

Attia Nicole**LES THEORIES QUASI-WALRASSIENNES ET LES THEORIES DE LA SEGMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL**

Ce travail a pour but de mettre en relation la théorie de la segmentation du marché du travail (SMT) et les théories quasi-walrassiennes du marché du travail quant à un problème précis : celui de l'origine du processus de la SMT. Plus exactement, nous nous attacherons à situer le point originel de la segmentation par rapport à l'entreprise. Le dualisme du marché du travail apparaît aujourd'hui comme un phénomène incontesté du point de vue de sa réalité. On en connaît ses manifestations : le marché du travail est scindé en deux sous-ensembles possédant des caractéristiques opposées. Pourtant quasiment rien n'est dit sur l'origine du processus, et, la question du lieu de la cassure semble ambigu, même chez les auteurs à qui on doit cette théorie. Or, la SMT n'est pas un état mais une dynamique, un processus en construction permanente, il est important de connaître son origine.

La théorie de la SMT postule qu'il existe deux segments différents et complémentaires, l'un n'ayant de sens que par rapport à l'autre. Cela suppose que les critères de scission soient parfaitement clairs.

Il existe des segments primaires et secondaires. Comment l'ont-il été ? Est-ce le fait de l'offre ou de la demande ou résulte-t-il d'une manœuvre d'entreprise qui structurerait le marché à son gré ou y a-t-il différentes catégories de personnes qui donnent elles-mêmes naissance à des segments cloisonnés ?

Ces questions ont pour but d'éviter d'assimiler le phénomène de segmentation, à toute division, scission, fractionnement.

Au-delà de ces interrogations d'ordre général sur le point de départ de la segmentation, c'est à travers une question plus précise que nous centrerons notre travail.

Cette origine du processus de segmentation, comment la situer par rapport à l'entreprise, artisan de la segmentation. Autrement dit, le clivage entre catégories segmentées se trouve-t-il au sein même de l'entreprise ou apparaît-il en amont d'elle, c'est-à-dire les entreprises ? Selon que l'on se situe dans l'un ou l'autre cas, l'origine du processus revêt, bien sûr, un caractère différent.

Ce problème est que très rarement posé en ces termes dans la littérature économique, car, implicitement ou explicitement, l'entreprise est considérée comme une catégorie macroéconomique.

Depuis la "sentence" de M. Aglietta [1], l'analyse de la SMT se voit dotée d'une dimension macroéconomique. Pour les régulationnistes, "la SMT est une modalité d'existence du rapport salarial". C'est un processus de "dichotomisation" de la population salariale, qui concerne tous les éléments susceptibles de situer les salariés dans le système de production. La SMT apparaît, alors, comme un "processus d'exclusion sociale" qui traverse toutes les catégories. Elle résulte du comportement des entreprises qui veulent acquérir, face à l'incertitude, un degré de liberté. Cette conception fait complètement écho à celle de M. Piore, un des pères de la théorie de la SMT, pour qui la segmentation apparaît quand une partie de la main d'œuvre arrive à se protéger contre l'insécurité, et, que cette insécurité est concentrée sur une fraction spécifique de la main d'œuvre condamnée donc à une forte instabilité d'emploi. C'est seulement une partie du système qui offre des emplois protégés.

La question, que nous nous posons : la SMT prend-elle naissance dans l'entreprise ou en amont de l'entreprise, peut donc se rattacher à une problématique plus large. Peut-on avoir une approche microéconomique de la segmentation ? Ou, plus précisément, l'entreprise peut-elle être considérée comme une catégorie microéconomique dans l'analyse duale ? Que devient alors cette analyse ?

On peut immédiatement saisir l'intérêt de ces questions. D'abord d'un point de vue empirique : l'entreprise est une réalité microéconomique et, de plus en plus, en économie du travail on s'intéresse aux politiques d'emploi des entreprises, et, surtout d'un point théorique : l'entreprise est l'institution déterminante de la SMT.

Tenter de comprendre l'origine du processus de segmentation par rapport à l'entreprise représente donc une préoccupation qui se situe au cœur de l'analyse.

L'étude de l'entreprise est donc incontournable en économie du travail, et particulièrement dans la théorie de la SMT, quand on sait l'importance qu'elle revêt dans cette analyse.

