

Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes

JÉRÔME GAUTIÉ
jerome.gautie@ens.fr

Centre d'études de l'emploi École normale supérieure

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 15

mars 2002

NUMEROS DEJA PARUS :

téléchargeables à partir du site
<http://www.cee-recherche.fr>

- N° 14** *Métissage, innovation et travail. Un essai à partir de l'étude d'activités artistiques et culturelles*
MARIE-CHRISTINE BUREAU, EMMA MBIA
mars 2002
- N° 13** *Politique de l'emploi et mise au travail sur des « activités utiles à la société »*
BERNARD SIMONIN
février 2002
- N° 12** *Activité réduite : le dispositif d'incitation de l'Unedic est-il incitatif ?*
MARC GURGAND
décembre 2001
- N° 11** *Welfare to Work Policies in Europe. The Current Challenges of Activation Policies*
JEAN-CLAUDE BARBIER
novembre 2001
- N° 10** *Is the Reproduction of Expertise Limited by Tacit Knowledge ? The Evolutionary Approach to the Firm Revisited by the Distributed Cognition Perspective*
CHRISTIAN BESSY
octobre 2001
- N° 9** *RMI et revenus du travail : une évaluation des gains financiers à l'emploi*
MARC GURGAND, DAVID MARGOLIS
juin 2001
- N° 8** *Le statut de l'entrepreneuriat artistique et culturel : une question d'économie politique*
MARIE-CHRISTINE BUREAU
avril 2001
- N° 7** *Le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)*
MARTINE LUROL
mars 2001
- N° 6** *Garder et accueillir les enfants : une affaire d'État ?*
MARIE-THERESE LETABLIER, GERALDINE RIEUCAU
janvier 2001

Ce texte a été soumis **au comité éditorial** du CEE, composé de : Gabrielle Balazs, Jean-Claude Barbier, Christian Bessy, Pierre Boisard, Marie-Christine Bureau, Bruno Courault, Jérôme Gautié, Jean-François Germe, Nathalie Greenan, Martine Lurol, Emmanuelle Marchal, Emmanuèle Reynaud, Bernard Simonin, Marie-Madeleine Vennat, Serge Volkoff.

Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes

Jérôme Gautié

Résumé

Le profil croissant de salaire avec l'âge reposait, dans les marchés internes traditionnels des grandes entreprises, sur l'accumulation de capital humain et un mécanisme incitatif (de « paiement différé »). Cet article développe l'hypothèse selon laquelle aussi bien les jeunes que les salariés âgés bénéficiaient – dans certains cas – de « subventions implicites » découlant de l'écart positif entre leur salaire et leur productivité (cet écart étant négatif pour les salariés d'âge intermédiaire). Certains indices laissent penser que ce système de subventions implicites a eu tendance à être remis en cause au cours des années quatre-vingt, ce qui peut contribuer à expliquer la forte baisse du taux d'emploi aux deux âges extrêmes dans un pays comme la France.

La première partie présente le cadre théorique, qui articule des théories institutionnalistes (théorie des marchés internes de Doeringer et Piore, théorie « sociétale » de Marsden) à des théories néo-classiques (notamment celles de Lazear). La deuxième partie développe des arguments théoriques et empiriques permettant d'étayer l'hypothèse de déstabilisation des marchés internes en France. Enfin, dans la troisième partie, quelques éléments de comparaison avec les États-Unis et le Japon sont évoqués.

Mots-clefs : marché interne du travail, marché professionnel du travail, formation, capital humain, salaire, productivité, jeunes, salariés âgés.

“Destabilisation” of Internal Labour Market and its Consequences on the Employment of Youth and Aged Workers

Abstract

The accumulation of human capital in firms and the incentive value of seniority-based wages are the foundation of the standard wage profile in the traditional internal labour market (ILM) of large firms. The main hypothesis of the paper is that both youth and aged workers could benefit – in certain circumstances - from “implicit subsidies” due to the positive gap between their wage and their productivity (while this gap was negative for middle-aged workers). There are signs that these implicit subsidy systems have tended to be dismantled since the 80s, which can help explain why the employment rate of both youth and aged workers have decreased dramatically in a country like France.

Part one of the paper presents the theoretical framework, which articulates “institutionalist” theories (ILM theories of Doeringer and Piore but also Marsden’s “societal” analysis) with neo-classical models (Lazear’s theory of delayed payment among others). Part two presents some theoretical arguments and some empirical evidence of the “destabilisation” of ILM and

its consequences in France. Part three gives some evidence of the “destabilisation” of ILM in USA and Japan.

Key words : *internal labour market, occupational labour market, skill, human capital, wage, productivity, aged workers, youth.*

INTRODUCTION**

La France est ce pays un peu particulier où « une seule génération travaille à la fois » (Elbaum, Marchand, 1993). De fait, au sein des pays de l'OCDE, elle détient avec l'Italie le record du taux de non-emploi des 15-24 ans et des plus de 55 ans¹. En ce qui concerne plus particulièrement les jeunes, alors que leur niveau moyen d'éducation à la sortie du système de formation a cru de façon très rapide depuis une quinzaine d'années, la dégradation de leur situation sur le marché du travail se lit aussi dans la baisse de leur rémunération (Baudelot, Gollac, 1997 ; Ponthieux, 1997) et la détérioration de leurs conditions d'emploi, en termes de précarité (Moncel, Rose, 1995) et de déclassement (Forgeot, Gautié, 1997). L'exclusion relative du marché du travail des travailleurs âgés s'est faite plus en douceur, notamment par un recours important aux préretraites, ou des dispenses de recherche d'emploi pour certains d'entre eux, qui sont au chômage. Au total, seules environ quatre personnes sur dix sont en emploi quand elles liquident leurs droits de retraite (Bonnier, Magnac, Roger, 2000).

Pour comprendre l'évolution de la situation sur le marché du travail à la fois des jeunes et des des travailleurs âgés, il semble pertinent de prendre en compte, outre les stratégies de ces derniers, la relation formation-emploi, qui structure le lien système de formation/système productif, ainsi que les politiques de gestion des âges des entreprises. C'est ce que nous nous attacherons à faire ici, en commençant par présenter un cadre d'analyse permettant de repérer les principales modalités de fonctionnement du marché du travail français. Ce cadre étant posé, nous pourrions dans un deuxième temps essayer de montrer comment la déstabilisation des marchés internes au cours des années quatre-vingt a contribué à fragiliser la position des jeunes et des travailleurs âgés en France. Enfin, l'évocation rapide des expériences américaine et japonaise nous permettra d'éclairer en retour à la fois des tendances communes et des spécificités nationales dans le domaine de la gestion (au sens le plus général) des âges sur le marché du travail.

1. UN CADRE D'ANALYSE

Si la gestion des âges sur le marché du travail dépend avant tout des pratiques des entreprises, ces dernières doivent être analysées, à un niveau plus global, dans le cadre institutionnel qui détermine les modalités de fonctionnement du marché du travail. De ce point de vue, la France se caractérise, de façon traditionnelle, par une logique de type « marché interne » dont nous rappellerons d'abord les principales caractéristiques. Cette approche institutionnaliste peut être complétée par la prise en compte de modèles théoriques, dont certains ont notamment été développés dans le cadre du paradigme standard depuis la fin des années soixante-dix, et qui permettent de formaliser certains mécanismes à l'œuvre

** Ce texte a été rédigé pour le projet « 4 T » (« travail, temps, trajectoires et transitions »), dans le cadre de l'action concertée incitative « Travail » du ministère de la Recherche (responsables : Louis Chauvel, Jérôme Gautié, Anne-Marie Guillemard - convention signée entre le ministère de la Recherche, le Commissariat général du Plan et l'OFCE). Je remercie Marc Gurgand et Eve Caroli pour leurs remarques sur une version très préliminaire de ce texte, ainsi que Luc Behaghel pour sa relecture attentive.

¹ En 1998, le rapport des jeunes de 15-24 ans en emploi à l'ensemble de la population des 15-24 ans était d'environ 27 %. Pour les 50-59 ans, les taux d'emploi à la fin des années quatre-vingt-dix étaient de 55 % pour les femmes et de 70 % pour les hommes (sources : Eurostat).

dans les marchés internes². Ce cadre d'analyse nous permettra de mieux comprendre les caractéristiques de l'insertion des jeunes ainsi que certains fondements de la demande de travail en fonction de l'âge.

1.1. La logique des marchés internes

L'analyse des marchés internes relève, à ses origines, de l'approche institutionnaliste américaine (Doeringer, Piore, 1971), et a été prolongée en Europe notamment par l'analyse sociétale (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982 ; Marsden, 1989).

1.1.1. Trois logiques de fonctionnement des marchés du travail

Doeringer et Piore (*op. cit.*) définissent le « marché interne » (MI) comme une unité institutionnelle à l'intérieur de laquelle le prix et l'allocation du travail sont fixés par des procédures administratives, par opposition au *marché externe* (celui de la « théorie économique conventionnelle », selon leurs termes), où rémunération, formation et allocation du travail sont déterminées par des variables économiques. Plus précisément, un marché interne se caractérise par quatre traits principaux, qui s'articulent étroitement : 1) la relation d'emploi s'inscrit dans la durée ; 2) l'entrée dans l'entreprise se fait sur certains emplois particuliers (les « ports d'entrée ») ; 3) la formation sur le tas joue un rôle important et la progression se fait par promotion interne le long de « chaînes de mobilité » ; 4) les salaires sont fixés par des règles administratives et, en dehors des « ports d'entrée », les salariés sont relativement protégés de la pression du marché externe.

Cependant, très vite, en insistant sur les espaces de mobilité de la main-d'œuvre, ils sont amenés à relativiser le critère de l'identification du MI à une unité institutionnelle donnée (comme un établissement ou une entreprise). Ils soulignent notamment la nécessité de différencier l'analyse selon le type de main-d'œuvre (cols bleus, cols blancs), ainsi que selon le secteur. Ils distinguent notamment le « *craft or occupational type of labor market* » du « *manufacturing type of internal labor market* » (*op. cit.*, p. 4).

C'est sur une distinction proche que déboucheront quelques années plus tard les tenants de l'approche sociétale (Marsden, 1989, 1991 ; Eyraud, Marsden, Silvestre, 1990). Selon ces auteurs, l'élément central qui permet de distinguer *différentes logiques de fonctionnement du marché du travail* est la construction des qualifications, et par là les systèmes de mobilité des travailleurs qui en découlent. De ce point de vue, on peut définir trois types de marché du travail, les marchés professionnels (MP) les marchés internes (MI) et les marchés non organisés.

L'opposition entre les deux premières formes de marché du travail repose avant tout sur la différence des systèmes de formation, dont la fonction, comme le précisent Eyraud, Marsden et Silvestre (1990), est « d'apporter des connaissances techniques et de réguler l'accès à certains postes » (p. 552). Ces derniers jouent un rôle central dans la structuration des marchés du travail et la gestion de la main-d'œuvre par les entreprises.

² Doeringer (1986) souligne cependant que ces théories (contrats implicites, salaire d'efficience, auxquels il fait directement référence, mais aussi paiements différés, tournois que nous évoquerons), en se focalisant sur les problèmes d'efficience, laissent de côté des aspects fondamentaux des marchés internes : « *efficiency based theories explain the permanence of internal labor markets in terms of their cost competitiveness while largely neglecting the issues of power, economic rents, and equity and distribution* » (p. 50). Nous verrons qu'en fait ces dimensions peuvent être réintroduites.

Sur les marchés professionnels (MP), les qualifications sont transférables car normalisées, et correspondent à des postes qui sont définis de manière identique dans les différentes entreprises de la branche. Elles peuvent être acquises au sein d'un système d'apprentissage, qui délivre une formation à la fois générale (au moins au niveau de la branche) et spécifique à l'entreprise, et qui débouche sur une certification permettant la mobilité inter-entreprises.

Sur un marché interne, au contraire, la formation générale acquise à l'extérieur de l'entreprise ne donne pas droit automatiquement à une qualification reconnue dans la grille de classification. Cette qualification ne sera atteinte qu'après une certaine ancienneté - le travailleur passant, par exemple, de la catégorie d'ouvrier « spécialisé » à celle d'ouvrier « qualifié » -, et repose en grande partie sur la formation acquise « sur le tas ». Cette qualification n'est donc généralement pas transférable, et le salarié dépend plus étroitement de son entreprise du fait du risque de déclassement qu'il encourt s'il change d'entreprise, d'où une mobilité inter-entreprises plus faible sur un marché de type MI.

Les modes de rémunération diffèrent aussi sur les deux types de marché. Sur les MP, c'est la compétence validée par la formation qui est rémunérée, et comme celle-ci est indissociable de la personne, le salaire est attaché à l'individu. En revanche, sur un marché de type MI, la rémunération est attachée avant tout au poste, et non pas directement aux caractéristiques (telles que la formation) de la personne qui l'occupe, et elle est définie par une grille de classification, en grande partie propre à l'entreprise. Sur un tel marché, l'ancienneté et la promotion jouent un rôle essentiel dans la carrière salariale, alors que sur les MP la progression de salaire est liée à l'acquisition validée de nouvelles compétences.

Le troisième type de marché du travail, comme le résume Marsden (1991), « est composé de marchés non organisés, où les besoins en qualification sont faibles, et où les postes n'exigent pas plus de connaissances générales que celles acquises dans l'enseignement secondaire. Ce qui différencie les deux premiers types de marché du troisième, c'est l'investissement en formation professionnelle au sens large (formation plus expérience professionnelle) » (p. 46). On parlera alors de marché non organisé au sens où les modalités d'affectation de la main-d'œuvre et d'acquisition des compétences ne font l'objet d'aucunes règles institutionnalisées particulières.

1.1.2. L'articulation des différents types de marchés

Cette typologie renvoie à des logiques de fonctionnement de marchés du travail, qui peuvent caractériser différentes professions, différents secteurs et/ou peuvent s'articuler au niveau des entreprises elles-mêmes.

