HAL
open science

Formation, mobilités et régulation de la relation salariale : quelles formes de spécificité et de transversalité ?

Saïd Hanchane, Hiroatsu Nohara

To cite this version:

Saïd Hanchane, Hiroatsu Nohara. Formation, mobilités et régulation de la relation salariale : quelles formes de spécificité et de transversalité ?. 2003. halshs-00010250

HAL Id: halshs-00010250

https://shs.hal.science/halshs-00010250

Preprint submitted on 18 Apr 2006

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

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

DOCUMENT DE TRAVAIL- L.E.S.T.- CNRS – UMR 6123
Université de Provence (U1) et Université de la Méditerranée (U2) - 35 avenue J. FERRY - 13626 AIX-EN-PROVENCE CEDEX
Tél. : Standard : 04.42.37.85.00 - Fax : 04.42. 26.79.37 email lest@univ-aix.fr

Working paper LEST

Formation, mobilités et régulation de la relation salariale : quelles formes de spécificité et de transversalité ?

Septembre 2003

Saïd Hanchane

Hiroatsu Nohara

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail

35 Avenue Jules Ferry

13626 Aix-En-Provence Cedex

France

Introduction

Le débat sur le rôle de la formation, à la fois dans le modèle de croissance économique et dans le fonctionnement des marchés du travail, est déjà ancien. Ce débat touche à la fois aux politiques publiques et au rôle des entreprises et des individus dans la constitution/l'accumulation du "capital humain". Les thèses européennes dominantes, bien résumées par exemple dans le livre blanc communautaire sur la nouvelle société cognitive, mette l'accent sur deux aspects :

- La globalisation et l'avènement de la "société de l'information" exigent que l'Europe s'engage dans des systèmes de production à haute valeur ajoutée, dans lesquels la connaissance joue un rôle central. Il conviendrait donc d'élever en permanence le niveau de qualification des salariés. Une telle stratégie repose sur la qualité de la formation initiale et sur celle des acquisitions tout au long de la vie, sous la responsabilité de l'individu et des modes de gestion des ressources humaines par les entreprises.

- L'évolution, d'un côté des modes d'acquisition des savoirs (prédominance des nouvelles technologies), et de l'autre des marchés du travail (vers plus de flexibilité), devrait amener à modifier substantiellement les règles qui prévalent, tant du côté des systèmes de formation (nouvelles formes de formation, transformation des modes de certification) que de celui des marchés du travail eux-mêmes (dérégulation ou nouvelles régulations).

Ce point de vue conduit alors souvent à proposer "Une stratégie **« globale »** pour l'Europe". Pour autant, de nombreux travaux sur les formes de gestion des ressources humaines, sur leur articulations aux systèmes nationaux de formation, et sur le rôle de la formation (initiale et continue) dans les marchés du travail, mettent l'accent sur le caractère contingent par rapport aux situations nationales de ces modes de gestion des ressources humaines. Ils attirent par exemple l'attention sur le fait que si les marchés du travail de certains pays européens se ferment de façon croissante aux personnes et aux jeunes faiblement formés, cette tendance n'est pas universelle (Steedmann 1999). Ils insistent sur la place et le rendement différent de la formation continue (Aventur et Möbus 1998) à l'initiative de l'individu ou de l'entreprise. Si des tendances voisines se font jour dans les modes de mobilisation des salariés et de développement de leurs compétences, celles-ci se manifestent dans des pratiques concrètes, touchant par exemple les recrutements ou la formation continue, cohérentes avec des modèles nationaux, certes en évolution, mais qui conservent des traits structurels forts sur le long terme.

Dès lors l'identification de ces traits structurels, des conditions de leur dynamique, devient un élément central à la fois pour l'analyse économique du marché du travail et pour l'ajustement des politiques publiques.

Or cette identification pose de redoutables problèmes : hétérogénéité des référents théoriques, existence de quelques modèles nationaux bien identifiés mais doute sur la possibilité de les décliner sur d'autres pays - européens ou non-européens - moins typés, difficultés à introduire la dynamique dans des analyses qui partent d'une mise en exergue des faits stylisés caractéristiques de chaque pays.

Dans un premier temps, nous essayerons d'exposer les grandes tendances de la recherche actuelle en matière d'analyse économique de la relation salariale. Seront traitées de façon approfondie les questions liées aux débats autour de la structuration et du mode de fonctionnement du marché du travail, ainsi que les difficultés de l'analyse empirique qui s'en suit. Le dualisme sera choisi comme exemple d'illustration (Partie I).

Nous donnerons ensuite la synthèse des analyses empiriques sur la France pour examiner, de façon détaillée, la crise de ses marchés internes et les nouvelles reconfigurations de son système de mobilité (Partie II).

Dans une troisième partie, nous traiterons plus explicitement les caractéristiques d'autres formes d'organisation de la relation salariale. Nous exposerons les principes de fonctionnement, de transformation et/ou de la crise des marchés professionnels en Allemagne et en Grande Bretagne, ainsi que ceux des marchés internes au Japon, en comparant chaque cas national avec la situation française (Partie III).

Dans la quatrième partie, nous abordons, de façon plus directe, les nouveaux rapports que ces quatre pays entretiennent à la formation professionnelle, afin de mieux cerner les principales évolutions que traverse aujourd'hui la relation salariale (Partie IV).

En conclusion, nous reviendrons sur les questions que posent ce type de travaux, à la fois en termes de perspectives de recherche et d'approfondissement, et en terme d'éclairage des "nouvelles pratiques" de gestion des ressources humaines ou des nouvelles politiques publiques de formation et d'emploi.

1. Fondements théoriques et empiriques de la relation salariale

1.1. La particularité de la relation salariale

Dès la naissance de l'économie politique, les économistes admettent la particularité de la relation salariale par rapport aux autres relations marchandes. L'analyse néoclassique pure des marchés ne peut la traiter de façon pertinente. L'existence de rigidités et de règles institutionnelles (grilles de salaires, règles de mobilité, d'accès à la formation continue, d'incitation à l'effort, de préretraites et de retraites…) échappent au contrôle direct du marché ou plus généralement à un mode de coordination de type Walrasien.

Malgré l'intérêt qu'Adam Smith (1776) attribuait à sa théorie des différences compensatrices pour bâtir un mécanisme concurrentiel d'analyse du marché du travail, il reconnaît explicitement que la théorie concurrentielle des salaires demeure incomplète tant qu'elle néglige les rapports de force entre les partenaires de la relation salariale[1]. En effet à côté d'arguments justifiant les différentiels de salaires sur la base de différences compensatoires, on trouve chez l'auteur l'idée que certaines contraintes institutionnelles, favorisant les inégalités de traitement entre individus d'égales qualifications, peuvent exister. Le fonctionnement du système d'apprentissage et les pratiques des corporations constituent des obstacles à la mobilité du travail et réduisent d'autant les pressions concurrentielles pour l'égalisation des différentiels de salaires.

Cette dernière mise en garde trouvera un écho dans des travaux ultérieurs qui en font le principe dominant de la régulation de la relation salariale pour fonder la théorie de la " segmentation du marché du travail ". Nous souhaitons insister dans ce qui suit sur l'évolution de la pensée économique autour des modes de fonctionnement du marché du travail pour mieux fonder l'analyse des travaux les plus récents et mieux décrire certains faits stylisés.

Pour commencer, on ne peut que rappeler l'existence d'un courant de pensée d'une grande importance historique comptant parmi ses partisans Cairnes et Mill (Marsden 1989) pour plus de détails) qui fut celui des groupes non-concurrents. Pour ce courant de pensée, la segmentation du marché du travail trouve son origine dans l'existence de groupes sociaux qui cherchent à protéger de la concurrence leur activité, source de leurs revenus. Ils limitent l'accès à ces activités dites " non-concurrentes " en le conditionnant à un investissement éducatif coûteux. Classes sociales et éducation sont les déterminants d'une segmentation antérieure au marché dans la mesure où celle-ci se définit bien avant l'entrée dans la vie active. Les inégalités de salaires ne relèvent pas prioritairement du principe de compensation que Smith présente pourtant comme la loi dominante de rémunération du travail. L'existence de ces groupes non-concurrents fait obstacle à la concurrence et empêche l'égalisation des taux de rendement des différents investissements en éducation.

A cette époque, on pensait tout simplement réduire les inégalités d'accès à l'éducation pour limiter le pouvoir des groupes les plus fortunés et implicitement les plus éduqués. Remarquons que les conséquences de la solution éducative en France et dans d'autres pays européens fragilisent cette recommandation. N'oublions pas que le phénomène de déclassement à l'embauche s'aggrave depuis le début des années quatre-vingt-dix alors que l'objectif d'amener 80 % d'une classe d'âge au niveau baccalauréat est inscrit en France dans la loi depuis 1989.

[1] C'est dans le chapitre 8 que l'auteur souligne cette difficulté, pour une analyse plus détaillée voir Cahuc et Zylberberg (1996 ; p.8)

Pigou (1945) justifie le caractère non-concurentiel de la relation salariale non seulement par les phénomènes de coalition syndicale ou d'hétérogénéité du facteur travail mais considère la spécificité de ce dernier, selon les centres de production, comme étant la cause fondamentale de la segmentation du marché du travail. Cette spécificité s'explique par des facteurs liés au type de technologie, à sa localisation et aux caractéristiques de la zone d'emploi qui rendent en fin de compte le facteur travail peu mobile.

Ces constats sont repris de façon bien plus approfondie à partir des années cinquante pour construire ce qu'il convient d'appeler la version moderne de la théorie de la segmentation. Au centre de cette reformulation, on insiste sur la complexité du capitalisme moderne et sur le renforcement du rôle des institutions dans les sociétés occidentales. L'existence de coalitions (syndicats de salariés, de branches, groupes industriels…) et les multiples formes d'interventions de l'Etat sur le marché (par la législation ou en tant qu'employeur) sont des réalités qu'il convient d'intégrer de façon explicite dans l'analyse du marché du travail. Apparaissent alors une multitude de niveaux de négociations de la relation d'emploi qui va au-delà du cadre stricte des deux agents de la relation salariale. Ainsi, pour Kerr (1954), les règles institutionnelles du marché du travail établissent des frontières entre les marchés du travail et rendent celles qui existent déjà encore plus nettes et plus difficiles à traverser. Elles précisent les points de concurrence, les groupes qui y accèdent et les conditions de auxquelles ceux-ci participent (Kerr 1954). L'auteur identifie cinq sources produisant les barrières qui divisent le marché du travail en compartiments distincts : les préférences individuelles des salariés, celles des employeurs, les actions de la communauté des travailleurs, celles de la communauté des employeurs et enfin celles menées par l'Etat.

La conséquence en est, un marché du travail "balkanisé" où un ensemble de règles institutionnelles qui définissent les limites entre les composantes internes et externes du marché. A cause de cette balkanisation, la théorie néo-classique ne peut décrire correctement la totalité du marché du travail. Elle permet seulement la description de sa composante externe. L'unicité du marché n'est plus tenable et Kerr (1954) distingue trois types de marchés du travail : les marchés concurrentiels sans organisation syndicale, les marchés de métiers et les marchés d'entreprise.

L'accès aux deux derniers marchés est soumis à des barrières : l'obtention d'un diplôme de fin d'apprentissage ou la décision d'embauche de l'employeur[2]. Dès le départ, la question des barrières à l'entrée de ces marchés et l'hypothèse originale de la segmentation dans les rares travaux empiriques qui vont suivre, est soulevée. Kerr (1954) insiste sur les faibles possibilités de mobilité entre eux. Les

[2] Contrairement à la théorie des groupes non-concurrents, la limite de l'accès au marché se situe à l'entrée de ces marchés pour les individus déjà engagés sur le marché du travail, l'accès n'est plus décidé avant même qu'ils n'entrent dans la vie active.

règles administratives de leur gestion l'emportent sur les caractéristiques techniques de la qualification (Marsden 1989, ch. 5). Cela donne lieu à une réduction des possibilités de carrière pour les travailleurs disposant des capacités nécessaires mais qui se trouvent exclus de ces marchés. Ces derniers sont des "non-citoyen sans droit" précise Kerr (1954).

Les marchés de métiers et d'entreprise sont des marchés internes. C'est à Kerr (1954) et à Dunlop (1958) que l'on doit la définition des marché internes que reprennent Doeringer et Piore (1971) selon des objectifs tout à fait différents comme on le verra ultérieurement. Le marché du travail interne est une entité administrative à l'intérieur de laquelle l'allocation du travail et la fixation des prix obéissent à un ensemble de règles et procédures administratives. A l'inverse, sur le marché dit externe, le prix et l'allocation sont déterminés par le jeu de l'offre et de la demande de travail. Pour Kerr, le résultat essentiel des règles institutionnelles est une séparation du marché du travail en tant que processus d'allocation des salariés dans les emplois et du mode de détermination des salaires.

L'un des attraits essentiels de la notion de "balkanisation" pour Marsden (1989) est qu'elle permet d'accommoder l'influence des forces de marché à celle des forces institutionnelles et sociales.

On aura compris par cet exposé que l'analyse de la relation salariale nécessite de tenir compte d'un cadre d'analyse plus large que celui émanant des hypothèses classiques de la science économique, à savoir celles de la rareté des ressources ou de la rationalité des comportements.

Par rapport autres relations marchandes, la relation salariale est marquée par une tension entre deux perspectives : la première est marchande, la deuxième insiste sur les particularités des transactions concernant les services du travail. Toute la difficulté de l'économie du travail a été et, est encore, d'effectuer une synthèse entre ces deux perspectives qui ont longtemps paru antagoniques (Cahuc et Zylberberg 1996). La relation salariale se caractérise en effet par trois particularités.

1. En premier lieu, on peut considérer que la relation salariale est une relation soumise à un principe d'asymétrie informationnelle au profit de l'employeur. L'employeur disposerait d'informations et souhaite imposer au salarié un comportement avec le risque de compromettre ses objectifs, car il peut se heurter au problème classique d'aléa moral ou de sélection adverse. Au cœur de cette réflexion, on retrouve donc l'idée d'un pouvoir de commandement dans la mesure où les services du travail sont loués par l'employeur. C'est ainsi que le droit du travail et toutes les caractéristiques institutionnelles d'une économie jouent un rôle important dans la régulation de la relation salariale.

2. En deuxième lieu, les économistes sont unanimes sur le fait que la relation salariale s'apprécie sur le long terme étant donné l'incomplétude du contrat de travail. Cette singularité revoie à la nature de l'objet échangé, et au temps consacré à l'activité du travail et à son mode d'organisation. Les règles de promotion à l'ancienneté, de recrutement et de la mobilité externe s'apprécient dans le

temps et peuvent être spécifiques à l'entreprise ou caractéristiques plus généralement d'un mode d'organisation sociale.

3. En troisième lieu, la relation salariale est une relation collective. La production des biens et services nécessite des modes d'organisation des entreprises et des salariés variables selon les sociétés et les époques.

Face à ces singularités, il est aujourd'hui prématuré de parler d'une forme dominante de la relation salariale, de juger de son efficacité ou de parier sur son irréversibilité.

En effet, nombreuses sont les recherches internationales qui abordent aujourd'hui la crise d'emploi dans les sociétés occidentales en insistant sur les spécificités nationales des systèmes d'éducation, de formation et de fonctionnement du marché du travail.

Nos propres travaux antérieurs de recherche et les quelques comparaisons internationales effectuées dans ce domaine ont révélé le poids des institutions et des règles de fonctionnement du marché du travail en France, en Allemagne ou encore en Angleterre comme facteur déterminant de nature à expliquer les mécanismes de mobilité en début de vie active et ceux relatifs aux carrières de moyen terme de façon générale. Il devient de plus en plus en plus légitime, par exemple, de parler en termes d'"insertion à la Française", de marché interne français, de marché professionnel anglais, du modèle de qualification allemand ou encore du modèle de compétence japonais (Marsden 1998).

De façon plus extrémiste et générale, Marsden (1998) concluait très récemment que l'effet sociétal reste un des résultats les plus importants de la recherche pluridisciplinaire et comparative en sciences sociales.

Dans la deuxième édition de leur ouvrage, Doeringer et Piore (1985) reviennent à la charge pour montrer la spécificité conceptuelle de la notion de marchés internes par rapport à tous les développements, de tendance néoclassique, qu'elle a suscitée depuis la parution de leur ouvrage en 1971. Les auteurs insistent sur les résultats de comparaisons internationales qui semblent indiquer l'importance des institutions et des rapports sociaux dans l'émergence des marchés internes.

1.2. Segmentation du marché du travail et mécanismes de mobilité : de la complexité conceptuelle aux difficultés de la mise à l'épreuve empirique

Dans la littérature empirique - de nature économétrique ou descriptive - il s'agit de la notion de marchés internes et la vison dualiste de la segmentation y est plus particulièrement mise en cause. Or les constats récents émanant en bonne partie de travaux de comparaisons internationales et de quelques tests économétriques montrent que la description du marché du travail ne peut être réduite à deux segments et encore moins à une conception qui se veut universelle telle que celle du marché interne.

Nous allons présenter les résultats de la recherche source de nos interrogations.

1.2.1. Pourquoi les marches internes existent ? les conceptions préliminaires

Selon Doeringer et Piore (1971) la segmentation du marché du travail résulte de l'existence de marchés sous forme d'entités administratives dont le mode de coordination échappe à la théorie concurrentielle. Ces entités sont des "marchés internes" dont les auteurs tentent d'expliquer l'existence par la construction d'une synthèse entre la théorie du capital humain spécifique de Becker (1993) et la théorie institutionnaliste (Ballot 1996 ; Marsden 1989 ; Taubman et Wachter 1986 ; Wachter et Wright 1990). Ces marchés existent du fait de l'avantage mutuel tiré par les travailleurs et les employeurs lorsqu'il y a besoin de formations spécifiques. Ils résultent d'un comportement de minimisation du coût de l'investissement en formation par l'entreprise pour s'adapter à la mise en place d'une technologie spécifique. Cette technologie spécifique rend les postes de travail et les qualifications spécifiques, dans une entreprise donnée, et garantit la stabilité des emplois.

En effet, pour les deux auteurs, la caractéristique prééminente du marché interne est la stabilité de l'emploi. Cet engagement de long terme de la relation salariale repose sur la théorie des investissements spécifiques en formation (Becker 1993). Ce type d'investissement a la particularité d'augmenter la productivité seulement dans l'entreprise qui le réalise. Ce mécanisme explique une plus grand stabilité de la relation salariale. Il s'oppose aux formations dites générales qui trouvent des débouchés dans de nombreuses entreprises.

Ainsi, dans leur deuxième chapitre, Doeringer et Piore (1971) introduisent l'investissement spécifique de Becker (1993) pour envisager l'une des solutions permettant d'inciter les entreprises et les salariés à maintenir une relation durable. En effet, le comportement de recherche d'une rente peut être réduit si les deux parties partagent les coûts des investissements spécifiques en formation. Les salariés peuvent, par exemple, financer leur propre formation tant que leurs salaires sont inférieurs aux salaires proposés sur le marché externe. De leur côté, les entreprises investiront dans la formation tant qu'il y a un écart entre la productivité marginale des salariés et leurs niveaux de salaires. Dans ces conditions, les salariés sont dissuadés de quitter l'entreprise et cette dernière dissuadée de les licencier. Par conséquent, le profil du salaire optimal sera croissant avec l'ancienneté si l'investissement est répété. Cela correspond à la pratique de la prime ou des promotions à l'ancienneté. C'est ainsi que l'idée d'un test économétrique du dualisme a pu être avancée dans la littérature. Sur le primaire, où sont localisés les marchés internes, la fonction de gains sera conforme au modèle de capital humain alors que sur le secteur secondaire le salaire est insensible à l'accumulation du capital humain. Cette remarque va être traduite par la définition de deux segments qui ne représentent qu'une version simplifiée de celle que l'on retrouve chez Doeringer et Piore (1971) pour le secondaire ou encore chez Piore (1975) pour le primaire. D'un point de vue strictement économétrique, l'essentiel de la démarche va se traduire par

l'estimation de deux fonctions de gains, avec ou sans précautions méthodologiques, censées traduire l'organisation du marché du travail autour de deux formes de la relation salariale.

La justification que donnent Doeringer et Piore (1971) de l'existence des marchés internes peut nous laisser perplexe au vu des politiques de formation des entreprises où on a toujours du mal à avancer une dichotomie entre le général et le spécifique. Par ailleurs, dans certaines versions récentes de la théorie du capital humain, on peut montrer que l'entreprise peut avoir intérêt à financer la formation générale (Katz et Ziderman 1990 ; Stankiewicz 1995). Ballot (1996) donne un argument intéressant. Les sociétés occidentales sont caractérisées par l'innovation qui engendre des quasi-rentes de monopole. La formation générale des salariés favorise l'innovation et l'obtention de cette quasi-rente ce qui autorise son financement par l'entreprise pourvu que le taux de rotation de la main-d'œuvre ne soit pas trop élevé.

Par ailleurs, il faut distinguer, comme le font Watcher et Wright (1990), l'investissement en capital humain d'un autre investissement spécifique qui relève de l'appariement entre un salarié et une entreprise. Ce second investissement fait référence à la situation où employé et employeur forment un " bon appariement ". Cela implique un surplus anticipé plus grand que le surplus qui résulterait d'une affectation aléatoire d'un salarié à un poste. La taille de ce surplus peut être déterminée par les salariés et les entreprises du marché interne par l'intermédiaire du marché externe. En effet, ce marché est décrit comme le lieu où entreprises et salariés investissent peu dans la relation d'emploi. Les firmes peuvent licencier et les salariés peuvent quitter l'entreprise avec de faibles coûts. A l'extrême, les coûts irrécupérables, caractéristiques des marchés internes, n'existent pas. Les deux parties perdent peu à l'achèvement du contrat qui les lie. Le marché externe fournit alors les opportunités externes pour les salariés du marché interne et donc définit la limite en dessous de laquelle leur salaire " interne " ne peut chuter. Pour les entreprises, le marché externe constitue un vivier de main d'œuvre dont le recours détermine la taille du surplus. En effet, embaucher des salariés externes plutôt que recourir à des salariés déjà intégrés sur le marché interne, réduit la productivité car cette dernière dépend de l'investissement spécifique dans l'appariement.