SMT : Une approche micro ou macroéconomique ? Une réponse imprécise

Cette alternative entre une approche microéconomique et macroéconomique ne trouve pas de réel éclaircissement dans les travaux de Piore et Doeringer. Malgré l'affirmation de Piore que nous venons de citer sur la pertinence unique de l'approche macroéconomique, nous devons préciser que cette approche n'apparaît pas clairement dans leurs travaux. Certains disent, qui plus est, qu'elle fait défaut : la SMT vise au départ, une explication de faits microéconomiques, et, les auteurs attachent beaucoup d'importance au rôle des comportements des agents.

* R Boyer n'a pas de doute à ce sujet : "Les théories de la SMT ont le plus souvent une vocation microéconomique" [2].

Ainsi, on peut admettre avec les régulationnistes que si la SMT a d'emblée une signification macroéconomique, elle résulte de tendances microéconomiques qui se diffusent dans le système productif.

Selon F. Stoeckel [3], il s'agit d'un processus autonome dont il est difficile de dire s'il se situe au niveau microéconomique ou macroéconomique. Les hypothèses classées sous le titre de théorie de la SMT sont annoncées à deux niveaux d'analyse.

* Entre ces deux zones, s'étendent selon les mots de l'auteur, un "no man's land" dans lequel on ne connaît pas les conditions de réalisation du passage de l'un à l'autre.

* La position d'O. Favereau [4] peut-être rapprochée de celle de F. STOECKEL. Selon lui, ce concept de marché interne a un grand mérite : Il autorise la confrontation de deux paradigmes antagonistes, en économie du travail. Il s'agit là d'un réel débat théorique où l'entreprise est en première ligne. On voit réapparaître le clivage entre les approches individualistes de l'entreprise (c'est le mythe du marché universel) et les approches holistes de l'entreprise (c'est le mythe du système inégalitaire). Bien que la SMT relève indéniablement du thème du système inégalitaire, la problématique pure du marché interne se situe à l'intersection de ces deux approches. Malheureusement, entre ces deux approches individualiste et holiste, il existe un espace intermédiaire, presque totalement vide : le passage du micro au macroéconomique. Pour illustrer enfin, les difficultés de situer la théorie de la SMT dans une approche micro ou macroéconomique, nous citerons l'évolution de la théorie radicale américaine représentée essentiellement par les travaux de Reich, Gordon et Edwards. Dans un premier temps, ils mettent en relation la SMT et la centralisation du capital. Leur approche est microéconomique : la firme est le lieu d'émergence des contradictions du capitalisme. Plus tard, ils développent la même thèse mais à partir d'une articulation entre les dimensions micro et macroéconomique, à l'aide du concept de "structure sociale d'accumulation" et concluent que la SMT est le résultat d'un processus historique qui s'est développé au niveau micro et macroéconomique" [5].

Notre but n'est pas précisément d'étudier le passage du niveau microéconomique au niveau macroéconomique, dans la théorie de la SMT, mais de situer l'origine du processus de segmentation par rapport à ces deux niveaux d'analyse, en observant de plus près le niveau microéconomique. Ainsi, on peut se rattacher à la "nouvelle économie du travail" (théorie des contrats implicites, théorie du salaire d'efficience, modèle insider outsider) qui, en privilégiant cette optique propose une nouvelle grille de lecture de la SMT. Elle lui donne ainsi, un certain renouveau, notamment en étudiant les facteurs explicatifs de la SMT.

Une conséquence de cette réponse essentielle

Cette interrogation qui consiste à savoir si le clivage engendré par la SMT se produit à l'intérieur ou en amont de l'entreprise nous amène à soulever un problème essentiel: le rôle tenu par l'entreprise dans le processus de segmentation.

Les théories de la SMT confèrent un rôle central à l'entreprise. Elle n'est plus la "boîte noire" de la théorie traditionnelle.

Or, selon que l'on se situe dans l'un ou l'autre cas, le rôle de l'entreprise, pilier analytique de la théorie de la SMT est à repenser:

