

Socio-économie du marché du travail

Institutionnalisme et sociologie économique de l'emploi

Master II

“Gestion Territorialisée des Ressources Humaines”

UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Thibaud Deguilhem

GREThA UMR-CNRS 5113,
Université de Bordeaux

PARTIE 2 : la segmentation sociale des marchés *concrets*

- ① **Les approches Segmented Labor Market (SLM) ou la resocialisation des phénomènes observés sur le marché du travail**
 - a. La filiation institutionnaliste
 - b. L'approche structuraliste
 - c. L'approche fonctionnaliste ou *radicale*
- ② **Les outils et les résultats offerts par les approches SLM**
 - a. Une modélisation empirique
 - b. Des résultats bien établis dans des contextes variés
- ③ **Étude de cas : la complexité des réseaux d'accès à l'emploi à Bogota**

1.a. L'ascendance institutionnaliste des approches SLM (Cairnes, 1873 ; Veblen, 1900 ; Kerr, 1954 ; Dunlop, 1957)

- Cairnes partage le constat fait par Mill:
 - ▶ Les perspectives offertes aux individus dépendent des limites définies par leur éducation et leur formation
- Mais Cairnes et Mill divergent quant aux causes de ce phénomène :
 - ▶ Mill voit les différences éducatives comme la résultante d'un investissement volontaire antérieur
 - ▶ Cairnes (1873, p. 246) y voit le résultat de facteurs psychologiques et sociologiques tels que : “la passion, les préjugés, l'esprit de corps, l'intérêt de classe, l'amour du sol natal et tous les éléments qui empêchent les gens de poursuivre leurs intérêts”
- Cairnes souligne que l'éducation et la formation n'expliquent les inégalités sur le marché du travail que dans la mesure où ces dernières s'inscrivent au sein de groupes “**non-concurrents**” façonnés par des contextes socio-psychologiques et institutionnels différents

1.a. L'ascendance institutionnaliste des approches SLM (Cairnes, 1873 ; Veblen, 1900 ; Kerr, 1954 ; Dunlop, 1957)

- Après une longue période d'oubli, Veblen (1900), Taussig (1912) et Davenport (1925) retrouvent Cairnes
 - ▶ La fragmentation sociale du travail en l'abordant comme un processus cumulatif basé sur la transmission de normes et de représentations des parents aux enfants à travers l'éducation
- L'intégration de facteurs sociaux guidant les décisions des individus en matière d'emploi écarte de fait l'explication strictement économique du comportement
 - ▶ "Il y a des différences fondamentales dans la façon dont les diverses classes ou communautés intègrent ces motifs pécuniaires dans leur raisonnement, et ces différences rendent ces classes et communautés, non concurrentes entre elles "
(Veblen, 1900, p. 244)

1.a. L'ascendance institutionnaliste des approches SLM (Cairnes, 1873 ; Veblen, 1900 ; Kerr, 1954 ; Dunlop, 1957)

- Les marchés du travail sont influencés par la complexité de l'économie moderne : bureaucratie et syndicalisme
 - ▶ Dunlop (1957) introduit la notion de *job clusters* : produits par les grandes firmes, au sein desquelles les “forces de marché” n'ont que très peu d'impact
 - ★ Sous-systèmes de fixation institutionnelle des prix
 - ★ Séparés des marchés externes sur lesquels se réalise une forme d'échange correspondante à l'approche néoclassique

1.a. L'ascendance institutionnaliste des approches SLM (Cairnes, 1873 ; Veblen, 1900 ; Kerr, 1954 ; Dunlop, 1957)

- ▶ Kerr (1954) souligne la généralisation des “marchés institutionnels” : un lien de subordination implique des règles et des normes pouvant être formelles ou informelles et influence de fait la confrontation offreur/demandeur
- ▶ Il parle alors de marchés “balkanisés” dont il identifie cinq sources spécifiques :
 - ★ Les préférences des travailleurs
 - ★ Les préférences des employeurs
 - ★ Les actions de la communauté des travailleurs
 - ★ Celles de la communauté des employeurs
 - ★ Les actions du gouvernement

1.a. L'émergence des approches SLM : le contexte

- A la fin des années 1960, les approches SLM se développent dans une perspective concurrente de l'analyse néoclassique (Piore, 1983)
 - ▶ En lien avec les mouvements pour les droits civiques aux États-Unis
 - ▶ Approches essentiellement empirique initialement : données d'enquêtes collectées dans les ghettos américains au cours des années 1960 (Thurow, 1969 ; Vietorisz et Harrison, 1970 ; Bluestone, 1970)
 - ▶ Une analyse détaillée des conditions de vie et d'emploi des populations marginalisées au sein des ghettos urbains :
 - ★ La persistance des inégalités et de la ségrégation dans les *slums*, malgré la "guerre inconditionnelle à la pauvreté" déclarée par le président Johnson en janvier 1964
 - ★ Les politiques publiques volontaristes de réduction de la variance des niveaux de scolarité n'ont eu que peu d'influence sur la variance du revenu
 - ★ La distribution du revenu demeure plus concentrée que la distribution des capacités et des niveaux de scolarité