A côté de la qualification spécifique, Doeringer et Piore (1971, chap.2) identifient également d'autres facteurs qui contribuent à générer les marchés internes, facteurs qui découlent aussi de la spécificité de la technologie. Il s'agit de la formation en cours d'emploi et de la coutume du lieu de travail.

La formation en cours d'emploi, en effet, s'inscrit dans la chaîne de causalité que Marsden (1989) déduit de la littérature autour des marchés internes: spécificité de la technologie - spécificité du poste de travail → avantages de la formation sur le tas → spécificité de la qualification → type de mobilité interne → structure du marché interne. Selon le poste pour lequel le travailleur est embauché,

la formation en cours d'emploi permet, soit d'acquérir les compétences exigées par le poste, soit est un prérequis pour mettre en œuvre son éducation formelle. Dans tous les cas, c'est le processus de production qui va discipliner le processus de formation. C'est lui qui sanctionne les erreurs ou gratifie les progrès des " novices " et donc stimule la formation. Plus la technologie utilisée au sein de l'entreprise est spécifique, plus les postes de travail le sont également et la formation associée à ces postes s'avère plus rentable lorsqu'elle est faite sur le tas. L'apprentissage peut se faire, à l'extrême, par la simple observation de travailleurs plus expérimentés. Le coût de cette formation est encore réduit si elle suit l'échelle de promotion : les travailleurs avancent de poste en poste, chaque poste développant les compétences requises pour le poste suivant. La formation sur le tas est ainsi clairement à l'origine de la spécificité de la qualification. Transmise dans le cadre du travail, la spécificité décourage toute formation standardisée. Elle rend les compétences ainsi produites très spécifiques au contexte dans lequel elles ont été acquises.

Dans ce cadre, la minimisation de la perte de coûts irrécupérables des investissements spécifiques (dans le cas où ils sont supportés par les deux parties) incite l'employeur et le salarié à une relation de travail durable. Au-delà de l'investissement spécifique, ce sont tous les coûts de rotation de la main d'œuvre (coût d'adaptation à l'environnement de travail, aux collaborateurs, acquisition de la culture d'entreprise, ...tout ce qui relève de la formation informelle propre à l'entreprise et la plupart du temps acquise sur le tas) qui jouent en faveur de la durabilité de cette relation.

La stabilité de la relation de travail ou le désir de créer et maintenir cette stabilité est une des raisons du développement des marchés internes. En effet, la stabilité de l'emploi facilite la création de groupes sociaux qui tendent à établir "un ensemble de règles non-écrites qui gouvernent les actions de membres et les relations entre membres et non-membres" (Doeringer et Piore 1971, p.23). Ce sont ces règles que Doeringer et Piore appellent la coutume du lieu de travail.

Elles s'appuient sur les pratiques passées ou répétées et régissent nombreux aspects des relations de travail à cause de leur influence stabilisante et parce que les salaires comme l'allocation du travail au sein du marché interne sont particulièrement soumises à l'influence de la coutume. La promotion à l'ancienneté et les règles de licenciement, les structures administratives des salaires, par exemple font partie de ces règles et sont donc difficilement modifiables. " Même si initialement ces règles reflètent les forces économiques, la coutume leur donne une rigidité et les rend difficiles à modifier pour répondre à la dynamique des forces économiques " (Doeringer et Piore 1971, p. 40). La stabilité conduit aussi à la rigidité et l'irréversibilité des règles administratives, ce qui, de fait, solidifie la structure du marché interne. Cette solidification est encore favorisée par les employeurs parce qu'elle réduit les coûts de turnover et par les travailleurs dont les qualifications sont spécifiques à l'entreprise.

A côté d'arguments découlant de la spécificité de certains investissements, d'autres éléments - auxquels s'intéresse la théorie des contrats- interviennent dans la maximisation du surplus par les deux parties et assurent la stabilité de leur engagement. Avancés par Wachter et Wright (1990), ils permettent d'envisager l'origine des marchés internes du travail comme le résultat de l'action conjointe de quatre facteurs, l'investissement spécifique à l'appariement, le différentiel d'aversion pour le risque entre salariés et employeurs, l'asymétrie de l'information entre eux et les coûts de transaction.

La littérature récente reconnaît volontairement qu'une théorie générale des marchés internes est aujourd'hui hors de propos. De toutes les manières, la multiplication des règles de gestion de la main-d'œuvre, la dynamique de leur évolution et leurs spécificités selon les pays, laissent penser que toute justification unidimensionnelle de l'existence de tels marchés est très réductrice. Si on doit suivre la recommandation de Wachter et Wright (1990) pour proposer " une théorie générale des marchés internes ", il faudrait alors étudier , de manière simultanée, les quatre facteurs cités précédemment. Au stade où elle en est, la littérature autour de ces marchés reste tout de même hybride et cela constitue une première critique générale que l'on peut lui adresser.

1.2.2. La justification multidimensionnelle des marchés internes ou l'impasse d'une théorie générale des marchés internes

La présence d'investissements spécifiques ne peut assurer à elle seule l'existence de marchés internes. Elle se justifie pour Wachter et Wright (1990) dans le cadre d'une vision intégrée de plusieurs facteurs étudiés par la théorie des contrats.

Le premier de ces facteurs renvoie aux contrats implicites passés entre employeurs et employés, en liaison directe avec l'existence d'investissements spécifiques. S'il n'existait sur le marché que des qualifications générales (et donc transférables sans perte d'une entreprise à une autre), des modifications de l'offre et de la demande du bien produit se répercuteraient à travers les forces du marché sur les salaires et l'emploi. Quand l'investissement spécifique est pris en charge par l'employeur et l'employé, de telles changements, s'ils ne sont pas anticipés, peuvent conduire à des pertes pour les deux parties. Dans ce cadre, et parce que les salariés sont supposés être davantage averses au risque que leur employeur, ils acceptent un taux de salaire moins élevé pourvu que leurs gains soient garantis. Les employeurs, capables de diversifier leur portefeuille, acceptent de supporter le risque d'une baisse d'activité contre la réduction du coût salarial. L'employeur offre donc un service d'assurance contre les aléas économiques. Le transfert du risque est profitable aux deux parties.

L'aversion pour le risque ne peut à elle seule expliquer l'existence de la stabilité de la relation salariale. Mais elle est un argument de la durabilité de la relation une fois qu'elle est créée et agit de façon complémentaire aux investissements spécifiques.

En suivant la même logique de maximisation de bénéfices à tirer par les deux partenaires de la relation de travail, le contrat passé entre eux doit empêcher tout usage " opportuniste " de l'avantage informationnel que chacun détient sur l'autre. En effet, l'information sur l'effort fourni par les salariés est exclusivement détenue par ceux qui le produisent et l'état du marché et de la technologie est connu seulement des employeurs. Ces informations ne peuvent être obtenues au même coût par les deux partis et celui détenant l'avantage informationnel peut l'utiliser dans un but " opportuniste ". Dans ce contexte d'information asymétrique, le contrat, pour être efficace, doit être tel que l'information est fournie par la partie qui a le coût le plus faible pour l'obtenir et tel qu'il désincite tout usage stratégique de cette information.

Si les deux parties cherchent à maximiser le surplus de coalition, ils tentent alors de réduire aussi les coûts de transaction. Puisque la négociation et l'écriture de contrat entre employé et employeur impliquent des coûts de transaction élevés, les deux partis s'accordent seulement sur les principes généraux. Il est trop difficile d'anticiper toutes les contingences. Les contrats sont alors exécutoires grâce à la nécessité pour l'entreprise de préserver sa réputation sur le marché du travail et donc d'abandonner tout comportement stratégique.

Autrement dit, les individus ne peuvent s'en remettre efficacement au marché externe en raison des coûts de transaction, de négociation permanente des contrats salariaux tandis que l'entreprise permet de diminuer ces coûts en les internalisant.

Finalement, la segmentation du marché du travail est perçue comme une réponse à l'incertitude sur un marché contenant un facteur de production particulier - le facteur travail - et qui fait de ce marché, le lieu d'un échange particulier ("idiosyncratic exchange" pour Williamson 1975).

Les emplois "particuliers" sur le marché interne amortissent les pressions concurrentielles sur les salaires. Les travailleurs déjà installés dans une entreprise ont un avantage sur les outsiders et donc un certain pouvoir de monopole qui résulte soit de la spécificité de la formation à l'entreprise soit des règles basées sur le contrat de travail implicite (Taubman et Wachter, 1986, p.1189).

Pour Doeringer et Piore (1971), c'est la minimisation des coûts de rotation de la main d'œuvre et plus généralement des coûts d'investissements spécifiques qui sont la source centrale des marchés internes. Pour Wachter et Wright (1990), c'est la combinaison de quatre facteurs - investissements spécifiques à l'appariement, aversion pour le risque, asymétrie de l'information et coûts de transaction - qui est à la source des marchés internes et justifie les règles institutionnelles de leur fonctionnement. Dit autrement, l'incertitude et les coûts de transaction font du contrat de travail, contrat qui accorde les partis sur les principaux généraux de la relation de travail, l'instrument de gestion adéquat[3]. Le contrat

[3] Par opposition, le marché externe du travail fonctionnant selon les principes néo-classiques, utilise des contrats de vente définis comme " l'échange d'une marchandise complètement spécifiée (le travail) contre un salaire " (B. Reynaud, 1992).

de travail est la solution à ce que Simon (1978) appelle la rationalité limitée, c'est à dire l'impossibilité de l'esprit humain à couvrir toute les contingences (à réduire un monde complexe et incertain à un ensemble gérable de contrats contingents).

Le marché interne facilite les investissements joints dans la formation spécifique en instaurant un climat de confiance, il élimine la crainte d'exploitation, garantit les salaires... Il " constitue un système efficace pour encourager la coopération et donc triompher de l'opportunisme dans l'entreprise et pour réduire le marchandage coûteux de salaire et d'emploi " (Doeringer et Piore 1971). Finalement, en assurant des avantages mutuels aux deux partis, il renforce la durabilité des relations de travail.

Les difficultés théoriques de bâtir une approche suffisamment générale des marchés internes explique que c'est dans la version dualiste que la théorie de la segmentation va trouver sa traduction empirique.

1.2.3. Fonctionnement et justification de la structure dualiste du marché du travail

La notion du dualisme du marché du travail a été mobilisé selon plusieurs options théoriques et empirique pour décrire des faits stylisés liés aux formes de mobilité, à l'insertion, au chômage ou encore à l'efficacité certains dispositifs d'aide à la formation des jeunes.

1.2.3.1. Les définitions initiales du dualisme

Il y a en réalité peu de travaux qui mettent en œuvre des structures plus complexes du marché du travail que celles décrites par les modèles dualistes simples. On citera la distinction de Piore (1975) au sein du secteur primaire entre un segment inférieur et un segment supérieur : on retrouve sans ambiguïté les attributs des marchés internes pour le premier segment (la rigidité salariale, les politiques de promotion et de formation conduites par les firmes et toutes les règles de coordination conduisant à une forte stabilité de la main-d'œuvre au sein de l'entreprise). En revanche, le second segment est caractérisé par des emplois à responsabilité, hautement qualifiés, où l'absence de règles amène les acteurs à une forte mobilité entre les firmes, le rapprochant sous ce dernier aspect du secteur secondaire. Dans un tel cadre, il apparaît abusif de représenter dans sa globalité le secteur primaire comme étant organisé autour de marchés internes.

Avec l'introduction de modes d'ajustement alternatifs entre salariés et entrepreneurs - la défection ou la prise de parole -, Cahuc et Zajdela (1991) parviennent également à révéler et justifier, au sein même du secteur primaire, la présence d'un dualisme comparable. Dans leur modèle, il suffit que l'entreprise ou les salariés renoncent à l'instauration de la prise de parole au sein d'une organisation collective – le syndicat – et choisissent la défection pour se retrouver dans le secteur secondaire. Ce dualisme se distingue néanmoins de la définition traditionnelle dans la mesure où, fonctionnant sur un

modèle de salaire d'efficience, il révèle lui aussi des rigidités salariales. La différence entre les deux principaux secteurs réside en fait dans l'importance des coûts de rotation des firmes.

La structure du marché du travail se complique davantage si on cite le découpage réalisé par Doeringer et Piore (1971) au sein du secteur secondaire. En effet, le marché secondaire est composé de trois groupes d'emplois. Le premier groupe est constitué d'emplois non structurés qui ont des caractéristiques proches de celles des emplois définis par la théorie concurrentielle. Le second regroupe des emplois qui ont la structure formelle des marchés internes mais dont les portes d'accès sont multiples et les conditions de travail difficiles. Ils se caractérisent également par des bas salaires et une promotion ascendante très réduite. Les emplois secondaires du troisième groupe sont caractérisés par des possibilités de promotion quasi-nulles et se retrouvent occasionnellement au sein des marchés internes où sont présents des emplois primaires.

Dans certains travaux économétriques, le statut du contrat est toujours retenu comme critère pertinent de segmentation (Cases et Lolivier 1994 ; Joutard et Werquin 1992). En dehors du problème d'affectation a priori, ce principe revient à considérer que la distinction entre les segments peut être fondée sur l'intensité de la rotation de la main-d'œuvre ou, tout simplement, sur l'ampleur de la mobilité externe. Or, ces phénomènes peuvent parfois être le mécanisme par lequel des appariements optimaux s'opèrent dans une économie sans qu'ils soient la caractéristique forte et unique des individus les moins dotés en capital humain.

1.2.3.2. Un usage alternatif du dualisme

La décomposition du marché du travail entre ces deux segments va déborder de leur usage pour des théories alternatives du marché du travail. Ces dernières ont pour objectif de mieux expliquer les phénomènes de mobilité, lorsqu'elles sont néoclassiques, ou de justifier le chômage involontaire, lorsqu'elles sont post-keynesiennes.

Les phénomènes de mobilité interne et externe peuvent dépendre d'un processus particulier d'appariement entre employeurs et salariés (Erikson 1991). Lors de l'entrée dans la vie active, le type de capital humain de l'individu est inconnu ; il est sur un marché externe. Les investissements en capital humain sont supposés être non spécifiques à une firme. Quand le type du capital humain est identifié, deux alternatives sont envisagées. Si la personne se trouve dans une entreprise correspondant à son type, la promotion est alors interne ; si ce n'est pas le cas, elle doit recourir au marché externe pour obtenir cette promotion. Le recours aux CDD pour l'insertion des jeunes a souvent été interprété par certains économistes comme faisant partie d'un processus d'appariement de ce style.

Davis (1993) montre que l'existence de segments d'emploi caractérisés par un faible niveau de capital humain et de précarité est la conséquence d'un phénomène d'anticipation particulier des salariés

et des entreprises[4]. En effet, les deux agents peuvent anticiper un risque d'une sous-évaluation de leurs investissements lors de l'opération de marchandage se traduisant par un niveau de capital humain et une qualité d'emplois (en terme de stabilité, de potentiel de formation et de salaire, par exemple) inférieurs à ce qu'ils doivent être dans une situation d'optimum social. Dans ces conditions, seuls les emplois couverts par une grille de salaires, explicitée ex-ante, peuvent aboutir à des appariements optimaux et des emplois de qualité.

L'allocation d'un employé à un poste, en particulier une promotion, constitue un signal envoyé au marché quant à l'évaluation du salarié par ses supérieurs (Waldman 1994)[5]. Cette information peut être utilisée par d'autres entreprises pour choisir de débaucher ou non un salarié promu. A l'extrême, on peut avancer que la stabilité d'emploi et la lenteur des promotions internes est un signal quant à l'incapacité du salarié à valoriser encore plus son capital humain sur le marché et/ou dans l'entreprise qui l'embauche. Les individus les plus mobiles seraient ceux dont les qualifications sont les plus recherchées sur le marché. Par ailleurs, il se peut que les entreprises réduisent stratégiquement leur taux de promotion pour dissuader les salariés de partir et réduire leurs coûts de rotation. Cependant, cela peut conduire à une situation sous-optimale dans la mesure où les compétences de certains salariés seraient sous-utilisées. En cas d'existence d'une règle salariale équitable à l'échelle de tout le marché, l'entreprise peut se retrouver dans une situation où le départ de ses salariés n'est plus une crainte. Cela pourrait donner lieu à un ralentissement des mouvements de promotion et, encore une fois, à une utilisation sous-optimale de l'expérience des salariés pour des postes plus qualifiés à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Plus généralement, faisant l'hypothèse que la productivité d'un salarié dépend davantage du couple spécifique que forment le salarié et son employeur, les modèles d'appariement proposent, par exemple, une conception alternative de la mobilité et considèrent qu'il n'y a pas de bon ou mauvais salarié dans l'absolu. Dans ce cas, le marché externe est le résultat de l'ensemble des appariements qui se sont révélés peu rentables pour les salariés et les entreprises. Il est le moyen par lequel une convergence s'opère vers les appariements optimaux (Ballot 1996 ; Wachter et Wright 1990). Plus particulièrement, dans le modèle de Jovanovic (1979), la productivité de l'appariement est révélée progressivement par l'expérience. L'employeur ne licenciera jamais mais baisse le salaire si la productivité observée en cours d'emploi se révèle inférieure à celle qu'il escomptait. Le salarié est ainsi incité à démissionner car il peut trouver un meilleur salaire ailleurs.

---

[4] Davis (1993) décrit un processus d'appariement aléatoire entre employeurs et employés où les deux agents entreprennent des investissements spécifiques et préalables à leurs rencontres.

[5] Cette approche, repose en effet sur un équilibre plus compétitif que celle de Davis (1993). Les individus à la recherche d'emploi peuvent rencontrer d'autres employeurs sans coût tout en supposant que ces derniers disposent d'avantages informationnels pour juger les capacités productives de leurs salariés et que le marché observe uniquement les postes occupés et les promotions.

A partir de ces exemples théoriques, la description d'une structure du marché du travail, selon une vision dualiste de la segmentation, peut paraître trompeuse. Les deux formes de mobilité (interne et externe), de même que le cas particulier de stabilité dans une entreprise et dans un poste, peuvent renvoyer à des stratégies beaucoup plus complexes qu'une simple différenciation des emplois par le niveau de capital humain exigé. Autrement dit, le capital humain peut être valorisé (en termes de rémunération, de maintien et d'amélioration par le recours à la formation continue) sans que cela révèle les caractéristiques intrinsèques des emplois mais plutôt des stratégies particulières des firmes et des salariés. Quelles que soient leurs formes de mobilité, les salariés peuvent se prévaloir du même stock de capital humain. D'une manière plus surprenante, la stabilité dans un emploi sans promotion peut signaler de faibles possibilités de valorisation du capital humain et des risques de chômage face à un marché externe agité de perpétuels mouvements provoqués par les salariés proposant les qualifications les plus recherchées. De même, les individus mobiles en interne ou en externe se différencieraient moins en termes de niveau de capital humain qu'en termes de qualifications spécifiques à des emplois différents.

1.2.3.3. Les mécanismes de mobilité et leurs effets dans la version dualiste de la segmentation :les effets de retour négatifs (Negative feedback effects)

Dans la version dualiste de la théorie de segmentation (Doeringer et Piore 1971 ; Dickens et Lang 1985, 1987 ; Taubman et Wachter 1986), le fonctionnement de la structure du marché du travail va expliquer des barrières à l'entrée des emplois localisés dans le primaire et qui donneraient lieu à une segmentation du marché à long terme.

Ce sont les conséquences d'un mode de fonctionnement du marché du travail défavorable aux jeunes et aux groupes sociaux les plus fragiles dans les sociétés occidentales qui donnent un sens aux diagnostics que l'on peut tirer de la version dualiste de la segmentation. Nombreux sont les économistes et les observateurs qui pensent que la reprise d'une croissance soutenue ne remettra pas en emploi valorisant la fraction de la population ayant circulé dans un cercle de précarité (inactivité, chômage, emplois peu qualifiants, etc.). Ces connaissances et compétences, n'ont pas été suffisamment entretenues et exercées sur la durée, alors que la reprise de la croissance va nécessairement devoir s'appuyer sur des travailleurs dotés de compétences adaptées et immédiatement mobilisables. L'idée de mettre en place des mesures d'aide à l'insertion ne peut qu'émerger dans cette configuration. Elles ont pour objectif de limiter la destruction du capital humain des jeunes entrant sur le marché du travail et de l'adapter pour ne pas risquer de voir la reprise de la croissance s'essouffler très vite.

Cependant, ces mesures pour les jeunes participent de la complexité du paysage parce qu'elles contribuent à créer une multitude de positions intermédiaires sur le marché du travail dans lesquelles les

jeunes se retrouvent, sans parler des situations naturellement apparues avec la crise de l'emploi comme les emplois à temps partiels ou les statuts temporaires comme l'intérim et les contrats à durée déterminée (CDD). Si l'on ajoute à cela que l'augmentation du niveau général de formation crée des problèmes de déclassement à l'embauche et éventuellement des difficultés de gestion des carrières et des carrières salariales, on comprend pourquoi, dans l'état actuel des connaissances, le statut de ces mesures d'aide à l'insertion reste ambigu.