- Si ce clivage démarre à l'intérieur de l'entreprise, il s'agit d'une stratégie de gestion différenciée de la main d'œuvre, Il y a une hétérogénéité de traitement des salariés à l'intérieur même de la structure productive. On peut alors dire que l'entreprise, envisagée comme une catégorie microéconomique conserve son rôle actif. Elle est l'agent moteur, celle qui impulse, en premier, de façon autonome et indépendante le processus de SMT. Elle façonne le marché du travail et, n'agit pas en simple "courroie de transmission" des forces techniques et économiques. La hiérarchisation des emplois a comme lieu l'entreprise, c'est au sein de celle-ci qu'elle prend toute sa signification. Mais, l'entreprise n'est pas seulement un lieu d'enregistrement de ce phénomène, c'est celle qui le produit. Le passage à l'analyse microéconomique n'altère pas le rôle primordial qui lui est conféré.
- Si nous nous situons dans l'hypothèse d'un clivage en amont, nous pouvons dire alors que c'est le système économique qui provoque l'existence de deux types d'entreprises.
- Les unes, bien assises et structurées qui peuvent, même en cas de contraction des ventes, ne pas licencier leur personnel et qui ont donc les moyens de proposer des emplois primaires.
- Les autres vulnérables par rapport au marché qui n'ont pas la possibilité d'offrir ce type d'emploi et qui ne proposent donc que des emplois secondaires.

Dans chacun des cas, le résultat est le même pour le marché du travail, il est segmenté, mais, la logique est différente et, surtout le rôle tenu par l'entreprise dans le processus doit être reconsidéré.

Dans cette seconde hypothèse, on peut dire que l'entreprise, si elle est considérée comme une catégorie microéconomique, ne conserve pas le rôle déterminant qu'on lui prête. La véritable segmentation se situe entre les entreprises, et, l'état du marché du travail n'est que le reflet d'une cassure faite antérieurement. L'entreprise n'est qu'un simple intermédiaire entre le système économique et le marché du travail. Dans le cas précédent, l'entreprise produisait les structurations, ici, elle les reproduit. Elle joue toujours un rôle dans le processus de la SMT, mais ce rôle a profondément changé. Sa politique d'emploi perd son statut d'autonomie. Celle-ci ne devient que le véhicule d'un autre clivage. La "lutte" ne se situe plus entre l'entreprise et les salariés, mais entre les firmes et le système économique. La marge d'action des structures productives est relative et n'évolue qu'à l'intérieur du cadre contraignant auxquels elles sont soumises. C'est la logique du développement technologique qui joue le rôle moteur en situant les entreprises à des niveaux de différents. On peut aussi rattacher à cet état de fait l'ensemble des contraintes institutionnelles et sociales qui pèsent sur la firme et qui jouent un rôle important dans la politique du personnel. L'existence d'une partition des firmes montre qu'il ne s'agit pas de travailleurs qui arrivent à se protéger des aléas du système et d'autres qui n'y arrivent pas, mais, d'entreprises qui maîtrisent la situation et d'autres qui la subissent. Le dualisme industriel, c'est-à-dire le constat d'une inégalité de pouvoir entre les entreprises, se traduit par une dévalorisation de certains emplois.

Les deux catégories de firmes ont de fortes contraintes, en matière d'emploi. Les contraintes étant différentes pour chacune d'elle, leur mode de gestion de la main d'œuvre est différent. Peut-on dire que, dans ces conditions

l'entreprise "segmente" son personnel ?

Au niveau microéconomique, la réponse est négative. L'entreprise est l'agent exécutant une segmentation qui lui est imposée par le système et ses besoins. La SMT n'apparaît ainsi, qu'au niveau macroéconomique. On retrouve là, un des postulats de la théorie de la SMT, contradictoire avec le rôle essentiel qui est donné à l'entreprise dans cette théorie.

La structuration par l'entreprise n'est que le maillon terminal d'un phénomène macroéconomique, et, son rôle, au niveau microéconomique doit être repensé. C'est surtout la responsabilité de l'entreprise dans le processus qui est remise en cause. Peut-on en parler, si on considère que la possibilité de choix est faible ?

Nous avons donc dégagé deux cas de figure susceptibles d'illustrer la SMT. Nous pouvons rattacher cette représentation à la distinction opérée par F. Michon [6] entre une vision minimale et extensive du dualisme. Dans la première, le dualisme du marché du travail est indépendant du système productif, dans la seconde, la relation de dépendance est très forte. En se posant, en effet, la question de savoir si le fonctionnement se situe en amont ou à l'intérieur de l'entreprise, c'est toute la question de la correspondance entre le dualisme du marché du travail et le dualisme du système productif qui est posé.

Ces deux cas envisagés représentent deux versions opposées et exclusives, quant à l'origine du processus de segmentation: il se situe en amont ou, à l'intérieur de l'entreprise.