1.b. L'approche structuraliste (Doeringer et Piore, 1971)

● Idée générale : le marché dual

- ▶ Concentration sur les conséquences de l'immersion sociale des acteurs sur le marché du travail
- ▶ L'emploi repose sur des structures de différenciation sociale : les processus d'assignation et de mobilité socioprofessionnelle se distinguent en fonction des avantages relatifs détenus par certains groupes sociaux relativement aux autres
- ▶ Les règles sociales et institutionnelles génèrent une segmentation des travailleurs en deux grandes catégories : **marché du travail dual**
 - ★ Les employés aux qualifications spécifiques regroupés sur le *marché interne*, au sein de grandes firmes, soumis à des règles formelles, disposant d'opportunité de formation professionnelle et d'évolution de carrière
 - ★ Les travailleurs n'ayant que des qualifications générales, précarisés sur un *marché secondaire* : secteur résiduel concentrant les exclus des marchés internes, plus vulnérables et ne pouvant prétendre à la promotion
- ▶ Distinction entre “bons” et “mauvais” emplois

1.b. L'approche structuraliste (Piore, 1973, 1975)

● Idée générale : la multi-segmentation

- ▶ Expliquer la problématique des inégalités chez les travailleurs des ghettos, discriminés et exclus des “bons” emplois en milieu urbain
- ▶ En se focalisant sur ces zones spécifiques, la dualité devient relative et vise à observer la segmentation existante entre des groupes sociaux formés sur le marché, subdivisés en plusieurs strates sociologiques
- ▶ identification de trois segments distincts : différences sociales remarquables au sein du segment primaire identifié par Doeringer et Piore (1971)
- ▶ Relâchement croissant de l'ensemble des normes encadrant les relations de travail ou l'exercice d'une activité : *déqualification* croissante de l'emploi
 - ★ Le *upper tier* du segment primaire
 - ★ Le *low tier* du segment primaire
 - ★ Le segment secondaire

1.c. L'approche radicale (Edwards et al., 1973)

● Idée principale

- ▶ Mettre au jour les causes profondes de cette segmentation : le mode de développement et de concentration capitaliste des années 1960-1970 (les importantes divisions et les inégalités entre et à l'intérieur des classes américaines)
- ▶ Double segmentation simultanée :
 - ★ **Verticale** : un segment primaire, subdivisé en deux sous-segments : *subordonate* caractérisant les emplois routiniers de la classe moyenne inférieure, et le sous-segment *independent* décrit par des caractères de créativité, appartenant à la classe moyenne supérieure, ayant des initiatives personnelles dans l'emploi, une mobilité volontaire et faisant preuve d'une grande motivation individuelle, et un segment secondaire
 - ★ **Horizontale** : segmentation par les caractéristiques sociales telles que le genre et l'ethnie. Certaines classes d'emplois apparaissent *race-typed et/ou gender-typed* en fonction de l'intériorisation des différentes déclinaisons des rapports de domination entre "race, classe et genre", instaurant une ségrégation sociale observable sur les sous-marchés du travail
- ▶ Les normes véhiculées et légitimées par les institutions sociales, qu'il s'agisse d'un processus primaire *et/ou* secondaire de socialisation, encouragent cette répartition "racialisée" et "genrée"

2.a. Le modèle SLM (Dickens et Lang, 1985, 1992 ; Taubman et Watcher, 1991 ; Gindling, 1991)

- **Idée principale**

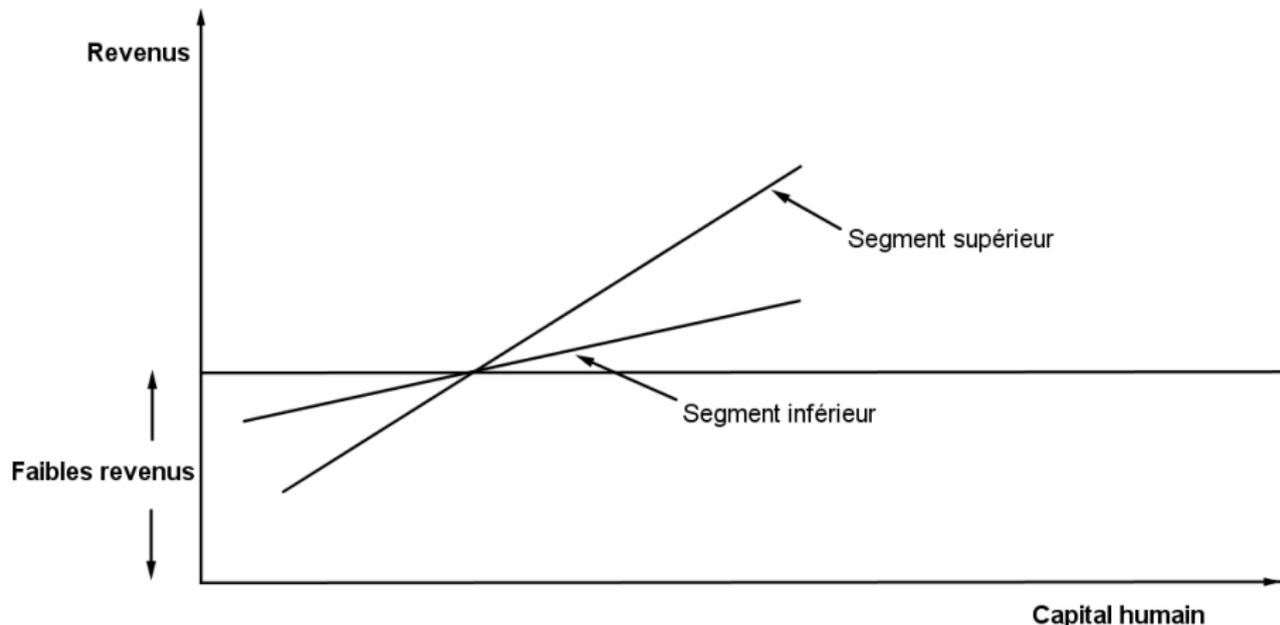
- ▶ Les approches socio-économiques de la segmentation visent à démontrer la défaillance du marché du travail pour traiter les participants avec impartialité (Ryan, 1984)

