc être uniquement un moyen de protéger des ex-salariés des marchés internes pour leur permettre de ne pas basculer dans les autres segments du marché du travail. En cela, elle développe une nouvelle forme de segmentation au sein de la population active et non entre entreprises ou emplois, comme c'était le cas auparavant. Des exemples, particulièrement celui de la France, vont nous permettre d'argumenter en ce sens.

3.2. Un modèle de flexicurité actuel qui pourrait renforcer la segmentation ?

Le premier argument dépasse le cadre national mais mérite d'être toujours rappelé : nombre d'études montrent que la formation postsecondaire va surtout aux plus formés et protège bien peu des aléas de la vie professionnelle. Dans le même ordre d'idée, seuls les plus informés et les mieux intégrés au marché du travail sont à même de repérer eux-mêmes leurs besoins en formation, soit d'avoir les « capacités » requises dans ce domaine (Véro, 2007).

Venons en maintenant à un bilan, très synthétique, de l'actuelle flexicurité « à la française ». Dans le cas de la France, les dernières traductions de la loi de modernisation sociale concernent : la prise en compte de l'ancienneté dans certaines branches uniquement, la réduction de trois à un an d'ancienneté dans l'entreprise de l'ouverture du droit à indemnisation de licenciement, la garantie des couvertures complémentaires "santé et prévoyance" pendant une période de chômage et, enfin, la mobilisation du solde du droit individuel à la formation (DIF) en cas de rupture du contrat de travail (Reynes, 2009). Pour ce dernier élément, les droits à DIF peuvent être utilisés en accord avec le nouvel employeur dans les deux années suivant l'embauche. Or, nous l'avons vu, deux années est la durée minimale d'ancienneté au-delà de laquelle celle-ci devient protectrice. Le pouvoir du salarié pour mobiliser ses droits en accord avec l'employeur pourrait alors être très relatif. Plus encore, la logique de la loi quant à la portabilité des droits est souvent celle de la branche qui ne concerne pas nombre de transitions, surtout les plus précaires. On retrouve à nouveau la logique de branche pour la prise en compte de l'ancienneté dans plusieurs entreprises. Ainsi comme la mobilité sur les segments les plus défavorisés est interprofessionnelle, elle est impossible à instrumenter dans des accords collectifs de branche. En effet, non seulement les mobilités s'effectuent entre secteurs pour les moins favorisés mais

s'accompagnent aussi souvent d'un changement de métier. Selon les salariés, 57 % des mobilités des salariés âgés de 30 à 60 ans contraintes dans le secteur privé ont donné lieu à un changement de métier (COE, 2009)¹⁴. La plupart de ces mesures ne s'adressent donc pas aux salariés les plus concernés par des transitions difficiles et encore moins aux « exclus » du marché du travail.

Plus encore, ces mesures favorables aux salariés ayant acquis un minimum d'ancienneté dans les entreprises sont susceptibles d'être défavorables à certains d'entre eux. En effet, les employeurs pourraient alors être tentés de se séparer d'une partie de la main d'œuvre qu'ils « thésaurisaient », surtout en période de crise. Dans ce domaine, rappelons que l'injonction européenne de flexicurité a pour premier argument en faveur de la flexibilité, la réduction de la législation protectrice de l'emploi. La catégorie de salariés concernée est celle pour laquelle les coûts fixes d'embauche sont les moins élevés et baisserait donc encore à l'avenir et même aujourd'hui, si l'on peut judicieusement suggérer à un salarié potentiel d'utiliser son DIF pour assurer son embauche. Qui sont ces salariés ? Il s'agit des moins qualifiés actuellement stables au sein des entreprises. Toutefois, si le système fonctionne, ces salariés retrouveront un emploi. Finalement qu'ont-ils donc à perdre ? En « théorie » rien, mais les constats empiriques effectués pour la France nuancent très nettement une telle appréciation. En effet, pour de nombreuses catégories non qualifiées (employés ou ouvriers non qualifiés), la carrière dans le même établissement est souvent horizontale au sein d'un même emploi, si ce n'est d'un même poste. Pour autant, la stabilité dans la même organisation procure une carrière salariale dont le seul déterminant est le principe de séniorité. En clair, pour les non qualifiés stables, l'ancienneté dans l'entreprise est souvent l'unique moyen d'obtenir une carrière salariale, et apparaît à la carrière le minima qu'est (ou devrait être) le SMIC au niveau de salaire (Lemistre, 2004b). Même si les dispositifs juridiques étaient développés pour tenir compte de l'ancienneté passée, dans le contexte actuel, nul doute que ce serait dans le cadre d'accords de branches, alors que les mobilités des non qualifiés sont fréquemment interbranche.