L'originalité de la conception du dualisme par la notion "d'effets de retour négatifs" réside moins dans la reconnaissance de différenciations entre types d'emplois et catégories de main-d'œuvre, ou d'une concentration de catégories infériorisées sur des "mauvais emplois", que dans l'existence de barrières constituant des obstacles pour que des travailleurs issus du secondaire puissent accéder aux marchés internes du secteur primaire. Ces barrières se renforcent au fil du temps. Ainsi d'une période à une autre, la structure dualiste du marché est reproduite. De là procède la nécessité d'utiliser des données longitudinales pour prendre en compte la trajectoire des salariés sur le marché du travail (Favereau et al. 1991). Cependant, même si l'on partage ce point de vue, force est de constater que la mise au point d'un test pour démontrer l'existence de telles barrières sur des données longitudinales pose, au préalable, des problèmes délicats et parfois insolubles de spécification et d'estimation.

De manière générale, on peut recenser trois approches qui permettent d'expliquer le dualisme. Elles sont radicalement différentes des propositions alternatives des modèles d'appariement, par exemple. La première renvoie à l'étude du mode de fonctionnement des marchés internes (Taubman et Wachter 1986 ; Wachter et Wright 1990). La deuxième correspond à l'étude du secteur secondaire et aux effets permanents auxquels l'individu est exposé lors de son passage par ce dernier : les effets de retour négatifs (Taubman et Wachter 1986). La troisième combine les deux précédentes. Sur la base des hypothèses faites sur la relation **Formation-Salaire** dans les deux segments, elle met en place des modèles à changement de régimes pour montrer que les mécanismes de formation des salaires sont différents, l'un est sensible à l'accumulation du capital humain alors que l'autre ne l'est pas. Nous donnons dans l'annexe 1 une synthèse des principales avancées de la recherche, ses difficultés et ambiguïté pour tester l'hypothèse de la segmentation.

La notion d'effets de retour négatifs va permettre d'envisager l'explication de l'allocation de la main-d'œuvre ex-post et le phénomène des barrières à l'entrée dans les emplois de qualité. Ces effets de retour renvoient à la relation qui existe entre la première expérience d'un individu sur le marché du travail et son dernier comportement observé. Cela correspond à une théorie fondamentalement empirico-déductive.

L'existence des barrières est une réponse à l'argument de la théorie du capital humain relatif à la possibilité, pour des travailleurs du secondaire, d'accéder aux emplois stables et bien rémunérés par

l'amélioration de leur stock de capital humain. Pour Berger et Piore (1980), les programmes d'aide à l'insertion paraissent inadéquats pour éliminer ces barrières. La solution efficace résiderait plutôt dans des politiques de soutien aux revenus des travailleurs du secteur secondaire afin de stabiliser la demande globale d'une économie et arrêter l'extension de ce dernier[6].

Les barrières dont il est question sont endogènes ; elles sont créées par l'existence du secteur secondaire et traduisent l'existence d'effets de retours négatifs sur ce dernier. Ces effets renvoient à une causalité dont le mécanisme fonctionne dans le sens "Mauvais Emplois → Mauvais Travailleur"[7] : les emplois instables ne peuvent que contribuer à la dégradation de la qualification des travailleurs. L'emploi dans le secteur primaire étant rationné, les entreprises y embauchent, à partir d'une file d'attente, des travailleurs n'envoyant pas de signaux négatifs quant à leur qualification.

Le secteur secondaire ne récompense pas le capital humain et ne permet pas aux travailleurs d'accéder à la formation ou d'avoir une expérience professionnelle transférable et reconnue sur le marché du travail. Le niveau du salaire y est faible et peu sensible aux acquisitions éventuelles du capital humain. Un passage préalable par les emplois offerts sur ce segment va augmenter la probabilité future pour que l'individu se retrouve dans une situation de précarité.

Au bout du compte, les travailleurs "piégés" dès le début de leur vie active dans les emplois de ce secteur ne peuvent jamais rattraper en termes de salaire et de qualification, ceux qui ont pu avoir un emploi dans le secteur primaire.

Cependant, on ne dispose pas d'un modèle dans lequel on déterminerait le niveau de mobilité professionnelle ou salariale compatible avec l'hypothèse de la théorie du capital humain ou avec celle de la segmentation. Dans la plupart des cas on procède par des approximations ou par "bon sens".

D'une manière générale, il est très délicat de tester rigoureusement les effets de retour.

La compréhension de ce mécanisme nécessite de faire l'hypothèse que les individus changent de fonction d'utilité pour accompagner des changements dans leurs contraintes.

On peut, cependant, faire une hypothèse beaucoup plus simple à tester. Elle est fondée sur le fait que la fonction d'utilité d'un individu dépend, de façon retardée, de son expérience sur le marché du travail. En termes économétriques, cela revient à tester l'existence d'une dépendance d'état : la situation d'un individu, à un moment donné, s'explique par les états parcourus dans le passé.

On considère alors que l'expérience a des effets qui perdurent dans le temps. Sous cet angle, Taubman et Wachter (1986) considèrent que le modèle du capital peut être lu comme un modèle d'effets de retour. Car, comme tout autre bien durable, l'introduction du capital humain dans un modèle

---

[6] Il ne faut pas oublier que l'existence d'emplois précaires s'explique, dans cette théorie, par l'instabilité de la demande globale de l'économie.

[7] Si la littérature est assez explicite sur le jeu de cette causalité dans le secteur secondaire, elle l'est moins pour la cas de la causalité "Bons Emplois → Bon travailleur" dans le secteur primaire.

implique que les événements du passé influencent le comportement de la période courante. Il reste cependant très difficile d'identifier, de manière séparée, l'effet du capital humain en tant que tel, surtout s'il ne prend pas une forme bien explicite (exponentielle, par exemple), et l'effet de retour qu'implique le passage par les emplois.

De manière grossière, on peut considérer qu'un effet de retour négatif peut refléter une situation dans laquelle un individu est censé accumuler du capital humain (un emploi précaire, une mesure d'aide à l'insertion) mais qui se solde par un impact négatif sur son salaire ou qui aboutit à une dégradation de sa chance de retrouver un emploi de "bonne qualité".

On aura finalement compris que l'objet de la vision dualiste de la segmentation est de s'interroger sur la manière dont l'expérience professionnelle se construit dans le temps, accompagne, améliore et/ou dégrade le niveau de formation initiale. Ainsi d'un point de vue strictement économétrique, on peut considérer que cette approche avance l'hypothèse de dépendance d'état contre celle de l'hétérogénéité individuelle. Dans ces conditions, une approche longitudinale adaptée devient une voie de modélisation incontournable[8].

Pourtant rare les travaux empiriques qui ont pris cette direction pour évaluer le bien fondé du dualisme et étudier les origines et les conséquences des phénomènes de mobilité en début de vie active.

1.2.3.4. Le dualisme dans les faits : quelques résultats à partir de données françaises

Constatant que la phase de stabilisation d'un jeune dans un emploi a tendance à s'allonger ces dernières années en France, certains travaux adoptent le point de vue exposé précédemment. Ils font l'hypothèse que l'insertion peut se définir comme un processus qui s'explique par les conditionnements complexes entre le capital humain initial observé et non observé et les états parcourus sur le marché du travail (Balsan et al.1994 ; Balsan et al. 1996 ; Hanchane et Eckert 1997).

En effet, certains résultats montrent par exemple que "l'investissement" dans une mesure n'implique pas de gains supplémentaires de salaires. Les dispositifs d'aide à l'insertion ne peuvent pas être distingués des autres états (chômage, inactivité, service national) du point de vue de leurs effets sur le salaire. Ils permettent des accroissements de salaires pour une minorité d'individus seulement : les hommes en stage et les personnes ayant connu des rémunérations en mesure plus élevées que leurs salaires de référence. Seules les reprises d'études permettent d'accroître les salaires. Ainsi, en règle générale, on aboutit à un effet vraisemblablement opposé aux objectifs de la politique d'emploi des

[8] Pour nous, une approche longitudinale adaptée est celle qui est fondée sur des données individuelles et temporelles et utilisant des méthodes aptes à identifier l'effet de cette double dimension pour une meilleure identification des paramètres d'intérêt d'un modèle donné.

jeunes. Les mesures créent des effets de retour négatifs et contribuent au renforcement des barrières à l'entrée des "bons emplois". Elles interviennent, finalement, comme un second filtre pour confirmer celui opéré par le système éducatif. On est alors en droit de s'interroger sur le statut réel de ces mesures d'aide à l'insertion dans l'état actuel du marché du travail français. Certains travaux (Verdier 1997) se posent la question de savoir si l'intervention de l'État ne s'est pas tout simplement soldé par la consolidation d'un dualisme dont seraient victimes les jeunes passant par les dispositifs d'aide à l'insertion notamment les mesures non marchandes.

Contrairement à certains résultats qui avaient tendance, au début des années quatre- vingt- dix, à mettre en avant le rôle central du vécu sur le marché du travail par rapport au diplôme initial ou à la spécialité de formation en France, ces travaux montrent que les variables de conditions initiales, le niveau et le diplôme surtout, et la spécialité de formation ne peuvent pas être écartées au profit des variables d'acquis, dans l'explication de la détention d'emploi, même jusqu'à six ans après la sortie de l'école.

Le diagnostic général soutient que toutes les solutions ne passent pas par une adaptation du marché du travail ou, inversement, par une adaptation, des jeunes au marché du travail. Sans que cela soit vraiment surprenant, la solution semble passer par un compromis entre formation initiale et préparation à l'emploi.

2. Recul de l'effet de l'ancienneté, reconfigurations sur le marché externe ou la crise du marché interne français

Malgré l'intérêt que peuvent présenter les résultats précédents, nous soulignons qu'un autre volet de la littérature montre que l'interprétation d'une structure dualiste du marché du travail par le recours à la théorie générale de Doeringer et Piore (1971) ne va plus de soi et paraît totalement trompeuse. De façon sommaire, nous pouvons souligner en premier lieu que la stabilité dans un emploi sans promotion peut signaler de faibles possibilités de valorisation du capital humain et des risques de chômage face à un marché externe agité par les perpétuels mouvements provoqués par les salariés proposant les qualifications les plus recherchées. En second lieu, cette interprétation reflète, en partie, la situation des marchés internes français dont la crise se traduit par une chute du rendement de l'ancienneté.

En effet, contrairement à Doeringer et Piore, qui insistaient sur l'avantage économique et social mutuel entre salariés et entreprises pour expliquer l'existence des marché internes, on peut observer que, pour le cas de la France, ce mode de régulation de la relation salariale ressemble à ce que Kerr considérait comme la formation de monopoles qui devraient être contrôlés par les pouvoirs publics pour un plus grand intérêt de l'ensemble de la société.

Ainsi, la régulation de la relation salariale par le marché interne français est pour le moins inefficace actuellement contrairement aux analyses de Doeringer et Piore (1971)[9]. En effet, Verdier (1997) montre que la fermeture accentuée des entreprises à l'embauche des jeunes s'explique par la volonté partagée par les partenaires sociaux de protéger les "insiders" fragilisés par leurs qualifications souvent faibles et trop spécifiques ; ils laissent à l'État le soin de s'occuper de la lutte contre le chômage des jeunes par l'intermédiaire des dispositifs d'aide à l'insertion par exemple. Par ailleurs, lorsque les marchés internes français s'ouvrent, c'est en grande partie pour embaucher les diplômés du supérieur tout en les déclassant de plus en plus au détriment des possibilités de promotion des actifs de plus bas niveau de qualification.

Des résultats économétriques récents et ceux issus de comparaisons confortent le point de vue développé ici.

En effet, les résultats de certains modèles multi-sectoriels montrent que l'un des premiers enseignement que l'on peut en tirer est qu'une représentation dualiste du marché du travail (mobilité interne et mobilité externe, par exemple) n'aurait pas été suffisante pour contrôler tous les biais de sélection (Hanchane et Joutard, 1998) et réduit par conséquent drastiquement l'hétérogénéité manifeste du marché du travail.

Signe de transformation du marché interne français, ces travaux montrent par ailleurs que l'on pourrait admettre une segmentation du marché totalement opposée à celle que propose la théorie de Doeringer et Piore (1971) ou encore Dickens et Lang (1985, 1987). Les rendements des diplômes les plus faibles sont localisés dans le segment relevant vraisemblablement de ce que la théorie décrit comme marché interne "mobilité interne et formation continue".

On accepterait une segmentation totalement contre-intuitive : le segment d'emploi le plus proche d'un marché secondaire (mobilité externe sans formation continue) donne lieu à des rendements éducatifs supérieurs à ceux du segment d'emploi proche d'un marché interne (mobilité interne et formation continue).

Le résultat le plus marquant est que, même dans les régimes caractérisés par la mobilité interne, l'ancienneté n'est pas significative. C'est exactement à ce même résultat qu'aboutissent Beret (1992) ainsi que Goux et Maurin (1994) sur des échantillons différents et sans distinction de segments d'emploi[10].

---

[9] Voir Marsden (1989) pour des analyses théoriques détaillées allant dans ce sens.

[10] L'argument classique d'endogénéité des variables de capital humain peut être avancé pour interpréter ce résultat. Des caractéristiques non observables peuvent expliquer le fait que certains salariés, de certains segments, soient en même temps mieux rémunérés et anciens dans leurs entreprises. Cela a pour conséquence de mal mesurer l'effet de l'ancienneté et de ne pas l'identifier (Goux et Maurin 1994).

Pour fragiles qu'ils soient, ces premiers résultats illustrent les conséquences d'un certain nombre de transformations et de spécificités du marché du travail français par rapport à celui des autres pays industriels.

Après tout, les hypothèses fondant les tests de segmentation sont construites à partir de recherches institutionnelles limitées dans le temps et l'espace. Il est par conséquent illégitime selon certains économistes en France de traiter du fonctionnement du marché du travail en partant de conceptions anglo-saxonnes de la segmentation.

En effet, les caractéristiques empiriques constatées autour des différents segments du marché du travail français et le recul de l'effet de l'ancienneté dans certains d'entre eux confirment la pertinence des analyses issues de travaux qui insistent sur une recomposition complexe du marché du travail. Elle se manifeste, d'une part, par un blocage et une crise des marchés internes et par intensification des mouvements et configurations sur le marché externe, d'autre part (Maurice et al. 1982 ; Silvestre 1986 ; Beret 1992 ; Nohara 1995 ; Verdier 1996).

L'ensemble de ces travaux, souvent fondés sur des comparaisons internationales, soulignent que l'espace de qualification français (ou espace professionnel)[11] s'est construit autour de liens étroits entre les travailleurs et leurs postes de travail. Cette articulation est médiatisée par des systèmes de classification qui balisent les itinéraires internes ou externes aux entreprises (Silvestre 1986). Dans cette configuration, les actifs étaient caractérisés davantage par une absence massive de formation, en particulier professionnelle, donnant lieu à une plus grande valorisation des compétences produites par les entreprises elles-mêmes et acquises en leur sein. Cependant, la crise va "bousculer" le mode de fonctionnement du marché du travail. Elle se manifeste par une rigidité des marchés internes français qui ne disposent pas de mécanismes et de formes institutionnelles leur permettant un meilleur redéploiement. Beret (1992) montre que dans ce nouveau contexte l'ancienneté va s'accroître mais son rendement va baisser, voire devenir nul, en termes d'accès aux emplois les plus qualifiés et de salaire, tandis que le marché externe semble devenir le lieu des stratégies les plus efficientes pour les actifs ayant réalisé un minimum d'investissement scolaire. Ces évolutions laissent penser qu'une recomposition en profondeur traverse le marché du travail français. Béret (1992) distingue trois cas :

- la constitution d'un marché externe valorisant pour certains.
- l'existence d'un marché interne positif en termes de salaire, nécessitant expérience et/ou formation selon les transformations productives induites par les mutations techniques.

[11] Dans ces travaux, les principes qui organisent le déroulement de la mobilité (formation initiale ou continue; professionnelle ou générale; changements d'entreprises ou rotations entre les tâches; cheminement entre postes ou reconnaissance de statuts, etc.) renvoient à un ensemble de règles (écrites ou non) dont l'application répétée dessine les lignes de force de ce que les auteurs proposent d'appeler "espace professionnel" ou "un espace de qualification". Cette définition est tirée de Silvestre (1986, p. 55).

- un marché interne qui perdure malgré sa non-valorisation salariale. Ce type de segment est repéré aussi par Silvestre (1986). L'auteur le traite comme un ensemble de salariés figés dont la mobilité interne et l'effort élevé de formation continue ne transforment pas encore fondamentalement les comportements.

Ainsi contrairement aux définitions standards du dualisme, la mobilité externe ne se révèle finalement plus, dans ces conditions, une caractéristique spécifique de travailleurs non qualifiés localisés dans le segment secondaire du marché du travail en France. La valorisation salariale de l'ancienneté aura tendance à disparaître au profit de celle des mobilités externes (embauche d'actifs déjà expérimentés, recrutement de jeunes formés), ce qui tranche avec la régulation des marchés internes durant les années soixante et soixante-dix (Verdier, 1997). Cette évolution conduira à définir des marchés professionnels qui, au-delà de la formation initiale, valoriseront également tout l'acquis de l'individu en termes d'expérience et de stages de formation continue.

Dans ce sens, cette réalité ne contredit pas les prédictions de modèles dont le point de départ et les hypothèses fondatrices sont différents. Une ancienneté élevée dans un emploi donné peut être un mauvais signal quant aux possibilités de promotion de salariés en dehors de leurs entreprises (Waldman 1984). Dans ce modèle, les individus les plus mobiles en externe sont ceux dont les qualifications sont les plus recherchées sur le marché. Cette analyse donne du contenu à d'autres résultats obtenus à partir de données françaises (Balsan et al. 1995 ; Hanchane et Joutard 1998 ; Béret 1992).

Béret (1992) montre, à partir des "Enquêtes Emploi" 1984-1987, que les mouvements de promotion sont plus fréquents sur le marché externe que sur le marché interne. D'autre part Balsan, Hanchane et Wequin (1995) montrent, à partir de la même enquête que le comportement de recherche d'un autre emploi pour des salariés déjà installés est incité par la recherche d'un avantage salarial.

D'autres observations viennent alimenter le débat autour de la moindre efficacité actuelle du marché interne français.

En effet, indépendamment de la symbolique du diplôme dans la société française, le phénomène récent de l'accentuation de la poursuite des études supérieures aurait été fatal selon la grille d'analyse exposée ici. En l'utilisant, Verdier (1997) note que la volonté de protéger les salariés, à faible dotation en formation initiale, occupant des emplois dans des marchés internes français traditionnels explique que les ajustements opérés, au cours des dernières années, sur le marché du travail ne pouvaient être que mécaniques; ils portent sur la périphérie du marché que sont les jeunes. On ne peut que comprendre alors le phénomène "d'exclusion sélective" des jeunes, qui donne lieu à une accentuation de la poursuite des études pour minimiser les dégâts causés par le déclassement à l'embauche contre lequel même les sortants du supérieur ne sont plus protégés.

3. Principes d'organisation de la relation salariale : spécificités institutionnelles, règles de gestion de la main-d'œuvre, des mobilités et de la formation

La littérature autour de la comparaison internationale considère que les formes prises par la relation salariale dans des sociétés données sont généralement fondées sur des règles, très rarement réversibles, dont la dynamique d'évolution est sensible aux formes particulières que prend l'organisation des systèmes d'emploi et de formation.

Omettre cette réalité conduit souvent à une moindre efficacité des politiques publiques visant la relation Formation - Emploi.

Ainsi, Eyraud, Marsden et Silvestre (1990) notent, à juste titre, qu'on a longtemps considéré, de façon généralement systématique, que les institutions économiques des différents pays convergeraient vers un modèle commun lorsqu'elles auraient à résoudre des problèmes analogues que posent le développement économique et les changements techniques. Dans beaucoup de cas et dans des moments précis de l'histoire, les politiques économiques mettent en place des dispositifs d'intervention fondés sur une vision quasi-universelle du monde qui sous-estime les spécificités institutionnelles des sociétés.

La situation française au cours des années quatre-vingt est exemplaire de ce point de vue. Pendant cette période, L'Etat a hésité entre trois voies difficilement conciliables (Verdier, 1995) et très peu inspirées par les configurations et les évolutions spécifiques notamment des marchés internes/marchés externes et plus généralement par celles de la relation formation- emploi

La première est une voie allemande qui cherche à revaloriser l'enseignement professionnel et à développer les formations par alternance. La possibilité pour les titulaires de CAP et de BEP de prolonger leurs études jusqu'à l'obtention d'un baccalauréat professionnel revalorise la formation professionnelle en France mais la dessert en même temps en la maintenant dans une dépendance symbolique vis-à-vis des filières généralistes.

La deuxième est une voie japonaise qui consiste à développer la formation générale, tout en laissant aux entreprises le soin d'adapter la main d'œuvre aux changements technologiques et organisationnels. L'objectif de faire atteindre le niveau de baccalauréat à 80% d'une classe d'âge symbolise cette voie.

La troisième est la voie britannique qui passe par un abaissement des coûts salariaux. Les aides publiques et les statuts d'embauche spécifiques aux jeunes permettent d'abaisser les coûts salariaux et ne comportent que des engagements limités des entreprises, en matière de formation professionnelle.