- **Hypothèses du modèle**

- i. Les segments de l'espace social doivent être clairement identifiables
- ii. Les barrières à la mobilité interdisent à des degrés divers les déplacements des individus entre les différents segments
- iii. Chaque strate est distinguée par des conditions particulières de mise à l'emploi et de détermination des salaires (les rendements du capital humain diffèrent entre les segments)

2.a. Le modèle SLM (Dickens et Lang, 1985, 1992 ; Taubman et Watcher, 1991 ; Gindling, 1991)

Absence de segmentation



2.a. Le modèle SLM (Dickens et Lang, 1985, 1992 ; Taubman et Watcher, 1991 ; Gindling, 1991)

● Premier cas : absence de segmentation

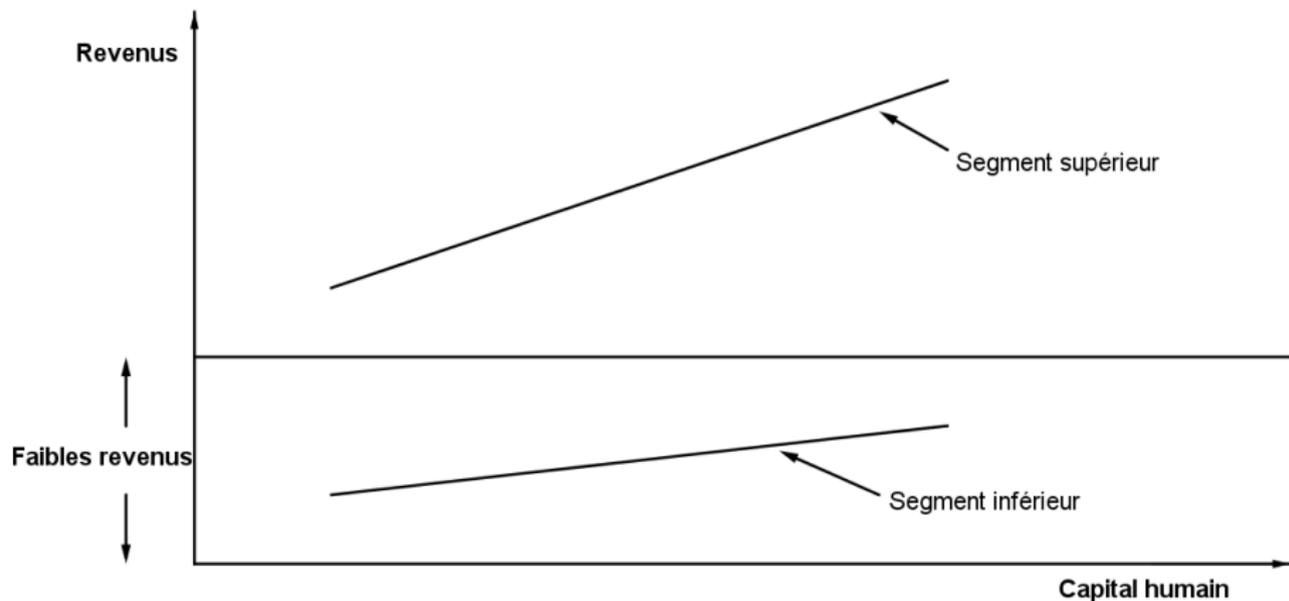
- ▶ Le revenu attendu par les individus présentant des niveaux élevés de capital humain est plus important dans le segment supérieur que dans le segment inférieur
- ▶ Le revenu attendu par les individus présentant de faibles niveaux de capital humain est plus important dans le segment inférieur que dans le segment supérieur

