



**Bureau
d'économie
théorique
et appliquée
(BETA)**
UMR 7522

Documents de travail

« L'évolution de la segmentation du marché du travail en France : 1973-2007 »

Auteurs

Magali Jaoul-Grammare

Document de Travail n°2011 - 08

Avril 2011

Faculté des sciences économiques et de gestion

Pôle européen de gestion et
d'économie (PEGE)
61 avenue de la Forêt Noire
F-67085 Strasbourg Cedex

Secrétariat du BETA

Géraldine Manderscheidt
Tél. : (33) 03 68 85 20 69
Fax : (33) 03 68 85 20 70
g.manderscheidt@unistra.fr
<http://cournot2.u-strasbg.fr/beta>



Nancy-Université
Université Nancy 2



L'EVOLUTION DE LA SEGMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL EN FRANCE 1973 – 2007.

Magali Jaoul-Grammare
CNRS-BETA
Université de Strasbourg
61 Avenue de la forêt noire
67085 Strasbourg Cedex
E-mail : jaoulgrammare@beta-cnrs.unistra.fr

Résumé :

Les critiques adressées à la théorie du capital humain prennent principalement la spécificité du marché du travail en compte. Doeringer et Piore (1971) ou Cain (1976), mettent notamment en évidence l'influence de la situation sur le marché du travail dans la détermination des salaires individuels. Cette influence a été étudiée pour différents pays (Theodossiou et Yannopoulos, 1998 ; Yuhong et Johnes, 2003). Sloane et *alii* (1993), Orr (1997) et Roig (1999) mettent plus particulièrement en évidence l'existence d'une segmentation du marché du travail. Au contraire, pour Van Ophem (1987), la segmentation du marché du travail doit être rejetée.

A partir de là, l'objectif de ce travail est double : dans un premier temps, il s'agit de proposer une étude empirique de l'évolution de la segmentation du marché du travail français à travers les Enquêtes Emploi de l'INSEE pour diverses années entre 1973 et 2007. Dans un second temps pour l'année 2007, il s'agit d'identifier les ségrégations existant sur les divers segments du marché du travail.

Si les résultats obtenus mettent en évidence une dévaluation des diplômes, ils montrent également peu de changements dans la structure du marché du travail français entre 1973 et 2007. Ils soulignent notamment la persistance des différents segments du marché du travail et identifient de nombreuses ségrégations – de genre, sociales, spatiales-, au sein des divers segments.

Mots clés : Diplôme, France, Segmentation du marché du travail, Ségrégations.

JEL classification : C12, I21, J41, N34.

Les modèles critiques à la théorie du capital humain proposent de prendre en compte la spécificité du marché du travail. Ils se déclinent selon plusieurs axes, selon que leurs auteurs partagent tout ou partie des hypothèses néo-classiques de la théorie du capital humain. D'une part, les théories basées sur l'hypothèse du filtre (Berg, 1970 ; Phelps, 1972 ; Thurow, 1972 ; Spence, 1973 et Arrow, 1973) adaptent l'hypothèse du filtre à l'analyse du marché du travail en supposant que les employeurs sont en situation d'incertitude quant aux capacités productives des candidats à l'embauche. D'autre part, les théories non orthodoxes (Doeringer et Piore, 1971 ; Cain, 1976 ; Akerlof, 1984), se distinguent des théories précédentes par le fait qu'elles basent leur analyse sur les groupes et non sur les individus. Pour leurs auteurs, il s'agit de spécifier les forces sociologiques, d'une façon telle qu'on pourra comprendre comment et quand elles exercent une action dominante dans une économie de marché relativement concurrentielle (Piore, 1973). Ce deuxième courant d'analyse critique à la théorie du capital humain, tente de montrer que les liens entre formation et salaire sont également très dépendants du marché du travail, par la situation dans laquelle se retrouvent les individus, mais également par la nature même du marché du travail. Ces modèles mettent en évidence l'influence de la situation sur le marché du travail dans la détermination des salaires individuels, ce qui a été empiriquement mis en avant pour divers pays (Theodossiou et Yannopoulos, 1998 ; Yuhong et Johnes, 2003). Sloane et alii (1993) et Orr (1997) examinent particulièrement l'existence d'une segmentation du marché du travail. Au contraire, Van Ophem (1987) rejette cette segmentation.