On peut cependant envisager un autre scénario qui combine les deux. On peut penser à une partition du système productif en deux catégories d'entreprises:

- les petites entreprises qui proposent à leurs salariés des conditions de travail précaires;
- les grandes qui offrent deux types d'emplois: des bons et des mauvais emplois.

On est en présence, alors, d'une double segmentation micro et macroéconomique. Au niveau macroéconomique, il s'agit d'une segmentation entre les entreprises qui reflète leur position dans l'économie, et le type de contraintes auxquelles celles doivent faire face. Cela aboutit à une typologie des firmes dans laquelle interviennent divers paramètres.

Au niveau microéconomique, il s'agit d'une segmentation à l'intérieur d'un certain type d'entreprise. Leur rôle est, certes, propulsé par le système, mais, il reste actif dans le processus de segmentation, car ces firmes segmentent leur propre marché. Seules les grandes firmes sont donc à l'origine d'une segmentation microéconomique.

Jusqu'à présent, nous avons posé le problème qui nous intéresse. Nous avons essayé d'en montrer sa pertinence à travers les travaux de certains auteurs, et surtout à travers la conséquence essentielle : l'analyse du rôle de l'entreprise dans le processus SMT.

Nous avons vu également, que cette question peut se ramener à une autre formulation : est-ce que l'entreprise, en tant que catégorie microéconomique, propose à ces salariés des types d'emplois similaires ou différents ? Quand la segmentation se situe en amont de l'entreprise, le type d'emploi proposé est homogène, et, le rôle de l'entreprise, au niveau macroéconomique, ne peut-être considéré comme vraiment structurant sans la SMT.

Quand la segmentation prend naissance au sein de la firme, celle-ci propose deux catégories d'emplois, et, son rôle est vraiment actif, dans le processus

L'étude du comportement homogène ou hétérogène, des entreprises en matière d'emploi sera, à présent notre grille de lecture des théories quasi-walrassiennes, qui nous permettra de savoir comment les auteurs qui ont élaboré ou travaillé sur ces théories ont répondu à la question : peut-il exister une segmentation au niveau microéconomique ?

Sous le terme de théories quasi walrassiennes, on entend deux théories parmi les plus récentes qui se proposent d'étudier le fonctionnement du marché du travail : la théorie des contrats implicites et la théorie du salaire d'efficience. A ces théories, nous rajouterons le modèle insider-outsider qui se situe dans la même lignée de réflexion.

Ces théories relèvent le défi lancé par la théorie de la SMT, en réaffirmant la tradition néoclassique de rationalité individuelle, tout en s'affranchissant du paradigme walrassien ;

Ces théories accordent une place essentielle aux comportements des agents et cette approche microéconomique va conforter et donner un souffle nouveau aux théories de la SMT.

1 LA THÉORIE DES CONTRATS IMPLICITES

Le schéma initial de la SMT proposé par M. Piore, en 1971, tendant à opposer les entreprises, a été relativisé, et des travaux ultérieurs comme la théorie des contrats implicites (CI), ont montré que la SMT peut scinder les travailleurs à l'intérieur même de la firme. Les analyses, centrées sur les modes de gestion de la main d'œuvre par les entreprises, prolongent la démonstration de M. Piore sur l'incertitude et sur les processus d'internationalisation de la main d'œuvre, qui conduisent ces entreprises à utiliser conjointement une main d'œuvre flexible et une main d'œuvre stable.

Face à l'incertitude, les entreprises et les salariés sont amenés à passer des contrats implicites pour partager le risque, en échange d'une modération salariale, les travailleurs obtiennent l'assurance d'une stabilité des salaires. La question est de savoir **si ces contrats implicites concernent tout ou partie du personnel.**

A Perrot [7] répond à cette question. L'entreprise est divisée en deux départements :

- le département production dans lequel l'entreprise choisit le niveau d'emploi en égalisant la productivité marginale et le salaire réel ;
- le département assurance qui a pour fonction de protéger les employés contre les variations conjoncturelles de leur revenu. Les entreprises pratiquent donc des modes de gestion différenciée de la main d'œuvre.

C'est aussi la position des auteurs qui s'intéressent à la flexibilité du travail. Ainsi, les travaux de Zylberberg [8] répondent parfaitement à la question. Selon l'auteur, l'incertitude provoque des conséquences contradictoires sur le marché du travail:

- Elle pousse les agents à s'engager dans des relations durables pour maîtriser les aléas possibles.
- Mais, les firmes ont besoin d'ajuster leur production face aux variations imprévisibles de la demande.