● Fonctionnement

- ▶ Les individus les plus dotés en capital humain devraient choisir “naturellement” le segment supérieur et inversement pour les moins dotés
- ▶ Le choix du segment apparaît comme un processus d'*auto-sélection* visant à maximiser son revenu escompté en fonction du stock de capital humain possédé
- ▶ La segmentation n'est pas ici le produit d'une contrainte institutionnelle pesant sur les travailleurs, mais l'expression d'une *auto-sélection* basée sur un choix rationnel

2.a. Le modèle SLM (Dickens et Lang, 1985, 1992 ; Taubman et Watcher, 1991 ; Gindling, 1991)

Segmentation



2.a. Le modèle SLM (Dickens et Lang, 1985, 1992 ; Taubman et Watcher, 1991 ; Gindling, 1991)

● **Second cas : segmentation**

- ▶ Chaque individu a un meilleur revenu attendu dans le segment supérieur, indépendamment de son niveau de capital humain

● **Fonctionnement**

- ▶ S'ils le pouvaient (sous l'hypothèse d'absence de segmentation), tous les individus iraient travailler dans le segment supérieur...
- ▶ Mais les opportunités y sont structurellement limitées
- ▶ Il est possible d'observer des individus dans le segment inférieur :
 - ★ Ils n'y maximisent pas leur revenu espéré en fonction de leur niveau initial de capital humain, mais subissent bien un "choix" socialement contraint affectant leur revenus et leurs rendements éducatifs (Heckman et al., 1998)

2.b. Revue des résultats empiriques (Leontaridi, 1998 ; Hudson, 2007)

● Portée empirique du modèle

- ▶ De nombreux travaux viennent affiner et confirmer le modèle initial en considérant une dualité ou une multi-segmentation expliquées par différents facteurs socioéconomiques spécifiques en fonction du contexte
 - ★ Malgré la diversité des terrains étudiés, ils démontrent clairement que les processus d'allocation des travailleurs ne sont pas uniquement le produit de décisions individuelles
 - ★ Les acteurs n'ont pas *a priori* la liberté d'accéder au segment au sein duquel le revenu escompté serait le plus élevé, mais subissent les effets d'un choix social ou d'une contrainte institutionnelle

2.b. Revue des résultats empiriques (Leontaridi, 1998 ; Hudson, 2007)

● Résultats empiriques

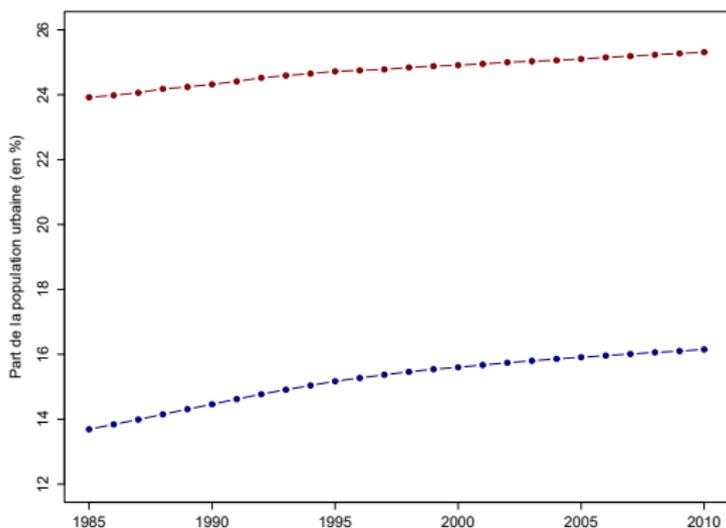
- ★ Segmentation entre travailleurs bien rémunérés et vulnérables aux États-Unis (Dickens et Lang, 1985, 1992)
- ★ Segmentation entre les emplois standards et non standards en Allemagne (Garz, 2013)
- ★ Segmentation entre trois types d'emploi au Costa Rica : public, privé-salarié et informel (Gindling, 1991)
- ★ Segmentation entre trois types d'emploi manufacturier au Cameroun : régulé, formel et informel (Thomas et Vallée, 1996)
- ★ Segmentation entre secteur formel et informel au Guatemala et au Salvador (Funkhouser, 1997)
- ★ Segmentation en trois sous-segments au sein même du secteur formel ivoirien (Combarous, 2002)
- ★ Segmentation en deux sous-segments au sein même du secteur informel ivoirien (Günther et Launov, 2012)
- ★ Segmentation en deux sous-segments au sein même du secteur informel turc (Ben Salem et Bensidoun, 2012)