En résumé, l'accompagnement est absolument nécessaire pour assurer les transitions des plus précaires présents ou à venir et l'insertion des exclus. Cet accompagnement doit passer par des dispositifs collectifs pris en charge par l'Etat et les partenaires sociaux. En outre le rôle donné à la formation postsecondaire formelle dans le processus d'accompagnement des transitions n'est peut être pas aussi central que ne le suppose les instances européennes. En effet, la « logique compétence » qui guide de plus en plus les recrutements intègre des critères bien au-delà de la seule formation formelle, d'une part (Lattes, Lemistre, Roussel, 2007). D'autre part, il est des réalités toujours bonnes à rappeler, notamment celle de la persistance d'un pourcentage de 60 % d'employés et d'ouvrier au sein de la population active française même à l'horizon 2015 (Chardon et alii. *op.cit.*). Avec 42 % de diplômés du supérieur chaque année et un objectif 50 % à l'horizon 2015 (HCEEE 2006), quelle utilité à plébisciter comme objectifs prioritaires, la formation postsecondaire comme vecteur de stabilisation des trajectoires au-delà de la primo insertion, voire l'expansion scolaire à court terme (Lemistre, 2010) ?

¹⁴ L'échantillon représentatif selon le COE des salariés du privé de 30 à 60 ans porte néanmoins sur seulement 800 individus.

CONCLUSION

En conclusion, faut-il « jeter le bébé flexicurité avec l'eau du bain » ? En aucun cas ! En effet, mobiliser des corps intermédiaires plus ou moins sous la houlette de l'Etat pour mieux organiser les transitions entre emplois : pourquoi pas ? Donc oui aux marchés transitionnels. Mais dès lors que l'on admet, d'une part, que les marchés internes sont et seront toujours présents car indéniablement efficaces sur le plan économique, et d'autre part que le marché externe devient de plus en plus affaire d'individus, alors les marchés transitionnels ne sont que pour quelques uns, du moins dans leur configuration institutionnelle actuelle.

Pour rendre leur « capacités » à mobiliser de nouvelles ressources ou des compétences existantes et donc leur employabilité à une frange importante de la population active, seul l'Etat peut intervenir au titre de l'Etat social tel que formulé par Robert Castel (*op.cit.*). Toutefois, au même titre que certains ignorent la segmentation qui se met en œuvre sans représenter un modèle de transitions avant l'avènement d'hypothétiques marchés transitionnels pour tous, Robert Castel surdétermine la précarisation de la population active¹⁵. Une voie médiane reste à tracer où l'Etat doit avoir une place centrale pour accompagner des politiques publiques favorables à la sécurisation des trajectoires des individus, politique fondée sur des objectifs de long terme. En effet, la principale raison qui pousse les entreprises à souhaiter plus de flexibilité externe, c'est de répondre aux contraintes de coût à court terme, conséquences d'une financiarisation de l'économie qui exige une rentabilité forte dans toutes les circonstances. Mais l'argument brandit par l'Europe et par les tenants de la flexicurité, quel que soit leur obédience théorique, n'est pas celui-ci, c'est celui de l'efficacité économique à long terme de la flexibilité externe. C'est cet argument que nous mettons fortement en doute, constatant le maintien des marchés internes, les évolutions de l'individualisation des rémunérations et trouvant même des arguments de théorie micro économiques globalement plutôt favorables aux marchés internes.