Ainsi par exemple, le marché du travail des cols blancs hautement qualifiés a plus de chance d'être de type professionnel, la logique de marché interne pouvant plutôt concerner les cols bleus. Au niveau des secteurs, les marchés internes caractériseront plutôt les secteurs concentrés, notamment de l'industrie lourde, tandis que, de façon traditionnelle, l'artisanat relèvera d'un marché de type professionnel, et qu'un grand nombre de services marchands et d'industrie légère sera inséré dans un marché du travail non organisé. Ce dualisme, entre marché organisé (interne ou professionnel) et non organisé, peut être aussi interne aux entreprises : celles-ci peuvent entretenir un noyau dur de salariés et faire porter la flexibilité sur des travailleurs constituant une « périphérie ».

Au-delà de ces différenciations que l'on peut retrouver dans tous les pays à un certain degré, un pays peut se caractériser, au niveau par exemple du marché du travail de ses ouvriers et employés, par une forme dominante de marché organisé. Ainsi, de façon traditionnelle, des pays aussi différents que la France, les États-Unis ou le Japon, se caractérisent plutôt par une

logique de type marché interne, alors que l'Allemagne et, dans une moindre mesure, le Royaume-Uni, offrent l'exemple de marchés du travail où domine une logique professionnelle³.

1.2. Le lien avec les théories formelles du marché du travail

Pour mieux comprendre les mécanismes de fonctionnement des marchés internes, il peut être intéressant de préciser comment la typologie institutionnelle précédente s'articule aux modèles formels du marché du travail des théories économiques « standards ».

1.2.1. Marché professionnel et modèle du capital humain

On peut remarquer avec Marsden (1989, chapitre 8) que, si l'on s'en tient aux formes de marché organisées, le MP est le plus proche du modèle standard du marché du travail, tel que le formalise la théorie du capital humain (général) (Becker, 1964). Or, c'est en même temps la forme de marché qui exige la plus forte coordination entre les agents et, par là, l'assise institutionnelle la plus importante : la normalisation des postes et la reconnaissance des qualifications au-delà des frontières de l'entreprise ne sont pas données *a priori*, mais au contraire construites par les différents acteurs. L'édiction de certaines règles et la mise en place de moyens de contrôler leur application découlent en effet du caractère de « bien collectif » de la formation acquise dans le système d'apprentissage. Un tel marché est donc loin d'être un ordre auto-émergent. Comme le note Marsden (1989), « les marchés professionnels, qui sont la norme de la théorie économique, doivent être reconnus comme des créations institutionnelles, et loin d'être l'état naturel du marché du travail, ils sont en fait assez instables sans le support d'une régulation institutionnelle » (p. 221).

Du fait de la transférabilité des qualifications, la mobilité des travailleurs est plus grande sur un tel marché et l'allocation des ressources en main-d'œuvre peut effectivement être plus efficace, comme le prévoit la théorie standard. En ce qui concerne les trajectoires des individus sur les MP, la progression du salaire au cours du cycle de vie professionnelle est liée, on l'a noté, à l'accumulation de compétences validées, elle-même renvoyant à l'acquisition de capital humain qui, lui, a un certain degré de « généralité », au moins au niveau de la branche.

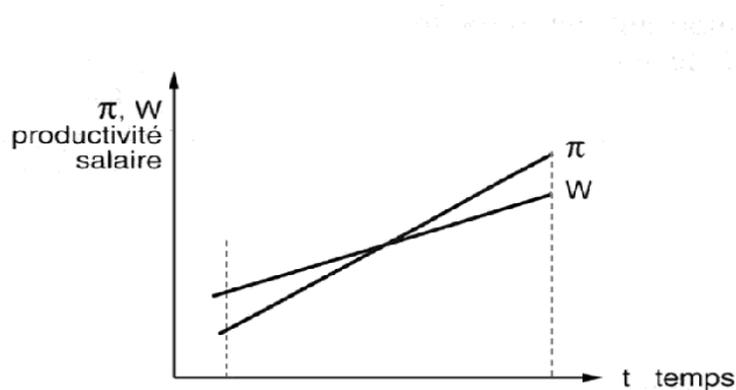
³ Plus récemment, Marsden (1999) a proposé une axiomatisation de l'approche sociétale, en définissant *a priori* deux couples de critères qui permettent de caractériser l'ensemble des systèmes d'emploi possibles. Ces derniers se différencient selon qu'ils partent de la production (*production approach*) ou de la formation (*training approach*), et selon qu'ils sont centrés sur les tâches (*task centered*) ou sur les fonctions (*function centered*). La première distinction (production/formation) renvoie à celle MI/MP. La seconde permet de distinguer deux types de MI et deux types de MP. On obtient alors quatre types de relation d'emploi, définies par des règles : 1) la règle du « poste de travail » (*workpost rule*), qui associe *production approach/task centered*, et qui caractériserait la logique de MI dominante en France et aux États-Unis ; 2) la règle de la « hiérarchie de compétence » (*competence rank rule*), qui associe *production approach/function centered*, et qui est au cœur de la logique de MI au Japon ; 3) la règle du « territoire du métier » (*job territory*) - *training approach/task centered* - caractéristique des MP traditionnels au RU ; 4) enfin la règle de la « qualification » (*qualification rule*) - *training approach/function centered* au fondement de la logique de MP en Allemagne.

1.2.2. Marché interne, modèle de compétition pour l'emploi et théories des carrières

La logique de fonctionnement de marché interne renvoie plutôt au modèle de compétition pour l'emploi, tel que le présente Thurow (1975). Les salaires étant avant tout attachés aux postes de travail, les caractéristiques des salariés qui les occupent jouant un rôle secondaire, c'est le *niveau* de formation, plus que son *contenu*, relativement général, car acquis dans le système de formation extérieur à l'entreprise, qui va servir de critère pour l'embauche : on comprend alors que, dans ce contexte, le diplôme puisse servir de « signal » au sens de Spence (1973).

Au sein des caractéristiques individuelles qui cependant contribuent à déterminer le salaire, *l'ancienneté* dans l'entreprise joue un rôle particulièrement important sur les MI, contrairement aux MP, où l'âge joue plus à travers la variable *expérience* professionnelle sur le marché du travail. Ceci découle en partie de l'accumulation de *capital humain spécifique* tout au long de la carrière, qui est un des fondements des marchés internes du travail, comme on l'a noté. Plus précisément, l'accumulation de capital humain spécifique implique un profil de carrière où, dans une première phase, le salarié est payé plus que sa productivité, et, dans une seconde phase, il est payé moins que sa productivité, mais à un salaire supérieur à celui qu'il aurait dans n'importe quelle autre entreprise où, par définition, il ne pourrait valoriser son capital humain ; ce profil de carrière est nécessaire pour inciter le travailleur à faire cet investissement⁴ (cf. le schéma 1 où W et π désignent respectivement le salaire et la productivité).

Schéma 1 : Salaire et productivité avec accumulation de capital humain spécifique

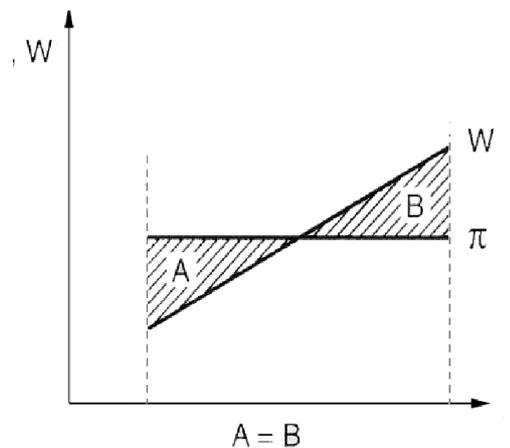


Mais cette progression du salaire avec l'ancienneté peut aussi s'expliquer par des considérations en termes d'incitation, telles que les propose la théorie des paiements différés, initiée par Lazear (1979). L'employeur a en effet intérêt à payer le salarié moins que sa productivité durant la première phase de sa carrière, et plus lors de la seconde (mais de telle façon que les sommes actualisées de son salaire et de sa productivité s'égalisent sur l'ensemble de sa carrière, cf. schéma 2) ; dans un tel système de rémunération, le salarié est incité à être productif, tout licenciement avant le terme du contrat (T) entraînant pour lui une

⁴ Sur ces points, voir par exemple Gautié (1998, chapitre 1).

perte. Mais au total, ce contrat est mutuellement bénéfique : son caractère incitatif fait que le salarié aura été plus productif (et donc mieux rémunéré) sur l'ensemble de sa carrière.

Schéma 2 : Salaire et productivité dans un système de paiements différés



Enfin, l'ancienneté peut aussi signifier la progression dans la hiérarchie des emplois. Le système de promotion, qui fait notamment que nombre de postes hiérarchiques sont pourvus par la mobilité interne, selon les « chaînes de mobilité », obéit aussi à une logique d'incitation, telle qu'elle a pu être formalisée par la théorie des tournois (cf. pour des évocations synthétiques, Lanfranchi, 1992 ; Zylberberg, 1994). La promotion servant aussi à motiver les individus, la différence de salaires entre deux postes hiérarchisés (l'ouvrier et le contremaître, par exemple) ne se justifie pas tant par le différentiel des productivités que par des considérations incitatives⁵.

Au total, dans une logique de MI, l'entreprise a une certaine marge de liberté dans la définition des postes et de leur *hiérarchie* (alors que c'est leur *coordination* qui est primordiale dans les entreprises sur un marché professionnel). Il en découle que la *déconnexion* entre le *salaire* - attaché au poste - et la *productivité* de l'individu - par ailleurs difficilement mesurable puisque faiblement formalisée, la formation étant avant tout spécifique - est la règle sur les marchés internes. Plus précisément, ceci signifie que sur les marchés internes, l'égalité salaire-productivité pour chaque individu à chaque étape de sa carrière est loin d'être vérifiée. Ce point avait déjà été noté par Doeringer et Piore (1971) : « *when a permanent relationship is established [...] profit maximizing no longer compels the firm to equate the wage and the marginal product of labor in every pay period* » (*op. cit.*, p. 75-76)⁶. On a vu qu'au contraire c'est la *compétence validée* qui est au fondement de la

⁵ Comme le souligne Zylberberg (1994) : « votre chef de bureau ne gagne pas deux fois plus que vous parce qu'il est deux fois plus productif, mais parce que cela devrait vous inciter à fournir (beaucoup) plus d'effort dans votre poste **actuel** [c'est l'auteur qui souligne] dans l'espoir de devenir un jour chef de bureau » (*op. cit.*, p. 15). Le constat selon lequel, par exemple, les contremaîtres étaient mieux rémunérés par rapport aux ouvriers en France qu'en Allemagne, sans que cette différence ne se justifie par un différentiel de compétence (au contraire), est un des faits stylisés qui a servi de point de départ à l'étude de Maurice, Sellier, Silvestre (1982).

⁶ En conséquence, à chaque période, certains salariés (ceux qui sont payés moins que leur productivité) en « subventionnent » de fait d'autres (i.e. ceux qui sont payés plus que leur productivité). Nous reviendrons sur ce point essentiel.

rémunération sur les marchés professionnels, et par là, l'égalité salaire-productivité à chaque étape de la carrière y est beaucoup plus systématique.

Tous ces facteurs (capital humain spécifique, paiements différés, promotions par tournois) impliquent que la logique de MI suppose un horizon long pour toutes les parties, les salariés mais aussi leurs entreprises. Comme le souligne notamment Hutchens (1989) au sujet des contrats à paiement différés, toutes choses égales par ailleurs, ces derniers seront d'autant plus improbables que les risques de faillite, ou plus simplement de licenciement économique, sont élevés. C'est pourquoi, d'ailleurs, ce type de contrat caractérise les entreprises aux débouchés relativement stables (on retrouve là une des conditions de l'apparition des marchés internes, telles que les ont énoncées Doeringer et Piore, *op. cit.*). On comprend comment les grandes entreprises fordistes qui s'étaient transformées en véritables « technostructures », selon le mot de Galbraith, ont pu servir de référence aux théories des marchés internes.

1.3. Quelques implications sur le rapport des âges sur le marché du travail

1.3.1. Types de marché du travail et insertion professionnelle des jeunes

Les deux modèles (marchés internes, marchés professionnels) se différencient selon les modalités d'insertion des jeunes. Nous précisons ce point en illustrant notre propos à partir des cas français (comme exemple d'une logique de MI) et allemand (pour la logique de MP).

Sur les marchés professionnels allemands, l'apprentissage permet une « intégration réglementée » ou encore, une *insertion négociée*, de ces derniers, une faible rémunération étant la contrepartie de l'acquisition d'une qualification reconnue dans les grilles de classification. Ce système repose sur le contrôle des partenaires sociaux, les syndicats veillant à l'effectivité et à la qualité de la formation pour éviter notamment des substitutions de jeunes moins payés aux adultes. Dans un système de marché interne, au contraire, on risque de déboucher sur une *exclusion sélective* des jeunes⁷. En effet, en France, de façon traditionnelle jusqu'aux années quatre-vingt, les salaires sont associés généralement aux postes (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982), et il n'existe pas de déconnexion institutionnelle du salaire des jeunes par rapport à celui des adultes⁸. Les jeunes sont alors relégués au chômage ou condamnés à faire leurs classes le plus souvent sur les postes les moins payés et les plus précaires, notamment dans les petites entreprises, avant de pouvoir accéder aux postes du marché « primaire », ceux des grandes entreprises aux marchés internes relativement fermés (Germe, 1986).