A partir de là, cette étude propose d'étudier l'évolution de la segmentation du marché du travail français selon les qualifications acquises par les individus, à travers les Enquêtes Emploi de l'INSEE et pour diverses années entre 1973 et 2007. En effet, pour Favereau et al. (1991, p.16), il est nécessaire « *d'adopter un point de vue longitudinal s'agissant du marché du travail et de ses dynamiques multiples de segmentation* ».

Pour cela, après un bref rappel théorique (section 1) et une présentation des données et méthode utilisée (section 2.1), nous mettons en évidence la segmentation du marché du travail français et son évolution de 1973 à 2007 (section 2.2). Puis, nous nous intéressons à la situation sur le marché du travail en 2007 et nous cherchons à caractériser les divers segments du marché du travail selon les caractéristiques de la population active (Sexe, âge, nationalité, catégorie de commune, structure du ménage) afin de mettre en évidence d'éventuelles ségrégations existant sur le marché du travail (section 2.3).

I – LES FONDEMENTS THEORIQUES DE LA SEGMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL : CAIN (1976).

Cette théorie suppose la présence de plusieurs marchés du travail cloisonnés et imperméables entre eux : le marché primaire et le marché secondaire. Le premier représente un marché des emplois stables à haute rémunération. Il se divise en deux sous marchés : (I) le segment primaire indépendant ou supérieur qui regroupe les emplois situés en « haut de l'échelle » nécessitant autonomie, capacité à l'innovation et pouvoir de décision et (II) le segment primaire secondaire qui concerne les emplois requérant des qualifications moyennes associées à des rémunérations relativement élevées et des possibilités de promotion. Le marché secondaire regroupe les emplois nécessitant peu de qualification, avec de faibles possibilités de promotion et associés à des rémunérations faibles. Une des caractéristiques de ce marché est qu'il fonctionne selon une logique de marché : forte mobilité externe, ajustement par les prix et peu d'investissements de longue durée. *A contrario*, le marché primaire est régi par une logique d'accumulation : relations de long terme, existence de règles de coordination, stabilité et accumulation de capital humain spécifique. A la différence de la théorie du capital humain, cette théorie tend à montrer que l'éducation n'est pas l'unique déterminant à l'embauche et qu'elle agit différemment selon le marché considéré. En effet, sur le marché primaire, l'expérience, l'ancienneté et les règles administratives jouent un rôle plus important dans l'embauche que l'éducation formelle. Ainsi, si la relation qualification – productivité - gain demeure, comme dans la théorie du capital humain, elle est élargie dans le sens où c'est plus l'éducation spécifique qui joue un rôle.

Cette vision de la segmentation du marché du travail découle des travaux de Doeringer et Piore (1971). Leur théorie distingue le marché interne du marché externe du travail, les deux n'étant pas totalement imperméables mais reliés par certains emplois qui constituent l'accès au marché interne. Il existe alors deux types d'emplois : les emplois qui peuvent être pourvus à partir du marché externe et les emplois réservés au marché interne pour lesquels l'accès est régi par la promotion ou les mutations d'employés déjà postés.

Cette théorie s'éloigne de la théorie du capital humain sur plusieurs points :

- l'éducation n'apparaît plus comme l'unique critère d'accès aux postes de travail ;
- l'organisation au sein de l'entreprise affecte la concurrence sur les deux types de marché et influence, par là même, les salaires qui ne sont plus le parfait reflet des productivités intrinsèques des individus ;
- l'accent est essentiellement mis sur la demande de travail contrairement à la formulation de base qui met l'accent sur l'offre.