La théorie des CI peut expliquer comment une firme à intérêt, par la recherche de flexibilité, à segmenter son bassin d'emploi, en employant à la fois une main d'œuvre stable et une main d'œuvre temporaire. L'entreprise va chercher à isoler une certaine partie de son personnel, le "segment abrité". D'autres composantes lui serviront de facteurs d'ajustement. Le comportement de la firme se déroule en deux étapes :

- ex ante, elle ignore la véritable nature de la demande et, embauche en passant des contrats implicites avec sa main d'œuvre. Son comportement est alors homogène, en matière de gestion du personnel ;
- ex post, l'entreprise, si le niveau d'emploi s'avère insuffisant fait appel au marché secondaire.

Ces travaux représentent la première tentative d'une explication néoclassique de la SMT au sein de l'entreprise. D'autres travaux s'intéressant à la flexibilité vont reprendre ce type d'analyse. Citons J. Atkinson [9], il utilise les deux conceptions de la flexibilité, quantitative et qualitative. La première est associée à l'instabilité de l'emploi, la seconde au phénomène inverse. Il arrive à des conclusions très claires : ces deux types de flexibilité peuvent coexister dans une même entreprise et les entreprises n'ont pas un comportement homogène

L'auteur précise que ce modèle peut-être transposé au niveau macroéconomique, car toutes les firmes sont supposées opérer le même dualisme interne entre les travailleurs protégés et le personnel instable. La ligne de partage entre bons et mauvais emplois passe donc à l'intérieur de la firme et, la SMT est un phénomène complètement indépendant du système productif.

F. Michon [10] oppose une critique à l'analyse d'Atkinson. Il considère que ce modèle projeté au niveau macroéconomique s'affaiblit en réalisme et en pertinence. En effet, les entreprises, selon le type de produit fabriqué, n'ont pas les mêmes besoins en matière de flexibilité. Certaines ont besoin d'une flexibilité quantitative, d'autres d'une flexibilité qualitative.

Cette remarque s'inscrit tout à fait dans le cadre de notre réflexion. Les conséquences restent toujours l'existence d'une SMT mais le clivage originel ici se situe entre les entreprises. C'est la partition du système productif qui détermine le processus de segmentation. Ainsi, F. Michon conclut: « Le phénomène de SMT est très largement dépendant des structurations du système productif. Ce modèle reproduit assez bien les schémas du marché du travail tels qu'ils ont été originellement élaborés aux USA ».

Excepté cette critique de F. Michon qui s'intéresse plus à la flexibilité qu'aux contrats implicites proprement dits, la théorie des contrats implicites est surtout utile pour fournir une vision microéconomique de la segmentation. On doit cependant préciser que cette vision vient compléter l'approche macroéconomique et n'est pas contradictoire avec celle-ci. En effet, les contrats implicites étant associés à la constitution de marchés internes, on peut coordonner les deux types de segmentation. Nous avons montré que l'approche en termes de marchés interne – marché externe était la représentation la plus ambiguë par rapport à notre problématique, mais qu'elle laissait quand même supposer la prédominance d'une SMT interentreprises. La théorie des contrats implicites, en tant qu'explication de la formation des marchés internes s'intègre dans le cadre d'une approche macroéconomique, mais elle enrichit l'analyse en montrant que l'entreprise peut-être aussi prise comme une catégorie microéconomique car, dans cette approche, elle conserve totalement son rôle dans le processus de SMT. Cela revient également à conforter l'idée déjà évoquée d'une segmentation au double niveau micro et macroéconomique.

Etudions à présent la théorie du salaire d'efficience.

2 LA THEORIE DU SALAIRE D'EFFICIENCE

Ces modèles répondent de façon moins claire à la question de l'origine interne ou externe à l'entreprise, de la SMT.

C'est l'incertitude qui provoque l'apparition de salaire d'efficience, c'est-à-dire de salaire incitatif, mais c'est une incertitude de nature différente de celle envisagée par la théorie des contrats implicites. Elle est endogène, car elle porte sur l'effort productif des travailleurs. La caractéristique de la firme apparaît alors comme déterminante. Les entreprises ont des capacités différentes de contrôler l'effort de la main d'œuvre. Le dualisme apparaît car les carences informationnelles ne sont pas identiques dans toutes les firmes. Le secteur primaire est composé de grandes entreprises où l'effort du personnel est plus difficile à apprécier. Elles sont donc obligées de pratiquer une politique incitative de hauts salaires, et seules certaines firmes bien particulières, de part l'incertitude qui pèse sur elles, et les moyens financiers dont elles disposent offrent des salaires d'efficience. La théorie du salaire d'efficience, comme la théorie des contrats implicites expliquent l'émergence de marchés internes dans les entreprises caractérisées par une technologie coûteuse.