Le déclassement à l'embauche des titulaires de diplômes professionnels (CAP, BEP) sur des postes d'ouvriers ou d'employés non qualifiés est une pratique généralisée en France (Géhin, Méhaut, 1993). Elle découle d'abord du fait que, on l'a noté, dans une logique de marché interne, le diplôme est avant tout un signal de potentialités plus que la sanction de l'acquisition de compétences techniques. Ce point avait d'ailleurs, par exemple, été souligné en 1950 par la Commission nationale professionnelle consultative, qui déclarait, que la délivrance des CAP nouvellement créés « signifie seulement que l'intéressé possède l'**aptitude** [c'est nous qui soulignons] professionnelle, et qu'il ne pourra prétendre être

⁷ L'opposition entre « intégration réglementée » et « exclusion sélective » est développée par Garona et Ryan (1989).

⁸ Si on laisse de côté les emplois aidés de la politique de l'emploi, qui incluent l'apprentissage, et qui ont justement pour fonction d'organiser cette déconnexion (cf. plus bas).

qualifié qu'après plusieurs années » (cité par Möbus, Sevestre, 1991, p. 87). De fait, dans le système français, comme le notent Géhin et Méhaut (1993), « tout se passe comme si le diplôme ne certifiait qu'une compétence potentielle qui doit être complétée par une période d'application en entreprise pour être traduite en termes de classification [i.e. qualification] » (p. 44). On a donc un système de classement, où le niveau dans la hiérarchie des diplômes compte plus que la spécialité de formation.

1.3.2. Marchés internes, protection de l'emploi et pouvoir des insiders

Ces caractéristiques ont des répercussions sur les modalités de mobilisation des salariés et le contenu de leurs revendications, (Marsden, 1991). Sur les MP, aura tendance à se développer un syndicalisme de métier, particulièrement puissant par rapport au patronat. En effet, du fait de la transférabilité des qualifications, les salariés ont un avantage en termes de « sortie » (*exit*) - pour reprendre la terminologie d'Hirschman - (ils peuvent plus facilement quitter leur entreprise), mais aussi en termes de protestation (*voice*) - constituant une base homogène, ils peuvent plus facilement se mobiliser pour défendre leurs intérêts. En revanche, sur les marchés internes, les salariés, étant plus dépendants des entreprises pour la reconnaissance de leur qualification, peuvent être contraints à plus de « loyauté » (*loyalty*). Sur un tel marché, les syndicats auront tendance à se constituer sur la base de l'entreprise (au niveau, du moins, des ouvriers et des employés), et privilégieront des revendications générales (en termes de salaires et de protection de l'emploi), alors que sur les MP les revendications porteront davantage sur la définition des postes et l'organisation du travail⁹.

La revendication d'une protection de l'emploi forte, et notamment croissante avec l'ancienneté, découle de la logique de MI. En effet, le salaire dépend de l'ancienneté, *via* principalement l'accumulation de capital humain spécifique (par définition non transférable) et le système de paiement différé (dont le bénéfice est perdu pour le travailleur si ce dernier quitte l'entreprise avant le terme du contrat initialement prévu) : tout licenciement a des répercussions potentiellement plus négatives en termes de perte de salaire, même si on retrouve un emploi, que sur un MP. Les salariés de l'entreprise peuvent être alors incités à développer des stratégies d'*insiders* (Lindbeck, Snower, 1988) qui peuvent avoir des répercussions négatives sur les nouveaux entrants sur le marché du travail (les *outsiders*), et notamment les jeunes – nous reviendrons sur ce point – mais aussi les femmes.

1.3.3. Types de marché du travail et coût du travail

Selon l'analyse économique standard, les taux d'emploi des différentes catégories socio-démographiques de main-d'oeuvre renvoient aux déterminants de la demande de travail, et par là à des considérations en termes de coûts relatifs et de substituabilité entre ces différentes catégories (cf. Hamermesh, 1993).

Les considérations qui précèdent permettent de comprendre que les relations entre le coût du travail et l'utilisation des différentes catégories de main-d'oeuvre peuvent différer selon le type de marché. Du fait de la définition précise et formalisée des métiers, les substitutions entre catégories de main-d'oeuvre de différentes qualifications, mais aussi entre main-

⁹ Comme le notent Eyraud, Marsden et Silvestre (1990), « pour les ouvriers des MP, la régulation de l'emploi visera à défendre leur qualification et son marché inter-entreprises, ainsi que le contenu des postes à l'intérieur de l'entreprise, afin de maintenir la transférabilité et de limiter les possibilités de substitution entre qualifications. Pour les ouvriers des marchés internes, cette régulation mettra plutôt l'accent sur la défense de l'emploi dans l'entreprise et sur la prise en compte de l'ancienneté dans l'avancement » (*op. cit.*, p. 553).

d'œuvre qualifiée et capital, apparaissent plus difficiles sur les MP. En revanche, du fait du caractère transférable des qualifications acquises dans l'apprentissage, jeunes et salariés plus âgés sont plus substituables sur un MP que sur un MI, où la formation sur le tas, et donc l'ancienneté, jouent un rôle beaucoup plus important. Au-delà, et c'est là un facteur de rigidité, du fait de l'importance de la formation spécifique, la main-d'œuvre plus ancienne aura plus tendance à être un facteur « quasi-fixe »¹⁰ sur un MI que sur un MP - aussi bien dans l'intérêt des salariés que de l'entreprise -.

En conséquence, et de façon générale, il est certainement abusif de considérer que les valeurs des élasticités entre différentes catégories de main-d'œuvre trouvées dans un pays sont valables pour tous les autres pays. Pour le sujet qui nous intéresse plus particulièrement, il faut garder à l'esprit que la substituabilité potentielle entre les différentes catégories d'âge (jeunes, travailleurs d'âge intermédiaire, travailleurs âgés), qui est un aspect important de la gestion des âges sur le marché du travail, dépend du type institutionnel de marché du travail.

2. DÉSTABILISATION DES MARCHÉS INTERNES ET BAISSSE DU TAUX D'EMPLOI DES JEUNES ET DES TRAVAILLEURS ÂGÉS EN FRANCE DEPUIS LES ANNÉES QUATRE-VINGT

La première partie s'est attachée à préciser un cadre d'analyse qui permet de cerner le modèle traditionnel de fonctionnement du marché du travail français, à partir principalement de travaux sur des données des années soixante-dix et du début des années quatre-vingt. Il faut maintenant franchir un pas supplémentaire, en analysant quelles ont été les évolutions du modèle français au cours des vingt dernières années, et comment elles peuvent expliquer la fragilisation croissante des jeunes et des travailleurs âgés sur le marché du travail. L'objectif n'est pas ici de quantifier les différents facteurs causaux. Notre démarche se veut plus exploratoire : elle vise à essayer d'éclairer une partie de l'ensemble complexe des facteurs qui ont pu jouer dans ce sens.

Notre hypothèse est la suivante : depuis la fin des années soixante-dix, du fait notamment du ralentissement de la croissance, du progrès technique accéléré et d'une concurrence exacerbée, on assiste à une certaine déstabilisation de la logique de fonctionnement traditionnelle du marché du travail français, qui se traduit par des difficultés accrues d'accès à (ou de maintien en) l'emploi des jeunes et des travailleurs âgés, au-delà des effets directs du ralentissement de la croissance.

Après avoir rappelé quelques « faits stylisés », nous aborderons le rôle des différents facteurs qui ont pu provoquer une déstabilisation des marchés internes, celle-ci entraînant à son tour la remise en cause des « subventions implicites » dont pouvaient bénéficier les jeunes et les salariés âgés.

2.1. La réaction des marchés internes face à la crise

¹⁰ La théorie de la main-d'œuvre comme facteur « quasi-fixe » a été développée par Oi (1962). Selon cet auteur en effet, le degré de fixité de la main-d'œuvre, comme pour les autres facteurs de production, dépendra du rapport des coûts fixes qui lui sont attachés à ses coûts variables (principalement le salaire). Les coûts fixes renvoient en premier lieu aux coûts d'embauche (et de licenciement) et à l'amortissement de l'investissement en capital humain spécifique. Sur tous ces points, cf. aussi Galtier (1995).

2.1.1. Le repli des marchés internes sur la tranche d'âge intermédiaire

Au niveau global, il est particulièrement intéressant de constater que le nombre et la proportion des jeunes (15-24 ans) en emploi dans les différents secteurs, a fortement baissé, du début des années quatre-vingt à la première moitié des années quatre-vingt-dix (cf. tableau 1). Le plus frappant est que ceci est vrai même dans les secteurs qui ont connu une certaine croissance de l'emploi. Ainsi, entre 1983 et 1993, alors que l'emploi total progressait respectivement de 4,5 %, 12,5 % et 36,4 % dans les transports et télécommunications, les institutions financières et les services marchands, l'emploi des jeunes reculait dans ces mêmes secteurs respectivement de 53,7 %, 49,3 % et 4,7 %. On peut aussi remarquer que même un secteur traditionnel d'insertion, comme le BTP, a vu la part des jeunes dans son emploi baisser de presque un quart.

Pour les 50-59 ans aussi, la baisse de l'emploi est importante, notamment, si on laisse de côté le cas particulier de l'agriculture, dans toutes les branches industrielles.

Tableau 1 : L'emploi des jeunes selon les secteurs (évolution 1983-1993)

| Secteurs | actifs occupés effectifs 15-24 ans (millions) | | actifs occupés effectifs 50-59 ans (millions) | | actifs occupés effectifs totaux (millions) | | variation 15-24 ans (en %) | variation 50-59 ans (en %) | variation totale (en %) |
|--------------------------------------|---|-------|---|-------|--|--------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|
| | 1983 | 1993 | 1983 | 1993 | 1983 | 1993 | 83/93 | 83/93 | 83/93 |
| 01. Agriculture | 0,137 | 0,063 | 0,623 | 0,303 | 1,808 | 1,187 | -54,0 | -51,4 | -34,3 |
| 02. Ind. agro-alim. | 0,123 | 0,079 | 0,113 | 0,078 | 0,628 | 0,592 | -35,8 | -31,0 | -5,7 |
| 03. Energie | 0,027 | 0,004 | 0,051 | 0,034 | 0,269 | 0,244 | -85,2 | -33,3 | -9,3 |
| 04. Ind. biens Intermédiaires | 0,155 | 0,070 | 0,252 | 0,190 | 1,380 | 1,100 | -54,8 | -24,6 | -20,3 |
| 05. Ind. biens équipement | 0,224 | 0,075 | 0,291 | 0,243 | 1,814 | 1,401 | -66,5 | -16,2 | -22,8 |
| 06. Ind. Biens consommation | 0,223 | 0,084 | 0,230 | 0,164 | 1,351 | 1,101 | -62,3 | -28,7 | -18,5 |
| 07. BTP | 0,257 | 0,138 | 0,280 | 0,252 | 1,704 | 1,507 | -46,3 | -10,1 | -11,5 |
| 08. Commerces | 0,434 | 0,278 | 0,439 | 0,376 | 2,595 | 2,568 | -35,9 | -14,4 | -1,0 |
| 09. Transports Télécom. | 0,134 | 0,062 | 0,204 | 0,213 | 1,300 | 1,358 | -53,7 | -4,4 | +4,5 |
| 10. Services marchands | 0,614 | 0,585 | 0,534 | 0,701 | 4,002 | 5,457 | -4,7 | +31,3 | +36,4 |
| 11. à 13. Instit. fin. | 0,071 | 0,036 | 0,095 | 0,100 | 0,666 | 0,749 | -49,3 | +5,3 | +12,5 |
| 14. Services non marchands | 0,380 | 0,472 | 0,667 | 0,806 | 3,980 | 4,898 | +24,2 | +20,8 | +23,1 |
| Total | 2,789 | 1,950 | 3,791 | 3,463 | 21,567 | 22,197 | -30,1 | -8,4 | +2,9 |

Source : calculs de l'auteur à partir des enquêtes « Emploi » 1983-1993.

Au total, ce repli sur la tranche d'âge intermédiaire semble particulièrement marqué dans les secteurs du segment primaire (énergie, industries des biens d'équipement et de biens intermédiaires et, dans une moindre mesure, transports et télécommunications), le cas de la banque et assurance étant un peu particulier, l'emploi des jeunes y chutant fortement mais celui des travailleurs âgés continuant d'y progresser. Ceci laisse supposer que ce phénomène

est lié à la logique de fonctionnement des marchés internes ou plus précisément aux modalités de leur réaction face à la crise.

De fait, d'un point de vue dynamique, les deux types de fonctionnements du marché du travail (MI et MP) ne semblent pas réagir de la même façon à la crise, au moins en ce qui concerne les jeunes. Le système d'apprentissage allemand permet de maintenir les flux d'embauche de ces derniers¹¹, tandis que les marchés internes ont tendance à se replier sur eux-mêmes, en reportant notamment sur les jeunes la pénurie d'emplois, renforçant par là l'exclusion sélective. De ce point de vue, la comparaison de l'évolution des embauches de jeunes dans la sidérurgie en France et en Allemagne est particulièrement éclairante. Dans les deux pays, en effet, le pourcentage de réduction d'emplois a été du même ordre au cours des quinze dernières années, dans ce secteur en pleine restructuration. Mais alors qu'en Allemagne le nombre des places offertes en apprentissage au cours de la période était maintenu, voire accru, en France au contraire les embauches ont été complètement gelées, avec l'adoption de la Convention générale de la protection sociale pour la sidérurgie (1977-1990) : ainsi au début des années quatre-vingt-dix, les moins de 25 ans représentaient moins de 3 % des effectifs d'Usinor-Sacilor¹².

