

# MARCHE INTERNE DU TRAVAIL

## Définition

Le marché du travail est segmenté en 2 parties distinctes :

- un **marché interne** concentrant les emplois les plus stables et proposant des perspectives de carrière par promotion interne,
- un **marché externe** qui rassemble les emplois soumis à la concurrence et au libre fonctionnement du marché.

## Explications

Il existe deux types de marché du travail :

- Le premier (le **marché interne**) est constitué des **travailleurs souvent qualifiés et diplômés**, qui, s'ils changent d'emplois, ne changent généralement pas d'entreprises. Il existe en effet un mode d'**organisation du travail** qui consiste à **pourvoir les emplois vacants en ayant recours prioritairement à la promotion interne**, plutôt qu'à des travailleurs extérieurs à la firme. Ces salariés du marché interne représentent donc la main d'oeuvre maison, qui profitent des évolutions de carrière. Au sein du marché interne, les travailleurs bénéficient d'une large **sécurité de l'emploi**. On les appelle parfois les « **insiders** ».
- Le second (le **marché externe**) est constitué des **travailleurs en concurrence** sur un marché du travail classique arbitrant entre offre et demande. Les entreprises ont recours à eux, en cas de besoin, lorsqu'elles connaissent des poussées de croissance ou qu'elles ont déjà mobilisées l'ensemble des salariés du marché interne. Au sein du marché externe, les travailleurs connaissent instabilité et incertitude sur le devenir de leur emploi. On les appelle donc parfois les « **outsiders** ».

## Indicateurs

On observe l'existence des deux marchés du travail à partir de la variation des **emplois atypiques**. Ces emplois regroupent principalement des travailleurs du **marché externe**. Mais il n'y a pas d'indicateurs exact à cette notion .

## Tendances

On peut observer les évolutions de ces deux marchés à partir des **emplois atypiques** (CDD, intérim, etc.), qui constituent une part importante du **marché externe** du travail. On constate alors depuis 20 ans **une forte progression de ces emplois atypiques** ; mais aussi un **plus fort cloisonnement entre les 2 marchés**.

## Enjeux

- On pourrait croire que le marché externe constitue une étape préalable vers des formes d'emplois plus stables ou sécurisées. Cette vision est fautive si l'on considère la «**dualité**» ou la «**segmentation**» du marché du travail : **la mobilité des travailleurs entre ces deux marchés internes et externes est passablement réduite en réalité.**

**Les emplois du marché interne sont en effet rationnés** et sont l'objet de procédures de recrutement particulières : les emplois vacants sont essentiellement pourvus par promotion interne plutôt qu'en utilisant des travailleurs extérieurs à la firme. Il s'ensuit que les travailleurs du marché externe connaissent plus souvent le sous-emploi et le chômage.

- Il est donc courant d'associer ce **marché externe** au **secteur secondaire** de l'emploi, qui regroupe les catégories d'emplois défavorisés comme les CDD, les missions d'intérim ou les temps partiels non souhaités. Outre la dévalorisation personnelle que cela engendre, cette situation empêche d'envisager sereinement l'avenir : les actifs que l'on retrouve sur le marché externe restent durablement à la

périphérie du travail sécurisé, ce qui se traduit par une incertitude forte sur leurs revenus futurs et donc leur capacité à consommer ou épargner. Cela conduit aussi à un sentiment de *déclassement* social.

### **En savoir plus**

Pour la situation récente, le site de la DARES fournit des résultats d'enquêtes intéressants. Voir par exemple : [« quelles sont les conditions de travail des métiers de la « deuxième ligne » de la crise Covid ? »](#) (18 MAI 2021 , DARES ANALYSES N°23)

Source : <http://ses.webclass.fr/> (+ modifications et mises à jour personnelles)