La tendance est donc à affirmer l'existence d'un clivage entre les entreprises.

Cependant, on peut aussi concevoir l'existence d'un traitement différencié de la main d'œuvre à l'intérieur de l'entreprise. Les raisons qui poussent certaines firmes à proposer des salaires d'efficience ne présument pas de l'homogénéité de son comportement en matière de personnel. H. Guedj-Zajdela [11] précise que les salaires d'efficience sont versés dans les firmes où les postes demandent des qualifications spécifiques. Cela ne concerne donc pas tous les postes de l'entreprise.

La double segmentation apparaît ici encore, comme l'hypothèse la plus réaliste, même si la priorité explicative est donnée à la segmentation macroéconomique.

3 LES MODELES INSIDER – OUTSIDER.

Les auteurs qui ont mis en relation le modèle insider – outsider (IO) et la théorie de la segmentation du marché du travail, l'ont surtout envisagé pour étudier la formation des salaires. Selon B. Reynaud [12], le modèle est la "figure inversée" de la théorie de la SMT. Pour celle-ci, le salaire dépend de la stratégie des entreprises. Pour l'auteur, la rente des insiders est le résultat

- intentionnel des stratégies des insiders
- mais, inintentionnel de la stratégie des firmes.

Les avantages que certaines politiques (investissements en capital humain, négociations) procurent à l'entreprise se retournent contre elle et la piègent. Le rôle de l'entreprise est complètement passif par rapport à l'action des insiders, mais nous ne pouvons tirer aucune conclusion quant au rôle réel de l'entreprise dans le processus même de segmentation. Les travaux de Cahuc-Sevestre-Zajdela [13] nous éclairent davantage, lorsqu'ils prétendent que les insiders n'ont pas toujours la possibilité d'agir. Cela dépend des caractéristiques de l'entreprise. On est ramené ainsi à la problématique des marchés internes. Il existe donc différents modes de gestion de la main d'œuvre qui déterminent une typologie des entreprises selon la contrainte plus ou moins forte du profit. Les insiders ne peuvent négocier le salaire que s'il existe un marché interne au sein de l'entreprise. Le modèle permet d'expliquer la formation des salaires sur un marché segmenté. Certaines entreprises offrent des salaires concurrentiels, d'autres des salaires négociés. Ce sont des variables exogènes au modèle (caractéristiques des entreprises) qui déterminent le mode de détermination des salaires et donc les différentes segmentations du marché du travail.

Le modèle IO nous amène donc à situer l'origine du processus de segmentation entre les entreprises.

CONCLUSION

L'économie du travail, en s'adaptant à l'évolution économique, s'est posée de nombreuses questions. Parmi celles-ci, une fait l'objet de nombreux travaux : la gestion duale des travailleurs. Nous nous sommes intéressés, dans ce travail, à un aspect particulier de ce problème : l'origine de ce phénomène saisie à travers sa situation par rapport à l'entreprise. La théorie de la SMT accorde à cet agent économique le rôle central dans l'explication du processus. **C'est ce rôle que nous avons voulu reconsidérer à travers une question simple mais rarement soulevée par les théoriciens : le clivage entre catégories segmentées passe-t-il à l'intérieur de l'entreprise ou en amont d'elle ?** La réponse à cette question a des conséquences essentielles quant à la compréhension du processus, car elle implique un rôle de nature tout à fait différente, pour l'entreprise : très actif dans le premier cas, conforme à ce qu'affirme la théorie de la SMT : beaucoup moins actif, inséré dans un système très lourd de contraintes dans le second. Ce flou théorique est venu du fait qu'on ne s'est jamais vraiment demandé quel est le niveau pertinent d'appréhension de l'entreprise dans le processus de SMT : doit-elle être une catégorie macroéconomique qui ne fait que transcrire les contraintes imposées par le système ou une catégorie microéconomique qui segmente véritablement son personnel ?