L'Etat doit donc rester le garant du bien être à long terme qui ne passe pas nécessairement par l'argument de flexibilité externe. Comment favoriser l'insertion sur le marché du travail des réputés inemployables, sécuriser les précaires du marché externe (qui finalement est plutôt une nouveauté) ? Là encore la perspective pourrait bien reposer sur le long terme en France, puisqu'elle passe par une évolution intrinsèque des syndicats et aussi et surtout par des relais efficaces de l'Etat sur les territoires pour mettre en œuvre cette politique. Si l'on considère en France que ces relais sont les nouvelles agences du Pôle emploi, alors il faut totalement revoir les objectifs de cette institution qui reste tournée vers l'intermédiation au profit des employables, ceci avec des objectifs chiffrés en termes de placement qui s'articulent mal avec un suivi individuel à moyen terme.

¹⁵ En appuyant une analyse factuelle davantage sur les flux entre entreprises (mobilités entre entreprises) que les stocks (stabilité d'une frange importante de la population active occupée – *cf. supra*)

BIBLIOGRAPHIE

- ALONZO P. ET CHARDON O. (2006), « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », Données Sociales INSEE.
- AUER P. (2008), « La sécurité du marché du travail : comment conjuguer flexibilité et sécurité pour l'emploi décent », *Cahiers de l'économie et du marché du travail Bureau international du Travail*, 2008-2.
- AMOSSE T, 2003, « Interne ou externe, deux visages de la mobilité », INSEE, Première, n° 921, septembre
- AUER P. ET GAZIER B (2006), *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Flammarion.
- AUER P. ET CAZES S. (2002), « *Employment stability in an age of flexibility* », ILO, Geneva.
- AUER P. ET CAZES S., (2000), « The resilience of long term employment relationship : evidence from the industrialized countries » , *International Labour Review*, vol.139, n°4, pp.379-408.
- BARBIER J.-C. (2005), « Apprendre vraiment du Danemark ? », *Connaissance de l'emploi* n° 18, C2E, juillet.
- BEDUWE C. ET EL AKREMI (2009), « Le sentiment d'insécurité : des données objectives à la subjectivité des acteurs », *in Conter, Lemistre et Reynes « l'ancienneté Professionnelle à l'épreuve de la flexicurité »*, Presses de l'Université des Sciences Sociales.
- BEDUWE C. (2004), « L'emploi non qualifiés dans les trajectoires des jeunes débutants », *DARES première Synthèse*, N°49.2.
- BEDUWE C. ET PLANAS J., 2001, *Education Expansion and Labour market*, Report European program TSER 4.
- BEFFA J.-L., BOYER R., TOUFFUT J.-P. (1999), « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Droit Social*, décembre.
- BEFFY, M. BUCHINSKY, M, ET D. FOUGÈRE, T. KAMIONKA, F. KRAMARZ. F. (2006), *The Returns to Seniority in France and Why are they Lower than in the United States ?*, CEPR working paper 5486.
- BEHAGEL L. (2003), « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France », *Economie et statistiques*, n° 366.
- BRIZARD A. ET KOUBI M., 2007, « Les pratiques salariales des entreprises », *Premières Synthèses, DARES*, n° 37-1.
- BRIZARD A. (2004), « 1999-2002 : des hausses de salaires de moins en moins individualisées », *Premières Synthèses, DARES*, n° 09-1.
- BRIZARD A. (2005), « L'individualisation des hausses de salaire de base : un rebond limité en 2003 », *Premières Synthèses, DARES*, n° 15-1.
- BRIZARD A. (2006), « L'individualisation des hausses de salaire de base : près de six salariés sur dix concernés », *Premières Synthèses, DARES*, n° 09-1.
- BRUYERE M. ET LEMISTRE P. (2010), « La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ? », *Revue d'Economie Politique*, 120 (3), mai-juin, pp.539-561.
- BRUYERE M. ET LEMISTRE P. (2009), Statut d'emploi, ancienneté et sécurité des parcours, *in Conter, Lemistre et Reynes « l'ancienneté Professionnelle à l'épreuve de la flexicurité »*, Presses de l'Université des Sciences Sociales.
- CASTEL R. (2009), *La montée des incertitudes*, seuil ed.
- Céreq, 2007, « Quand la carrière commence », Céreq ed.
- CHARDON O., ESTRADE M.-A. ET TOUTLEMONDE F. (2005), *Les métiers en 2015, Premières Synthèses*, éd. Ministère de l'Emploi de la Cohésion sociale et du Logement, n° 50.1.