2.1.2. Polarisation accrue de l'emploi des jeunes et segmentation

Le repli des marchés internes se traduit par une polarisation accrue de l'emploi des jeunes, apparue dès la fin des années soixante-dix (Clémenceau, Géhin, 1983 ; Germe, 1986). Ce phénomène se lit à travers les chiffres de la colonne du tableau 1 qui compare les évolutions de la part de chaque secteur dans l'emploi des jeunes et dans celui de la population active (colonne « différence de variations (2) - (1) »). Les jeunes ont été relativement exclus de l'industrie lourde, mais aussi du BTP, et des institutions financières. En revanche, la part des services dans leur emploi a progressé plus vite que la part de ces secteurs dans l'emploi total. Ceci est particulièrement vrai pour le secteur des services non marchands, qui a vu sa part dans l'emploi des jeunes progresser de 77 %. Ce facteur est surtout le fait des emplois aidés de la politique de l'emploi, en l'occurrence des « contrats emploi-solidarité »¹³. En 1993, ces derniers représentaient 23,3 % des emplois occupés par les 15-24 ans dans les services non marchands. De manière générale, dans tous les secteurs, les jeunes sont beaucoup plus touchés par les formes particulières d'emploi (contrats à durée déterminée, intérim, emplois aidés) (cf. Moncel, Rose, 1995).

¹¹ Ainsi, si l'apprentissage allemand permet de limiter le chômage des jeunes, ce n'est pas seulement parce qu'il assure une meilleure formation, mieux adaptée aux besoins des entreprises. C'est aussi et surtout parce que, de par sa logique de fonctionnement même, indissociable des caractéristiques du marché du travail allemand, il assure un flux d'embauches suffisant de jeunes. Sur ce point, cf. Géhin, Méhaut (1993).

¹² Cf. Galtier, Jolivet, Silvera (1993) ; Géhin, Méhaut (*op. cit.*).

¹³ Les TUC (travaux d'utilité collective) créés à la fin de 1984 furent remplacés, à la fin de 1989, par les CES (contrats emploi-solidarité).

2.2. Les facteurs à l'origine de la déstabilisation des marchés internes

2.2.1. Le ralentissement de la croissance

1. Croissance et marché interne

En dynamique, plusieurs facteurs permettent de comprendre pourquoi la croissance est une condition nécessaire pour l'émergence et le maintien d'une logique de MI.

D'une part, selon Ariga, Brunello et Ohkusha (2000, chapitre 1), la croissance serait d'abord une des conditions d'émergence des MI : face aux tensions sur le marché du travail qualifié qu'elle entraîne, les entreprises seraient incitées à développer leurs propres politiques de formation et de fidélisation de la main-d'œuvre. Il faut cependant noter que ce n'est pas une condition suffisante à elle toute seule, puisque l'Allemagne donne l'exemple d'un pays qui a connu une forte croissance durant l'après-guerre et qui a pourtant développé une logique de MP. Cependant, on peut retenir que le ralentissement de la croissance, avec la montée du chômage, entraîne une plus forte disponibilité de main-d'œuvre qualifiée sur le marché externe, et par là joue négativement sur une des incitations à développer une logique de MI.

D'autre part, la croissance apparaît comme une condition nécessaire de la viabilité d'une logique de MI. En effet, une baisse du taux de croissance, « bloque » en quelque sorte les marchés internes. Ce phénomène est formalisé par Favereau, Py et Sollogoub (1986), qui soulignent que « le modèle français a besoin d'une croissance rapide, alors que le modèle allemand supporte une croissance plus lente » (*op. cit.*, p. 824). Ceci est dû au rôle central des promotions sur le marché interne comme variable d'incitation (et non pas seulement ou même avant tout comme résultat de l'accumulation du capital humain spécifique). Or, le nombre des promotions, à taux d'encadrement donné, est d'autant plus important que le taux de croissance est élevé. En Allemagne au contraire, l'accès à une nouvelle qualification sanctionne, on l'a souligné, l'acquisition d'un capital humain certifié : la nature et le rôle des « promotions » sont donc différents.

Au-delà, la nécessité du maintien d'un flux de recrutements au moins constant découle aussi et peut-être surtout du mode de rémunération à l'ancienneté sur les marchés internes, qui sert de système incitatif pour ceux qui ne sont pas promus. Dans un système de paiements différés (cf. plus haut), les entreprises pourraient en théorie placer sur les marchés financiers leurs gains (différentiel positif entre productivité et salaire) durant la première phase de la carrière de leurs salariés, pour pouvoir payer la rente de la seconde phase (où le salaire est supposé être supérieur à la productivité). À ce système de *capitalisation*, elles semblent avoir préféré en pratique un système par *répartition*, notamment dans un environnement où, comme c'était le cas jusqu'aux années soixante-dix, les taux de croissance étaient relativement importants (et réguliers), et les taux d'intérêt bas : à chaque période, ce sont alors les « jeunes » qui subventionnent « les vieux » – on parlera ici d'un système de *subventions implicites*, au sein des marchés internes, par opposition à des systèmes de subvention qui transitent par les pouvoirs publics. Si l'équilibre démographique de l'entreprise est rompu du fait du blocage des recrutements, le paiement à l'ancienneté doit être remis en cause, ou les salariés plus âgés licenciés (sur ces points, cf. aussi Plassard, Lemistre, 1997).

2. Ralentissement de la croissance et repli sur la tranche d'âge intermédiaire

La logique de fonctionnement des marchés internes permet d'expliquer que, face à un ralentissement de la croissance, ces derniers aient tendance à se replier sur la tranche d'âge intermédiaire. En effet, comme on l'a noté plus haut, les marchés internes reposent avant tout, au bas de la hiérarchie des qualifications, sur l'accumulation de capital humain spécifique, ce qui fait de la main-d'œuvre un « facteur quasi-fixe » au sens de Oi (1962), du moins sur l'horizon d'amortissement de l'investissement initial pour l'entreprise. L'ajustement de l'emploi se fera donc plus par un blocage des recrutements que par des licenciements ou des encouragements au départ, au niveau des âges intermédiaires. En même temps, l'horizon d'amortissement peut être plus court que la durée de la carrière de l'individu : les salariés les plus âgés ne sont alors plus une main-d'œuvre quasi-fixe pour l'entreprise. On comprend aussi par là que ce repli peut s'accompagner, toutes choses égales par ailleurs, par une baisse de la mobilité inter-entreprises, les ajustements se faisant avant tout par l'exclusion de l'emploi des jeunes et le renvoi des salariés les plus âgés.

Or, pour les salariés en place, d'une part, comme on l'a noté dans la première partie, du fait de la faible transférabilité de leur qualification et du système de paiement différé, la protection de l'emploi est primordiale, fût-ce au détriment des nouveaux entrants sur le marché du travail : l'assimilation des jeunes et des adultes respectivement aux *outsiders* et *insiders* (Lindbeck, Snower, 1988) a sans doute ici plus de pertinence que sur un marché professionnel du type allemand. D'autre part, le départ des travailleurs les plus âgés ne peut se faire qu'au prix d'une compensation importante correspondant notamment à la perte du salaire différé et du rendement du capital humain spécifique.

2.2.2. Les autres facteurs de déstabilisation

Les mutations des marchés internes ne résultent pas seulement d'un ralentissement du taux de croissance. Au cours des années quatre-vingt, de nombreux facteurs d'ordre financier ou liés au progrès technique et aux nouvelles formes d'organisation du travail, ainsi que l'intensification de la concurrence ont contribué à accroître l'incertitude et à raccourcir l'horizon temporel des firmes, et par là contribué à déstabiliser la logique de marchés internes, dont on a vu qu'elle supposait un horizon de gestion des ressources humaines relativement long et stabilisé.

1. Les facteurs financiers

De façon conjoncturelle, la forte hausse des taux d'intérêt réels et leur maintien à un niveau élevé tout au long des années quatre-vingt ont pu jouer sur le raccourcissement des horizons temporels de l'ensemble des agents (Fitoussi, 1995). En effet, des taux d'intérêt élevés signifient une forte dévalorisation de l'avenir, et une plus forte préférence pour les revenus présents. La logique de long terme reposant sur des paiements différés, que suppose la logique de MI, s'en trouve théoriquement affaiblie.

Mais les facteurs financiers renvoient aussi au contrôle du capital des entreprises. Le passage d'une économie d'endettement à une économie de marchés financiers s'est aussi traduit – avec l'importance croissante des fonds de pension – par l'apparition d'une « nouvelle gouvernance d'entreprise », plus focalisée sur les profits de court terme. Mais c'est surtout à l'occasion de certaines OPA que ce « court-termisme » a contribué à déstabiliser les marchés internes. Ainsi, selon Shleifer et Summers (1988), les prises de contrôle hostiles auraient eu dans de nombreux cas pour conséquences de supprimer les contrats implicites de long terme liant les employeurs à leurs salariés, dont ceux relevant de contrats à paiements différés –

nous y reviendrons plus spécifiquement pour les États-Unis où ces facteurs ont joué un rôle plus important.

2. Progrès technique, nouvelles formes d'organisation du travail et ajustement des formations

Des transformations, autant du côté de la demande que de l'offre de qualification sur le marché du travail, ont, elles aussi, contribué à fragiliser la logique des MI.

Côté demande, le progrès technique (biaisé) et les nouvelles formes d'organisation du travail exigent de la part des salariés des compétences à la fois plus importantes et plus générales. Ceci entraîne une certaine dévalorisation des compétences spécifiques traditionnelles, qui se traduit par un choc négatif sur la courbe de productivité des salariés les plus anciens. Il en résulte un problème plus spécifique dans le cadre de la logique de MI, où l'égalisation salaire-productivité se fait de façon intertemporelle : tout choc négatif non anticipé sur la productivité risque d'accroître l'écart (positif) entre salaire et productivité des salariés âgés, et ce d'autant plus que le salaire (à l'ancienneté) est rigide à la baisse.

Au-delà de l'opposition entre capital humain général et spécifique, Eve Caroli (2000) oppose les compétences d'ordre tacite, portées par les individus, aux compétences codifiées (ou du moins codifiables), accumulées et portées au niveau de la firme elle-même. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication auraient permis de développer les secondes au détriment des premières, et par là auraient favorisé le recours à la flexibilité externe au détriment de la flexibilité interne, et, au-delà, le développement d'une logique de MP au détriment d'une logique de MI.

Les nouvelles formes d'organisation du travail permettent aussi de mieux individualiser les performances, et s'accompagnent d'une gestion plus individualisée de la relation salariale : contrôle du travail, fixation d'objectifs individuels, entretiens périodiques d'évaluation et individualisation des salaires sont corrélés aux pratiques innovantes (Coutrot, 1994).

Côté offre, on a assisté en France à une très forte augmentation du niveau de formation des sortants du système éducatif, notamment à partir de 1985¹⁴. Ceci a contribué à faire baisser le « prix relatif » de la formation « externe » (i.e. acquise dans le système scolaire), par rapport à celui de la formation « interne » à l'entreprise, acquise sur le tas. En conséquence, les « ports d'entrée » dans les entreprises (selon la terminologie de Doeringer et Piore, cf. plus haut) se sont multipliés, ce qui a concouru, en contrepartie, à raccourcir les chaînes de mobilité internes¹⁵. On a là, avec le ralentissement de la croissance, une des causes potentielles du « coup de frein » sur les carrières constaté avec la crise (Goux, 1991). Le développement important de l'enseignement professionnel au cours des années quatre-vingt (et l'élévation de son niveau moyen, notamment avec la création de baccalauréats professionnels) a pu aussi contribuer à un glissement vers une logique de MP (Géhin, Méhaut 1993 ; Béret *et alii*, 1997).

¹⁴ La part d'une classe d'âge atteignant le baccalauréat double de 1980 à 1994 (passant de 26 % à 52 %).

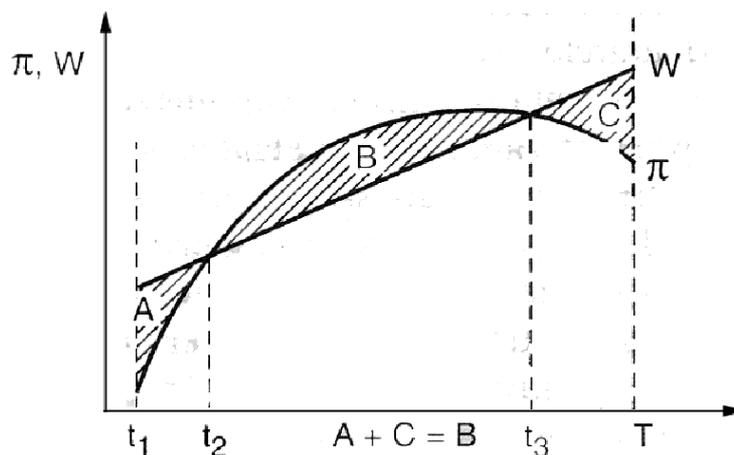
¹⁵ La baisse des possibilités de promotion des moins qualifiés dans l'industrie découle aussi des nouvelles formes d'organisation du travail qui ont eu tendance à faire disparaître certains postes hiérarchiques, tels que les « contremaîtres » traditionnels.

2.3. Déstabilisation des marchés internes et remise en cause des subventions implicites en faveur des jeunes et des travailleurs âgés

2.3.1. Le système de subventions implicites dans le marché interne traditionnel

En articulant les considérations en termes de capital humain spécifique, paiements différés et tournois, on peut faire l'hypothèse selon laquelle, dans le cadre des MI, le salaire à l'ancienneté sous-tendait un système de subventions implicites au détriment des âges intermédiaires et au profit des salariés les plus jeunes et les plus âgés. Un tel système peut être illustré par le schéma 3 (pour simplifier, sans taux d'actualisation), où W et π désignent respectivement le salaire et la productivité. Dans une première phase (de t_1 à t_2), qui est celle de l'accumulation du capital humain spécifique, le jeune salarié était payé au-dessus de sa productivité. Dans une seconde phase (de t_2 à t_3), le salarié, désormais « d'âge intermédiaire », était payé en dessous de sa productivité, à la fois pour que l'employeur puisse récupérer en partie les coûts de l'investissement en capital humain de la période précédente, et pour des raisons incitatives, telles qu'elles sont évoquées dans la théorie des paiements différés et/ou celle des tournois (cf. plus haut). Enfin, la troisième étape (de t_3 à T), où le salarié âgé est payé au-dessus de sa productivité, se justifie par des considérations incitatives (en liaison avec la deuxième étape).