Le but de ce travail est d'étudier comment les théories quasi-walrasiennes dernières-nées en économie du travail et génératrices d'un renouveau de la théorie de la SMT ont répondu à ce problème.

La "nouvelle économie du travail" a du mal à se situer dans notre démarche. Se rattachant à la logique des marchés internes, on peut dire que la tendance est de donner une priorité à un découpage inter entreprise. Cependant, elle n'occulte pas l'existence d'un traitement différencié des travailleurs au sein même de la firme. C'est la théorie des contrats implicites qui permet, par de grande avancée explicative, d'en analyser les modalités.

Au terme de cette étude, on pourrait conclure à une absence d'accords entre les auteurs. Cependant, un fait apparaît: l'approche macroéconomique, quelle que soit la présentation de la segmentation, est toujours pertinente. L'approche microéconomique, vient la compléter et l'enrichir.

Cela peut-être une preuve que dans la réalité, aucune des hypothèses n'est à exclure. Certes, les contraintes pèsent fortement sur les entreprises diminuant ainsi leur liberté d'action, mais certaines en conservent quand même plus que d'autres et peuvent mettre leur empreinte sur le marché du travail. **La coexistence de deux types de segmentation, micro et macroéconomique semble être donc l'hypothèse la plus réaliste.**

BIBLIOGRAPHIE

- AGLIETTA N. ; « Panorama sur les théories de l'emploi » - Revue Economique – janvier 1978.
- ANSELME M. & WEISZ R. ; « Bons et mauvais emplois : une structuration différenciée du marché du travail » - 1984 – IAE – Aix en Provence.
- ATKINSON J. ; « Flexibility planning for an uncertain future » - Manpower policy and practice – 1985.
- AVERITT R. ; « The dual economy : the dynamics of American industry structure » - New York – Norton and CIE – 1968.
- BALLOT G. ; « Les marchés internes du travail : de la microéconomie à la macroéconomie » PUF 1996.
- BARAN P.A. & SWEEZY P.M. ; « The monopoly capital » - New York – Norton and CIE – 1966.
- BARON J. & BIELBY W. ; « Bringing the firms back in stratification, segmentation and the organisation of the review » American sociological review – octobre 1980.
- BERGER S. & PIORE N. ; « Dualism and continuity in industrial society » Cambridge University Press – 1980.
- BIBB R. & FORM W. ; « Human capital, black poverty and radicals economics » - Industrial relation – octobre 1971.