- CHARDON O. ET ALONZO O. (2006), « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », *Données sociales*, pp.265-272.
- CHAUVEL L., 2006, *Les Classes moyennes à la dérive*, Paris, Le Seuil.
- COMMISSION EUROPEENNE (2006), *Livre Vert. Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^{ème} siècle*, COM 2006 708 final, 22 novembre.
- CONTER B., LEMISTRE P., REYNES B. (2009), *L'ancienneté professionnelle à l'épreuve de la flexicurité*, Presses Universitaire des Sciences Sociales.
- COE (2009), rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles, Conseil d'Orientation pour l'Emploi.
- DAUTY F. ET LEMISTRE P., 2006, « Jeunes dans la fonction publique territoriale : entre gestion publique et marchande », *Formation Emploi*, vol. 95, p. 41-59.
- DE LARQUIER G., REMILLON D. (2006), « Assiste-t-on à une transformation des carrières professionnelles vers plus d'instabilité ? », Communication au colloque *La Flexicurité en France*, Université de Marne la Vallée, 7 décembre.
- DELARRE S., DUHAUTOIS R., 2003, « La mobilité intra-groupe des salariés : le poids de la proximité géographique et structurale », *Economie et statistique*, n° 369-370.
- DOERINGER.P, PIRE.M. [1971], « *Internal labor markets and manpower analysis* », Lexington Mass., Heath Massachusets.
- Dumartin S., 1997, « Formation-emploi, quelle adéquation ? », *Economie et statistique*, n° 303, p. 59-79.
- DUPUY Y. ET LARRE F., 1998, « Entre salariat et travail indépendant : Les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et Emploi*, N°77, pp.1-14.
- EUSTACHE D., 1996, « les nouvelles politiques de rémunération des entreprises et les réactions des salariés », *Etude Céreq*, n°69.
- FRIOT B. (2006), Nouveau statut du travail salarié et sécurité sociale professionnelle à la CGT, *Communication au colloque La Flexicurité en France*, Université de Marne la Vallée, 7 décembre.
- GAUTIE J. (2009), « De la sécurité de l'emploi à la flexicurité », in *Conter, Lemistre et Reynes « l'ancienneté Professionnelle à l'épreuve de la flexicurité »*, Presses de l'Université des Sciences Sociales.
- GAZIER B. (2003), *Tous sublimes. Pour un nouveau plein-emploi*, Flammarion, Paris.
- GAZIER B. (1993), *Stratégie des Ressources humaines*, La découverte ed., collection repères, 119 p.
- GAZIER B. ET PETIT (2007), « French labour market segmentation and french labour market policies since seventies : connecting change », *Economies et Sociétés*, n°6, pp.1027-1056.
- GERME. J.-F. (2001), « Au delà des marchés internes : Quelles mobilités, quelles trajectoires », *Formation Emploi*, n° 76, p. 129-146.
- GERME J.-F., MONTCHATRE S. ET POTTIER F. (2003), « *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires* », la Documentation française.
- GIRET J.-F. ET LEMISTRE P. (2009), Ancienneté, sécurité et perceptions de la situation de travail, in *Conter, Lemistre et Reynes « l'ancienneté Professionnelle à l'épreuve de la flexicurité »*, Presses de l'Université des Sciences Sociales.
- GIRET J.-F., LOPEZ A. ET ROSE J., 2005, *Des formations pour quels emplois*, La Découverte, Collection recherche.
- Givord P. et Maurin E. (2003) « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue économique*, vol.54, n°3, pp.617-626.
- GLAUDE M. (1986). « Ancienneté, expérience et théorie dualiste du marché du travail », *Economie Appliquée*, n° 4, p. 847-876.
- GOUX D. (1991), « Coup de frein sur les carrières », *Economie et statistiques*, n° 249, Décembre, p. 75-87.