Par ailleurs, des réformes aussi importantes que celle de la professionnalisation de l'enseignement secondaire (création de baccalauréats professionnels) n'ont pas réussi à investir et transformer de façon structurelle le champ de la relation formation-emploi dans certains pays et ce, pour les mêmes raisons que celles évoquées précédemment. En situant la réalité française dans le même cadre que celle qui prévaut aux USA, Buechteman et Soloff (1995) considèrent à ce propos que la création des baccalauréats professionnels s'inscrivait dans un objectif de remédier à pénurie de compétences intermédiaires selon une hypothèse forte faite autour des changements organisationnels et technologiques structurels au cours des années quatre- vingt. Mais ils rappellent que la persistance des structures de formation et de promotion internes a conduit les employeurs à donner encore leur préférence aux diplômes traditionnels par rapport aux titres professionnels dans le cadre de leur politique de recrutement et de promotion. Cette attitude a conduit à la dévaluation des compétences et des qualifications professionnelles acquises dans le cadre de ces nouveaux programmes.

Avant de poursuivre la discussion, il s'agit de préciser, les fondements de la thèse retenue dans la suite de ce travail comme grille de lecture des différentes réalités nationales. Inspirée par les travaux de Silvestre, l'approche consiste à abandonner la priorité chronologique de l'acte éducatif par rapport à l'acte productif. Il s'agit par contre de bâtir une " causalité circulaire " entre la construction des emplois et des qualifications d'une part, la structuration du système éducatif d'autre part. C'est ce pari théorique qui a aidé au cours des années quatre-vingt ou encore plus récemment à souligner la diversité des réponses des marches de travail de pays européens face à la crise (Freyssinet 1990).

Par ailleurs, comme Doeringer (1986) l'a déjà souligné, les diverses théories auxquels on a fait directement référence (contrats implicites, salaire d'efficience, investissement spécifique à l'appariement, mais aussi le salaire différé) se focalisent sur les problèmes d'efficience « efficiency based theories explain the permanence of internal labor markets in terms of their cost competitivness… ». Elles laissent de côté d'autres aspects fondamentaux des marchés internes, qu'il s'agisse de la structure de pouvoir, de notion d'équité ou de la distribution fondée sur la justice sociale etc. Pour mieux comprendre les formes variées de relation salariale, il est donc important de réintroduire ces derniers aspects qui renvoient à la fois à certaines règles salariales et à l'action publique visant à réglementer le marché du travail.

Dans ce qui suit, nous organisons la discussion autour de trois points pour décrire le cas de l'Allemagne, la France, le Japon et la Grande Bretagne. Il nous semble indispensable, de définir de façon détaillée, les formes dominantes de la relation salariale dans ces quatre sociétés, à savoir les marchés internes et les marchés professionnels. Dans un deuxième point, nous décrirons les principes d'organisation et de promotion de la formation professionnelle initiale et la formation continue et nous insisterons sur les lignes de démarcation. Ceci nous permettra, en troisième lieu, de traiter de façon

exhaustive les principes qui gouvernent les systèmes de mobilité, de recrutement ou d'insertion en début de vie active dans ces quatre pays.

3.1. Institutions et marchés du travail : entre marchés professionnels et marchés internes

3.1.1. L'opposition France - Allemagne

Parmi les recherches initiales qui fondent l'existence des deux modèles aujourd'hui du marché du travail, on peut citer celles entreprises par Maurice, Sellier et Silvestre (1982) autour de l'effet sociétal (Lallement 1999 ; Marsden 1989 ; Verdier 1997). Les auteurs remarquent qu'en France le taux d'encadrement est relativement plus important qu'en Allemagne tandis que les écarts de salaires dans l'industrie entre ouvriers non qualifiés et agents d'encadrement y sont beaucoup plus forts qu'en RFA. Une telle situation échappe aux règles élémentaires de la théorie économique libérale. La rareté de l'encadrement allemand devrait en effet avoir pour conséquence un salaire plus élevé.

Cherchant à dépasser ce paradoxe, les auteurs s'écartent de la sociologie des organisation et de l'analyse économique néoclassique pour monter que la gestion du rapport salarial est davantage déterminée par des facteurs institutionnels variables selon les pays et liés notamment au système de formation professionnelle, à l'organisation du travail qualifié, à la régulation collective du lieu du travail et à la structuration de l'autorité au sein de l'entreprise.

Apparaissent alors deux formes de marché du travail - les marches internes et les marchés professionnels - utilisés comme supports pour l'interprétation des faits observés.

La prégnance des marchés internes en France s'explique par le poids qu'ont les entreprises en matière de formation et gestion de l'emploi. De ce point de vue, la France rejoint le Japon qui représente l'archétype d'une économie à marchés internes, contrairement aux deux autres pays, Allemagne et Angleterre, qui développent les marchés professionnels. Le choix d'un fort encadrement en France ne peut être sans rapport avec les pratiques organisationnelles de ses entreprises. A cela, il faut rajouter une deuxième caractéristique qui renvoie au lien étroit entre l'individu et son poste de travail. Ainsi, la qualification se voit souvent confondre par la position des personnes dans le système de classification des emplois.

La situation allemande se présente différemment. La formation professionnelle, le système dual en fait, est un canal par lequel transitent beaucoup plus de salariés qu'en France. L'emploi est défini à partir de la qualification et la relation salariale est gérée majoritairement dans le cadre d'un marché professionnel. La formation professionnelle est par ailleurs un moyen d'assurer une plus forte homogénéité des ouvriers qualifiés. Il en résulte donc une polyvalence plus grande qu'en France qui

allège les charges de travail de l'encadrement, facilite la coopération entre les salariés et suffirait à expliquer le sens de l'écart des salaires observés.

Par conséquent, deux systèmes de reconnaissance des qualifications ont pu donc être identifiés. On oppose ainsi une logique de l'efficacité collective et de la performance organisationnelle en Allemagne à une logique de l'ancienneté déterminante en France. De ce fait, les diplômes de formation professionnelle restent les critères essentiels de la qualification en Allemagne, tandis qu'en France l'appartenance durable à l'entreprise est le moyen décisif de progression professionnelle et éventuellement la promotion sur l'échelle hiérarchique.

Nous avons bien insisté précédemment sur le fait que le système français- le marché interne- est actuellement déstabilisé à cause notamment du recul de l'effet de l'ancienneté, alors que le système allemand reste robuste et encore performant. Malgré une certaine déstabilisation de système d'apprentissage durant les années 90, certains travaux actuels continuent à montrer toute la capacité de l'institution allemande à réduire plus fortement l'incertitude que le cas français où on tente désormais de professionnaliser son enseignement secondaire .

Prolongeant en quelque sorte la même démarche exposée ici, Möbus et Verdier (1999) réactualisent le débat et les constats. Les auteurs réalisent une comparaison France-Allemagne pour situer les fondements des politiques de développement de la formation professionnelle par rapport aux règles qui gouvernent les modes de fonctionnement du marché du travail et de construction des qualifications dans chaque pays.

L'argumentation s'appuie sur l'exemple du diplôme professionnel. En tant que produit d'une négociation sociale et support d'une régulation du marché du travail, il est d'une nature profondément différente de part et d'autre du Rhin : fondamentalement, une règle d'organisation du marché du travail en Allemagne (Reynaud 1987), un signal à valoriser sur ce marché en France. Cette différence contribue à expliquer que prédominent de part et d'autre du Rhin, deux modalités de construction du marché du travail et plus largement de la relation formation-emploi : en Allemagne une logique de marchés professionnels fondée sur des qualifications transférables (Marsden 1989), tandis que la France se caractérise par des marchés internes appuyés traditionnellement sur des qualifications spécifiques, acquises dans la durée par l'apprentissage sur le tas (Eyraud et al. 1990). Certes, les réformes entreprises en France durant les années quatre-vingt se sont traduites par la création de nouvelles formations initiales, telles que les baccalauréats professionnels, et par le développement de formations technologiques supérieures (BTS et DUT), mais la portée de ces changements est profondément marquée par le contexte structurel du pays. Bien que de plus en plus professionnalisée, la formation des jeunes en France tend à produire des aptitudes (Möbus et Sevestre 1987), dont l'opérationnalité n'est que potentielle, alors que son homologue allemande reste tournée vers la construction de compétences

validées préalablement à l'entrée dans l'entreprise. En bref, cette différence entre une logique de signal qui organise la compétition pour l'accès à l'emploi (Thurow 1985) et une logique liée à l'élaboration d'une règle d'organisation du marché du travail (professionnel) traverse les grands principe de comparaison France-Allemagne.

3.1.2. L'opposition France-Japon

La comparaison France-Japon éclaire différemment la nature du marché du travail français, dans la mesure où le marché du travail Japonais fait figure d'économie à marchés internes dans un sens aussi proche que possible de la définition qu'en donnaient Doeringer et Piore en 1971 dans leur premiers travaux : entrée concentrée en bas de la hiérarchie, mobilité interne entre les postes de travail, acquisition de compétences avec l'ancienneté qui soutient la progression de la rémunération, forte probabilité de promotion etc. Il faut noter toutefois que les opportunités de promotion se rétrécissent en milieu de carrière, car seule une partie des salariés peuvent atteindre un poste d'encadrement,[12] conformément au modèle hiérarchique pyramidal (modèle de tournoi). De ce fait, la variance des salaires par âge et/ou ancienneté devrait s'accroître, le diplôme étant égal, après 15-20 ans d'expérience professionnelle au Japon, alors qu'on peut la supposer faible en deçà. Ces divers éléments de fonctionnement des marchés internes expliquent que le Japon dispose des indicateurs d'ancienneté qui soient les plus élevées parmi l'ensemble des pays de l'OCDE. Ainsi, par exemple, les anciennetés moyennes et médianes au Japon sont de 12,5 ans et 10,1 ans respectivement contre 10,1 et 7,5 ans en France en 1991. Une ancienneté de 30 ans assure quasiment le triplement des gains de l'individu au Japon, alors qu'en France, l'ancienneté s'avère de moins en moins payante au-delà des premières années. Cette contraste entre les deux pays du rôle joué par l'ancienneté apparaît la plus nette, notamment pour la population masculine la plus diplômée ; les diplômés japonais sont les plus intégrés, relativement aux ouvriers, dans les marchés internes, tandis que les diplômés français sont ceux qui construisent le plus leurs stratégies de mobilité externe.

Contrairement à la France où le système de classification assure, de façon assez stricte, la correspondance entre les diplômes et les postes, le Japon cherche à résoudre le problème d'incertitude qualitative, c'est à dire d'incertitude vis à vis des compétences productives des jeunes sortant de l'école par l'insertion des individus dans une communauté d'intérêt et un environnement productif qui les contraint à se former tout en étant coopératif. L'organisation prend en charge ainsi les jeunes ayant « le potentiel », en les soumettant au long processus d'intégration-assimilation dans les collectifs dépositaires de savoirs contextuels et capacités productives. Ce processus s'appuie souvent sur la rotation entre les postes et l'intégration successive dans différentes équipes de travail. Cela permet à

[12] L'évaluation individuelle devient manifeste pour les promotions dans l'encadrement et les résultats personnels viennent alors à conditionner plus fortement l'évolution salariale future des salariés.

chaque individu d'appréhender plus complètement le fonctionnement d'une entreprise et la complexité de la coordination productive requise pour arriver à une production efficace, tout en limitant en même temps des effets de « défense corporatiste » qui risquent de survenir avec des affectations longues dans un service, ou un corps de métiers. De cette manière, chacun tend à construire une forme de polyvalence et à intégrer plus complètement l'importance de son rôle dans l'organisation, pour que les ajustements mutuels puissent se faire efficacement à des niveaux les plus décentralisés de la production [13](Aoki 1984). Ces comportements sont d'ailleurs largement facilités par la faible dispersion des salaires et la proximité des qualifications et des contenus des postes attribués en début de carrière quelque soit le diplôme possédé. Ces éléments forment les conditions fonctionnelles nécessaires à ce que s'opèrent des apprentissages, qui, en même temps profitant à l'individu, ont une répercussion importante sur l'efficacité collective de l'organisation. Autrement dit, c'est comme si les écarts de rémunération et de qualification se pliaient à la contrainte de coopération, gage de l'accomplissement d'un apprentissage professionnel enraciné dans le collectif. Cette méthode permet d'intégrer dans une large mesure la formation à l'activité de travail, organisée de telle façon qu'elle catalyse les apprentissages.

Les logiques qui sous-tendent cet ensemble de intégration/apprentissage/incitation au sein des marchés internes japonais apparaît plus conforme à certains énoncés liées à la « théorie du salaire différé », alors que la théorie du capital humain demeure dominante, jusqu'à présent, dans l'explication de leur structuration (Mincer and Higuchi 1988). En particulier, cette première est à même d'expliquer la mise en place des règles de l'effort – non seulement d'apprentissage mais aussi de contribution au collectif- dans une première partie de carrière et la présence « d'actifs » acquis de cette période qui jouent à la fois le rôle générateur d'un flux de « rente » et le rôle « d'otage » freinant toutes velléité de mobilité externe dans une seconde partie de carrière. Le maintien relatif de l'efficacité salariale de l'ancienneté au Japon, malgré le bouleversement technologique et le changement démographique considérables, pourraient mieux s'expliquer par cette logique de « salaire différé » qui tend à transcender, dans une certaine mesure, la succession des générations.

Par ailleurs, les travaux comparatifs France-Japon (Lanciano, Maurice, Nohara, Silvestre 1995 ; Nohara 1998) met en évidence une faiblesse des démarcations professionnelles au Japon, par rapport à la France où la rupture hiérarchique très marquée segmente de fait la main d'œuvre et installe les salariés dans des évolutions professionnelles incommensurables. Ces deux pays, caractérisés par ailleurs par la structuration des marchés internes, se différencient néanmoins par leurs propres manières de construire la hiérarchie qui reflètent chacune une modalité –spécifique- d'encastrement entre les

[13] Aoki qualifie ces ajustements mutuels de « flux d'information horizontaux », ce qui caractérise la production à la japonaise, contre « les flux d'information verticaux » qui sont propres à l'organisation hiérarchique à la Williamson.

systèmes scolaire et productif, un mode d'acquisition des compétences et une nature –singulière- de la qualification.

En France, le système de formation initiale est conçu de telle manière que sa fonction de sélection des aptitudes est prédominante sur sa fonction de transmission de compétences productives. C'est un système où la formation générale est aussi privilégiée mais qui relève d'une logique de tri. Les plus aptes accédant à l'enseignement supérieur sont distingués des autres, perçus comme munis de capacités plus faibles, car ayant échoué ou abandonné la voie de l'enseignement théorique et abstrait. La conception de filtre qui ressort de ce système est encore accentuée par le fait qu'il demeure même encore maintenant une hétérogénéité non négligeable des niveaux de sortie. Le diplôme est alors reconnu, dans la mesure où il parvient à filtrer les capacités des individus pour définir des niveaux d'aptitudes homogènes, ce qui ne peut se réaliser qu'aux niveaux de sortie les plus élevés. La primauté accordée à la composante de sélection sur les aptitudes des formations initiales s'explique largement par l'opacité du contenu productif des formations pour les entreprises. D'un côté, relativement à la définition des contenus des formations, les professionnels n'y prennent pas une part active et d'un autre côté interviennent assez peu dans les enseignements secondaires et universitaires. Cette absence de concertation pour la reconnaissance des diplômes en France contraste avec la situation Allemande.

Le diplôme manifeste, donc, en France comme au Japon, une présomption de potentiel productif et définit l'allocation d'emploi qui sera accordée à son détenteur. En interprétant les diplômes comme les reflets de positions dans une hiérarchie des niveaux d'aptitudes - un haut niveau de sortie traduisant à la fois une aptitude productive élevée et une haute fiabilité de la présomption - la firme française est amenée à diviser les individus embauchés entre des postes aux propriétés fortement différentiées s'articulant étroitement à l'estimation de compétences procurée par le diplôme, alors que la firme japonaise arrive à aligner les détenteurs de tous les niveaux de diplômes ou « potentiel » à une position (inférieure) de départ.

En France, les uns se verront alors affectés dans des postes où l'exploitation de leur compétence sera étroitement encadrée, limitant leur capacité à accroître leur capacité productive. On assiste, pour ces salariés, à l'instauration d'un investissement spécifique ayant, pour l'entreprise, la vertu de réduire l'incertitude sur la performance individuelle à court terme. Typiquement, ceci devrait être le cas pour les diplômés de niveau inférieur au Bac qui deviennent ouvrier ou employés. Leur carrière reste très courte et concentrée en début de vie active, lorsqu'ils sont en phase d'acquisition de compétences et d'adaptation à leur environnement. Par contre, les diplômés du supérieur, destinés rapidement à occuper des postes d'encadrement se retrouvent avec des salaires élevés, rançon du pouvoir informationnel de leur diplôme. Ce dernier a essentiellement un rôle allocatif, définissant la position de départ dans l'entreprise et balisant l'aire d'évolution professionnelle de l'individu. Placés

dans des postes à forte autonomie et pourvus d'opportunités d'extension de leurs compétences par le biais de promotions ou de stages de formation continue, leur progression salariale doit être particulièrement sensible (donc pentue) en début de vie active et se ralentir par la suite. Egalement, la mobilité externe, qui s'avère largement payante, devrait les autoriser à prolonger leur évolution de carrière au-delà de 40 ans. Dans le même temps, la firme devrait poursuivre une gestion sélective de la main d'œuvre, dans la mesure où la capacité productive des salariés est appréciée de manière incertaine à l'embauche, si bien que des réactions opportunistes sont toujours à redouter. Des mécanismes incitatifs devraient être alors fortement sollicités, pour enrayer les comportements opportunistes ou stratégies de mobilité externe, notamment de la part des jeunes cadres à haut potentiel.

En stratifiant fortement leur main d'œuvre dans des emplois aux perspectives professionnelles éloignées, l'entreprise française lutte contre l'incertitude et l'opportunisme selon des logiques individualisantes où des procédures spécifiques sont adaptées à chaque strate d'emplois. Cette logique se situe bien aux antipodes de l'organisation japonaise qui mise sur le collectif pour résorber les risques liés à l'incertitude qualitative et aux problèmes d'aléa moral.

3.1.3. L'opposition France - Grande-Bretagne.

A coté de l'Allemagne, la Grande-Bretagne est un autre exemple de marché professionnel. Nombreux sont les travaux qui ont identifié ce mode de fonctionnement pour l'étude des différents modes de régulation de l'emploi dans ce pays (Eyraud et al. 1990 ; Freyssinet 1990 ; Garonna et Ryan 1989 ; Lefresne1998 ; Marsden et Ryan 1990 ; Moncel 1999, 1998).

Le système britannique est décrit comme permettant l'acquisition de la qualification en début de vie active; la formation par apprentissage est souvent citée comme exemple. Cette dernière dote le travailleur d'une qualification dépassant les limités de l'entreprise et explique les plus grandes possibilités de promotion par rapport au cas français.

Les enquêtes réalisées au cours des années quatre-vingt et rapportées par Eyraud, Marsden et Silvestre (1990) montrent que dans le secteur privé de l'industrie manufacturière, le recrutement externe d'ouvriers qualifiés était plus de trois plus fréquent que le recrutement à l'intérieur de l'entreprise.

A la même époque, on observait la logique totalement inverse en France qui allait s'accentuer au vue de nos analyses précédentes. En effet, souvent la formation scolaire doit être assortie en France d'une expérience pratique coûteuse dont les frais sont généralement supportés par les employeurs. Ainsi les employeurs préfèrent soit engager des jeunes travailleurs qualifiés à des postes peu rémunérés dans les petites entreprises avant de les embaucher, adultes, pour des postes moins qualifiés, mais avec la possibilité d'une promotion ultérieure (Germe 1986). Et comme nous l'avons vu, il est souvent difficile

pour les entreprises dans le cadre d'un marché interne de recruter directement à l'extérieur de la main d'œuvre pour des postes qualifiés alors les salariés en place y sont parvenus par les filières de la mobilité interne.

On parvient alors à mieux situer les modalités actuelles des recrutement de la main d'œuvre jeune en France (Verdier, 1997) ou encore les trajectoires nationales d'insertion dans les deux pays (Freyssinet 1990 ; Moncel 1999).

Alors que la France se caractérise par une sélection des jeunes à partir de leurs niveaux diplôme, obtenu dans un système scolaire peu professionnalisé mais fortement marqué par les principes de mobilité qu'impose la règle des marchés internes, la Grande-Bretagne représente le pays où les jeunes avaient accès plus facilement aux différents niveaux de qualification par le biais de l'apprentissage et évoluent ensuite su sein des marchés professionnels en faisant valoir leur certification professionnelle.

N'oublions pas que le système britannique d'apprentissage et de régulation de la relation salariale a connu de profondes mutations à partir de la cassure de 1979. Dès 1980, le gouvernement met en place le Youth Trainning Scheme (YTS) –un dispositif d'insertion professionnel- ouvert à l'ensemble des jeunes quittant le système éducatif à 16 ans. En 1990, Freyssinet s'interrogeait quant au risque de liquidation de l'apprentissage dans ce pays. Ce dispositif constitue une coupure radicale avec la logique antérieure. Sont principalement réduites les possibilités de formations longues conduisant à des qualifications reconnues pour être remplacées par des formations brèves et modulaires avec des acquis variables selon les individus et sans qualification reconnue (Freyssinet, 1990).

Nous reviendrons plus en détail dans les parties qui suivent sur les transformations récentes des marchés du travail dans les trois pays suite aux différentes réformes opérées par le décideur public à l'ajustement des comportements des acteurs face à la crise.

Après ces exemples élucidant de part et d'autres les spécificités de la relation salariale, nous concluons l'exposé par une définition du concept de marché professionnel et tracerons ses principales lignes de démarcation par rapport aux caractéristiques du marché interne exposées dans les parties qui ont précédé.

3.1.4. Le concept du marché professionnel

A partir des développements précédents, on aura compris que le marché professionnel regroupe certaines caractéristiques qui le rapprochent d'un bien public (Marsden 1989).