Schéma 3 : Salaire à l'ancienneté et subventions implicites aux jeunes et aux salariés âgés



Ce schéma très général peut se décliner différemment selon les niveaux de qualification.

Ainsi, pour les salariés peu qualifiés, on peut supposer que la première étape (la surface A sur le schéma 3) est importante, notamment du fait d'un facteur spécifique à ce niveau de qualification qu'est le salaire minimum. Celui-ci oblige les entreprises à payer certains jeunes au-dessus de leur productivité, ce qu'elles peuvent compenser en « aplatissant » dans une

certaine mesure la pente de la progression du salaire à l'ancienneté (ce qui peut se traduire par un prolongement de l'étape 2, et par là, une surface B relativement plus importante que pour les autres niveaux de qualification). Enfin, en dynamique, les écarts positifs entre salaires et niveau de productivité en fin de carrière sont autant sinon plus la résultante du progrès technique (qui peut faire que la productivité baisse en fin de carrière) que de la pente de progression des salaires.

Pour les salariés de qualification intermédiaire, en revanche, on peut supposer que la première étape est plus courte (et par là la surface A plus petite) que pour les moins qualifiés. En revanche, la pente de salaires est peut être plus importante.

Les salariés les plus qualifiés, pour leur part, sont généralement plus mobiles. Une part importante d'entre eux relève autant sinon plus d'une logique de MP que de MI. Cependant, pour certains d'entre eux (notamment les cadres et ingénieurs « maison »), on peut supposer que le schéma 3 est aussi valable.

Au total, pour de nombreux salariés, les profils d'évolution du salaire et de la productivité étaient tels qu'on avait une égalisation intertemporelle (en longitudinal, sur l'ensemble de la carrière) des deux variables ($B = A + C$ sur le schéma 3). En revanche, en coupe (à chaque moment du temps), ce système se traduit par une subvention des adultes (âge intermédiaire) à la fois vers les jeunes et vers les salariés âgés (puisque les premiers sont payés en dessous de leur productivité, alors que les derniers sont payés au-dessus).

2.3.2. La remise en cause du système de subventions implicites au cours des années quatre-vingt

Les facteurs de déstabilisation des marchés internes évoqués dans la section précédente, et qui se traduisent notamment par une montée de l'incertitude et un raccourcissement de l'horizon temporel des entreprises, impliquent que désormais les employeurs ont intérêt à égaliser à *chaque moment* du temps le salaire à la productivité. Ceci a des implications sur les deux catégories bénéficiaires des subventions.

D'une part, les jeunes doivent être embauchés à un moindre salaire – et ce d'autant qu'ils sont moins qualifiés, selon les hypothèses avancées plus haut. S'il existe une barrière à la flexibilité à la baisse du salaire (par exemple le Smic), alors leur embauche est menacée. Le déploiement massif de la politique de l'emploi en faveur des jeunes en France peut s'interpréter comme une substitution de *subventions explicites* des pouvoirs publics aux anciennes *subventions implicites* des marchés internes privés¹⁶. De façon plus générale, les salaires des jeunes en début de carrière ont en moyenne assez fortement baissé (Ponthieux, 1997). Au-delà, et de façon plus indirecte, les entreprises ont aussi eu recours au déclassement à l'embauche pour baisser le coût unitaire de production en travail des jeunes – soit le rapport salaire sur productivité¹⁷ - (Forgeot, Gautié, 1997). La relative relégation des jeunes sur le segment secondaire de l'économie participe du même mouvement. Cependant, les jeunes, et ce d'autant qu'ils sont plus qualifiés, peuvent avoir, en théorie, intérêt à terme à abandonner l'ancien système de rémunération : les nouveaux entrants sur le marché du travail n'ont en effet pas intérêt à s'engager dans un système de paiement différé, où la condition, pour qu'ils n'y perdent pas par rapport à la situation où ils sont payés à chaque moment du temps à leur productivité, est qu'ils fassent une grande partie de leur carrière dans

¹⁶ Sur les subventions à l'emploi, cf. notamment Gautié, Gazier, Silvera, dir. (1994).

¹⁷ En effet, choisir quelqu'un de « surdiplômé » permet d'augmenter la productivité à niveau de salaire donné.

l'entreprise ou au moins que, lors de la signature du contrat, les deux parties connaissent parfaitement le terme de cette carrière. Ces considérations d'ordre économique peuvent expliquer des changements d'attitude de la part des jeunes qui ont pu être interprétés en termes psychosociologiques (montée de l'individualisme, voire de l'opportunisme des nouvelles générations).

D'autre part, à l'autre extrémité, les salariés âgés coûtent cher à l'entreprise, puisque, embauchés sous l'ancien système de rémunération, ils sont payés *au-dessus* de leur productivité. La charge est d'autant plus lourde pour l'entreprise que, comme on l'a noté plus haut, même si l'ancien système de rémunération était maintenu, il n'y a de toute façon plus suffisamment d'embauche pour maintenir l'équilibre démographique nécessaire aux subventions implicites. L'entreprise a alors intérêt à se débarrasser des travailleurs âgés. Grâce au recours aux préretraites, ceci a pu être fait de façon consensuelle dans de nombreux secteurs.

Au total, l'hypothèse que nous avons avancée est compatible avec le resserrement des marchés internes sur les salariés d'âge intermédiaire, qui se traduit au niveau global par une importante chute de la part des jeunes et des travailleurs âgés dans la population active occupée.

2.3.2. Évidence empirique

L'hypothèse que l'on vient de développer permet de donner une explication plausible des faits stylisés constatés : baisse du taux d'emploi des jeunes et des travailleurs âgés, déploiement massif de la politique de l'emploi en leur faveur (subventions pour les jeunes, préretraites pour les travailleurs âgés), etc. Cependant, il reste à mobiliser l'évidence empirique pour fonder le réalisme de cette hypothèse.

1. La logique de marché interne en France

Plusieurs constats laissent penser qu'en France, au niveau de la relation formation-emploi, on débouche effectivement sur un système de classement, où le niveau dans la hiérarchie des diplômes compte plus que la spécialité de formation. Ceci est d'autant plus vrai que la formation est générale. Ce point a notamment été mis en lumière par Jarrow et Mingat (1986). Au terme de leur étude économétrique¹⁸ des déterminants des salaires en France, les auteurs concluent en effet que leurs résultats « donnent à penser que la réalité est mieux représentée par l'hypothèse du filtre d'aptitude des diplômes que par celle des contenus en connaissances » (*op. cit.*, p. 1022). Ils notent que ceci est particulièrement vrai pour la formation universitaire générale. Ainsi, une année supplémentaire passée à l'université ne confère aucun avantage salarial significatif si elle n'a pas été validée par un diplôme. Ceci se constate moins pour ceux qui sortent des grandes écoles, ce qui laisserait à penser que leur formation a une composante *contenu en connaissances* et pas seulement *filtre*, selon la terminologie des auteurs.

Quant aux autres caractéristiques de la logique de MI, on peut rappeler que c'est à partir de la comparaison France/Allemagne que s'est développée l'approche sociétale (Maurice, Sellier, Silvestre, *op. cit.*), qui a, par la suite, servi de fondement à la distinction MI/MP. On constate notamment, encore au milieu des années quatre-vingt-dix, que les inégalités de salaire sont

¹⁸ Partant d'une équation classique « à la Mincer » - qui relie le salaire aux caractéristiques de l'individu -, ils intègrent le diplôme non pas en absolu mais en relatif, en retenant la *position relative* que confère à l'individu un niveau de diplôme donné dans sa génération.

plus importantes entre cadres et non cadres en France, et que la différence de salaire entre jeunes et seniors y est aussi plus marquée (Klauskewitsch, Rouault, 1998). De fait, les études économétriques montrent qu'une fois contrôlés les biais de sélection et d'hétérogénéité, l'ancienneté joue un rôle significatif dans la détermination du salaire en France, et ce, bien que de façon inégale, pour tous les niveaux de qualifications (Lemistre, 2000, chapitre 4)¹⁹.

Ce constat ne suffit cependant pas à prouver la pertinence de l'hypothèse de « subventions implicites » et notamment du modèle de Lazear qui implique que les travailleurs âgés (i.e. au-delà d'une certaine ancienneté dans l'entreprise) sont payés au-dessus de leur productivité²⁰. On peut tout d'abord mobiliser des évidences empiriques indirectes.

On constate par exemple un point d'accumulation au niveau du Smic. On a noté plus haut que, pour les moins qualifiés, le profil de carrière salariale sur les deux premières périodes (jeune et adulte) peut découler aussi de la présence du Smic, qui oblige à payer le nouvel embauché au-dessus de sa productivité, indépendamment des considérations en termes de capital humain spécifique, perte que l'employeur récupérera par la suite, en imposant une moindre progression à l'ancienneté. On aurait là une explication possible de ce point d'accumulation dans la distribution des salaires au niveau du salaire minimum, associé au profil de carrière relativement plat de nombreux smicards – conformément à l'hypothèse que nous avons faite pour les non qualifiés à partir du schéma 3. Ainsi par exemple, en 1989, 19 % des salariés au voisinage du Smic étaient dans cette tranche de salaire depuis au moins dix ans (Combault, 1992)²¹.

On constate aussi que, quand ils perdent leur emploi, les travailleurs âgés restent plus longtemps au chômage et qu'ils subissent une décôte de salaire importante quand ils retrouvent un emploi. En référence au modèle de Lazear, la longue durée de chômage peut s'interpréter en partie comme un retard de l'ajustement à la baisse du salaire de réservation, ce dernier se déterminant sur le dernier salaire perçu – supposé supérieur à la productivité –, alors que le salaire qu'ils peuvent espérer dans leur nouvel emploi est au mieux égal à leur productivité. Mais c'est aussi les employeurs qui peuvent hésiter à embaucher des travailleurs âgés, même si ces derniers acceptent une décote de salaire. L'employeur peut craindre que cette dernière entraîne des répercussions négatives sur l'attitude et la motivation au travail du nouvel embauché, qui peut estimer sa dignité bafouée et être injustement traité par rapport aux autres salariés d'âge équivalent (d'Iribarne, 1990)²².

Cependant, un test plus direct de l'hypothèse d'un écart positif salaire-productivité consiste à comparer directement les niveaux de salaire et les niveaux de productivité. C'est l'exercice auquel se livrent Crépon, Deniau et Pérez-Duarte (2001), en estimant des fonctions de production sur un échantillon de plus de 90 000 entreprises, obtenu en appariant des données

¹⁹ La même étude statistique montre aussi l'existence d'un lien positif entre ancienneté et promotion interne pour toutes les catégories de travailleur.

²⁰ De multiples modèles peuvent expliquer la progression du salaire avec l'ancienneté : théories du capital humain spécifique, de l'appariement, etc.

²¹ Ce point d'accumulation au niveau du salaire minimum existe aussi aux États-Unis. Partant de ce constat, Meyer et Wise (1983), Brown (1988), ainsi que Card et Krueger (1995) avancent aussi l'hypothèse que certains travailleurs, dont la productivité marginale est inférieure au salaire minimum, sont tout de même employés - contrairement aux enseignements du modèle standard -, étant de fait subventionnés par d'autres, dont la productivité est supérieure au salaire minimum, mais qui sont payés à ce taux.

²² L'argument liant considérations en termes de dignité et rigidité à la baisse du salaire est aussi évoqué par Neumark (2001).

de l'enquête DADS et d'une enquête fiscale (déclaration des bénéficiaires réels normaux)²³. Il ressort que, encore au milieu des années quatre-vingt-dix (les données portent sur la période 1993-1997), les salariés âgés sont en moyenne payés nettement plus que leur productivité, et ce, à tous les niveaux de qualification²⁴. On peut y voir un indice de la rémanence, encore au milieu des années quatre-vingt-dix, d'une logique de MI.

2. La déstabilisation des marchés internes

Notre seconde hypothèse porte sur la relative déstabilisation des marchés internes en France depuis les années quatre-vingt. Le rôle décroissant de l'ancienneté dans la détermination des salaires semble aller dans ce sens. Lollivier (1995) constate en effet, à partir des enquêtes « Structure des salaires » de 1978, 1986 et 1992, que dans les entreprises de plus de dix salariés du BTP et de l'industrie le rendement de l'ancienneté a baissé, et ce, à tous les niveaux de qualification (ainsi chez les hommes entre 1978 à 1992 : - 52 % pour les ouvriers non qualifiés, - 99 % pour les employés, - 74 % pour les cadres). De fait, l'étude des modalités de fixation de salaire confirme qu'au cours des années quatre-vingt la prime d'ancienneté calculée en pourcentage du salaire de base a eu tendance à être supprimée ou plafonnée, souvent au niveau conventionnel (Grandjean, 1989). De façon plus générale, la tendance à l'individualisation des salaires laisse penser que de façon croissante chaque travailleur a tendance à être payé en fonction de sa productivité du moment²⁵.

Au total, la déstabilisation des marchés internes, même si elle semble avoir joué, n'a peut-être pas touché tous les secteurs de la même façon, et relève plutôt d'un choc exogène, qui a pu affecter certains d'entre eux, que d'une remise en cause radicale du système d'emploi traditionnel. La logique de MI, telle qu'on a pu la définir plus haut dans le cadre de l'approche sociétale, bien qu'affaiblie, semble rester prégnante. Le rôle de l'ancienneté dans la détermination des salaires individuels, bien qu'atténué, demeure. Au-delà, on a assisté à une érosion du système de subventions implicites mais vraisemblablement pas à sa disparition complète – du moins en ce qui concerne celles dont bénéficieraient les travailleurs âgés²⁶.

