

Mireille Bruyère
CERTOP UMR 5044 (CNRS - Université de Toulouse II)
Maison de la Recherche
5 allées Antonio Machado
31058 Toulouse Cedex
bruyere@univ-tlse1.fr

Laurence Lizé
Centre d'Économie de la Sorbonne-Université de Paris 1
UMR 8174 (CNRS - Université de Paris 1)
106/112 Boulevard de l'Hôpital
75647 Paris Cedex 13
Laurence.Lize@univ-paris1.fr

**Proposition de communication
au quatrième congrès de l'AFEP
2, 3 et 4 juillet 2014, Paris - ENS Cachan
Thématique transversale**

Transformation des modes de mobilisation des salariés :

Les salaires dans un contexte de la financiarisation des entreprises et de la tertiarisation de l'emploi

Problématique et hypothèse :

Notre problématique est centrée sur les transformations des modes de mobilisation de la main d'œuvre par les entreprises en France. La théorie de la segmentation du marché du travail en rend compte, en différenciant les modes de gestion de la main d'œuvre à l'intérieur des grandes entreprises ou selon les emplois. Le phénomène de marché interne était central durant le fordisme où la grande entreprise industrielle et nationale jouait un rôle majeur. Depuis, le mode d'accumulation a évolué et avec lui, les modes d'exploitation de la main d'œuvre. Nous faisons l'hypothèse que cette exploitation conduit à une segmentation de l'emploi et de la main d'œuvre qui dépasse le cadre de l'entreprise, comprise comme entité juridique. Nous supposons que ces nouveaux modes exploitation de la main d'œuvre conduisent à une modification du rapport entre le salaire et la qualification, modification qui sera différente selon les secteurs et les tailles des entreprises.

Cette proposition de communication s'inscrit dans le prolongement de nos travaux antérieurs sur la flexicurité et la sécurisation des parcours professionnels (Bruyère et Lizé, 2010). Nous chercherons ici les causes plus structurelle de l'évolution de la segmentation des emplois et celles liées à l'évolution de l'environnement des entreprises - la concurrence internationale, la financiarisation et les nouveaux besoins notamment. Une rencontre entre une théorisation de la firme financiarisée dans un cadre post-keynesien (Stockhammer, 2004 ; Lavoie, 2004 ; Dallery, 2009) et une théorisation de la segmentation des emplois (Piore et Doeringer, 1971 ; Amossé *et al.* 2012) sera ici tentée.

Selon nos hypothèses, l'évolution de la relation entre le salaire et la qualification est le résultat de deux éléments majeurs :

D'une part, des choix stratégiques des entreprises dont l'objectif principal est la rentabilité du capital. Les stratégies des entreprises diffèrent selon leur position dans le système productif (Perraudin *et al.*, 2013). Ainsi, certaines entreprises profitent d'une situation de monopole(ou de d'oligopole) qui leur permet de limiter l'accès aux autres entreprises du secteur. Cette situation contraint alors ces dernières de prendre une position de sous-traitance. Il apparaît alors une hiérarchie des entreprises, les dominantes sont capables de faire remonter vers elles la plus grande partie de la valeur ajoutée du produit final.

D'autre part, du développement des emplois de services à faible productivité. Ce développement est porté par deux phénomènes. En premier lieu, par la reconfiguration de l'industrie, sa déconcentration productive conduisant un certain nombre d'emplois, auparavant dans l'industrie, à migrer vers des entreprises de services aux entreprises. En deuxième lieu, par le développement de nouveaux besoins liés à la personne (éducation, santé, soins...) qui sont partiellement couverts par le secteur public, secteur confronté à une crise de financement. Ainsi, dans ces emplois, les salaires sont aussi contraints par la faiblesse des prix de ces services, en raison de la faible solvabilité de cette demande inhérente aux limites de la marchandisation de ces services.