On peut citer au moins deux de ces caractéristiques. La première est l'établissement de normes de qualité en ce qui concerne la combinaison de capacités acquises et le niveau atteint par ceux qui sont formés à une profession donnée. La seconde est qu'il y a une certaine uniformité du contenu des postes

de travail d'une entreprise à une autre. Ce sont ces deux caractéristiques qui assurent la transférabilité des qualifications.

Par conséquent, contrairement aux marchés internes, les deux parties de la relation salariale courent moins le risque d'être soumis à l'asymétrie informationnelle ou encore aux méfaits de l'incomplétude du contrat de travail.

Les employeurs cherchant à embaucher des travailleurs qualifiés à partir des marchés professionnels doivent généralement avoir des postes dont le contenu est conforme à la norme, pour que ces nouveaux recrus puissent s'intégrer au personnel. L'utilisation de postes ayant un contenu non conforme à la qualification du travailleur recruté oblige l'entreprise à fournir une formation supplémentaire ou entraîne une sous-utilisation des connaissances. Mais grâce aux plus grandes possibilités de transferts des qualifications et étant donné les plus grandes possibilités de maintien des connaissances par la pratique professionnelle, le travailleur a plus de chance de retrouver le métier pour lequel il a été formé.

Aux mécanismes complexes des arbitrages permanents entre le recours aux marchés internes et/ou externes se substitue un autre marché, le marché professionnel, à partir duquel les entreprises peuvent recruter directement la main d'œuvre qui correspond aux qualifications recherchées[14]. Par ailleurs, les salariés peuvent trouver la formation nécessaire pour accéder à ce marché, même si certains traits récents tendent à monter que les barrières observées pour l'accès aux marchés internes en France, par exemple, peuvent être de même ampleur que celles qu'on observe pour accéder à l'apprentissage et donc aux marchés professionnels. Ces barrières seraient plus fortes en Grande Bretagne qu'en Allemagne.

L'ensemble de ces caractéristiques justifierait le recours à la notion de bien public pour définir les marchés professionnels. La standardisation du système de qualification aboutit dans le long terme à une meilleure répartition des coûts fixes de régulation de la relation salariale. Nous l'avons vu précédemment, l'ampleur des coûts fixes, les coûts irrécupérables, est une constante des marchés internes et expliquerait à bien des égards certains blocages de ces marchés aussi bien en France qu'au Japon.

Finalement on retiendra que le type dominant de marché du travail oriente, entre autres, deux caractéristiques centrales, que nous souhaitons exposer et analyser par la suite selon leurs configurations récentes, dans les quatre pays. Il s'agit des systèmes de formation et de mobilités.

[14] Nous renvoyons le lecteur à Marsden (1989) ou encore à Eyraud, Marsden et Silvestre (1990). pour un exposé plus détaillé des autres caractéristiques des marchés professionnels et leurs traits distinctifs avec les marchés internes (tableau 1).

4. Les nouveaux rapports à la formation professionnelle dans les marchés internes et les marchés professionnels

4.1. Définition des systèmes de formation professionnelle

Dans le cas de la Grande-Bretagne (le modèle du marché), la formation professionnelle découle directement du facteur travail et des signaux de qualification émis par le marché du travail. Son développement et son organisation sont laissés aux partenaires directs de la relation salariale. Les entreprises proposent et dispensent une formation orientée vers leurs besoins directs. Les menaces qui pesaient sur les modes d'acquisition de la qualification en Grande-Bretagne (Freyssinet 1990) ont réussi à déstabiliser le système d'apprentissage dans ce pays et avec lui les marchés professionnels. Face à la crise d'emploi, ce dernier a opté pour des voies totalement opposées à son homologue allemand. Le développement massif des programmes de formation des jeunes (Youth Training Scheme, Training Credit) a réussi à instaurer des formules d'insertion sans contenu réel en formation (Moncel 1998).Dans le cas de la France (modèle bureaucratique), la formation professionnelle est réglementée par l'Etat ou par la bureaucratie. Il s'agit d'un modèle de formation de type scolaire. La spécificité du modèle réside dans le fait qu'un système étagé d'écoles professionnelles est étroitement impliqué dans le système d'enseignement général. Cette conjonction entre les deux systèmes peut également s'illustrer par le lien direct entre les diplômes de fin de scolarité et les qualifications professionnelles, fortement corrélées aux salaires, et donnant souvent lieu à des doubles qualifications : le niveau bac et le statut d'ouvrier qualifié. Compte tenu de son organisation élitiste, ce système laisse peu de marge de manœuvre, pour que des formations en alternance puissent réussir (Möbus et Verdier 1999).

Le cas japonais partage un certain trait du système français, dans la mesure où les diplômes liés au système d'enseignement général servent ici d'étalon unique, en marginalisant l'enseignement professionnel. Cependant, ces diplômes n'ont pas de correspondance directe avec la qualification ou classification, ni d'ailleurs avec le salaire, puisqu'ils traduisent seulement les « potentiels » conçus comme n'ayant aucune opérationalité concrète. D'un autre côté, la formation professionnelle au Japon se caractérise, comme c'est le cas en Allemagne, par son insertion très étroite dans le système réel de production et la concertation syndicat-direction basée sur la croyance de l'intérêt partagé, même si les compétences ainsi acquises n'obtiennent pas d'objectivation social permettant leur transversalité sur le marché du travail.

Le cas allemand est décrit comme le modèle de formation de type coopératif. L'Etat définit de façon plus ou moins précise les conditions d'ensemble qui régissent la formation professionnelle dispensée par les entreprises et d'autres entités du secteur privé. C'est donc un modèle de marché contrôlé par l'Etat. Un aspect important de ce type de modèle est que la formation professionnelle se

démarque nettement de l'appareil de formation scolaire public général. Dans un tel système, la responsabilité juridique de la formation professionnelle est plus du ressort des ministères de l'économie et du travail. Les qualifications professionnelles y sont définies en fonction des profils de qualification recherchés par les entreprises. En dehors de ces dernières, l'Etat ainsi que des groupements d'intérêts (syndicats, associations professionnelles , etc.) sont associés à la définition des objectifs de qualification. Les entreprises sont les structures d'accueil de mise en œuvre de la formation. Les processus de formation professionnelle doivent cependant se dérouler dans le respect des normes fixées par l'Etat.

4.2. Crise et transformations récentes des systèmes de formation professionnelle

Les observations ne manquent pas pour souligner l'impact qu'a eu la crise sur les mécanismes de régulation macro-économique et macro-institutionnelle. Faisant partie de ces derniers, les systèmes de formation professionnelle ont subi des mutations plus ou moins importantes dans les quatre pays, mais de façon décalée dans le temps.

La littérature se réfère donc

- à l'effondrement ou s'interroge sur la liquidation du système d'apprentissage anglais et diagnostique la dispartition du marché professionnel dans ce pays (Freyssinet 1990 ; Lefresne 1998, 1994 ; Moncel 1998 ; Campinos-Duvernet et Grando 1988).

- à la crise du système dual allemand (Greinert 1997), de son brouillage (Beret et al. 1997*)* suite à sa forte attractivité jusqu'au milieu des années quatre-vingt (Möbus et Grando 1988) et à la montée du chômage des jeunes (Krais et Trommer 1995).

- à la montée du taux de chômage des jeunes japonais durant les années 90 (près de 15 % chez les jeunes de 15-19 ans en 1999) et de l'apparition, 15 ans après l'Europe, des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sortant de l'école (Mitani 1999).

- à la montée spectaculaire des sortants des filières générales et surtout du développement de la formation professionnelle et de l'apparition des nouveaux programmes dans ce cadre (les baccalauréats professionnels sont souvent cités comme exemple) et de l'incapacité de cette institution à transformer les marchés internes, en crise, en marchés professionnels (Beret 1992; Möbus et Verdier 1999; Hanchane et Joutard 1998; Verdier, 1997)

Nous présentons une revue synthétique de cette littérature dans ce qui suit.

4.2.1. Crise ou brouillage du système dual ?

Le système dual continue à être attrayant pour les jeunes allemands jusqu'au milieu des années quatre-vingt (Möbus et Grando 1988). Cet excédent s'explique par la détérioration du marché du travail au début des années quatre-vingt et par la poussé démographique de la fin des années soixante. La concurrence accrue à l'entrée a contribué à élever le niveau des capacités générales des apprentis, si on l'évalue à l'évolution des filières d'approvisionnement (tableau 2). Cette évolution dans le niveau d'aptitudes générales des apprentis a contribué à une redéfinition des fonctions confiées par les entreprises (Beret et al. 1997).

Cette première perturbation s'est accompagnée d'une dégradation des conditions d'emploi des titulaires des brevets du système dual qui occupent de plus en plus des postes non ou semi-qualifiés, de 25 à 30% selon Tessaring (1993). D'autre part, l'extension de l'offre des places d'apprentissage, destinée à contenir l'afflux de demandes dans la première moitié des années quatre-vingt s'est répercutée dans une diminution du rendement salarial du brevet dual (Buttler et Tessaring 1995 ; Beret et al. 1997).

Cette situation se traduit au cours des années quatre-vingt –dix par ce qu'il est souvent convenu d'appeler aujourd'hui la crise du système dual. Le nombre des diplômés du système dual commence à chuter dès 1987 (tableau 3). La dégradation du marché du travail, les faibles possibilités d'évolution professionnelle et le flux croissant de sortants de l'enseignement secondaire (tableau 4) sont autant des facteurs qui expliquent cette situation.

La poursuite d'études dans la filière d'enseignement longue révèle un choix familial qui consiste à donner aux enfants de plus grandes possibilités de choix ou d'options (Schober et Tessaring 1993 ; Béret et al. 1997).

Le brevet dual est ainsi de moins en moins considéré comme un diplôme terminal. Il devient en revanche comme un atout pour poursuivre des études dans l'enseignement supérieur et confère en même temps l'assurance d'une qualification reconnue sur le marché du travail en cas d'échec.

Greinert (1997) cite explicitement des facteurs structurels incitant les entreprises à sortir du système dualiste. Le volume de travail dans la production se rétrécit et le marché du travail allemand compte aujourd'hui suffisamment de candidats sortant du supérieur, d'académies professionnelles dont l'adaptation au travail ne nécessite que des coûts modestes. Nous verrons que ce comportement opportuniste, dans des conditions d'élévation des niveaux de formation, s'est amplifié au cours des années quatre-vingt-dix pour donner lieu à l'un des phénomènes le plus marquant de la relation salariale aujourd'hui en France, à savoir le déclassement.

Finalement c'est le renforcement de la sélection et la concurrence au sein du système dual qui peut être cité comme élément incontournable pour la compréhension de sa crise (Möbus et Verdier 1999). Ceci se manifeste par le taux croissant des interruptions. Greinert (1997) considère que dans la mesure où le système dual a perdu sa fonction principale de qualification pour les jeunes les plus doués, les processus internes d'éviction et de sélection se sont accrus. Par exemple, les bacheliers occupent aujourd'hui de manière préférentielle les postes de formation intéressants du secteur commercial et des prestations de services ; les places laissées vacantes par ceux-ci étant occupées par les sortants des collèges. De telles barrières sont alors sources de frustrations qui expliqueraient les phénomènes d'interruption.

Il est probablement prématuré de vouloir aujourd'hui parier sur la plus ou moins grande résistance des marchés professionnels dans ce contexte, mais les observations sont suffisamment nombreuses pour souligner que le système de formation professionnelle allemand aura tendance à s'organiser par le mérite. Le risque d'un manque de main-d'œuvre qualifiée risque de nuire sérieusement aux fondements même des règles de la relation salariale en Allemagne (Beret et al. 1997 ; Krais et Trommer 1995 ; Möbus et Verdier 1999 ; Greinert 1997).

Soulignons enfin que divers travaux (Lutz 1993 ; Streeck 1989) s'appuient sur l'examen fin des politiques de ressources humaines des entreprises (Drexel, 1992) et insistent sur l'effet de renforcement mutuel des diverses institutions de la formation et du marché du travail, pour garantir à la fois une forte formation professionnelle initiale des jeunes allemands, avec une implication importante et stable des entreprises dans cette formation, et des accès ouverts à la formation continue, reposant tant sur l'initiative individuelle que sur le support des entreprises. La stabilité relative du système dual s'expliquerait entre autre par la force du système de relations professionnelles "à l'allemande", la densité et la cohérence des organisations professionnelles d'employeurs et le rôle des organisations de salariés. L'examen des périodes "critiques", celles des fortes réductions d'effectifs et de montée du chômage montre qu'un compromis a souvent été trouvé, sans recourir à une règle publique contraignante, pour garantir l'accueil des nouveaux apprentis. Le compromis social porterait en quelque sorte sur le maintien de ce système pour les jeunes, et reporterait le risque chômage sur d'autres catégories. Kern (1993) reprend le même type d'arguments sur l'importance des facteurs institutionnels : caractéristiques du système de formation professionnelle, rôle des relations industrielles, importance et densité des réseaux qui lient les firmes entre elles (donneurs d'ordre/sous-traitants par exemple). Il ajoute à cette liste le rôle de régulation joué par l'Etat allemand.

Il faut toutefois souligner deux questions fortes.

La première (Lutz et Boyer 1992 ; Kern et Schumann 1984) est celle de la segmentation interne, à l'apprentissage comme au marché du travail. Si les marchés " professionnels internalisés " définissent

de façon dominante les politiques des entreprises allemandes, des formes secondaires de segmentation existent. L'apprentissage est, de fait, divisé en plusieurs segments, n'ayant pas la même valeur sociale. Une fraction de cet apprentissage (notamment dans les petites entreprises) concourt aussi à l'alimentation en main-d'œuvre faiblement ou moyennement qualifiée des grandes entreprises. Des marchés secondaires existent donc, à côté de formes hautement institutionnalisées de marchés " primaires ". L'examen des politiques de réorganisation des entreprises (Kern et Schumann 1984) plaiderait vers une évolution flexible et positive de certains segments " primaires " (mais probablement au prix du recul de la caractéristique de métier), mais aussi pour le maintien voir le développement de certains segments " secondaires ". L'accroissement d'un écart entre ces deux segments pourrait alors nuire à la cohérence interne forte du système d'apprentissage, en incitant à une division plus explicite par niveaux (de formation) qui accentuerait les stratégies familiales de recherche du meilleur apprentissage ou de poursuite des études pour leurs enfants.

La deuxième, suggérée notamment par Lutz (1993), est celle de l'adaptation/évolution du système des marchés internes aux nouvelles exigences de flexibilité. Sa suggestion est de ne pas s'arrêter à l'opposition entre ILM supposés rigides et marchés dérégulés. Le problème serait plutôt celui de l'adaptation des règles de ces marchés du travail (et des modes de gestion des ressources humaines des entreprises qui font système avec ces règles) aux conditions nouvelles de l'organisation du travail et de la flexibilité interne aux entreprises. Ceci concerne d'une part l'organisation " en métiers " de l'apprentissage et de la division du travail. Si l'accent est mis davantage sur les compétences transversales, si l'identité de métier recule, d'autres formes de découpage sont alors à inventer au sein de l'apprentissage. Par ailleurs, si des mobilités plus transversales que verticales se développent (Drexel 1992), celles-ci peuvent venir perturber les filières promotionnelles verticales traditionnelles et diminuer l'attractivité du système dual. Il y aurait alors lieu de susciter des adaptations internes (aux politiques d'apprentissage, aux politiques de formation continue des firmes et de reconnaissance de cette formation) pour faire évoluer le système vers une " régulation flexible ".

4.2.2. La liquidation de l'apprentissage en Grande Bretagne et la disparition du marché professionnel

Si l'apprentissage apparaît dans l'histoire allemande comme une institution de consensus, il constitue au Royaume-Uni, un des instruments sur lesquels se sont appuyés les syndicats de métier pour construire un rapport de force face aux employeurs; dans sa forme traditionnelle il leur permettait tout à la fois le contrôle de la transmission des savoirs professionnels, de l'accès au marché du travail et de la division et de l'organisation du travail dans l'atelier (Freyssinet 1990)

A partir du début des années quatre-vingt, ce système n'est plus viable suite à des tensions internes qui se renforcent notamment par la crise d'emploi (Lefresne 1994). Il y a maintenant de fortes raisons de penser que le marché professionnel est fortement endommagé. L'apparition de nouveaux programmes de formation professionnelle pour les jeunes sous l'impulsion des pouvoirs publics qui, jusqu'à une date récente, avaient pour objectif la marginalisation des syndicats est totalement opposée aux principes de régulation des marchés professionnels dans ce pays (Lefresne 1998).

Fondés sur une régulation totalement différente de la relation salariale, au moins jusqu'au début des années quatre-vingt, Lefresne (1998) renforce pourtant son hypothèse émise en 1992 quant à la convergence des trajectoires d'insertion en France et au Royaume-Uni.

Sous l'impulsion de la crise d'insertion des jeunes et cherchant à mettre en place une régulation concurrentielle, le gouvernement intervient directement dans le domaine de formation et créé Le Youth Training Scheme (YTS) (Balchin et Ashton 1995 ; Lefresne 1994, 1998 ; Moncel 1999).

Ce programme s'adresse à tous les jeunes de 16 ans sortants du système scolaire. Il propose un an de formation en alternance avec un minimum de 13 semaines de cours hors entreprise. En 1986, le système s'ouvre aux sortants du système, aux sortants âgés de 17 ans et la possibilité d'une seconde année de formation est offerte.

Parallèlement à ce système, l'Etat met en place un système de certification professionnelle (National Vocational Qualification) qui s'inscrit dans une perspective d'harmonisation européenne des diplômes et participe à la volonté de rompre avec le système antérieur d'apprentissage marqué par l'acquisition d'une identité collective professionnelle (Lefresne 1994).

Dès 1990, une pénurie de qualifications est fortement ressentie et devient l'un des phénomènes marquant de la crise d'emploi et de formation en Grande Bretagne. On observe seulement 33% des travailleurs britannique avec une qualification reconnue contre 66% en Allemagne et 50% en France.

Le gouvernement tente de rattraper ce retard par la mise en place des " Training Entreprises Councils " (TECs) et Local Entreprise Companies (LECs)[15]. Les entreprises ne sont pas soumises à une obligation financière de participation à la formation continue et exercent de fait un contrôle plus ou moins direct sur l'offre de formation pour répondre souvent à des besoins de court terme.

La contradiction entre la construction d'un système de qualification codifié au plan national et des formations fragmentées sans visée de long terme fait que les NVQs et SVQs ne sont utilisées que par une partie infime d'entreprises (Lefresne 1994). Par ailleurs, même la transformation en 1990 des

[15] Il s'agit de structures indépendantes liées par contrat commercial au ministère de l'emploi, et composées aux deux tiers des représentants des entreprises, notamment des plus grosses entre elles, et au tiers des représentants du monde enseignant, associatif et syndical.

YTS en YT (Youth training) pour amener un plus grand nombre de jeunes au niveau II de qualification s'est soldée par un échec. La faible légitimité de ce dispositif pour la production des qualifications explique en partie l'accentuation de la poursuite d'études.

Contrairement à la situation française, la stratégie des jeunes en Grande-Bretagne s'interprète davantage à partir d'un arbitrage entre participation à l'éducation et participation aux dispositifs. Cela explique que l'âge d'entrée dans ces derniers est plus bas qu'en France.

D'après Lefresne (1998), la mise en place du programme Moderne Apprenticeship[16] destiné à former des ouvriers qualifiés et des techniciens au niveau 3 dans le système NVQ pourrait modifier le comportement d'usage des dispositifs par les jeunes qui le rapprocherait de celui observé en France pour le cas des dispositifs d'alternance.

Aujourd'hui, les questions portent sur l'éventuelle émergence d'un processus de scolarisation de la formation professionnelle en Grande-Bretagne. En effet l'un des débats menés aujourd'hui en Grande-Bretagne consiste à savoir si le développement des formations professionnelles à plein temps, les GNVQs (General National Vocational Qualification), déboucherait sur la constitution de véritables filières de masse au sien du système d'enseignement et sur la production de qualifications intermédiaires. Lefresne (1998) rappelle des travaux de Ryan (1995) et Gospel 1997 qui doutent de cette possibilité. D'une part, les moyens humains et techniques sont insuffisants, d'autre part ces dispositifs constituent une rupture trop radicale par rapport aux voies naturelles d'acquisition de la qualification sur le lieu travail en Grande-Bretagne

Par ailleurs, sous l'impulsion du processus d'allongement de la formation initiale, les stratégies de recrutement de la main-d'œuvre se sont quelque peu transformées, comme on peut l'observer aussi en France (Forgeot et Gautié 1997 ou Hanchane 1998). Contrairement à l'ancien système d'apprentissage, la poursuite d'études défavorise la position des sortants avec un faible niveau de formation initiale. Une logique de signalement en matière de comportements d'embauche peut être alors avancée. Cette logique réduirait toutes les chances, pour qu'un marché professionnel puisse encore exister. Les NVQs et les GNVQs serviraient davantage de filtre au lieu de constituer de véritables programmes de construction de qualifications transférables.