²³ En toute rigueur, les auteurs n'estiment pas directement la productivité des individus mais celle de leur poste de travail, ou plus exactement, des individus sur le poste de travail qu'ils occupent – la productivité étant référée à des caractéristiques de la personnes (âge...) ainsi qu'à des caractéristiques de son emploi (qualification...).

²⁴ Ainsi, les plus de 50 ans seraient en moyenne de 10 à 20 % moins productifs que les 25-34 ans, mais payés entre 30 et 40 % de plus. Ces résultats confirmeraient la forme en cloche de la productivité avec l'âge, telle qu'elle apparaît dans le schéma 3.

²⁵ Il faut cependant noter que individualisation et prise en compte de l'ancienneté ne sont pas forcément incompatibles. Lemistre (2000) va même jusqu'à supposer que les paiements différés à la « Lazear » vont se développer au niveau individuel, notamment pour compenser les moindres possibilités de progression salariale par promotions dues au relatif blocage des carrières.

²⁶ En revanche, en ce qui concerne les jeunes, les « subventions implicites », au-delà de celles qui résultent de la simple accumulation de capital humain spécifique, ont peut-être en grande partie disparu. On a fait l'hypothèse que c'était surtout au niveau des moins qualifiés que ces dernières pouvaient exister, du fait notamment du Smic. Or, les charges pesant sur ce dernier ont fortement baissé au cours des années quatre-vingt-dix. Selon les estimations de Crépon *et alii* (*op. cit.*), les jeunes de moins de 25 ans auraient même tendance à être sous-payés, quelque soit le niveau de qualification. Outre la disparition des subventions implicites, ce phénomène peut résulter aussi du phénomène de déclassement à l'embauche massif qui a touché les jeunes embauchés au début des années quatre-vingt-dix (Forgeot, Gautié, *op. cit.*).

3. QUELQUES ÉLÉMENTS DE COMPARAISON INTERNATIONALE : LE CAS DES ÉTATS-UNIS ET DU JAPON

On peut supposer que le phénomène de déstabilisation des marchés internes n'a pas concerné que la France. Il peut donc être intéressant de mener une comparaison internationale pour souligner les tendances communes et en même temps faire ressortir d'éventuelles spécificités nationales. De ce point de vue, la confrontation avec les États-Unis d'une part, le Japon d'autre part, peut se révéler pertinente. Par de nombreux aspects²⁷, ces deux pays peuvent apparaître comme deux extrêmes opposés, la France étant un cas intermédiaire. Mais en même temps, comme on l'a souligné dans la première partie, bien que très différents, les marchés du travail américain, français et japonais relèvent tous les trois d'une logique de MI au sens défini plus haut. Ils se caractérisent notamment par un éloignement du système éducatif du système productif (absence ou quasi-absence de système d'apprentissage), et par un rôle de signal important dévolu au diplôme.

Pour chacun des deux pays, on essaiera de rassembler l'évidence empirique concernant d'une part les systèmes de marché interne traditionnel²⁸, d'autre part les évolutions au cours des vingt dernières années pouvant laisser supposer une certaine déstabilisation de ces marchés internes.

3.1. Le cas des États-Unis

3.1.1. La logique des marchés internes

Contrairement au cas français, de nombreuses études permettent d'analyser le fonctionnement des marchés internes aux États-Unis jusqu'aux années quatre-vingt.

Un certain nombre d'entre elles semble donner un fondement empirique à l'hypothèse de paiement différé de Lazear²⁹, soit de façon directe, en comparant, à partir d'enquêtes auprès d'entreprises, les performances et les salaires selon l'ancienneté (Medoff, Abraham, 1980 ; Spitz, 1991 ; Lazear, 1999)³⁰, soit de façon indirecte, en testant certaines implications du modèle (Hutchens, 1986, 1987, 1989 ; Bonnier, Magnac, Roger, 2000) pour des synthèses³¹.

²⁷ Et en premier lieu si on compare la flexibilité et la « liquidité » des marchés du travail : si on prend comme indicateur le passage par le chômage, au début des années quatre-vingt, la probabilité mensuelle de tomber au chômage pour un actif occupé était sept fois plus importante aux États-Unis qu'au Japon (2,2 contre 0,3), le rapport des taux de chômage étant bien moindre (Passet, 2001).

²⁸ Comme dans le cas de la France, on laissera de côté dans les deux pays le marché secondaire (« inorganisé », selon la terminologie de Marsden, cf. plus haut), qui joue dans chacun un rôle important. La réalité à laquelle nous nous intéresserons concerne donc avant tout les grandes entreprises.

²⁹ On peut rappeler que ce dernier (Lazear, 1979) a initialement développé son modèle pour expliquer un fait précis – l'existence d'un âge de retraite obligatoire dans de nombreuses entreprises.

³⁰ Ces études montrent que dans les entreprises étudiées, le salaire progresse plus vite que la productivité. Si Medoff et Abraham utilisent des informations qualitatives sur les performances (à partir des notes rédigées par les supérieurs), Spitz et Lazear disposent pour leur part de mesures objectives directes de ces performances. Il faut cependant noter que, à partir de la méthode qui a inspiré Crépon *et alii* (*op. cit.*), Hellerstein, Neumark et Troske (1999) ne mettent pas en évidence un écart salaire-productivité positif pour les travailleurs âgés.

³¹ Plus récemment, Neumark et Stock (1999) ont montré que l'adoption de lois contre la discrimination des travailleurs âgés aux États-Unis à partir des années soixante avaient eu tendance à rendre plus pentus les profils de carrière salariale. Selon ces auteurs, on aurait là une confirmation indirecte du modèle de Lazear : en rendant le licenciement de travailleurs âgés plus difficile, ces lois auraient permis de rendre crédible l'engagement des employeurs à ne pas licencier le

L'étude de la fin de la vie active permet en outre de préciser comment s'articulaient, dans le système traditionnel, les sorties de la vie active avec cette logique de marché interne. Ruhm (1990) distingue de ce point de vue les *career jobs* des *bridge jobs*, ces derniers désignant les emplois de fin de carrière de transition vers la sortie définitive du marché du travail³². Sur la période 1969-1976, il constate que seulement 36 % des chefs de ménages se retirent de la vie active directement depuis leur *career job*, et presque la moitié reste dans la population active au moins cinq ans après l'avoir quitté. Le passage du *career job* au *bridge job* se traduit souvent par une décote de salaire importante : elle s'élève au moins à 25 % du salaire antérieur pour 61 % de ceux qui changent de métier (*occupation*) et de branche, à 30 % pour ceux qui changent soit de l'un soit de l'autre, et à 15,5 % pour ceux qui restent pourtant dans les mêmes métiers et branches. Cette décote ne s'explique pas seulement par le fait que la durée moyenne de travail est inférieure en moyenne sur les *bridge jobs*. Le fait qu'elle soit croissante avec l'éloignement de l'activité initiale (en termes de métier et/ou de branche) est compatible avec l'hypothèse de perte de capital humain spécifique. Cependant, si celui-ci jouait un rôle important, on ne comprendrait pas, comme le souligne Rhum lui-même, comment aussi bien les individus que leur employeur auraient intérêt à mettre un terme à leur *career job* avant le départ définitif en retraite. En revanche, ce constat est tout à fait explicable si on suppose que les *career jobs* relèvent pour la plupart de contrats à paiement différé : nous avons vu en effet que le modèle de Lazear supposait une date fixée *ex ante* de fin de contrat (T sur le schéma 3) ; au-delà, il n'est plus rentable pour l'employeur de garder son salarié.

3.1.2. La déstabilisation des marchés internes

Beaucoup d'éléments semblent accréditer l'hypothèse d'une certaine déstabilisation des marchés internes traditionnels aux États-Unis depuis les années quatre-vingt.

Le démantèlement des marchés internes s'est parfois fait de manière violente, par les restructurations découlant des rachats d'entreprises dans le cadre d'OPA hostiles (*hostile takeovers*). Ainsi, selon Shleifer et Summers (1988), on l'a noté plus haut, ces dernières auraient eu dans de nombreux cas pour conséquence de supprimer les contrats implicites de long terme liant les employeurs à leurs salariés, dont certains, comme ceux relevant de contrats à paiements différés, se traduisaient par le fait que le salaire de certains travailleurs était supérieur à leur productivité. En licenciant notamment les cadres âgés, le repreneur faisait une opération rentable à court terme, mais au prix d'une trahison (*breach of trust*) d'un accord (implicite) passé qui se justifiait en termes d'efficience. De fait, l'étude empirique de Gokhale, Groshen et Neumark (1995) confirme les intuitions de Shleifer et Summers : elle montre, à partir d'un échantillon d'entreprises suivies avant et après une reprise hostile, que cette dernière entraînait une baisse de l'emploi de salariés âgés, et un certain aplatissement de la courbe de salaire selon l'ancienneté, notamment dans les secteurs à relativement forte proportion de salariés âgés.

Au-delà, de façon plus générale, de nombreuses entreprises américaines ont réorganisé profondément leur mode de production (Osterman, 1999), adoptant en même temps des

travailleur dans sa deuxième partie de carrière (i.e., quand son salaire est supérieur à sa productivité), et par là, auraient favorisé le développement de contrats à paiements différés, qui sont, selon le résultat de Lazear, mutuellement bénéfiques.

³² Il base son étude sur l'exploitation des données concernant les chefs de ménage de la Social Security Administration Retirement History Longitudinal Survey (RHLS) ; le *career job* de l'individu est défini comme « *the longest spell of employment with a single firm, up to and including the position held at the beginning of the RHLS* » (*op. cit.*, p. 484).

modes de rémunération moins centrés sur les emplois mais plus sur les compétences (*competency based pay*), ces derniers accordant moins de poids à l'ancienneté³³. L'érosion du rôle de cette dernière est confirmée par l'étude de Di Prete, Goux et Maurin (2000). Ces derniers pour mettre en évidence le déclin des marchés internes « fordistes », testent notamment les hypothèses suivantes : 1) les profils de salaire selon l'ancienneté (*wage tenure profiles*) sont moins pentus dans les firmes post-fordistes que dans les firmes fordistes, 2) l'expérience professionnelle antérieure (i.e. avant d'être dans l'entreprise actuelle) est plus importante dans la détermination du salaire de l'individu. Leurs résultats empiriques confirment ces hypothèses, en mettant notamment en lumière une baisse du rendement de l'ancienneté, rendement qui est lui-même en moyenne inférieur dans les entreprises à haute technologie (que l'on peut supposer à la pointe du « post-fordisme ») comparées aux autres entreprises.

Enfin, autre indice de la déstabilisation des marchés internes au détriment des salariés les plus âgés, on constate que, depuis le début des années quatre-vingt, la stabilité de l'emploi est restée à peu près constante aux États-Unis pour l'ensemble des salariés à l'exception de ceux à l'ancienneté la plus élevée (Neumark, 2000). Constatant que l'effet protecteur de l'ancienneté contre la perte d'emploi (involontaire ou par démission) a diminué sur la période 1976-1993, et plus particulièrement dans les secteurs en déclin, Valletta (2000) interprète ce phénomène comme une preuve de la montée de remises en cause des paiements différés (*employer default on delayed-payment employment contracts*, *op. cit.*, p. 251).

Au total, quelles ont pu être les conséquences de ces mutations sur la situation des salariés âgés aux États-Unis ? Entre 1960 et 1995, on constate une baisse du taux d'activité des hommes de 60 à 64 ans de 82 à 53 % : de multiples facteurs ont pu jouer, la déstabilisation des marchés internes n'en étant qu'un parmi d'autres. Ses effets en termes de taux d'emploi des salariés âgés sont d'autant plus amortis qu'il existe, de façon traditionnelle, on l'a vu, des *bridge jobs* vers l'inactivité.

3.2. Le cas du Japon

3.2.1. La logique de marché interne

Le fonctionnement des grandes entreprises japonaises fournissait un cas d'école tant il semblait illustrer la logique des marchés internes (du moins pour les salariés masculins) – et notamment le système de paiement différé – telle qu'elle a été présentée ici. En effet, la carrière salariale se caractérisait dans ces entreprises par des salaires d'embauche bas (et par le fait que le diplôme jouait encore plus le rôle de signal qu'en France pour la sélection à l'embauche), une forte progression à l'ancienneté, et une « retraite » obligatoire, imposant de quitter l'entreprise ou de renégocier son contrat.

L'ancienneté joue un rôle important dans les entreprises japonaises, comme le confirme l'étude statistique contrôlant les biais d'hétérogénéité d'Ariga, Brunello et Ohkusa (2000, chapitre 4). Un ouvrier âgé expérimenté pouvait gagner jusqu'à 40 % de plus qu'un ingénieur débutant (Nohara, 1993). Ce profil de salaire s'explique par l'importance de l'accumulation de capital humain spécifique et général au sein de l'entreprise³⁴ mais relève aussi d'un

³³ Dès 1990, plus de la moitié (51 %) des mille plus grosses entreprises américaines avaient adopté un système de rémunération basée sur la compétence pour au moins une partie de leur personnel (Tremblay, 2001).

³⁴ Comme le rappelle Nohara (1995), du fait que le système éducatif ne produit pas de qualifications professionnelles « la compétence productive des salariés se construit principalement à travers l'apprentissage sur le tas. Cette compétence est

système de paiement différé. Cependant, contrairement à l'hypothèse de Lazear, ce dernier ne relève pas avant tout de problèmes d'incitation (et donc d'efficience), mais plutôt de considérations d'équité, selon le principe « à chacun selon ses besoins », en quelque sorte, la progression de salaire au cours du cycle de vie professionnelle devant être parallèle à celle des charges au cours du cycle de vie familiale³⁵.