3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota



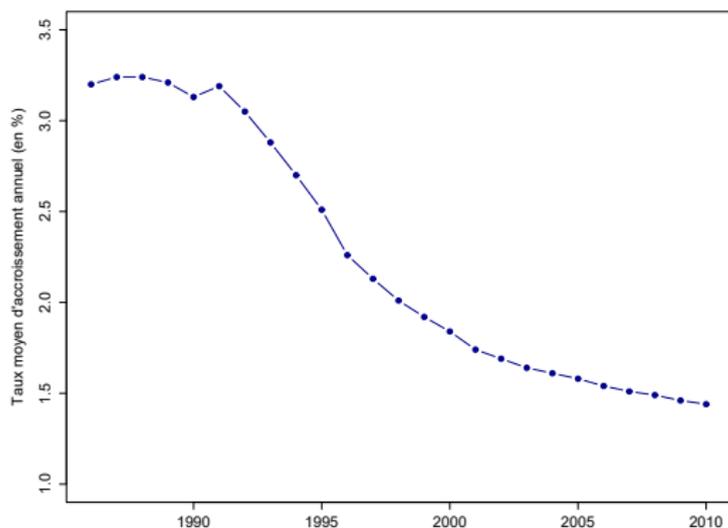
Situation géographique de Bogota

3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota



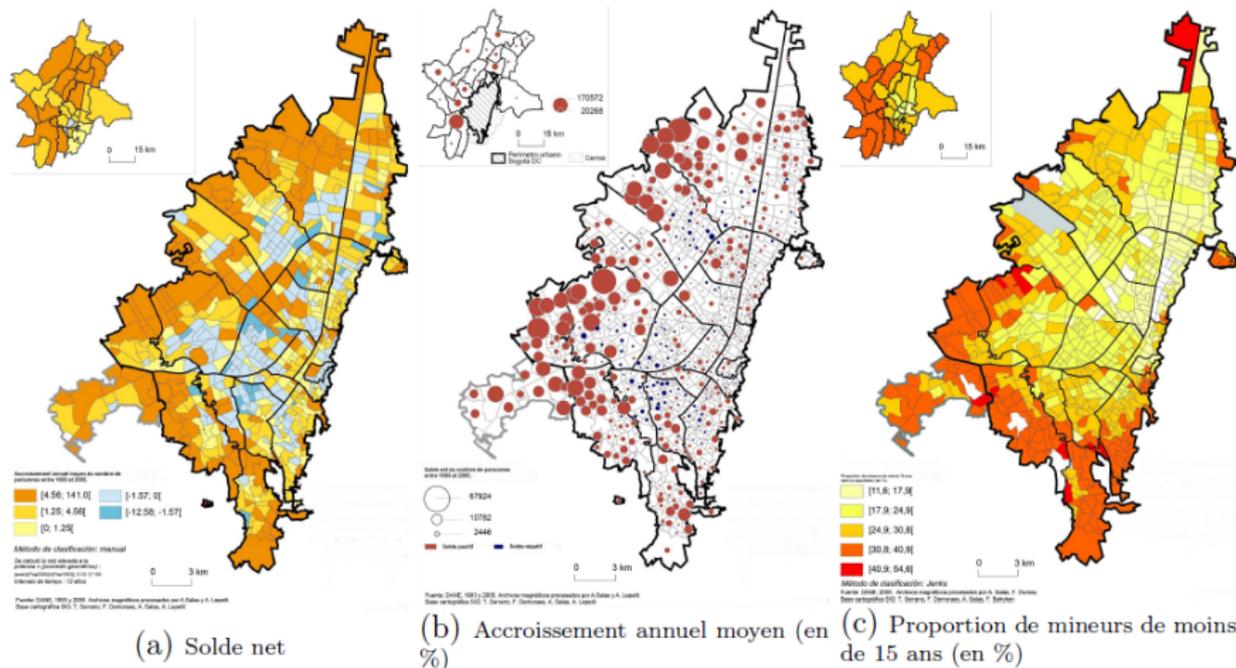
En % de la population urbaine et totale
Évolution de la population urbaine à Bogota (1985-2010)

3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota



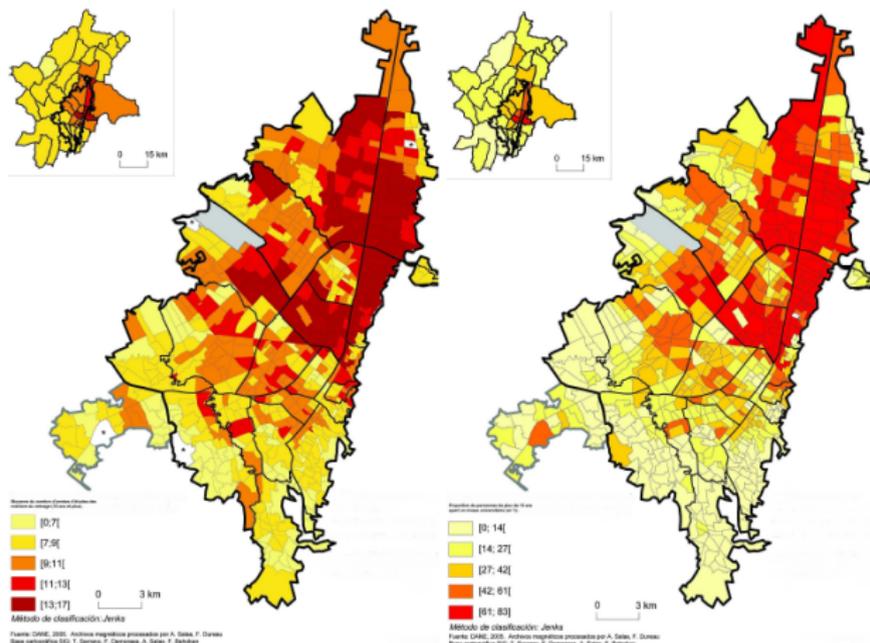
Taux d'accroissement annuel
Évolution de la population urbaine à Bogota (1985-2010)