De façon plus générale, la question controversée (Marsden 1989) de l'effondrement du système d'apprentissage à l'anglaise est reprise, d'une autre façon, par Finegold et Soskice (1988), Soskice (1991), et d'autres travaux, autours de la thèse du "low skill equilibrium"Cette thèse oppose, autour de la question des stratégies de recrutement et de formation des entreprises, des pays (Japon, RFA...) où se

[16] Ce programme rend obligatoire le contrat de travail contrairement au Youth training et comporte un engagement de mener l'apprentissage à son terme.

développe une boucle vertueuse de formation interne et de "retraining" cohérente avec une production de haute valeur ajoutée et des pays (Grande-Bretagne…) où la logique est inverse. Des raisons politiques (notamment la déconstruction du système d'apprentissage), institutionnelles (faiblesse de la cohérence et de l'organisation des employeurs anglais), tenant au système financier (notamment la nature des relations avec le système bancaire qui conférerait aux firmes anglaises un horizon de rentabilité financière de plus court terme que celui de leurs homologues allemandes) concourent, du point de vue de la gestion des ressources humaines, à des stratégies à plus court terme. Ces déterminants institutionnels font en quelque sorte système avec une organisation de la formation initiale qui laisse peu de place à la formation professionnelle et voit une majorité de jeunes sortir très rapidement (entre 16 et 18 ans) du système scolaire pour occuper des postes peu qualifiés. Cette alimentation abondante en main-d'œuvre peu coûteuse permet aux entreprises, au prix d'une rapide adaptation sur le tas, d'assurer une compétitivité, mais plutôt sur des produits et services de moyenne ou bas de gamme. Par ailleurs, le noyau de firmes qui souhaiteraient s'engager dans d'autres stratégies est jugé par les auteurs comme trop faible. Dans ces conditions, le risque dominant pour des entreprises qui voudraient former activement leur main d'œuvre est celui du "poaching", risque qu'elles ne prennent pas. Au total, les politiques de gestion des ressources humaines seraient donc essentiellement de court terme, avec peu d'espace pour le développement systématique de la formation continue. Les résultats des enquêtes CVTS semblent démentir partiellement ces affirmations. La Grande-Bretagne y apparaît comme un pays où l'investissement en formation par les firmes est assez élevé. Toutefois, la nature de cet investissement semble être plus proche de l'adaptation sur le tas (pratique massive pour les nouveaux embauchés) que du développement de long terme de qualifications transférables, ce qui ne serait alors pas contradictoire avec les suggestions de Soskice. Les développements actuels de la politique de formation initiale en Grande-Bretagne, la tentative de créer, avec les NVQs, un système de certifications transférables fondé sur l'expérience pourrait infléchir alors le modèle. Toutefois, là encore, Steedmann (1999) montre que tant en stock qu'en flux des jeunes, les caractéristiques de formation de la main-d'œuvre, comme celles des politiques de recrutement (faible discrimination à l'égard des faiblement formés) continuent à rapprocher plus la Grande-Bretagne des pays du Sud (Portugal par exemple) que de ceux du Nord. (Boyd Black 1994, pour une critique de ces thèses notamment sur l'engagement des salariés vis-à-vis de leur entreprise).

4.2.3 L'effritement de la forme traditionnelle de transition entre l'école et l'entreprise au Japon

A certains égards la situation actuelle du système éducatif du Japon pourrait se comparer à celle de la France, si l'on s'en tient à la structure d'ensemble du système éducatif, en particulier à l'importance accordée à la formation générale et à la faiblesse relative de l'enseignement technique. Ce dernier

constitue cependant, à partir de l'enseignement secondaire, l'une des filières du système éducatif : lycées techniques dans le secondaire ; facultés d'ingénierie dans le supérieur (BAC + 4 ou 6). De plus, s'y ajoutent les collèges supérieurs techniques (5 ans de scolarité) qui se situent au niveau BAC + 2. Enfin, l'apprentissage (sous la responsabilité du ministère du travail) se divise en formation professionnelle pratique (centres publics d'apprentissage) et en apprentissage effectué par des écoles d'entreprise. Formellement, le Japon s'est donc doté de toutes les filières de formations techniques et professionnelles que l'on trouve dans les pays industrialisés. Toutefois, un examen rapide des statistiques révèle, depuis le milieu des années 60, une désaffection de la majorité des jeunes pour ces différentes formations au profit de ce qui apparaît de plus en plus comme la "voie royale" : le lycée d'enseignement général et l'accès à l'université. Ainsi, on a assisté à une explosion d'effectifs dans l'éducation supérieure au cours de ces 40 dernières années : le taux d'accès à l'enseignement supérieur est passé de 10 % en 1960 à 45 % en 2000 en passant par 37% en 1990.

Ces enseignements généraux fournissent les connaissances de base à partir desquelles les entreprises (ou les plus grandes d'entre elles) développent les formations professionnelles correspondant à leurs besoins. Dans l'ensemble, on s'accorde à reconnaître le caractère relativement académique des enseignements aussi bien dans le secondaire que dans le supérieur. Ainsi, tout se passe comme si, surtout à partir des années 60, un partage des rôles s'était peu à peu établi entre l'école et l'entreprise, entre le système éducatif à qui revient la formation générale et les entreprises qui *de facto* prennent en charge l'essentiel de la formation professionnelle.

Une telle séparation, qui est un exemple diamétralement opposé au modèle allemand, n'a pas constitué des obstacles à la transition des jeunes entre l'école et l'entreprise. En effet, parmi les pays industrialisés, le Japon reste un des pays qui recourt moins au chômage des jeunes comme moyen de régulation de l'emploi. Le passage des jeunes entre l'école et l'entreprise se déroule relativement mieux, même si la condition de leur insertions se dégrade, ces derniers temps, à cause de la crise économique prolongée. Ce résultat ne provient cependant ni de la capacité du système scolaire comme producteur de qualification bien adaptée à la réalité industrielle, ni de la rationalité de l'entreprise qui intègre massivement, sous le contrat à durée illimitée, des jeunes débutants sans expérience professionnelle. Ces flux de passage apparaissent facilités par la constitution d'une quasi-institution dans les relations récurrentes entre l'école et l'entreprise. En effet, dans les lycées comme dans les universités des accords d'embauche sont passés avec les employeurs selon des procédures semi-officielle mais relativement formalisées (Jiseki-kannkei) : l'établissement scolaire sélectionne ses meilleurs éléments pour les proposer à certaines des entreprises avec lesquels il a déjà établi des liens particuliers depuis longtemps. Ces liens sont d'autant plus forts que la sélection aura été bien faite, et que les entreprises auront connu des succès dans l'insertion professionnelle des jeunes (Karya 1999). Ces relations institutionnalisées

entre l'école et l'entreprise sont elles-mêmes contrôlées par le ministère du travail, via ANPE, qui veille au respect de certaines règles. Une telle institution de transition, dont l'origine remonte au milieu des années 50, permet, en facilitant le processus de "matching" d'une part ou de recherche du premier emploi, de réduire le chômage des jeunes.

Cette modalité de l'insertion professionnelle s'appuie sur des mécanismes particuliers de l'appariement entre les jeunes et les emplois.

- Le système scolaire ne produit pas des diplômes -généraux ou spécifiques- qui sont capables de soutenir la correspondance entre la qualification, l'emploi et le salaire. Contrairement à la France ou l'Allemagne, la certification scolaire atteste seulement du "potentiel" (l'ingénieur débutant BAC + 4 commence sa carrière salariale à un niveau proche de salaire du jeune ouvrier). Les réseaux entre les établissements scolaires et les entreprises jouent alors le rôle réducteur d'incertitude, quant à la potentialité des candidats. En même temps, ces relations institutionnalisées, qui forcent les deux partenaires à l'exercice de prévision à moyen terme, favorisent à aplanir les à-coups d'ajustement entre l'offre et la demande dans le temps.

- Le système scolaire crée une offre des diplômés relativement homogène à cause de l'absence des ruptures scolaires fortes. Par exemple, le diplôme BAC + 4 est considéré seulement comme ayant deux ans de scolarité de plus par rapport au niveau BAC + 2. L'entreprise traite alors les jeunes avec des niveaux scolaires différents de façon relativement peu différenciée, et les soumet à la même procédure (et les mêmes conditions) de gestion et d'apprentissage.

- Cet aspect homogénéisant des diplômes n'implique pas cependant une non-différenciation des jeunes. Au contraire, cette homogénéité, fondée sur la formation générale commune, engendre une hiérarchie des établissements scolaires et une compétition scolaire. La sélection s'opère donc à travers la hiérarchisation des établissements scolaires - signe des performance académique - qui se substitue à la spécialisation des filières. L'appareil scolaire fonctionne sur la base d'une régulation subtile entre l'homogénéité de l'éducation au sein d'une étape scolaire et la différenciation des établissements (la sélection inter-établissements). Cette dernière correspond aux "signaux" de potentialités professionnelles vis-à-vis du marché du travail et que les entreprises utilisent, lors de recrutement des jeunes et dans la gestion de leur carrière.

- Les marchés internes du travail au Japon ne se composent, à proprement parler, ni de postes du travail bien définis comme en France ou ni de "jobs" circonscrits comme en Angleterre. Au contraire, les catégories d'emploi comme techniciens ou ouvriers qualifiés, ou encore les contours de tâche à effectuer restent largement flous. Les jeunes sont intégrés d'emblée dans une équipe qui couvre collectivement un ensemble de tâches. La rotation entre les différentes tâches au sein de l'équipe développent naturellement une certaine forme de polyvalence professionnelle qui constitue l'un des

critères majeurs de l'évaluation individuelle. Dans tous les cas, l'accent est mis davantage ici sur la capacité à apprendre que sur les compétences déjà acquises à l'école ou ailleurs. Ainsi, l'essentiel de la formation se fonde sur le "on-the-job-training" non pas individuel comme la "formation sur le tas " à la française mais collectif. Dans la mesure où la notion de poste ou de "jobs" est remplacée par celle de "groupe", la formation sur le tas se traduit de fait par un apprentissage collectif.

Sans doute, les pratiques de recrutement des jeunes et cet effort de formation dans l'entreprise japonaise doivent-ils être appréhendé dans l'ensemble des contextes socio-organisationnels. En particulier, la stratégie de l'entreprise à investir dans la formation s'explique d'autant mieux que sa gestion s'appuie sur le système de gestion à l'ancienneté : ce qui lui permet d'escompter des retours d'investissement sur le long terme. Egalement, la pratique d'emploi à vie, interprétée comme un système d'engagement mutuel sur le long terme, est importante pour empêcher les comportements opportunistes de part et d'autre. Ainsi, un tel système ne peut fonctionner à terme, que s'il existe une sorte de "confiance mutuelle" ou "contrat implicite" entre l'entreprise et les salariés. En d'autres termes, l'implication des salariés dans l'entreprise, qui se traduit aussi bien par une certaine disponibilité en terme de mobilités que par l'engagement dans une formation continue ou dans la coopération avec les collègues, a comme contrepartie non seulement l'assurance d'une sécurité d'emploi mais aussi un développement de compétences qui permet l'augmentation du salaire sur le long terme.

Un tel engagement réciproque, qui s'enracine dans une « convention sociétale » à la japonaise, s'est consolidé dans une conjoncture économique extrêmement favorable au Japon, du moins jusqu'au début des années 90. Tout au long des années 90, l'économie japonaise s'est enlisée, par contre, dans une conjoncture déflationniste qui a affecté non seulement le secteur financier mais aussi le secteur de grande industrie. Cette décennie de décélération économique a fini par obérer la compétitivité internationales des grandes entreprises, socle des marchés internes japonais. En même temps que les licenciements collectifs se succèdent au cœur même de l'industrie, les grandes entreprises tendent à fermer les portes d'entrée habituellement réservées aux jeunes diplômés. Avec un décalage de 15 ans par rapport à l'Europe, le Japon commence à connaître le rationnement de l'emploi, d'abord chez les jeunes, même si ce phénomène n'atteint pas encore l'ampleur de certains pays européens. Cette perte de l'efficacité met clairement à l'épreuve l'institution qui a organisé pendant 40 ans la transition des jeunes entre l'école et l'entreprise. Par delà de ce mécanisme d'ajustement, ce qui est en cause, c'est le fondement même de la relation salariale dans la société japonaise : l'engagement mutuel sur le long terme entre l'entreprise et les salariés sous forme de "contrat implicite" s'avère ainsi mis en question, à cause de multiples défaillances des marchés internes (faillites d'entreprise, licenciements collectifs ou baisse des salaires etc.). L'un et les autres souhaiteraient circonscrire, de façon plus explicite, la durée, le contenu ou la modalité du contrat, c'est-à-dire la contribution et la rétribution de chacun dans un

horizon temporel limité. Un tel changement nécessitera, pour se concrétiser, une réforme de système scolaire, en particulier la véritable spécialisation professionnelle et la certification efficace des diplômes, et une réorganisation du travail - une certaine standardisation de contenu de poste ou de "jobs"-, conditions indispensables à la mobilité inter-entreprise et l'émergence des marchés professionnels. Toutefois, si une partie de marchés internes se transforme un jour en marché professionnel, ce dernier aura probablement une forme spécifique au Japon, puisqu'encastré profondément dans son contexte sociétaux.

4.2.4. Le développement de la formation professionnelle en France

La France se présente dans les années soixante comme un pays où la formation professionnelle initiale est faible. Les marchés internes , nous le disions , étaient structurés autour d'une main-d'œuvre peu formée, la construction de la qualification et tous les mécanismes de promotion étaient sensibles à l'accumulation de l'expérience et l'ancienneté. A partir des années quatre-vingt, on assiste à une réorientation de la politique publique de formation que l'on pourrait qualifier de quasi-structurelle.

Après avoir chuté au cours des années 80, la part des crédits d'enseignements scolaire et supérieur dans le PIB a fortement augmenté à partir de 1989 ; elle a atteint 4 % en 1993 et se maintient à ce niveau depuis cette date (3,9 % en 1983, 3,4 % en 1989). La part de ces dépenses dans le budget de l'Etat a dépassé 20 % pour la première fois en 1993 et atteint 21 % en 1997 (DEP 1997).

En moins de 15 ans, la part d'une génération accédant au niveau du bac a doublé : 34% en 1980, 70% en 1994. Près des deux tires d'une classe d'âge obtiennent désormais le baccalauréat. Par voie de conséquence, les effectifs d'étudiants ont fortement augmenté. Par exemple, les diplômés de l'enseignement supérieur représentent à peu près 33% des sorties de formation, soit un doublement en 20 ans (Béret et al. 1997).

La caractéristique majeure de l'évolution de la situation des jeunes de moins de 25 ans durant les années quatre-vingt en France est la baisse très rapide de leur taux d'activité, moins de 10% entre 1983 et 1991, qui le conduit au plus bas niveau des grands pays industrialisés.

Dès 1991, le taux de scolarisation des 17-18 en France demeure l'un des plus élevé dans le monde près de celui enregistré en Allemagne et sensiblement devant celui de la Grande-Bretagne.

Le développement de la formation professionnelle initiale reste l'une des caractéristiques forte de l'évolution du système français. Il s'agit notamment de la diffusion des formations technologiques supérieures, DUT et BTS, et la création des baccalauréats professionnels.

La croissance quantitative des sortants de la formation professionnelle et technologique avait pour origine la volonté de revaloriser ce volet éducatif pour faire face à des changements supposés être structurels au sein du système productif (changements organisationnels et innovation technologique).

Par ailleurs, la rénovation des diplômes à partir des années quatre-vingt a été permanente, de très nombreuses spécialités nouvelles ont été créées, tandis que d'autres ont disparu (il en existait 744 en 1997). Pour la seule année 1987, 89 spécialités sont créées et 112 sont abrogées ou rénovées (Kirsch, 1998).

Le baccalauréat professionnel a été le premier diplôme à intégrer une alternance entre périodes en entreprise et enseignement à temps plein en établissement de formation. Depuis lors, des stages en entreprise sont intégrés dans le cursus des BEP et des BTS. La prolifération de demandes adressées aux entreprises n'est pas sans poser de multiples problèmes d'organisation, notamment pour les entreprises, dont les capacités d'accueil et surtout de tutorat n'ont pas progressé de la même mesure. De plus, celles-ci sont appelées à développer les formations en alternance sous contrat de travail et, en particulier, l'apprentissage. Sur les dernières années, une croissance sensible des flux d'apprentis a été obtenue notamment par le biais d'importantes incitations financières (crédit d'impôt, exonération de charges sociales, exonération de taxe d'apprentissage). Tout en étant significative, la progression de l'apprentissage aux niveaux IV et plus ouverte par la loi de 1987 qui a érigé l'apprentissage en filière de formation complète, concerne des flux encore modestes (Beret et al. 1997).

Il n'en reste pas moins que le développement de la formation professionnelle initiale s'est fait par son intégration au sein de la logique des niveaux de la formation générale. A cet égard, la pluralité des niveaux de diplômes en France pour une même filière de formation professionnelle initiale (par exemple la mécanique) est tout à fait symptomatique : de facto, elle revient à mettre en concurrence sur le marché du travail les titulaires de ces titres différenciés selon le niveau. Le mécanisme de tri "à la française", fondé sur les performances scolaires, perdure et établit une " convention sociétale " très puissante dont la légitimité n'est guère contestée. Elle oriente les choix individuels et collectifs en matière d'éducation avec le risque récurrent d'une dévalorisation de la formation technique, ou du moins d'une tendance à la considérer comme insuffisante.

Ainsi, les poursuites d'études à l'issue de l'enseignement technologique ont été sensibles avec un quasi-doublement entre 1984 et 1992 (de 33 % à 60 % pour les DUT, de 20 à 39 % pour les BTS avec, il est vrai, surtout pour les seconds, une forte proportion de formations de spécialisation dans le cadre d'une troisième année d'étude). La tendance générale est néanmoins à la reproduction des mécanismes qui ont touché les baccalauréats technologiques (85 % de poursuite d'études vers l'enseignement supérieur pour un diplôme conçu initialement dans la perspective d'une insertion sur le marché du travail), d'autant que les filières sélectives que sont les DUT attirent de nombreux bacheliers généraux qui aspirent à poursuivre leurs études.

D'après Béret et al.(1997), ces transformations introduisent virtuellement la construction de valeurs productives scolaires transversales – parce que fondées sur une sélectivité (la valeur de signalement) suffisante par le niveau de formation générale atteint- s'insèrent dans un système d'emplois encore largement fondé sur la construction de valeurs productives au travers de savoirs acquis dans une succession de postes dans les marchés internes. Ainsi, même si des travaux récents ont montré que l'augmentation de l'éducation s'est diffusée dans toutes les professions (Béduwé et Espinasse 1995), cela n'implique pas que les règles de construction des qualifications et des salaires afférents n'aient pas changé.

Béret et al. (1997) identifient trois risques de déstabilisation qui pèsent sur l'articulation prévalant antérieurement entre la formation et la marché du travail :

- Le système français valorise surtout les capacités abstraites, c'est-à-dire une logique du niveau scolaire dont la voie royale mène au baccalauréat, premier titre " universitaire " qui symbolise la maîtrise de ces capacités. Atteint par une minorité (1/4) au début des années 70, dans des filières largement non professionnelles, ce niveau pouvait être considéré comme relativement homogène, du moins plus que les niveaux inférieurs, du point de vue des capacités filtrées. Le développement des formations professionnelles, niveau baccalauréat ou dans l'enseignement supérieur court (ainsi que la professionnalisation des 2èmes cycles universitaires), introduit une hétérogénéité des formations générales/professionnelles par l'apparition de capacités productives techniques transversales articulées à des capacités abstraites élevées.

- L'utilisation différenciée des filières générales et techniques, de par le jeu des orientations scolaires permises par le système, introduit aussi une hétérogénéité relative du type de capacités filtrées pour un niveau donné (BEP ⇒ bacs techniques et professionnels, DUT/BTS ⇒ 2ème cycle, généraux ou non, des universités...). Autrement dit, des élèves qui avaient quitté la filière valorisée de l'enseignement général long, et qui étaient donc dotés en moyenne de moins de capacités reconnues, rejoignent par ce biais les filières longues, que leurs capacités générales s'articulent ou non aux valeurs productives attachées à une possible formation technique ultérieure ou antérieure.

La forte montée de la scolarisation au niveau bac, compte tenu de la valeur symbolique de ce niveau en France, dévalorise les niveaux inférieurs qui tendent à devenir qualitativement "résiduels", tandis que les niveaux supérieurs se hiérarchisent, de manière complexe, au travers des diverses combinaisons possibles d'enseignements généraux/professionnels et de la plus grande hétérogénéité des autres capacités des agents. Ceci doit entraîner de plus grandes disparités professionnelles entre et dans les niveaux sur le marché du travail.

Conclusion

L'examen de cet ensemble de travaux suggère deux grandes familles de conclusions, l'une sur le registre scientifique, l'autre sur celui des politiques de formation (publiques et privées).

A) Limite et pertinence des modèles "sociétaux"

La méthode basée sur la stylisation des modèles nationaux dominants interroge immédiatement sa capacité à rendre compte de façon exhaustive de la situation dans tous les pays européens et au-delà. Bien que controversée, la thèse des modèles sociétaux semble solide pour une caractérisation des modes de gestion des ressources humaines dominants dans les pays sous revue. Mais comment situer alors, par exemple, les pays du Nord de l'Europe, ceux du Sud ou encore les pays asiatiques par rapport à ces modèles ? S'agit-il de déclinaison/adaptation des types identifiés (par exemple Autriche et Danemark comme des versions particulières des marchés professionnels ou le modèle coréen comme sosie du modèle japonais…), des combinatoires ou bien existe-t-il d'autres modèles radicalement différents ? Plusieurs travaux récents, notamment dans le cadre de Leonardo (VTML, 1998, CATEWE, 2000) tentent d'élargir, plutôt sur le champ de l'insertion des jeunes, notre compréhension des configurations institutionnelles à d'autres pays, voir à l'ensemble de l'Europe des quinze. Un pas significatif devrait donc être franchi dans les années à venir pour tester de façon plus exhaustive la pertinence de telles approches.