Conformément au schéma des paiements différés, les entreprises appliquent un âge obligatoire de fin de carrière (55 ans, dans la plupart d'entre elles) (Okunishi, 1999). Avant même cet âge obligatoire, l'entreprise peut se séparer de son salarié âgé en le détachant dans une autre firme, généralement de plus petite taille, et souvent sous-traitante. Le salaire est généralement maintenu (de même que le lien formel avec l'entreprise d'origine), sa charge étant souvent partagée entre l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil. Si le salarié veut continuer à travailler après l'âge obligatoire de retraite fixé par l'entreprise, il peut être réembauché dans son entreprise mais en changeant d'emploi et au prix d'une décote de salaire de l'ordre de 20 à 30 %³⁶. Pour augmenter le taux d'emploi de salariés âgés, l'État japonais, dès la fin des années quatre-vingt a fait pression sur les entreprises pour qu'elles repoussent l'âge de la retraite obligatoire. Au-delà, il a déployé un système de subventions au maintien à l'emploi des salariés âgés (Oka, 1990)³⁷ : les subventions « explicites » viennent prendre le relais des « subventions implicites » au-delà de l'âge de fin de carrière tel qu'il est déterminé par le contrat de paiement différé.

3.2.2. La déstabilisation des marchés internes

Si les problèmes démographiques apparaissent dès les années quatre-vingt, c'est surtout au cours des années quatre-vingt-dix que se sont accumulés les facteurs de fragilisation des marchés internes japonais. De ce point de vue, comme dans le cas de la France jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, l'important ralentissement économique, qui a imposé une forte baisse des embauches notamment de jeunes, a contribué à accroître le déséquilibre démographique au sein des entreprises, mettant en péril le système de « répartition » qui sous-tend le système de paiement différé : le coût des salariés âgés devient insupportable pour de nombreuses entreprises. De fait, ce problème démographique était apparu dès les années quatre-vingt - et n'a été que renforcé au cours de la dernière décennie -, d'où la mise en place de subventions publiques aux entreprises employant un grand nombre de travailleurs âgés (Oka, *op. cit.*)³⁸. On retrouve que, du fait de sa logique de marché interne, la firme

spécifique à l'entreprise, mais en même temps elle est générale, ou polyvalente [...] puisqu'elle se forge par une vaste rotation entre les postes. C'est à partir de la durée (l'âge ou l'ancienneté) et secondairement à partir du diplôme, que se forme et se légitime la hiérarchie des qualifications » (p. 67).

³⁵ « Compte tenu des coûts de reproduction de la force de travail faiblement socialisés (couverture sociale, logement, éducation, etc.), le salariat masculin attache une valeur de justice sociale à la progression des salaires selon l'âge. Une telle courbe salariale peut seule satisfaire l'apparition puis la disparition des besoins de consommation (charges familiales) en fonction du cycle de vie des salariés » (Nohara, 1995, p. 67). De fait, les paiements différés au Japon semblent plus renvoyer à un mécanisme d'épargne forcée, telle qu'il a pu être évoqué dans certains travaux américains (Frank, Hutchens, 1993) qu'à un mécanisme incitatif à la « Lazear ».

³⁶ Ce décrochage (entre 55 et 60 ans) intervenait au moment où normalement les charges de famille avaient diminué avec la fin des études des enfants et leur départ du foyer parental.

³⁷ A été ainsi instituée une subvention pour la garantie d'emploi des personnes âgées, dont peuvent bénéficier les entreprises qui ont une convention collective ou un règlement qui impose une retraite forcée, mais qui continuent à occuper des travailleurs de 61 ans et plus.

³⁸ Ces dernières se différencient des subventions au maintien en emploi des salariés âgés évoquées dans le paragraphe précédent et qui renvoient à un autre dispositif.

japonaise (comme la firme française) a besoin de croissance pour maintenir son équilibre interne.

Symétriquement, le ralentissement économique, en réduisant les tensions sur le marché du travail qualifié, rend moins nécessaire le maintien de la logique de MI, dont une des motivations était de former en interne et de fidéliser la main-d'œuvre qualifiée (Ariga *et alii*, *op. cit.*, chapitre 1).

En conséquence, certaines entreprises remettent en cause certains fondements du marché interne, tels que l'emploi à vie (i.e. jusqu'à l'âge de retraite obligatoire fixé par la firme) ou le rôle central du salaire à l'ancienneté. On constate ainsi « *a tendency for many Japanese firms to shift the basis of their wage policy from seniority to achievement* », (Ohtake, 1999, p. 5). De fait, on assiste à un certain tassement de la progression de salaire selon l'ancienneté³⁹, le salaire relatif des jeunes augmentant par rapport à celui des salariés d'âge intermédiaire et plus âgés.

Alors que les jeunes subissent la montée des emplois précaires (Passet, 2001), les salariés âgés voient leurs conditions de reclassement se dégrader, le *shukko* (maintien des conditions d'emplois et de rémunérations antérieures) étant de façon croissante remplacé par le *tenseki* (résiliation du contrat antérieur et reclassement à des conditions moins avantageuses (Lechevalier, 2001)). Au-delà de leur précarisation, et comme en France, les jeunes et les travailleurs âgés voient se reporter sur eux la pénurie globale d'emploi, alors que jusqu'à la dernière décennie c'était avant tout la main-d'œuvre féminine qui servait de tampon amortisseur (notamment grâce à la flexion de son taux d'activité). Ainsi, en 1999, le taux de chômage des jeunes de 15-24 ans s'élevait à 10,3 %, celui des 55-64 ans à 6,7 %, contre 4,8 % pour l'ensemble de la population active. La dernière décennie a notamment vu apparaître la figure du *jeune célibataire parasite*, qui reste habiter chez ses parents jusqu'à un âge avancé, et qui développe une attitude négative face au travail (Passet, 2001). Or, selon Genda (2000), loin d'être à l'origine de la hausse de la précarité et du chômage des jeunes (qui serait alors volontaire), ce phénomène découle au contraire du fait que les opportunités et conditions d'emploi assurées de façon traditionnelle par les marchés internes des grandes firmes ne leur sont désormais plus offertes.

CONCLUSION

Ce travail a tenté de montrer comment la déstabilisation des marchés internes avait débouché sur une nouvelle gestion des âges sur le marché du travail. Une des hypothèses fondamentales est que la logique de marché interne structurait un certain type de carrière salariale tout au long du cycle de vie professionnelle. Ce dernier reposait sur un rôle important dévolu à l'ancienneté dans l'entreprise, résultant aussi bien de l'accumulation de capital humain spécifique que d'un système de paiement différé et d'une logique de promotion interne incitative. Ce système se traduisait, en coupe, par une subvention « implicite » des salariés d'âge intermédiaire au bénéfice des jeunes et surtout des salariés âgés, ces derniers étant payés plus que leur productivité. Dans le cas français, le ralentissement économique ainsi que les profondes mutations des années quatre-vingt – dans

³⁹ Ainsi, selon les estimations d'Ariga *et alii* (*op. cit.*, chapitre 9), sur la période 1980-1994, les rendements de l'ancienneté ont baissé dans les firmes de moyenne et grande taille, notamment pour les salariés les plus anciens dans l'entreprise. Symétriquement, le rendement de l'expérience professionnelle acquise avant d'entrer dans l'entreprise où ils sont au moment de l'enquête a augmenté pour l'ensemble des travailleurs ; cela va aussi dans le sens d'un affaiblissement de la logique de MI.

le domaine financier, ou liées au progrès technique, aux nouvelles formes d'organisation du travail et aux évolutions de l'offre de formation – ont déstabilisé ce système, et ont plus particulièrement fragilisé les jeunes et les travailleurs âgés. Le déploiement massif de la politique de l'emploi en faveur de ces deux catégories en termes d'emplois aidés et/ou de préretraites peut s'interpréter comme une substitution – au moins transitoire – de subventions « explicites » aux anciennes subventions « implicites »⁴⁰. De nombreux indices laissent penser que cette logique de marché interne, quoique selon des modalités très différentes, était aussi présente dans des pays comme les États-Unis ou le Japon, et qu'elle y a aussi connu des remises en cause.

À partir de ces constats plusieurs questions se posent, qui sont autant de pistes potentielles d'approfondissement.

Une première question concerne le degré de remise en cause de la logique de MI, et par là, de rapprochement d'une logique de type MP. On a souligné notamment que la France se caractérisait de façon traditionnelle plutôt par une logique de ce type. Les diplômes, acquis à l'extérieur de l'entreprise, servaient avant tout de critère de recrutement, mais c'est l'expérience acquise à l'intérieur de l'entreprise qui transformait cette compétence « potentielle » en compétence reconnue dans les classifications. Le système de formation jouait dans une certaine mesure un rôle de « filtre » permettant de classer les individus selon leurs aptitudes, le diplôme étant considéré par les entreprises plus comme un « signal » des potentialités des individus que comme une mesure des compétences directement productives. Or, dans ce domaine, malgré les efforts entrepris au cours des années quatre-vingt pour rapprocher le système éducatif du système productif, avec notamment la volonté de développer la formation en alternance, cette logique reste prédominante en France, la formation générale continuant d'être privilégiée, le diplôme continuant à jouer un rôle de « signal » important (Verdier, 1996), et, symétriquement, les compétences acquises dans l'entreprise et non transférables restent souvent la norme⁴¹. D'autres indices, comme le fait que l'ancienneté continue à jouer un rôle, bien qu'atténué, laissent penser qu'au total certains aspects fondamentaux de la logique de MI n'ont pas disparu.

De fait, c'est au niveau des différents secteurs et des différents types de main-d'œuvre qu'il faudrait analyser la réarticulation des logiques de MI/MP/marchés inorganisés, les trois ayant toujours coexisté, même si la logique de MI semblait plus prégnante dans le contexte français, notamment pour la main-d'œuvre faiblement ou moyennement qualifiée. On peut, de ce point de vue, réinterpréter la typologie des configurations de la relation salariale proposée par Beffa, Boyer, Touffut (1999). La configuration de la *stabilité polyvalente* est l'héritière de la logique de marché interne caractéristique des entreprises fordistes. Les nouvelles formes d'organisation de travail se traduisent cependant par une plus forte mobilité horizontale

⁴⁰ Notre hypothèse sur l'érosion des subventions implicites vers les jeunes et les salariés âgés, retrouve l'intuition de Fitoussi (1992), selon laquelle on serait passé d'une conception du travail « projet » à une conception du travail « marchandise », et la disparition des subventions *implicites* devrait être compensée par la mise en place d'un système de subventions *explicites*. Plus que nous, l'auteur, en macroéconomiste, insiste sur le rôle des taux d'intérêt dans le processus de raccourcissement des horizons temporels et de déstabilisation des marchés internes qui en découle, mais aussi sur « la modification du contrat social [...] comme en témoigne la révolution libérale qui a caractérisé les années quatre-vingt », due à la montée de l'individualisme. S'il est indéniable que ces facteurs d'ordre macro-économique et idéologique ont pu jouer un rôle important, nous avons, pour notre part, concentré l'analyse sur les modalités de fonctionnement des marchés internes du travail.

⁴¹ Il semble que ce soit notamment le cas dans les entreprises de la filière automobile qui servent pourtant de référence en matière de réorganisation industrielle. Comme le notent Gorgeu, Mathieu et Pialoux (1998), à partir d'une enquête menée entre 1996 et 1998, les compétences acquises dans une entreprise restent souvent sans contrepartie et ne sont pas reconnues à l'extérieur ; de plus, le déclassement à l'embauche et la dévaluation des diplômes scolaires (généralistes et techniques) restent une pratique très répandue.

(polyvalence) et une mobilité verticale par promotion (notamment pour les moins qualifiés) plus réduite, aussi bien du fait de la réduction des niveaux hiérarchiques (disparition des contremaîtres dans de nombreux établissements) que du recours plus systématique au marché externe (notamment aux « bac + 2 ») pour les pourvoir. Le modèle *professionnel*, pour sa part, ne concerne plus tant les « métiers » traditionnels que les nouvelles professions, porteuses des innovations et du dynamisme des firmes (dans le domaine du *management*, de la communication, de l'innovation technique) ; il concerne donc des catégories de travailleurs très mobiles pouvant faire valoir leurs compétences sur un marché de plus en plus globalisé. Enfin, la configuration de la *flexibilité de marché* est celle du marché « inorganisé » ou encore secondaire, évoquée dans la première partie. Plusieurs configurations peuvent coexister au sein des entreprises, éventuellement d'ailleurs pour une même catégorie de main-d'œuvre.

En ce qui concerne les deux cas étrangers ici évoqués, il semblerait que les États-Unis soient allés relativement loin dans la remise en cause de la logique de MI, celle-ci étant intervenue, semble-t-il, de façon plus précoce, et peut-être plus brutale (notamment avec les restructurations du capitalisme financier). Au Japon, à l'opposé, où la logique de MI était, il est vrai, plus développée, les mutations semblent plus lentes, et cette logique reste par de nombreux aspects encore très prégnante⁴².

Au-delà, une deuxième série d'interrogations concerne la signification de la remise en cause des marchés internes comme espace de solidarité entre différentes catégories de main-d'œuvre. Nous nous sommes interrogés plus particulièrement ici sur les subventions implicites « horizontales » (au sein d'une même catégorie d'emploi) entre les différents âges, mais il est vraisemblable qu'existaient des systèmes complexes de subventions « verticales », entre différents niveaux de qualification. De ce point de vue, la dégradation de la position des moins qualifiés (en termes de salaire et/ou d'emploi) depuis le début des années quatre-vingt pourrait aussi résulter, indépendamment du progrès technique biaisé (bien que l'on ait vu que les deux facteurs pouvaient être liés) de la remise en cause des MI⁴³.