On retrouve dans ces deux approches (Doeringer & Piore, 1971 ; Cain, 1976) une autre formulation du modèle de la file d'attente de Thurow où le diplôme peut s'analyser comme une forme de rationnement de l'accès à l'emploi dans le sens où le recours à d'autres modes d'accès à l'emploi crée une compétition limitée entre individus.

Les études empiriques (Rao & Datta, 1985 ; Maxwell, 1987 ; Hartog, 1987) n'ont pas infirmé la théorie. Les premiers ont montré que l'organisation de l'entreprise exerce une influence significative sur les gains et que l'éducation n'est pas le seul déterminant du salaire. Ces résultats sont rejoints par Hartog qui montre, d'une part que les variables d'offre et de demande du marché du travail exercent simultanément une influence notable sur les gains mais aussi que pour un niveau d'éducation et d'expérience donné, on n'observe pas une égalisation des salaires pour les différents emplois. Enfin, Perrot et Zylberberg (1989) formalisent la théorie du salaire efficient sur un marché segmenté, et montrent que le niveau de salaire du secteur primaire doit satisfaire une condition incitative. En effet, ce sont des conditions d'efficacité qui caractérisent l'équilibre entre emploi primaire et l'ampleur du chômage, alors que sur le secteur secondaire, l'équilibre est fonction des conditions de migration entre les deux segments. La segmentation du marché du travail apparaît ainsi comme un facteur déterminant dans la détermination des salaires, et son association à la théorie du salaire d'efficacité tend à « *concurrer, voire éclipser la théorie des contrats implicites dans l'explication de l'imparfaite flexibilité des salaires et d'un chômage persistant* » (Perrot & Zylberberg, 1989, p. 5).

L'objectif du paragraphe suivant, est de mettre en évidence de manière empirique, l'hétérogénéité et plus particulièrement les segmentations du marché du travail décrites par les théories précédentes.

II – L'EVOLUTION DE LA SEGMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL EN FRANCE DEPUIS 1973.

2.1. Données et méthodologie

Nous utilisons les données de l'INSEE issues des Enquêtes Emploi ou des Recensements Généraux présentant la « *répartition de la population active par catégorie socioprofessionnelle et par niveau de diplôme* » pour les années 1973, 1980, 1990, 2000 et 2007.

Au fil des années, le nombre de modalités des variables et leurs intitulés a connu quelques modifications (Tableau 1). Ce nombre peut paraître limité ; toutefois, en désagrégant les données, certaines modalités ne sont plus significatives et doivent être ôtées de l'étude menée par la suite ; l'analyse perd alors son intérêt.

Tableau 1. Modalités des variables diplôme et PCS

Année	Variable Diplôme	Variable PCS
1973	Sans diplôme, BEPC, CAP-BEP, Baccalauréat Général, Baccalauréat Technologique, DEUG, DUT-BTS-Santé, Supérieur	Agriculteurs, ingénieurs, Techniciens, OQ, ONQ, Cadres moyens, Cadres supérieurs, EQ, ENQ
1980	Sans diplôme, BEPC, CAP-BEP, Baccalauréat Général, Baccalauréat Technologique, Diplôme supérieur court, Diplôme supérieur long	Agriculteurs, ingénieurs, Techniciens, OQ, ONQ, Cadres moyens, Cadres supérieurs, EQ, ENQ
1990	Sans diplôme, BEPC, CAP-BEP, Baccalauréat, Bac+2, Licence et +	Agriculteurs, Artisans, Cadres, Prof. Intermédiaire, Employés, Ouvriers
2000	Sans diplôme, BEPC, CAP-BEP, Baccalauréat, DEUG, Paramédical et Social, DUT-BTS, Licence et +, Ecoles supérieurs	Inactifs, OQ, ONQ, Agriculteurs/Artisans, Prof. Intermédiaire, Prof. Supérieure, Enseignants.
2007	Sans diplôme, BEPC, CAP-BEP, Baccalauréat, Bac+2, Diplôme supérieur	Agriculteurs, Artisans, Cadres, Prof. Intermédiaire, Employés, Ouvriers, Chômeurs n'ayant jamais travaillé