Une deuxième question porte sur la "preuve" de ces modèles. D'une part, nous l'avons vu, l'existence de segmentations des marchés du travail est fortement controversée. L'existence de données longitudinales, internes et externes aux entreprises qui permettraient de tester de façon fiable de tels modèles est souvent faible. Il faut en effet combiner des données individuelles et des données d'entreprise, ce qui est rarement possible. Par ailleurs, les modélisations incluant comme variables les traits institutionnels stylisés sont encore rares. Elles ont le plus souvent été développées dans le domaine des relations professionnelles, mais comportent encore rarement les considérations sur les systèmes de formation initiale, sur les modes de formation en entreprise.

Une troisième question porte sur la dynamique de ces modèles. Parce qu'ils cherchent à dégager des idéaux-types, parce qu'ils insistent sur les relations qu'entretiennent les systèmes de formation, les systèmes de relations professionnelles, les modes de gestion par les firmes, ces modèles s'attachent prioritairement à faire émerger des caractéristiques structurelles. Issus le plus souvent de théorisations des années 70, ils empruntent leurs prémisses à un univers de stabilité relative. Les "chocs" successifs que représentent la globalisation, les fortes évolutions des systèmes de formation, l'émergence de nouveaux modèles d'organisation productive doivent amener à porter plus l'accent sur la dynamique : les questions se déplacent alors de la caractérisation des espaces sociétaux à celle de leurs modes de transformation.

B) Au plan des politiques de formation, que peut suggérer ce type d'analyses ?

Une première suggestion porte sur l'hétérogénéité actuelle des combinaisons entre formation et règles du marché du travail. D'un pays à l'autre, les rapports entre formation et mobilité, formation et salaire etc. sont construits différemment. Si toutes les analyses soulignent l'importance de l'enjeu de qualification de la main d'œuvre et donc de la formation, tant pour ce qui concerne la compétitivité des firmes, la flexibilité interne et externe ou la lutte contre l'exclusion sur le marché du travail (Steedmann 1999), si toutes montrent aussi que des tendances communes se dégagent, par exemple la recherche d'une plus grande flexibilité sur les marchés internes, de nouvelles combinaisons entre formation et travail (Delcourt et Méhaut 1995), ce qui est compatible avec certains des énoncés du Livre Blanc Européen, il n'en va pas de même pour d'autres de ces énoncés. Les hypothèses autour d'un système européen d'accréditation individuelle par exemple sont difficilement concevables dans les systèmes nationaux les plus régulés par le diplôme ou tout autre forme de certification structurant fortement les rapports sociaux (cas de la RFA par exemple). De même, si l'on peut comprendre l'insistance mise sur le rôle de l'individu dans l'entretien de ses compétences, encore faut-il que des incitations existent sur le marché du travail. En France par exemple, la faible rentabilité actuelle de la formation continue sur le plan salarial est plutôt désincitatrice qu'incitatrice. Les politiques de formation doivent donc nécessairement composer avec les cadres sociétaux, éventuellement pour mieux les infléchir. Elles doivent donc trouver des modulations nationales qui permettent cette composition. Nous rejoignons là à l'une des conclusions que Ryan (2001) dégage de son exploration systématique sur la transition des jeunes entre l'école et le travail dans une optique de la comparaison internationale.

Une deuxième suggestion, qui rejoint la première porte sur la "cohérence" ou complémentarité des rapports entre formation, politiques de ressources humaines des firmes et dimensions du marché du travail. Si cette "cohérence"/complémentarité se trouve solidement construite dans chaque cadre national, alors, les politiques de formation ne peuvent être simplement des politiques isolées. Elles doivent s'articuler par exemple aux politiques susceptibles de jouer sur l'organisation du travail (amélioration des conditions de travail, politiques du temps de travail), elles doivent s'intégrer à des politiques de relations industrielles tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau national. Aussi efficace soit leur dimension formative, celle-ci ne pourra trouver son plein effet que dans cette combinaison. Il en résultera probablement la nécessité de leur conception partagée avec tous les acteurs du marché du travail.

Tableau 1 : TRAITS DISTINCTIFS DES M.P.T. ET DES M.I.T.

Fonction	**Marché Professionnel du Travail**	**Marché Interne du Travail**
Formation	Apprentissage	Expérience acquise dans l'entreprise
Nature de la formation en cours d'emploi	Normalisée selon les règles du métier	Non normalisée, spécifique à l'entreprise concernée
Transférabilité de la qualification	A l'échelle du métier	A l'échelle de l'entreprise
Ancienneté	Aucun rôle reconnu dans l'acquisition de la qualification et la rémunération	Forte influence sur l'acquisition de la qualification et la rémunération
Niveau de qualification en cas de changement d'entreprise	Maintien du niveau de qualification	Déclassement
Contrôle sur le contenu du travail	Fondé sur la défense du métier	Fondé sur un système de règles applicables à tous les salariés de l'entreprise (par ex. système de classification)
Organisation des travailleurs	Fondée sur le métier	Fondée sur l'entreprise et la branche d'activité
Objet principal des négociations sur la flexibilité	Règles de démarcation entre les postes	Règles générales applicables à l'ensemble de la main-d'œuvre

Source : Eyraud, Marsden et Silvestre 1990

Tableau 2 : EVOLUTION DE LA REPARTITION DES FLUX D'APPROVISIONNEMENT DU SYSTEME DUAL

Distribution en %	1970 (a)	1985 (a)	1989 (b)	Secteur industriel et commercial (c)	Secteur artisanal(c)
Hauptschule avec ou sans certificat	79,8	39	34,2	31,8 dont 0,9 % sans diplôme	71,6dont 6,4 % sans diplôme
Realschule	18,9	32,7	34,1	39	22,1
Gymnasium avec Abitur	1,3	10,7	15,8	21,2	6,3
Formation professionnelle et pré-prof. Scolaire	-	17,5	15,9 *		

Sources : (a : Grando et Möbus, 1988), (b : Möbus et Sevestre, 1991), (c : BMBW, 1991)
Proviennent majoritairement de la Hauptschule

Tableau 3 : EVOLUTION DU NOMBRE DE DIPLOMES SORTANT DU SYSTEME DUAL ET FREQUENCE DE PASSAGE EN CHOMAGE

Année	**Nombre de diplômés en décembre (en milliers)**	**Probabilité de connaître le chômage pour les titulaires du brevet**
1986	675	14
1987	680,1	14,2
1988	643,1	13,6
1989	601,6	12,9
1990	531,6	11,8
1991	498,3	12,1
1992	453,6	12,6

Source : LAB dans Zedler (1994)

Tableau 4 : EVOLUTION DES FLUX DE SORTIE DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Filière d'origine	**1960 (a)**	**1970 (b)**	**1985 (b)**	**1990 (a)**
Hauptschule avec ou sans certificat	73	62,6	37,9	31,2
Fin de Realschule	18,2	25,6	33,2	35
Gymnasium avec Abitur	8,8	11,8	29	33,8

Sources : (a : Grando et Möbus, 1988), (b : Drexel, 199)

Annexe 1. La problématique des tests de segmentation : de l'usage de fonctions de gains pour valider l'hypothèse dualiste

Si le caractère segmenté du marché du travail correspond à des réalités observées, il n'existe pas de modèle explicite de la segmentation permettant une définition claire des tests de la théorie. En effet, la littérature de la segmentation ne contient aucune hypothèse empirique testable pour identifier les limites entre les segments ni pour déterminer le nombre approprié de ces segments. Les travaux empiriques pour la plupart, se sont basés sur la version duale de la théorie. Ces analyses portent alors sur les éléments qui permettent la caractérisation des deux secteurs du marché du travail :

- les différences de rendement de l'éducation et de l'expérience professionnelle entre segments - chaque segment ayant des mécanismes de fixation des salaires différents, la théorie du capital humain ne s'appliquant pas au marché secondaire du travail[17], et

- l'absence de mobilité entre eux, autrement dit l'existence de barrières à l'entrée du secteur primaire. Les effets de retours négatifs qui font que le passage par le secteur secondaire est un handicap pour obtenir un emploi dans le segment supérieur s'interprétant comme un frein à cette mobilité.

La validation empirique de ces hypothèses est soumise à des difficultés méthodologiques de deux types : la définition et la délimitation des segments et la mise en œuvre de techniques statistiques et économétriques adaptées. En effet, les différentes analyses constituent une base empirique fragile du fait de la difficulté à tracer une frontière entre secteurs qui soit " économétriquement " neutres du point de vue des phénomènes que l'on veut étudier. La définition de cette frontière pose le problème économétrique délicat par le biais de sélection qui vient s'ajouter aux problèmes liés à l'hétérogénéité individuelle non observée pour renforcer l'ambiguïté des résultats des tests.

Segmentation a priori et biais de sélection

Dans les premiers travaux empiriques[18], le test de l'hypothèse duale consiste à comparer deux équations de salaires estimées sur deux sous-échantillons d'une population. Des estimations différentes fourniraient la preuve empirique de l'existence de deux marchés du travail. Or, la conclusion de ce test se trouve faussée par l'existence de biais de sélection des échantillons.

En effet, ces travaux sont généralement de nature empirico-déductive : l'allocation de la main-d'œuvre entre les secteurs primaire et secondaire est explicitée ex-post. La procédure de délimitation des segments relève d'un système de classification a priori, échouant dans la prise en compte de

[17] Dans ce secteur, le salaire est insensible à l'accumulation du capital humain.

[18] On renvoie à Dickens et Lang (1985), Heckman et Hotz (1986), Taubman et Wachter (1986) pour un exposé de ces travaux.

l'endogénéité d'un segment. Cette critique est d'abord formulée par Cain (1976) : le découpage en deux de la force de travail sur la base des salaires reçus et l'estimation d'une fonction de gains sur chacune des sous-populations est à l'origine d'un biais de sélection. Ce biais apparaît à chaque fois que l'on utilise " un échantillon sélectionné au sein d'une population plus large pour tester des relations comportementales " (Heckman, 1979). Il n'est pas surprenant alors que l'effet de la scolarité sur les gains soit plus faible dans le segment secondaire puisque, par définition, les valeurs élevées de la variable dépendante de l'équation de régression en sont exclues.

La segmentation a priori sur la base de la variable dépendante relève pour Psacharopoulos (1978) d'un raisonnement tautologique : si les segments sont définis sur la base du niveau de salaire, la corrélation entre gains et type de segment conduit à une plus grande pente de la fonction de gains dans le secteur primaire. Les tests de l'hypothèse duale sont alors reliés de façon circulaire aux définitions des segments.

Le biais de sélection apparaît non seulement du fait de la troncature des données mais aussi parce que la position des individus dans la hiérarchie des salaires, sur laquelle se fonde le découpage de l'échantillon, résulte de choix individuels non indépendants de caractéristiques que l'on observe pas.

Plus précisément, les régressions séparées sur les sous-échantillons peuvent produire des coefficients estimés biaisés si en réalité une seule fonction de gains, représentée par la droite (A) dans la figure ci-dessous, caractérise toute la population. La droite (A) traduit la relation positive qui existe entre l'éducation et le salaire, la fonction de gains pour simplifier est réduite au modèle de scolarité. La variabilité des résidus de cette fonction est représentée par les points autour de la droite.

Pour les individus à bas salaires (inférieur à C dans la figure), la relation entre revenu du travail et éducation est biaisée vers le bas parce que le résidu de la fonction de gains pour cette sous-population est négativement corrélé avec le niveau de scolarité S, et cela même si cette corrélation est nulle pour toute la population. En effet, on observe dans le segment à faibles salaires seulement les individus avec des diplômes élevés mais dont les caractéristiques inobservées (capacités, talents, motivations,...) sont faibles et situent leur salaire sous le salaire espéré pour leur niveau de scolarité. Le rendement des années d'études sera, de fait, plus faible pour ce groupe.

La droite en pointillés illustre l'impact du biais de sélection : même si la droite de régression (A) traduit correctement les comportements des individus quel que soit leur salaire, la méthode statistique utilisée à elle seule conduit à les différencier .

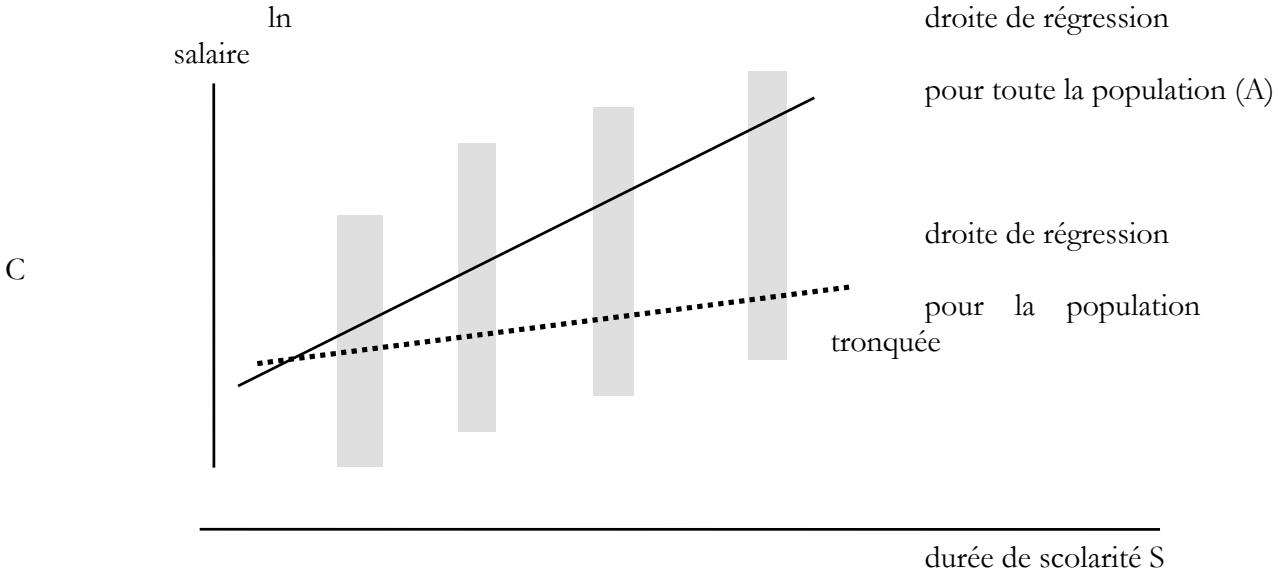

Figure 1 :Fonctions de gains et biais de sélection

Les études empiriques qui confrontent deux fonctions de gains pour tester la validité de la version dualiste de la segmentation souffrent de deux critiques. La première tient au fait que les résultats sont sujet à un biais de sélection et donnent une supériorité artificielle à l'hypothèse duale. La seconde est qu'un test de l'existence de barrières à l'entrée du secteur primaire doit être également réalisé pour pouvoir conclure.

Quelles améliorations pour les tests du dualisme du marché du travail ?

La première amélioration revient à effectuer le même découpage entre les deux segments et à corriger des biais de sélection à l'aide de l'approche développée par Heckman (1976 et 1979) puis, à comparer les coefficients estimés des deux fonctions de gains.

Ce test réalisé sur une population masculine panaméenne permet à Heckman et Hotz (1986) de conclure à un marché du travail dual.

Cependant, il n'est valide que sous des hypothèses restrictives : la forme fonctionnelle de l'équation de gains, sous l'hypothèse nulle de marché non dual, doit être connue pour la population étudiée, la variable de durée d'études être exogène et enfin la moyenne conditionnelle des résidus de la fonction de gains, étant donnée la règle de sélection, doit pouvoir être estimée de façon consistante (ce qui demande de spécifier la distribution de ce terme). Dit autrement, le test, pour qu'il soit fiable exige que le modèle soit correctement spécifié. Or, rien n'indique par exemple que la relation *Education-Salaire* soit linéaire, bien que les fonctions de gains sur lesquelles reposent les études du dualisme aient cette propriété. Rien n'implique en effet dans la théorie économique que les individus dont la durée de scolarité est, par exemple, de cinq ans soient deux fois moins productifs que ceux dont la durée d'études est de dix ans. On ne connaît pas a priori la relation fonctionnelle entre revenu du travail et

éducation, ni celle entre salaire et tout autre attribut productif. Après correction des biais de sélection, les conclusions en faveur de l'hypothèse duale pourrait simplement être une interprétation erronée d'un problème d'erreur de spécification (tel que la présence de non-linéarité dans les équations).

Les graphiques proposés par Dickens et Lang (1985) permettent de montrer l'ambiguïté du test lorsqu'il est basé sur la comparaison entre deux équations de salaire supposées décrire l'hypothèse duale et une seule équation sensée représenter un marché du travail unique.

On suppose que le niveau éducatif atteint et des caractéristiques inobservées, non corrélées avec l'éducation, expliquent à elles seules le niveau de salaire. Dans ce cas, la régression log-linaire ci-dessous (figure 2) traduit le fonctionnement du marché du travail compatible avec la théorie du capital humain.

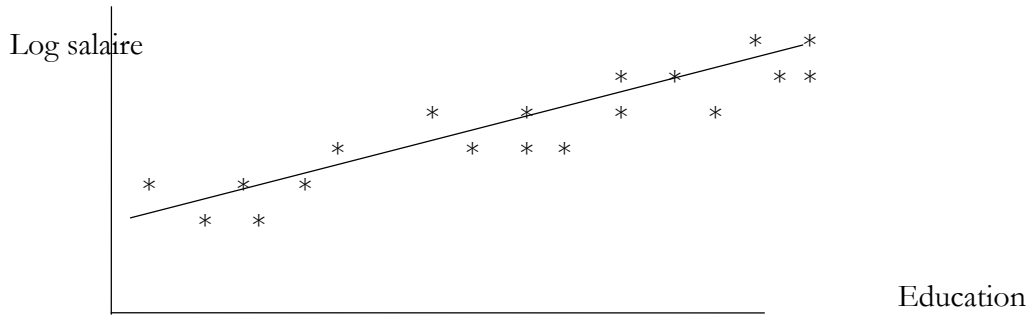

Figure 2 :Théorie du capital humain

Si c'est la théorie du marché du travail dual qui a un pourvoir descriptif du marché supérieur à celui de la théorie du capital humain, on obtient :

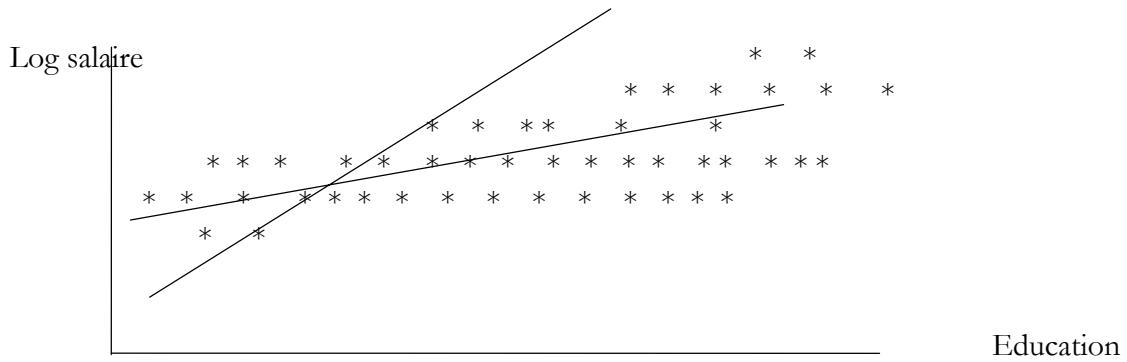

Figure 3 :Théorie dualiste du marché du travail

La question est de savoir si, sur les données que l'on étudie, non seulement deux équations s'ajustent mieux qu'une seule équation, mais aussi que, dans le même temps, ces deux régressions soient conformes aux prédications de la théorie duale. En effet, comme le soulignent Dickens et Lang (1985, p. 795), le fait que les deux équations aient un pouvoir explicatif plus grand qu'une seule régression ne peut, en aucun cas, constituer à lui seul un test de l'hypothèse duale. La figure 4 illustre cette situation.

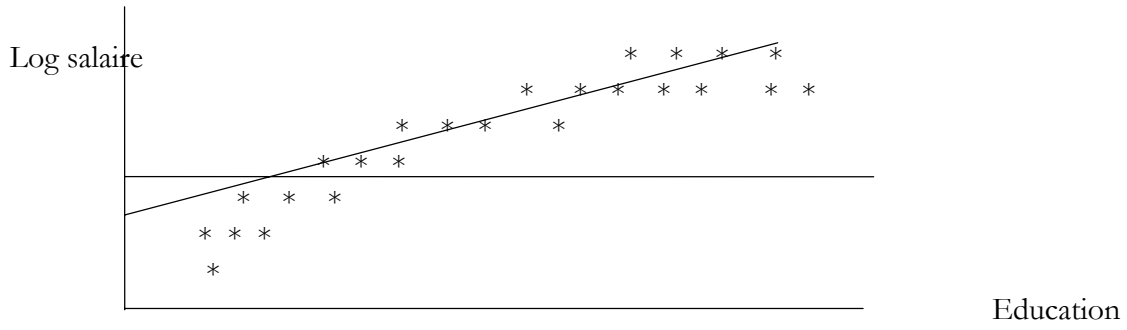

Figure 4 :Théorie du capital humain où la relation Education-Salaire est non linéaire

Les deux régressions linéaires ajustent mieux les données qu'une seule sans que pour autant cela valide la théorie dualiste : il aurait fallu pour cela qu'une des deux équations soit de pente positive et que la seconde soit horizontale et se situe sous la première pour la plupart des observations. Ainsi, l'hypothèse duale peut être considérée comme valide à tord si la véritable relation entre l'éducation et le salaire est non linéaire.