En ce qui concerne plus particulièrement le rapport entre les âges, nous avons essayé de montrer comment vraisemblablement existait un système de *répartition* au sein des marchés internes. De façon plus générale, au-delà du *corporate welfare* souvent évoqué, et qui renvoie à un ensemble d'avantages sociaux (au sens large) explicites que peuvent assurer les entreprises, c'est-à-dire faisant l'objet de contractualisation, c'est bien de par leur fonctionnement interne, justifié notamment par des considérations d'efficience, que les entreprises assuraient une certaine solidarité et une certaine sécurité à leur salariés, et qui débouchait sur une certaine « démarchandéisation » du travail (au sens du concept de *decommodification* d'Esping-Andersen, 1990)⁴⁴. Le Japon est peut-être le pays qui était allé le plus loin dans cette voie, la logique de marché interne permettant d'articuler étroitement cycle de vie professionnelle et cycle de vie privée, au nom aussi de considérations en termes d'équité.

⁴² Sur ce point, cf. Ariga *et alii* (*op. cit.*), et notamment leur épilogue.

⁴³ On rejoint là des intuitions développées récemment par des auteurs (que l'on ne peut pas soupçonner pourtant d'institutionnalisme !) comme Summers (1999) ou Atkinson (2000), qui insistent sur la remise en cause des *pay norms* et des *social customs* sur lesquelles elles reposaient pour expliquer la montée des inégalités salariales.

⁴⁴ On retrouve par là, nous semble-t-il, l'intuition fondamentale de Doeringer et Piore, selon laquelle le marché interne est le négatif du marché externe. Mais, contrairement à Doeringer (1986), nous pensons que des considérations en termes d'efficience permettent de fonder cette opposition.

La remise en cause de ce système traditionnel amène à repenser le rapport entre les âges, les transitions d'entrée et de sortie dans la vie active, et, au-delà, l'ensemble de la trajectoire des individus sur leur cycle de vie professionnelle, ainsi que son articulation avec leur cycle de vie privée.

BIBLIOGRAPHIE

- ARIGA K., BRUNELLO G., OHKUSHA Y., 2000, *Internal Labour Markets in Japan*, Cambridge University Press.
- ATKINSON A. B., 2000, « Is Rising Income Inequality Inevitable ? », revised version of WIDER Annual Lecture, Oslo 1999.
- BAUDELLOT C., GOLLAC M., 1997, « Le salaire du trentenaire : question d'âge ou de génération ? », *Économie et Statistique*, n° 304-305, 4/5.
- BECKER G., 1964, *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York, National Bureau of Economic Research.
- BEFFA J.-L., BOYER R., TOUFFUT J.-P., 1999, « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Note de la Fondation Saint Simon*, n° 107, juin.
- BÉRET P., DAUNE-RICHARD A.-M., DUPRAY A., VERDIER E., 1997, *Valorisation de l'investissement formation sur les marchés du travail français et allemands*, Rapport au CGP, LEST.
- BONNIER A., MAGNAC T., ROGER M., 2000, « L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite », mimeo, INRA-LEA (rapport pour la Dares).
- BROWN C., 1988, « Minimum Wage Laws, Are they Overrated ? », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 2, summer, pp. 133-145.
- CARD D., KRUEGER A., 1995, *Myth and Measurement : the New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press.
- CAROLI È., 2000, « Flexibilité interne versus flexibilité externe du travail : quels enseignements peut-on tirer de l'approche de la firme en termes de compétences ? », *Document de travail LEA-INRA* n° 00-10, décembre.
- CLÉMENCEAU P., GÉHIN J.-P., 1983, « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes à l'emploi ? », *Formation Emploi*, n° 2.
- COMBAULT P., 1992, « Les salariés payés au SMIC en juillet 1990 », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*.
- COUTROT T., MABILE S., 1993, « Le développement des politiques salariales incitatrices », *Données Sociales*, Insee, pp. 218-224.
- COUTROT T., 1994, « Négociation et innovation sociale dans les entreprises », *Premières Synthèses*, n° 94-48.
- CRÉPON B., DENIAU N., PÉREZ-DUARTE S., 2001, « Wages, Productivity and Worker Characteristics : a French Perspective », mimeo Insee, mai.
- D'IRIBARNE P. 1990, *Le chômage paradoxal*, PUF.
- DI PRETE T., GOUX D., MAURIN E., 2000, « Internal Labor Markets and Earning Trajectories in the Post Fordist Economy : an Analysis of Recent Trends », mimeo, juillet (présenté à la conférence annuelle de l'American Sociological Association, août 1999).
- DOERINGER P., 1986, « Internal Labor Markets and Noncompeting Groups », *American Economic Review*, n° 2, may, p. 48-52.
- DORERINGER P., PIRE M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington, Massachusetts.
- ELBAUM M., MARCHAND O., 1993, « Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française », *Premières Synthèses*, Dares, n° 34, octobre.

- ESPING-ANDERSEN G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, New York.
- EYRAUD F., MARSDEN D., SILVESTRE J.-J., 1990, « Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France », *Revue Internationale du Travail*, vol. 129, n° 4.
- FAVEREAU O., PY J., SOLLOGOUB M., 1986, « Les modèles français et allemand de marché interne du travail : essai de formalisation », *Économie Appliquée*, Tome XXXIX, n° 4.
- FITOUSSI J.-P., 1992, « Chômage et contrat social », *La Lettre de l'OFCE*, 15 juin, repris dans *Problèmes Économiques*, n° 2294, 7 octobre, pp. 5-9.
- FITOUSSI J.-P., 1995, *Le débat interdit*, Arléa.
- FORGEOT G., GAUTIÉ J., 1997, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, 4/5.
- FRANK R., HUTCHENS R., 1993, « Wages, Seniority and the Demand for Rising Consumption Profile », *Journal of Economic Behavior and Optimization*, 21, p. 251-276.
- GALTIER B., 1995, *Les horizons temporels des politiques de main-d'oeuvre des entreprises*, Thèse pour le Doctorat en sciences économiques, Université de Paris I.
- GALTIER B., JOLIVET A., SILVERA R., 1993, « Gestion stratégique et gestion prévisionnelle de l'emploi - à la recherche désespérée de sang neuf », miméo, Set-Metis, novembre.
- GARONA P., RYAN P., 1989, « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées », *Formation Emploi*, n° 25, janvier-mars.
- GAUTIÉ J., 1998, *Coût du travail et emploi*, La Découverte.
- GAUTIE J., GAZIER B, SILVERA R. (avec la collaboration de D. Anxo, P. Auer, F. Lefresne), 1994, *Les subventions à l'emploi : analyse et expériences européennes*, La documentation Française.
- GÉHIN J.-P., MÉHAUT P., 1993, *Apprentissage ou formation continue ? Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France*, L'Harmattan.
- GENDA, 2000, « Youth Employment and Parasite Singles », *Japan Institute of Labour Bulletin*, n° 3.
- GERME J.-F., 1986, « Employment Policies and the Entry of Young People into the Labour Market in France », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 24, n° 1, march.
- GOKHALE J., GROSHEN E., NEUMARK D., 1995, « Do Hostile Takeovers Reduce Extramarginal Wage Payments ? », *Review of Economic and Statistics*, vol. 77, n° 3, august.
- GORGEU A., MATHIEU R., PIALOUX M., 1998, *Organisation du travail et gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile*, Dossier du CEE n° 14, La documentation Française.
- GOUX D., 1991, « Coup de frein sur les carrières », *Économie et Statistique*, n° 249, décembre.
- GRANDJEAN C., 1989, « Modalités nouvelles de la rémunération à l'ancienneté », *Travail et Emploi*, n° 41, p. 7-18.
- HAMERMESH D., 1993, *Labor Demand*, Princeton University Press.
- HELLERSTEIN J., NEUMARK D., TROSKE K., 1999, « Wages, Productivity and Worker Characteristics : Evidence from Plant Level Production Functions and Wage Equations », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 3, p. 409-446.
- HUTCHENS R., 1986, « Delayed Payment Contracts and a Firm's Propensity to Hire Older Workers », *Journal of Labor Economics*, n° 4, p. 439-457.
- HUTCHENS R., 1987, « A Test of Lazear's Theory of Delayed Payment Contracts », *Journal of Labor Economics*, n° 5, pp. 153-171.
- HUTCHENS R., 1989, « Seniority, Wages and Productivity : a Turbulent Decade », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 3, n° 4.
- JAROUSSE J.-P., MINGAT A., 1986, « Un réexamen du modèle de gains de Mincer », *Revue Économique*, n° 6, novembre.
- KLAUKEWITSCH P., ROUAULT D., 1998, « Les structures de salaires en France et en Allemagne en 1995 : une analyse statistique comparative des hiérarchies salariales », *Économie et Statistique*, n° 315, 1998-5.

- LANFRANCHI J., 1992, « Tournois et carrières », *Travail et emploi*, n° 54.
- LAZEAR E., 1979, « Why is There Mandatory Retirement ? », *Journal of Political Economy*, n° 87, december, p. 1261-1284.
- LAZEAR E., 1999, « Personnel Economics, Past Lessons and Future Directions », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, p. 199-236.
- LECHEVALIER S., 2001, « The Resegmentation of the Japanese Labor Market in the 1990s. Employment Security and Organizational Change », mimeo, CEPREMAP, janvier.
- LEMISTRE P., 2000, *Ancienneté, formation et incitation au travail*, thèse de sciences économiques, Université de Toulouse I.
- LINDBECK A., SNOWER D., 1988, *The Insider Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge, USA.
- LOLLIVIER S., 1995, « De nouvelles modalités de formation des bas salaires dans l'industrie et le bâtiment », *Économie et Statistique*, n° 282, p. 37-45.
- MARSDEN D., 1989, *Marchés du travail. Limites sociales des nouvelles théories*, Economica.
- MARSDEN D., 1991, « Action syndicale et structure des marchés du travail », *CFDT-Aujourd'hui*, n° 102, septembre.
- MARSDEN D., 1999, *A Theory of Employment Systems*, Oxford University Press.
- MAURICE M., SELIER F., SILVESTRE J.-J., 1982, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF.
- MEDOFF J., ABRAHAM K., 1980, « Experience, Performance and Earnings », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 95, p. 703-736.
- MEYER R., WISE D., 1983, « The Effects of the Minimum Wage on the Employment and Earnings of Youth », *Journal of Labor Economics*, vol. 1, n° 1, january, pp. 66-100.
- MÖBUS M., SEVESTRE P., 1991, « Formation professionnelle et emploi : un lien plus marqué en Allemagne », *Économie et de Statistique*, n° 246-247, septembre-octobre.
- MONCEL N., ROSE J., 1995, « Spécificités et déterminants de l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans et de 26 à 29 ans : vers la fin de la transition professionnelle ? », *Économie et Statistique*, n° 283-284, 3/4.
- NEUMARK D. (eds), 2000, *On the Job : Is Long Term Employment Thing of the Past ?*, Russel Sage Foundation, New York.
- NEUMARK D., 2001, « Age Discrimination Legislation in the United States », *NBER working paper*, n° 8152.
- NEUMARK D., STOCK W., 1999, « Age Discrimination Law and Labor Market Efficiency », *Journal of Political Economy*, vol. 107, n° 5, pp. 1081-1125.
- NOHARA H., 1993, « Le syndicat d'entreprise et le micro-corporatisme au Japon : acteurs, compromis et dynamique temporelle », in Gazier B. (dir), *Emploi, nouvelles donnees*, Economica.
- NOHARA H., 1995, « Les salaires en France et au Japon », *Travail et Emploi*, n° 62.
- OHTAKE F., 1999, « Ageing Society and Inequality », *Japan Institute of Labor Bulletin*, july 1.
- OI W., 1962, « Labor as a Quasi-Fixed Factor », *Journal of Political Economy*, vol. 70, october.
- OKA S., 1990, « Politique d'emploi en faveur des personnes âgées au Japon », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 4, p. 127-141.
- OKUNISHI Y., 1999, « Employment of the Elderly in Japan : Focusing on Mandatory Retirement », in Gazier B. (ed), *Empoyability : Concepts and Policies*. Employment Observatory RESEARCH Network, Report 1998. Berlin.
- OSTERMAN P., 1999, *Securing prosperity*, Princeton University Press.
- PASSET O., 2001, « Employment Protection and Labour Market Policies in Japan : Trade Offs and Complementarities », mimeo, BIT/ILO.
- PLASSARD J.-M., LEMISTRE P., 1997, « Théorie économique et rémunération à l'ancienneté en France », LIRHE, note 251 (97-20), Toulouse.

- PONTHIEUX S., 1997, « Débuter dans la vie active au milieu des années quatre-vingt-dix : des conditions qui se dégradent », *Économie et Statistique*, n° 304-305, 4/5.
- RUHM C., 1990, « Bridge Jobs and Partial Retirement », *Journal of Labor Economics*, vol. 8, n° 4, p. 482-501.
- SHLEIFER A., SUMMERS L., 1988, « Breach of Trust in Hostile Takeovers » in Auerbach A. (ed), *Corporate Takeover : Causes and Consequences*, Chicago University Press.
- SPENCE M., 1973, « Job Market Signaling », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, n° 3, august.
- SPITZ J., 1991, « Productivity and Wage Relations in Economic Theory and Labor Markets » PhDissertation, Stanford.
- SUMMERS L., 1999, « Equity in a Global Economy », in Tanzi V., Chu K., Gupta S. (ed), *Economic Policy and Equity*, IMF, Washington.
- THUROW L., 1975, *Generating Inequality*, Basic Books, Mac Millan Press.
- TREMBLAY M., 2001, « Payer pour les compétences validées : une nouvelle logique de rémunération et de développement des ressources humaines », in *Encyclopédie des ressources humaines*.
- VALLETTA R., 2000, « Declining Job Scurity », in Neumark D. (eds), *On the Job : Is Long Term Employment Thing of the Past ?*, Russel Sage Foundation, New York.
- VERDIER E., 1996, « Point de vue sur l'insertion des jeunes "à la française" », *Formation Emploi*.
- ZYLBERBERG A., 1994, « Effort et contrats : quelques enseignements concernant le marché du travail », *Économie et Prévision*, n° 113-114, 1994-2/3.