3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota



Évolution de la population urbaine (1993-2005)

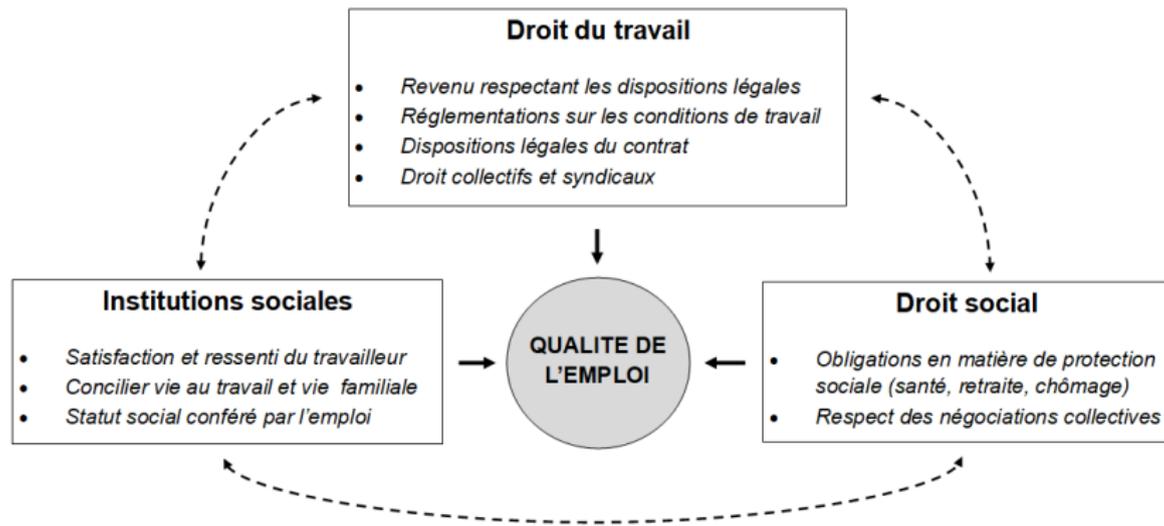
3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota



(a) Nombre moyen d'années d'études au sein du ménage[†] (b) Proportion d'individus[‡] ayant un niveau universitaire (en %)

Climat éducatif des ménages (2005)