Nous pouvons ainsi identifier trois déterminants de l'évolution de la relation entre le salaire et la qualification des emplois :

1) Le rapport ancien entre capital et travail au sein de l'entreprise, rapport largement encadré par le droit du travail et les conventions collectives.

- 2) Le rapport entre les entreprises ayant accès au marché et les entreprises sous-traitantes.
- 3) Le processus de marchandisation/re-marchandisation des services.

Ces trois canaux reconfigurent les emplois, les conditions de travail et les salaires. Partant de ceux-ci, nous proposons d'identifier trois segments d'emploi :

Le segment A : il s'agit de certains emplois dans des grandes entreprises financiarisées et en situation de monopole ou d'oligopole (*price-maker*). La théorie de la firme postkeynésienne (Dallery, 2009) suppose un arbitrage entre deux contraintes : l'une financière et l'autre d'expansion. Elles ont peu de contraintes sur les prix mais une contrainte plus forte sur la distribution de dividendes et sur l'investissement. La déconcentration productive favorise le développement de la sous-traitance. Ceci conduit à transformer une partie de la valeur ajoutée en consommations intermédiaires. Les emplois sous traités sont les moins productifs et les prix finaux restent les mêmes. Ainsi, on peut s'attendre à ce que, sur ce segment, la part salariale baisse, non pas en raison d'une baisse de salaires (il se peut même que les salaires augmentent dans ces entreprises car les fonctions de management peuvent connaître des hausses de salaires spectaculaires) mais du fait de la baisse de l'emploi moins productif et/ou externalisable. Le taux de marge augmente et la productivité par emploi progresse aussi. Sur ce segment, il conviendrait de distinguer deux sous-ensembles du fait des évolutions salariales divergentes : les emplois de direction ou de management et les autres emplois.

Le segment B recouvre des emplois dans des entreprises de plus petites tailles, en situation de sous-traitance ou de services aux entreprises financiarisées. Elles reçoivent donc une part de la valeur ajoutée des entreprises du segment A. Elles ne peuvent fixer leur prix et la valeur ajoutée est donc faible. Cependant, cette valeur ajoutée est très intensive en emploi. Elles ont donc une part salariale qui augmente et une productivité par tête qui baisse. L'emploi y progresse dans le contexte d'une faible valeur ajoutée. La progression des salaires est alors la conséquence d'une progression de l'emploi et de l'application des conventions collectives. On s'attend à ce que cette progression salariale soit modérée.

Le segment C concerne des emplois dans les entreprises des services liés aux nouveaux besoins dont l'offre n'est pas mondialisée. Ces entreprises sont peu intensives en capital. Elles sont confrontées à une contrainte de faiblesse de la solvabilité de la demande. Ces entreprises ont donc une politique d'emploi fondée sur la baisse des coûts du travail. Dans cet objectif, elles profitent pleinement des politiques d'exonérations de cotisations sociales employeurs. Deux voies peuvent être identifiées. Ces entreprises embauchent sur des postes non qualifiés, même si le travail concret demande des compétences plus élevées. Elles pratiquent aussi un déclassement à l'embauche observable notamment sur les jeunes. Enfin, la flexibilité de l'emploi et la rotation de la main d'œuvre sur ce segment est un moyen de maintenir des salaires bas, proches des minimas (faible ancienneté dans l'entreprise).

Méthode :

Nous chercherons à compléter le constat de la segmentation des emplois par des explications liées aux évolutions du système productif présentées plus haut. Nous partirons d'une observation des individus dans l'emploi (niveau 1) car nous souhaitons montrer que l'hétérogénéité des emplois est le résultat d'une détermination conjointe des caractéristiques individuelles telles que le genre, l'âge et le diplôme (niveau 1) et des caractéristiques des emplois et de leur environnement (niveau 2). Une modélisation en multi-niveaux (multilevel model) permettra, sous certaines hypothèses, de mesurer la part respective de ces deux niveaux dans l'hétérogénéité des emplois.