Un test alternatif de la même hypothèse nulle est de savoir si une seule fonction de gains estimée pour l'ensemble de la population peut prédire le segment des bas salaires. Les coefficients estimés de cette fonction de gains doivent être proportionnels aux coefficients d'un modèle de probabilité linéaire (ou logistique) déterminant l'appartenance au secteur à bas salaire. Le test peut être formulé autrement : si la fonction de gains corrigée du biais de sélection pour le segment à hauts salaires n'explique pas les gains dans le segment à bas salaire, alors on est en présence d'un marché dual. De nouveau, en appliquant cette démarche, Heckman et Hotz (1986) concluent au dualisme du marché du travail des panaméens.

Ces tests du dualisme reposent sur l'hypothèse que la véritable forme fonctionnelle de l'équation de salaire sous l'hypothèse de marché concurrentiel est connue. Ils supposent également que le seuil C de la figure ci-dessus est le critère parfait de définition des secteurs primaire et secondaire alors que le découpage de la population en deux segments repose sur un critère de sélection arbitraire.

En se donnant comme premier objectif d'éviter cette sélection *ad hoc*, Dickens et Lang (1985) estiment un modèle à changement de régime endogène avec règle de séparation inconnue. Il s'agit de spécifier deux équations de salaire et une troisième équation qui prédit l'affectation des individus à l'un ou l'autre des segments, et estimer simultanément ces trois régressions. La probabilité individuelle d'appartenir à un secteur particulier est calculée a posteriori, conditionnellement à l'information fournie par les salaires.

Malgré ces précautions, la mise en évidence empirique d'équations de salaires distinctes ne permet pourtant pas d'invalider l'hypothèse d'un fonctionnement concurrentiel du marché du travail : la présence d'une forte hétérogénéité de la main-d'œuvre confrontée à une demande elle-même différenciée peut générer des disparités salariales importantes dans un contexte néanmoins concurrentiel. Du côté de l'offre, les travailleurs se distinguent entre eux par les compétences acquises au cours de leur éducation et/ou en cours d'emploi. Ces compétences, décrites en partie seulement, par des informations telles que la durée de la scolarité ou l'expérience, résultent d'un investissement dont le coût est justement compensé par le différentiel de salaire obtenu (théorie des différences compensatrices, Smith 1774 ;Rosen, 1986).

De même, considérer les équations de salaire comme des fonctions de demande inverse (Lancaster 1971 ; Rosen et Willis 1979) permet de justifier dans un cadre concurrentiel des coefficients / prix attachés aux variables de capital humain mécaniquement plus élevés dans l'un des deux secteurs. En effet, si l'on suppose qu'un secteur a besoin d'embaucher une forte proportion d'employés qualifiés, il doit attirer plus de travailleurs ayant les compétences adéquates, en valorisant davantage le capital humain et en pratiquant de fait une politique salariale, source de disparités avec l'autre secteur.

Finalement, les disparités salariales permettent de révéler l'existence d'imperfections sur le marché du travail que si des différences de salaire non compensatrices – au sens où ces différences font plus que compenser le coût d'investissement en capital humain – sont exhibées.

Quels tests de l'existence de barrières à l'entrée du secteur primaire ?

Jusqu'ici, les tests de l'hypothèse duale reposant sur la comparaison des fonctions de gains attachées aux deux segments ne permettent pas de conclure : obtenir des fonctions de gains distinctes est compatible avec la théorie du capital humain. Si les individus sont libres de choisir leur segment d'emploi, les rendements de l'éducation et les prix implicites des autres caractéristiques peuvent être différents entre primaire et secondaire sans que cela soit pour autant révélateur du dualisme.

Un test est alors proposé par Dickens et Lang (1985, 1987), il concerne l'hypothèse cruciale de la théorie dualiste, celle du rationnement des emplois du secteur primaire. (cette hypothèse peut être élargie à l'existence d'effets de retour négatif qui rendent plus difficile l'entrée sur ce segment aux individus du secondaire qui auraient potentiellement pu y accéder). L'existence de barrière à l'entrée est l'hypothèse centrale de la théorie de la segmentation parce que l'existence d'une mobilité intersectorielle impliquerait l'égalisation des salaires entre secteurs, hors différences compensatrices. Elle constitue la rupture majeure avec la théorie du capital humain (Dickens et Lang 1985, p. 793).

Il s'agit alors de tester l'hypothèse nulle d'un non-rationnement, tout en supposant que les individus maximisent leurs gains sans coût de mobilité entre les segments et que la distribution des

résidus des fonctions de gains est connue. Sous cette hypothèse nulle, les coefficients de l'équation de changement de régime devraient être proportionnels à la différence entre les coefficients des variables correspondantes dans les deux fonctions de gains. Le rejet de la proportionnalité s'interprète comme l'acceptation de l'hypothèse de segmentation. Dickens et Lang (1985), sur données américaines, montrent qu'au moins pour certains travailleurs du secteur secondaire (les travailleurs qui ne sont pas blancs), il existe des barrières à l'entrée du secteur primaire.

De nouveau, le rejet de l'hypothèse de non dualisme n'est pas informatif. En effet, l'hypothèse d'absence de coût de mobilité entre les secteurs n'est pas pragmatiquement tenable et de ce fait, la règle de décision déterminant l'allocation entre les deux secteurs s'en trouve mal spécifiée. Le test de segmentation proposé par Magnac (1991) permet de relâcher cette hypothèse. Il centre le choix individuel du secteur d'emploi sur les conditions d'entrée sur chacun de ces secteurs. Tandis qu'une vision néo-classique du marché du travail - à travers le modèle de Roy (1951) - place le salaire comme seul facteur d'accès aux emplois, la modélisation de l'hypothèse de segmentation prend en compte l'existence de barrières à l'entrée du secteur primaire par l'intermédiaire d'une file d'attente. Le coût d'entrée correspond à la capacité de chacun à se positionner dans cette file. Un test de l'hypothèse d'un marché segmenté est basé sur l'estimation de ces coûts d'entrée. Ce test de rationnement dont la conséquence est l'existence d'une attente plus ou moins longue à l'entrée du secteur primaire est réalisé par Magnac (1991) sur données colombiennes. Fondé sur le modèle de Roy, étendu de manière à corriger les différents biais de sélectivité, il ne conduit pas au rejet de l'hypothèse concurrentielle. L'analyse montre aussi l'existence d'avantage comparatifs individuels entre secteurs, la disparité salariale s'avère être le résultat d'une forte hétérogénéité de la main d'œuvre.

Depuis le test fondé sur la comparaison de deux fonctions de gains où l'affectation des salariés dans les segments du marché repose sur un critère est arbitraire, différentes améliorations ont été réalisées :

- la correction des biais de sélection,

- l'endogénéisation du choix sectoriel et le rajout à l'analyse d'un test de l'hypothèse de rationnement avec des coût de mobilité nuls entre secteurs,

- enfin, l'endogénéisation du choix sectoriel où l'on tient compte de l'effet de rationnement sur ce choix (via un coût individuel de mobilité).

Pourtant, le résultat des tests peut encore être biaisé. Les raisons de ce biais sont énoncées par Heckman et Hotz (1986). La première est que le marché du travail peut comporter plus de deux segments. Le dualisme s'avère une description très pauvre du marché. La conclusion du test est alors erronée si l'un des segments est lui-même hétérogène, ce qui, pour Piore (1975), est le cas du secteur primaire. Dans ce cas, les choix sectoriels ne sont pas rationnés, le modèle est seulement mal spécifié du

fait qu'il traduit un problème de choix univarié alors que le véritable problème de choix est multivarié. Une seconde source d'erreur relève de mauvaises spécifications des équations du modèle : les hypothèses de normalité des résidus et de linéarité de la fonction de gains sont fausses. Enfin, dans le choix du segment, d'autres arguments (non monétaires) que le salaire entrent en ligne de compte. Les salariés cherchent à maximiser leur utilité et non leurs gains[19].

Emboîtement des structures d'emploi ou segmentation du marché du travail

Cette section fait état des avancées des travaux empiriques français les plus récents pour tester la segmentation du marché du travail au regard des différentes difficultés qui viennent d'être énoncées. Ces avancées consistent à éviter le dualisme pour une description du marché du travail qui rende compte de sa complexité. Elles permettent alors de mettre en évidence des éléments de spécificité de la segmentation à " la Française " et d'abandonner définitivement pour le cas de la France le recours, dans les interprétations empiriques, aux analyses de Doeringer et Piore (1971).

Hanchane et Joutard (1999) poursuivent et mettent en place une approche qui permet de révéler l'hétérogénéité du marché du travail par le croisement de deux critères : la formation professionnelle continue et le type de mobilité, interne ou externe. Cette approche multisectorielle permet la définition de quatre segments : mobilité interne sans formation continue, mobilité interne avec formation continue, mobilité externe sans formation continue et mobilité externe avec formation continue. Outre le fait qu'ils identifient une segmentation plus riche, ces critères, en particulier la forme de mobilité, sont au cœur des réflexions théoriques sur la question de la valorisation du capital humain.

D'un point de vue méthodologique, cette approche nécessite l'estimation d'un modèle à plusieurs régimes. La démarche se déroule en deux étapes. En premier lieu, Hanchane et Joutard (1999) estiment des équations de sélection tirées des modèles à choix discrets pour obtenir une première information sur la structure du marché du travail. L'analyse est complétée par l'estimation de fonction de gains potentiels sur chacun des segments. En s'inspirant de la démarche de Lee (1983), les deux auteurs spécifient quatre équations de salaires potentiels pour chaque salarié. Les salariés étant situés sur un des segments considérés, on dispose pour chacun d'eux du " choix " réalisé et du salaire, informations extraites d'un modèle rassemblant les équations de choix et les fonctions de gains. Dans la mesure où chaque salarié est affecté à un segment, les salaires observés relèvent de mécanismes propres au fonctionnement du segment. Ne pas tenir compte de cette affectation peut conduire à un biais de sélection et rendre la méthode d'estimation OLS non convergente pour chaque équation de salaire.

[19] On rappelle que Heckman et Sedlacek (1985) rejettent l'hypothèse de maximisation de revenu.

Hanchane et Joutard insèrent alors dans ces équations un terme correcteur, construit à partir des probabilités de choix, qui corrige le biais éventuel au niveau des paramètres et des écarts-types.

Malgré la rigueur de la procédure d'estimation, la démarche souffre d'au moins deux critiques auxquelles Hanchane et Joutard (1999) s'attachent dans un second temps de leur travail. Ces critiques renvoient au caractère *ad hoc* du critère d'affectation des individus dans les différents segments et à l'hypothèse, très discutable, d'indépendance des alternatives non pertinentes (IAA), à laquelle l'estimation en première étape d'un modèle d'affectation est soumise.

La démarche que proposent Hanchane et Joutard offre un double avantage : elle permet de lever l'hypothèse IAA et donc une description encore plus riche du marché du travail mais aussi de résoudre le problème d'affectation a priori.

Les auteurs partent de l'idée que, s'il peut être fondé de distinguer entre quatre segments du marché, il est également possible que certains individus disposent de caractéristiques leur permettant d'être affectés indifféremment à plusieurs d'entre eux. Il y aurait ainsi des segments en apparence différents selon des critères *ad hoc*, mais certains regrouperaient des emplois aux attributs communs, un type de capital humain par exemple. Dans la où une partie du capital humain possédée par les salariés et exigé par les emplois reste inobservée, on peut envisager, sans a priori, plusieurs modèles d'affectation à ces segments. A partir de là, la méthode de Hanchane et Joutard consiste à estimer plusieurs modèles *Logit emboîtés*, selon la philosophie de Amemiya et Shimono (1989). Ils discriminent entre les différents modèles à l'aide du test de Vuong (1989) pour repérer la structure qui ajuste le mieux les données En permettant d'envisager différentes associations empiriques entre segments, cette méthode offre une grande souplesse pour décrire le fonctionnement du marché du travail.

Références

Amenya T., Shimono K. An application of nested logit models to the labor supply of the ederly. *The economics studies quaterly*, 1

Ballot G., 1996. *Les marchés internes : de la micro-économie à la macro-économie.* Paris : Presses universitaires de France

Balchin A., Ashton D., 1995. Stratégies des acteurs, production de normes, genèse des dispositifs : Royaume-Uni. *La Revue de l'IRES*, 17, pp. 135-164

Balsan D., Hanchane S., Werquin P., 1998a. Sub-minimum wage employment and earnings profiles in low skill labour market. Evidence from french panel data; 1989 - 95. *In* : Bazen S., Gregory M., Salverda W., eds. *Low wage employment.* Cheltenham : Edward Elgar

Balsan D., Hanchane S., Werquin P., 1998b. Analyse longitudinale de l'insertion professionnelle des jeunes en France : exemple des statuts d'emploi et des salaires, soumis à *Annales d'économie et de statistique.*

Balsan D., Hanchane S., Werquin P., 1996. Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience professionnelle - Un modèle *Probit* à effet aléatoire. *Économie et Statistique*, 299, pp. 91-106

Balsan D., Hanchane S., Werquin P., 1994. Analyse salariale des dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes. *Formation Emploi*, 46, pp. 31-45

Becker G., 1993. *Human Capital : a theorical and empirical analysis.* 3 rd ed. New York : Columbia University Press

Beret P., 1992. Salaires et marchés internes : quelques évolutions récentes en France. *Économie Appliquée*, 2, pp. 5-22

Berger S., Piore M.J., 1980. *Dualism and discontinuity in industrial societies.* Cambridge : Cambrige University Press

Boyd Black, 1994. Labour Market incentive structures and employee performance. *British journal of industrial relation*, 1, pp. 99-111

Cahuc P., Zajdela H., 1991. Comment expliquer le dualisme du marché du travail à partir de comportements rationnels ? *Revue Economique*, 3, pp. 460-491

Cain G., 1976. The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory. *Journal of Economic Literature*, Vol. 14, pp.1215-1257

Cases C., Lollivier , 1994. Estimation d'un modèle de sortie du chômage à destinations multiples. *Economie et Prévision*, 113-114, pp. 177-188

CATEWE (2000, à paraître) – Rapport final du programme Leonardo.

Davis S., 1993. *The quality distribution of jobs in search equilibrium.* mimeo,Chicago.

Delcourt J., Méhaut Ph., 1995. *Le rôle de l'entreprise dans la production des qualifications. Effets formateurs de l'organisation du travail. Rapport de synthèse.* CEDEFOP. Luxembourg : EUR-OP

Dickens W., Lang K., 1985. A test a dual labor market theory. *American Economic Review*, Vol. 75,

Dickens W., Lang K., 1987. Where have all the goods jobs gone? Desindustrialisation and labor market segmentation. *In* : Lang K., Leonard J.S. *Unemployment and the structure of labor markets.* New York : Basil Blackwell.

Doeringer P.B., Piore M.J., 1971. *Internal labor markets and manpower analysis.* Lexiton (Mass.) : Heath.

Drexel I., 1992. *Das ende des facharbeiter auftiegs ? Nex mittlere bildings und karriere wege in Deutchland und Frankreich –ein verbleich.* Francfort : Campus Verlay

Erikson G., 1991. Human capital investments and labor mobility. *Journal of Labor Economics*, 3, pp. 236-254

Eyraud J-F., Marsden D., Silvestre J-J.; 1990. Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France. *Revue internationale du travail*, 4, pp. 551-569

Favereau O., Sollogoub M., Zighéra J-A., 1991. Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail. *Formation Emploi*, 33, pp. 3-17

Finegold D., Soskice D., 1988. The failure of training in Britain : analysis and prescription. *Oxford review of economic policy*, 3, pp. 21-53

Forgeot G., Gautié J., 1997. Insertion des jeunes et processus de déclassement. *Economie et Statistique*, 304-305, pp. 53-74.

Freyssinet J., 1990. Les modes d'insertion professionnelle des jeunes : trajectoires nationales face à la crise. *La Revue de l'IRES*, 4, pp. 49-66

Goux D., Maurin E., 1994. Education, expérience et salaire : tendances récentes et évolution de long terme. *Economie et Prévision*, 116.

Greinert W-D., 1997. *Le système dualiste de formation professionnelle en République fédérale d'Allemagne. Structures et fonctionnement*. Eschborn : Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ)

Heckman J., 1979. Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, vol. 47.

Heckman J., 1976. Sample selection bias as a specification error. *Annals of Economic and Social Measurements,* Vol. 5.

Heckman J., Hotz V., 1986. An investigation of labor market earnings of panamanian males evaluating the sources of inequality. *Journal of Human Resources*, 21.

Heckman J., Sedlacek G., 1985. Heterogeneity, agregation and market wage functions: an empirical model of self-selection in the labor market. *Journal of political Economy*, 93, pp.1077-1125

Joutard X., Werquin P., 1992. Les déterminants individuels de la durée du chômage : de l'intérêt de distinguer les emplois stables des emplois précaires. *Economie et prévision,* 102-103, pp. 143-156

Jovanovic B., 1979. Job matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87 (5) part 1.

Katz E., Ziderman A., 1990. Investment in general training : the role of information and labour mobility. *The Economic Journal*, 100, pp. 1147-1158.

Kariya T., 1998. From high school and college to work in Japan : meritocracy through institutional and semi-institutional linkages In. Müller, Walter and Yossi Shavit eds. *From school to work : a comparative study of educational qualifications and occupational destinations.Oxford, Oxford university press.*

Kern H, 1993. La restructuration de l'économie dans une perspective comparative. *In* : Durand J-P., ed. *Vers un nouveau modèle productif ?* Paris : Syros, pp. 285-299

Kern H., Schumann M., 1984. *Das ende der Arbeitsteilung ?* Munich : Oscar Beck

Lallement M., 1999. *Les gouvernances de l'emploi*. Paris : Desclée de Brouwer

Lancaster K.J., 1971. *Consumer demand : a new approach*. New York : Columbia University Press

Lutz B., 1993 Educational change, internal labour markets and workers protection toward and agenda for the 1990's. *In* : Buechtman C.F., ed. *Employment security and labour market behavior*. New York : ILR Presse Itaca

Lutz B., Boyer R., 1992. Le système allemand de formation professionnelle : principes de fonctionnement, structure et évolution. *In* : Möbus M., Verdier E., eds. *Le système de formation professionnelle en République fédérale d'Allemagne. Résultats de recherches françaises et allemandes*. Marseille : Céreq. (Collection des Etudes, n° 61), pp. 137-156

Magnac T., 1991. Segmented or competitive labor market?. *Econometrica*, 1, pp. 165-188

Marsden D., 1989. *Marchés du travail : limites sociales des nouvelles théories*. Paris : Economica.

Marsden D., Ryan P., 1990. Institutional aspects of youth employment and training policy in Britain. *British journal of industrial relations*, 3, pp. 351-369

Maurice M., Sellier F., Silvestre J-J., 1982. *Politique de l'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'Analyse sociétale.* Paris : Presses Universitaires de France.

Mitani N., 1999. The Japanese employment system and youth labour market. In *Preparing youth for the 21st century : the transition from education to the labour market.* OECD, Paris, pp305-28.

Moncel N., 1998. Comparaison des modes de mobilisation de la main-d'œuvre jeune en France et en Grande-Bretagne. *La Revue de l'IRES*, 28, pp. 121-143

Nohara H., 1988. Formes d'insertion professionnelle des jeunes : le cas du Japon, *In :ministère du travail et commissariat au plan eds. Structures du marché du travail et politiques d'emploi,* Syros, Paris.

Nohara H.,1998. L'économie des ressources humaines en transition : le cas du Japon, Economie appliquée, tome LI, N°3, pp.7-36.

Piore M.J., 1975. Notes for a theory of labor market stratification. *In* : Edwards R.C., Reich M., Gordon D.M. *Labor market segmentation (papers).* Lexington (Mass) : D.C Heath

Rainbird H., 1990. *Union perspectives on industrial restructuring and training.* Oxford : Basil Blackwell

Rosen S., Willis R.J., 1979. Education and self-selection. *Journal of Political Economy*, 87, pp.37-S36.

Ryan P., 2001. The school-to-work transition : a cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, Vol.XXXIX, pp.34-92.

Silvestre J-J., 1986. Marchés du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité. *Formation Emploi*, 14, pp. 54-61

Smith A., 1776. *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations.* Paris : Gallimard

Soskice D., 1991. Mismatch and employment. *In* : Padoa Schioppa F., ed. *Mismatch and labour mobility.* Cambridge : Cambridge University Press

Stankiewicz F., 1995. Choix de formation et critères d'efficacité au travail. Adaptabilité et financement de la formation générale par l'entreprise. *Revue Economique,* 5, pp. 1311-1330

Streeck W., 1989. Skills and the limits of Neo-Liberalism: the enterprise of the future as a place of learning. *Work Employment and society*, 1, pp. 89-104

Steedmann H.,1999 (à paraitre). *Are low skilled a european problem ?* Rapport TSER

Taubman P., Wachter M.L., 1986. Segmented labor market. *In* : Ashenfelter O., Layard R., eds. *Handbook of labour economics* (*vol. 2).* New York : North Holland

Verdier E., 1995. Politique de formation des jeunes et marché du travail - la France des années quatre vingt. *Formation Emploi,* 50, pp. 19-40

Verdier E., 1996. Insertion des jeunes à la française : vers un ajustement structurel ? *Travail et Emploi*, 69, pp. 37-54

VTML T (1988) Education, Vocational Training and Labour Transitions amongst Lower Level School leavers in Four European Countries – Final Report, Damian F. Hannan and Emer Smyth coordination – ESRI Programme Leonardo.

Wachter M.L., Wright R.D., 1990. The Economics of internal labor markets. *Industrial relations*, 2, pp. 240-262

Waldman M.,1984. Job assignments, signaling and efficiency. *Rand Journal of Economics*, 2.