- GRIMSHAW D., RUBERY J. (1998), Integrating the internal and external labour markets, *Cambridge Journal of Economics*, n°22, pp199-220
- HCEEE (2006), *Objectif 50 % d'une génération diplômée de l'enseignement supérieur*, Rapport du Haut comité éducation-économie-emploi.
- LARQUIER G. ET REMILLON D., (2008), « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête Histoire de vie », *Travail et Emploi*, no113, janvier-mars, pp.13-30.
- LARRE F, WAUQUIER V. (2002), « Comment saisir l'hétérogénéité des relations d'emploi intermédiées? », *Economie et Société*, N°8, pp. 1297-1314
- LATTES J.-M., LEMISTRE P. ET ROUSSEL P. (2007), *Individualisation des salaires et rémunération des compétences*, Economica ed., collection recherche.
- LAZEAR E.P (1998), *Personnel Economics for managers*, John Wiley and Sons ed..
- LEFRESNE F. (2002), « Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste », *Economie et Société*, pp. 1241-1268.
- LE MINEZ S. ET ROUX S., 2002, « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistiques*, n° 351, pp. 31-63.
- LEMISTRE P. (2010), *La formation initiale une valeur sûre pour les jeunes?*, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole.
- LEMISTRE P. (2003), « Transformation des marchés internes en France », *Economie Appliquée*, n° 2, juin, p. 123-160.
- LEMISTRE P. (2004a), « Rémunération à l'ancienneté et individualisation des salaires : actualité de la théorie du paiement différé », *Economie et Société*, n° 23, p. 67-88.
- LEMISTRE P. (2004b), « Les carrières salariales des non qualifiées », in *Le travail non qualifié : permanence et paradoxe*, coord. D. Meda et F.Venat, ed. La Découverte.
- LEMISTRE P. ET PLASSARD J-M, 2002, « Stratégies de mobilité et rendements de l'ancienneté en France », *Economie et Prévision*, juillet-septembre, n°155, vol.4.
- LOLLIVIER S., 1995, « De nouvelles modalités de formation des bas salaires dans l'industrie et le BTP », *Economie et Statistiques*, n°282, pp.37-45.
- MAURIN E. (2002), *L'égalité des possibles*, Seuil éd., coll. La république des idées.
- MICHON F. (2007), « Wath became of labour market segmentation in France : its changing design, *Economies et Sociétés*, n°6, pp. 999-1026.
- MICHON F. ET PETIT H. (2007), « Is the concept of labour market segmentation still accurate ? », *Economies et Sociétés*, n°6.
- MONSO O., 2006, « Changer de groupe social en cours de carrière : Davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt », *Insee première*, N°1112.
- PEUGNY C., 2007, *La mobilité sociale descendante : l'épreuve du déclassement*, thèse de doctorat, Sciences po Paris.
- RAMAUX C. (2006), *Emploi : éloge de la stabilité. L'Etat social contre la flexicurité*, Fayard, Paris.
- REYNAUD E. ET REYNAUD J-D., 1994, « La régulation conjointe et ses dérèglements », in *le Travail Humain*, p.227-238.
- REYNES B. (2009), « L'ancienneté en droit du travail » in *Conter, Lemistre et Reynes « l'ancienneté Professionnelle à l'épreuve de la flexicurité »*, Presses de l'Université des Sciences Sociales.
- REYNES B. (2007), « L'ancienneté en droit du travail : quelles perspectives ? », *Revue de Droit du Travail*, n° 12, p. 702.

SALAI R., VILLENEUVE R. (2005), *Europe and the Politics of Capabilities*, Cambridge, Cambridge University Press.

VERO J. (2007), Formation continue quelle capacités d'action des salariés, *Formation emploi*, N°98.

