

SEGMENTATION (DU MARCHÉ DU TRAVAIL) ET POLARISATION (DES EMPLOIS)

Définition

La **segmentation** du marché du travail est une analyse du marché du travail qui considère qu'il existe plusieurs marchés du travail qui fonctionnent de manière spécifique.

Explications

Très souvent, on distingue **deux types de différenciation** du fonctionnement des marchés du travail.

- Tout d'abord, entre **marché interne** et **marché externe**.
 - Le **marché externe** correspond à une affectation des emplois et à une détermination des salaires comme sur un marché concurrentiel : les postes à pourvoir se font selon des règles concurrentielles.
 - À l'inverse, le **marché interne** correspond à une affectation des emplois et à une détermination des salaires selon des règles internes à l'entreprise ou à l'organisation ; la concurrence ne joue pas sur ce type de marché.
- Ensuite entre **marché primaire** et **marché secondaire**.
 - Sur le **marché primaire** se trouvent des emplois typiques (CDI à temps plein) occupés par des salariés qualifiés, plutôt bien rémunérés et jouissant de bonnes conditions de travail et de perspectives de promotion interne. Ce marché primaire se construirait autour des marchés internes propres à certaines entreprises.
 - À l'inverse, sur le **marché secondaire** se trouvent surtout les emplois atypiques (temps partiel ou à durée déterminée), moins bien rémunérés et occupés souvent par des « minorités » (immigrés, jeunes, femmes, etc.).

Enjeux

- **La thèse de la segmentation du marché du travail signifie que l'utilisation classique du modèle néoclassique doit être faite de manière nuancée car il n'y aurait plus d'homogénéité du travail.**

Si le marché secondaire est fréquent chez les femmes ou les minorités ethniques (aux États-Unis par exemple) et peu fréquent chez les hommes blancs et qualifiés, il faudrait différencier l'analyse.

De même, comment étudier l'évolution des salaires si les marchés sont segmentés ? **La loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail serait ainsi inopérante.**

- **En ce qui concerne le passage d'un marché à un autre, l'enjeu n'est pas de nature théorique mais intéresse les salariés concernés.**

S'il est possible que les **marchés externes** ou **primaires** soit un premier pas vers les autres marchés plus protégés, l'inquiétude quant au développement des marchés externes pourrait être relativisée. Certains économistes pensent, en effet, que la dégradation du marché du travail touche tout le monde et qu'il n'y a pas la formation d'une strate d'actifs voués à des emplois précaires ; d'autres, à l'inverse, pensent que ces emplois se concentrent de plus en plus non pas sur certains types d'individus mais plutôt dans certains types de profession.

- **Dernier enjeu : les liens entre le chômage et la nature des marchés du travail.** L'existence de marchés protégés (internes et primaires) impliqueraient que le chômage ne se distribue pas également entre les actifs.

Il y aurait des salariés dans la grande entreprise et la fonction publique qui seraient protégés de tout risque de chômage et de pression à la baisse sur les salaires (les « **insiders** ») et les autres, les « **outsiders** » qui subiraient seuls les conséquences de la dégradation du marché du travail : risque accru de chômage et pression à la baisse sur les salaires.

Indicateurs

Il n'existe pas d'indicateurs spécifiques mais des indicateurs peuvent permettre d'identifier la nature des marchés du travail.

Entre marché interne et marché externe, il peut s'agir de **l'importance des emplois atypiques** (intérimaires, CDD, etc.) mais aussi de l'importance des **taux de rotation des emplois**.

Pour la distinction entre marché primaire et marché secondaire, le **niveau des salaires**, les **conditions de travail** peuvent être des indicateurs très utiles aussi.

Erreurs Fréquentes

Mélanger ces notions !

- Croire que les administrations publiques se caractérisent uniquement par l'importance d'un marché primaire et d'un marché interne important. En réalité, la précarité est très importante par rapport à l'ensemble des entreprises à côté d'un noyau très stable de fonctionnaires.
- Croire qu'il y a une stricte équivalence entre marché externe et marché secondaire. Même si cela est vrai globalement, certains professionnels très qualifiés, très demandés peuvent bénéficier de la mise en concurrence qu'ils font des employeurs (grands « patrons », traders réputés, sportifs professionnels reconnus, etc.).

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) (*ÉTUDE EN LIGNE + TÉLÉCHARGEABLE*)

Source : <http://ses.webclass.fr/>

(+ modifications et mises à jour personnelles)