Nous exploiterons des bases de données à même de tester nos hypothèses théoriques. Nous identifierons d'abord les segments d'emploi en partant des données d'entreprise (base ESANE, SUSE) puis nous estimerons le modèle multi-niveaux à partir des données des salaires et des qualifications de l'enquête Emploi de l'INSEE sur plusieurs années (années 1985/1995/2005/2011). Ce travail est en cours de réalisation et notre communication fournira les premiers résultats.

Bibliographie

AMOSSE T., PERRAUDIN C. & PETIT H. (2012), « Mobilité et segmentation du marché du travail : quels parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Économie et Statistique*, n°450, p 79-105.

BRUYERE M. ET LIZE L. (2010), « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles : la nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, n° 431-432.

DALLERY T. (2009), "Post-Keynesian Theories of the Firm under Financialization", *Review of Radical Political Economics*, Vol. 41, n° 4, p. 492-515.

DOERINGER P. B. & PIORE M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2^e ed augmentée, 1985, New York, Armonk Sharpe.

LAVOIE M., (2004), *L'économie postkeynésienne*, Paris, La découverte, col Repères.

PERRAUDIN C., N. THEVENOT N., VALENTIN J. (2013) « Sous-traitance et relation d'emploi : les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 », *Revue internationale du travail*, Volume 152, Issue 3-4, p. 571-597.

STOCKHAMMER E., (2004), « Financialisation and the Slowdown of Accumulation », *Cambridge Journal of Economics*, 28 (5), p. 719-741.

Laurence Lizé

Laurence.Lize@univ-paris1.fr

Née le 07 09 1962, à Saint-Fons, Rhône, France



CURRICULUM VITAE

■ Situation actuelle

Depuis septembre 2001 : Maître de conférences (hors classe depuis 2009), section CNU 05, sciences économiques, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne, UFR 12

Laboratoire de recherche : Centre d'économie de la Sorbonne (CES), UMR 8174-CNRS, Axe Institutions- Économie et Société, Maison des sciences économiques

Spécialité : Économie du travail et de l'emploi

■ Activités de recherche

Mots clés des thèmes de recherche : Emploi, marché du travail, politiques de l'emploi, embauche, mobilité professionnelle, déclassement, insertion des jeunes, sortie du chômage

● Articles dans des revues à comité de lecture (publications récentes)

Lizé L., Prokovas N. (2014), « Des contrats à durée indéterminée (CDI) précaires ? Une étude des emplois trouvés à la sortie du chômage », *Formation et Emploi*, (à paraître).

Lizé L., Prokovas N. (2014), « Un regard sur la qualité de l'emploi à la sortie du chômage », *Revue Française de Socio Économie*, (à paraître).

Lizé L., avec Joseph O., Lemièrre S., Rousset P. (2013), « The Feeling of Discrimination and Job-Market Entry », *Brussels Economic Review- Les Cahiers Économiques de Bruxelles*, Vol. 56 (1), Spring, p. 1-38.

Bruyère M., Lizé L. (2012), « Contrat de travail et sécurité des parcours sur le marché du travail », *Economies et Sociétés*, série Socio-économie du travail, AB, n°34, 6/2012, p. 1129-1155.

Bruyère M., Lizé L. (2010), « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles : la nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 95-113.

Lizé L., Prokovas N. (2009), « La sortie du chômage : le jeu des mobilités ascendantes et descendantes », *Économie Appliquée*, tome LXII, n°1, p. 104-132.

Lizé L. (2006), « Facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l'emploi ? », *Travail et Emploi*, n°107, p. 33-45.

Lizé L., Lochet J.F. (2006), « De la relation d'embauche à la relation d'emploi », *Economies et sociétés*, n°9/2006, série Socio-économie du travail, p.1259-1277.