- BLUESTONE B.** ; «The tripartite economy : labour market and the working poor » Poverty and Truman resources abstracts – vol. 5 – July – August 1970.
- BOYER R.** ; « Rapport salarial et analyse en termes de régulation. Une mise en relation avec les théories de la segmentation » Economie appliquée – 1980.
- DAUBIGNEY** ; « Le marché interne du travail » - REP – 1979.
- EDWARDS R.** ; « A theory of labour market segmentation » American economic association – mai 1973.
- FAVEREAU O** ; « Evolution récente des modèles et représentation théorique du fonctionnement du marché du travail » Problèmes économiques – 1986 – n° 1955.
- FAVEREAU O.** ; « Marchés internes – Marchés externes » - Revue Economique – Mars 1989.
- GAMBIER D. & VERNIERES M.** ; « Le marché du travail » Economica – 1991.
- GAUTIE J.** ; « Les politiques de l'emploi » - Vuibert 1993.
- GAZIER B.** ; « Economie du travail et de l'emploi » - Précis – Dalloz – 1991.
- GORDON D.M. - EDWARDS R. & RECH M.** ; « Segmented work, divided workers. The historical transformations of labour of the United States » - Cambridge University Press – 1982.
- GUEDJ – ZAJDELA H.** ; « Le dualisme du marché du travail » - Thèse – Paris I – 1991.
- HARRISON B. & VIETORISZ .** ; « Labour market segmentation: positive feed back and divergent development » - AER – May 1973.
- KAUFMAN R. – HODSON R.D. & FLIGSTEIN N.P.** ; « Defrocking dualism: a new approach to define industrial sectors » - Social science research – Vol. 10 – n° 1 – Mai 1981.
- LEONTARDINI M.** ; « Segmented labour market: theory and evidence » Journal of economic surveys, 1998.
- MAC DONALD – SOLOW** ; « Wages and employment in a segmented labor market » - Quarterly Journal of economics – 1985.
- MAGAUD** ; « Vrais et faux salariés » Sociologie du travail – n° 1 – 1974.
- MARRIS** ; « The modern corporation » - New York – Norton and CIE – 1964.
- MARSDEN D.** ; « Marché du travail – Limites sociales des nouvelles théories » - Economica – 1983.
- MICHON F.** ; « Flexibilité et marché du travail » - Les cahiers français – mai-juin 1987.
- MICHON F.** ; « Une lecture des hypothèses du dualisme du marché du travail » - Economie et sociétés – n° 13 – 1983.
- PARODI M.** ; « Le marché du travail » Projets – 1977.
- PERROT A.** ; « Informations, incitations et contrats : des fondements microéconomiques pour une dynamique du marché du travail » - Thèse, Paris I – 1986.
- PERROT A.** ; « La théorie des contrats implicites : bilan et perspectives » - Economie et prévisions – 1990 – n° 92-93.
- PERROT A.** ; « Les nouvelles théories du marché du travail » - La Découverte – Repères – 1996.
- PIORE M. & DOERINGER P.B.** ; « Role of immigration in industrial growth a case of study of the origins and character of Puerto Rican immigration to Boston » - Draft – 1971.
- PIORE.M ET DOERINGER.P.B** « International labor market and manpower analysis » 1971 2nd edition 1985. New York Sharpe
- PIORE M.** ; « On the technological foundations of economic dualism » - MIT – Working paper – n° 110 – mai 1973.
- PIORE M.** ; « Dualism in the labour market: a response to uncertainty and flux: the case of France » Revue Economique – janvier 1978.
- REDOR D.** . « Economie du travail et de l'emploi » - Montchrestien – 1999.
- REYNAUD – CRESSANT** ; « structures industrielles et segmentation du marché du travail : théorie radicale et nouveau structuralisme. Une revue de presse de la pensée américaine » - Revue d'Economie Industrielle – n° 3 – 1985.
- REYNAUD B.** . « Les théories du salaire » - La découverte – Repères – 1994.
- SELLIER F.** ; « Les nouvelles analyses de l'offre du travail » REP. Janvier – février 1979.
- SERVAIS & SOURD.** ; « Segmentation du marché du travail et structuration du capital » - Thèse – Grenoble – 1982.
- SEVESTRE P. - CAHUC P. & ZAJEDLA M.** ; « Négociations salariales et segmentation du marché du travail » - Economie et prévisions – n° 92-93 – 1990.
- SILVESTRE J.J.** ; « Les inégalités de salaire » - PUF – 1978.
- STOECKEL F.** ; « L'entreprise et le marché du travail. Aspects méthodologiques » Thèse – 1078 – Aix-Marseille II.
- ZAJDELA M.** ; « Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques » - Economie et prévisions – n° 92-93 – 1990.
- ZYLBERBERG** ; « Flexibilité, incertain et théorie de la demande du travail » Annales de l'INSEE – n°42 – 1981.

1. M. AGLIETTA "Panorama sur les théories de l'emploi" Revue Economique – janvier 1978.
2. R. BOYER "Rapport salarial et analyse en termes de régulation. Une mise en relation avec les théories de la SMT" Economie Appliquée – 1980.

3. F.STOECKEL "L'entreprise et le marché du travail". Aspects méthodologiques "Thèse de doctorat sciences économiques – 1978 – Université Aix Marseille II.
4. O. FAVEREAU, op.cit.
5. D.M. GORDON – R. EDWARDS – M. REICH - "Segmented work, divided workers the historic transformations of labor of the United States". Cambridge University Press 1982.
6. F. MICHON, "Une lecture des hypothèses du dualisme du marché du travail" **Economie et sociétés** – n° 13 – 1983.
7. A. PERROT : « La théorie des contrats implicites : bilan et perspectives » Economie et prévision – 1990 – n°92-93.
8. A. ZYLBERBERG, « Flexibilité, variations et théorie de la demande de travail » - Annales de l'INSEE – n°42 – 1981.
9. J. ATKINSON « Flexibility: planning for an uncertain future. Manpower policy and practice » - 1985.
10. F. MICHON : « Flexibilité et marché du travail » Les Cahiers Français – mai-juin 1987.
11. H. GUEDJ-ZAJDELA ; «Le dualisme du marché du travail » - Thèse Université de Paris I – 1991.
12. B. REYNAUD : «Les théories du salaire » - Repères – La Découverte – 1994.
13. Op. cit.