3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota



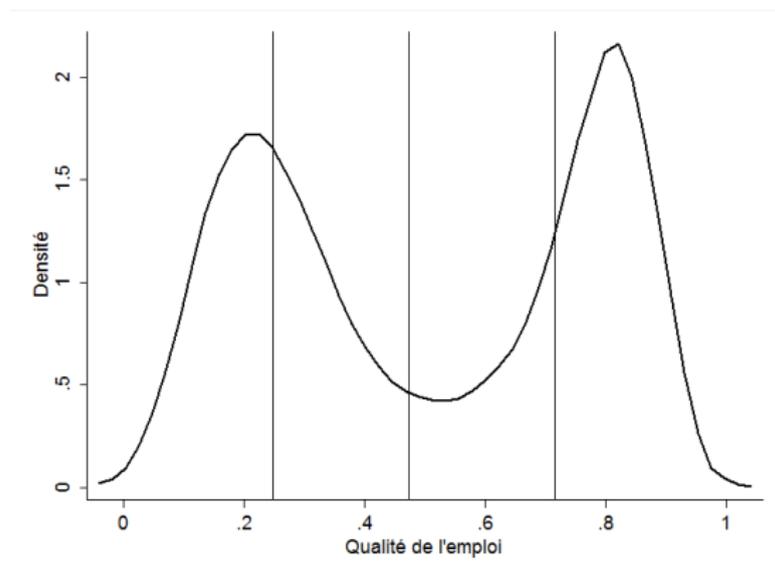
Les facteurs de la qualité de l'emploi

3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota

- **Les six dimensions de la qualité de l'emploi**

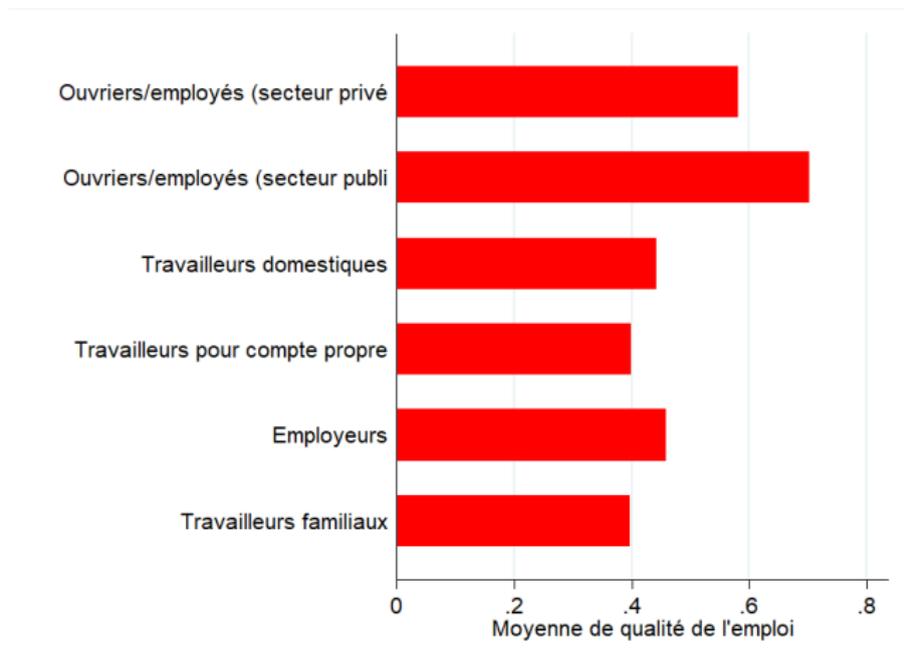
- ★ Un niveau de revenu *décent* (fonction du cadre juridique en vigueur ou d'un panier de biens nécessaires)
- ★ Des conditions de travail réglementaires et un statut légal
- ★ Les possibilités de concilier le travail et la vie de famille
- ★ La sécurité sociale contre l'ensemble des risques liés à la maladie au chômage et la vieillesse
- ★ Les composantes collectives de l'emploi, telles que les possibilités de dialogue social et de syndicalisation
- ★ Le ressenti subjectif du travailleur par rapport à son emploi et à ses opportunités

3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota



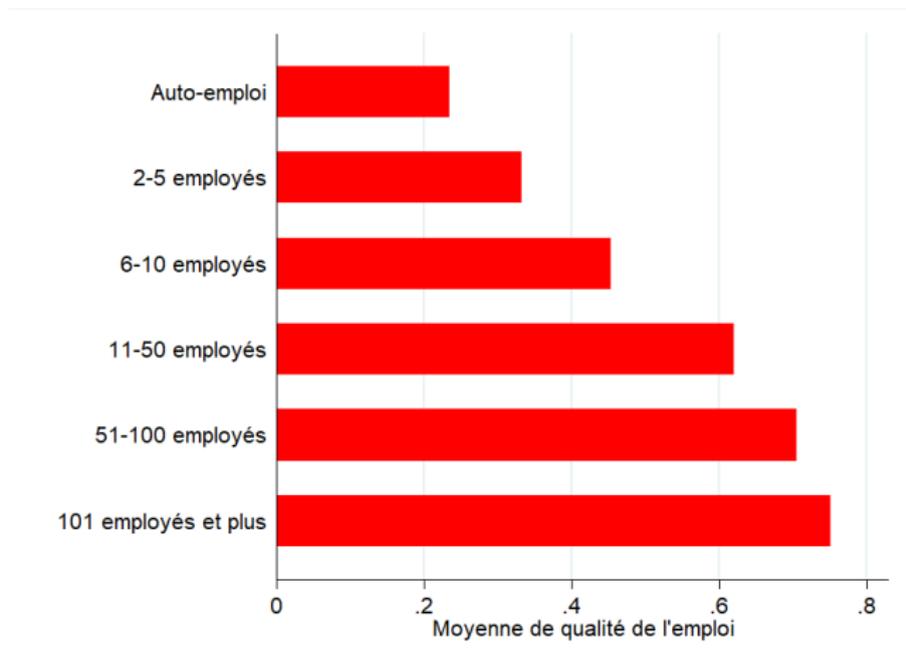
Distribution de l'indice de qualité de l'emploi à Bogota
GEIH 2013, 8855 obs.

3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota



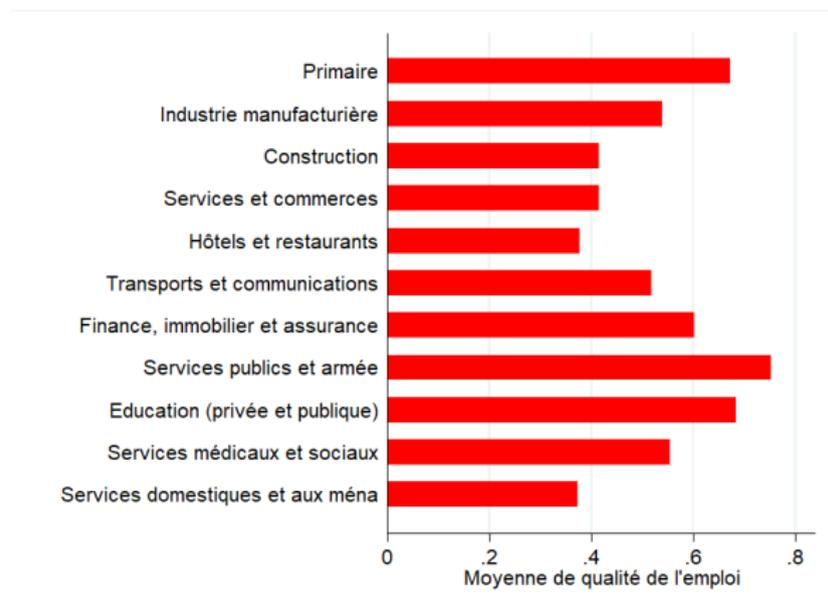
Distribution de l'indice de qualité de l'emploi à Bogota
GEIH 2013, 8855 obs.