Mireille BRUYERE
mireille.bruyere@univ-tlse2.fr
48 allées Jean Jaurès
31000 Toulouse
00 33+664103053



Situation actuelle

Maître de conférences en économie
Université de Toulouse 2
Membre du CERTOP (UMR CNRS)
Centre d'Etude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir
Université de Toulouse II - Le Mirail
Maison de la Recherche, bâtiment B26
5 allée Antonio Machado - 31058 Toulouse Cedex 9

Activités de recherche

Thèmes : travail et emploi, conditions de travail, politiques de l'emploi, stratégie européenne de l'emploi, protection sociale, retraite, sécurité des parcours professionnels, mobilités et dynamiques sectorielles, histoire de la pensée économique, théories de l'Etat.

Publications

- Mireille Bruyère et Laurence Lizé (2012) « Contrat de travail et sécurité des parcours sur le marché du travail » *Economie et Société*, n°34 6/2012
- Mireille Bruyère (2012) « Les rôles de la formation initiale et de l'expérience dans la hiérarchie des salaires des jeunes » *Economie appliquée*, Tome LXV, n°3/2012
- Mireille Bruyère (2012) « *Flessibilità ineluttabile ?* » Prefazione del libro « *La resitibile ascesa del lavoro flessibile* » Grazia Moffa, Ediesse, coll Materiali
- Bruyère M., Lizé L., (2011), « Employment and Career Path Security: What Are the Link? », *Net.doc*, n°81, Cereq, Marseille
- Mireille Bruyère et Philippe Lemistre (2010) « La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ? », *Revue d'économie politique*, 2010/3 vol n°120
- Mireille Bruyère et Laurence Lizé (2010) « Emploi et sécurité des trajectoires : quels liens ? » *Economie et Statistique INSEE* n°431-432
- Lemistre P. et Bruyere M. (2009) « Spécialités de formation et d'emploi : comprendre l'absence de correspondance » *Net.doc 52-09*, Cereq, Marseille
- Mireille Bruyère. (2008) « Should Individuals be Adapted to the Jobs? Evolution of Returns to Individual Competencies and to Required Occupational Competencies » *Note du LIRHE 456 (08-6)*
- Mireille Bruyère et Laurence Lizé (2008) « Passé professionnel et sécurité des trajectoires. Une exploitation de l'enquête FQP de 2003 », *Centre d'Economie de la Sorbonne CES working papers*, n° 2008.44,
- Mireille Bruyère, Jean-Michel Espinasse et Bernard Fourcade (2004) « L'école face aux besoins de l'économie », *Revue CPC infos n°38*, Ministère de l'Education nationale, 1^{er} trimestre.
- Mireille Bruyère et Odile Chagny (2002) « La fragilité des comparaisons internationales de volume de travail » *Revue Travail et Emploi* n°90 Avril 2002.

Résumé

Notre problématique est centrée sur les transformations des modes de mobilisation de la main d'œuvre par les entreprises. La théorie de la segmentation du marché du travail en rend compte, en différenciant les modes de gestion de la main d'œuvre à l'intérieur des grandes entreprises. Depuis, la crise du fordisme, le mode d'accumulation a évolué et avec lui, les modes d'exploitation de la main d'œuvre. Ces transformations se réalisent dans le contexte de financiarisation des grandes entreprises et de leur globalisation. Ce contexte conduit à une déconcentration productive, avec le développement de la sous-traitance notamment, et une concentration financière qui passe par le développement des groupes. Ces évolutions redistribuent les différents emplois et qualifications, et donc ensuite, la main d'œuvre, entre les entreprises de taille différente et les secteurs. Nous questionnerons ici les formes renouvelées de la segmentation de l'emploi.

Summary

Our analysis related to the transformation of the relationship between wages and qualification in the context of the financialization of business and employment development in services. Our inquiry is focused on the transformation of labor management forms by firms in France. Segmentation theory of the labor market renders this goal by differentiating workforce management forms. Our main objective here is to look for the very structural causes of the segmentation shift for specific jobs, especially causes related to business environment change (international competition, financialization and emerging needs, in particular). We will try to bring closer a theory of the financialized firm in a post-Keynesian framework and a theory of job segmentation.