3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota



Distribution de l'indice de qualité de l'emploi à Bogota
GEIH 2013, 8855 obs.

3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota



La qualité de l'emploi par variables socioprofessionnelles
GEIH 2013, 8855 obs.

3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota

	Très faible qDE	Faible qDE	qDE élevée	qDE très élevée
Sécurité sociale (générale) [†]	37,9	71,5	78,5	87,5
Sécurité sociale (subventionnée) [†]	39,2	15,1	11,1	4,1
Sécurité sociale (Sans sécurité sociale) [†]	21,1	10,0	5,8	3,1
Transport (Oui)	0,2	1,2	1,1	5,6
Accident du travail (Oui)	0,0	10,0	85,4	99,8
Autre activité (Oui)	8,8	7,1	6,3	5,8
Protection familiale (Oui)	0,0	1,6	51,6	99,1
Syndicat (Oui)	0,9	2,3	2,5	6,7
Stabilité (Oui)	42,0	54,8	47,4	63,5
Pension (Oui)	0,8	17,8	92,2	99,9
Revenu ([0; 1] sm)	65,0	24,1	26,9	4,4
Revenu ([1; 2] sm)	24,4	51,6	40,1	57,9
Revenu ([2; 4] sm)	7,6	14,7	16,8	21,2
Revenu (Plus de 4 sm)	3,0	9,6	16,2	16,5
Temps ([0; 24] heures/semaine)	36,8	12,4	3,7	1,2
Temps ([24; 48] heures/semaine)	22,7	53,2	49,0	79,4
Temps ([48; 120] heures/semaine)	40,5	34,4	47,4	19,4
Lieu de travail (local en dur)	30,7	60,9	63,1	88,8
Lieu de travail (ménage)	42,0	16,1	9,6	1,3
Lieu de travail (autre)	27,3	23,0	27,3	9,9
Complétude du contrat (0)	54,9	40,1	11,5	0,3
Complétude du contrat (1)	44,4	42,8	18,4	0,2
Complétude du contrat (2)	0,4	8,0	18,9	3,5
Complétude du contrat (3)	0,3	7,2	20,6	12,2
Complétude du contrat (4)	0,1	0,8	14,6	24,9
Complétude du contrat (5)	0,0	1,1	16,1	59,0
Satisfaction élevée	7,7	28,8	27,1	56,9
Satisfaction intermédiaire	34,6	39,7	36,0	27,2
Insatisfaction	57,7	31,5	36,9	15,9
% de l'échantillon	26,6%	22,0%	13,9%	37,5%

Description des différents groupes de qualité de l'emploi (%)

GEIH 2013, 8855 obs.

3. Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota

	Très faible qDE	Faible qDE	qDE élevée	qDE très élevée
Formel	10,4	15,5	17,6	56,5
Informel	55,9	33,8	7,1	3,2
Salarié	19,2	17,7	13,3	49,9
Indépendant	36,7	27,8	14,7	20,8
Homme [†]	26,9	22,2	13,9	37,0
Femme [†]	26,1	21,6	13,8	38,5
Strate (1)	41,5	18,5	15,0	25,0
Strate (2)	30,3	21,2	15,7	35,8
Strate (3)	22,6	23,9	13,1	40,4
Strate (4, 5 et 6)	7,9	23,0	20,0	49,1
Éducation (Basique)	36,6	22,4	13,0	28,0
Éducation (ICFES)	24,2	23,4	13,3	39,1
Éducation (technologique)	19,1	19,5	12,3	49,1
Éducation (Universitaire)	8,0	19,8	19,0	53,2
Salarié du secteur privé	19,0	17,7	13,4	49,9
Salarié du secteur public	8,3	12,1	9,8	69,8
Employé domestique	34,6	22,1	16,3	27,0
Travailleur pour compte propre	39,4	26,2	14,2	20,2
Patron/Employeur	23,0	36,0	17,2	23,8
Travailleur familial non rémunéré	30,8	41,0	7,7	20,5
Moyenne	16,55	33,02	61,51	81,56
Ecart-type	(5,16)	(6,09)	(7,17)	(5,14)
% de l'échantillon	26,6%	22,0%	13,9%	37,5%

Ventilation des groupes par variable socioéconomique (%)

GEIH 2013, 8855 obs.