Afin d'analyser la structure du marché du travail, comme Flatau et Lewis (1993) nous utilisons une des méthodes les plus usitées en termes d'analyse des données : l'Analyse Factorielle des Correspondances (AFC). C'est une méthode d'analyse sur variables qualitatives décrivant exhaustivement le phénomène à étudier. Proposée dans les années 1960 par Benzécri, l'AFC est devenue la méthode privilégiée des descriptions de données qualitatives, notamment en sociologie. Elle est basée sur le fait que l'existence de cooccurrences puisse mettre en évidence, sans hypothèse préalable et de manière inductive, certaines structures de dépendance, pas toujours évidentes, entre les variables analysées. Le problème est d'analyser la structure de dépendance entre les deux caractères et d'en faire ressortir les traits principaux.

Concrètement, il s'agit de représenter sur un même graphique les modalités des variables afin de voir la symétrie des rôles joués par l'ensemble des modalités. Même si les graphiques constituent les résultats les plus significatifs, il faut toutefois tenir compte de la quantité d'information contenue dans les données (Contribution relative) ainsi que de l'apport à l'étude des diverses modalités étudiées (Contribution absolue).

Comme la plupart des méthodes d'analyse de données, l'AFC se déroule en plusieurs étapes :

- *Analyse des valeurs propres* : Les valeurs propres représentent la quantité d'information contenue dans les données. Il convient donc de sélectionner un nombre de valeurs propres impliquant la perte d'information la plus faible possible. Nous utilisons pour cela le critère des pourcentages significatifs qui consiste à ne conserver que les valeurs propres apportant un pourcentage significatif d'information supplémentaire : à partir de la courbe des pourcentages cumulés de l'information contenue dans chaque valeur propre, on détermine le moment d'inflexion à partir duquel, les valeurs propres supplémentaires n'apportent pas d'information significative à l'analyse¹. Le nombre de valeurs propres retenues représente le nombre d'axes utilisés pour les représentations graphiques : si 2 valeurs propres sont retenues, cela signifie que 2 axes –dits axes factoriels- (soit 1 système d'axes), regroupent l'essentiel de l'information contenue dans les données.
- *Etude des contributions* ; il existe deux types de contributions : la contribution absolue (CTA) qui représente le poids de la modalité de la variable dans l'apparition de l'axe factoriel et la contribution relative (CTR) qui est la qualité de représentation de la modalité de la variable sur un axe. Les valeurs seuils de rejet sont respectivement de 0,1 pour la CTA (la modalité est responsable de moins de 10% de l'apparition de l'axe factoriel, c'est à dire de l'information contenue dans cet axe) et de 0,5 pour la CTR (la qualité de représentation de la modalité sur l'axe est inférieure à 50%). Si des modalités présentent des CTA ou des CTR inférieures au seuil de rejet, elles sont ôtées de l'analyse.
- *Analyse graphique* ; on interprète les groupes de modalités qui apparaissent après projection sur les systèmes d'axes.

¹ Il existe 2 autres critères empiriques de sélection des valeurs propres. Le premier critère est une variante du critère de Kaiser utilisé en Analyse en Composantes Principales et qui consiste à retenir les valeurs propres représentant jusqu'à $(1/P) \%$ de l'information, P étant le nombre de variables ; le second critère propose de retenir tous les axes ayant un coefficient de corrélation élevé avec au moins une variable d'origine.

2.2. La segmentation du marché du travail engendrée par la correspondance « diplôme – catégorie socioprofessionnelle ».

Pour les diverses années étudiées, le tableau 2 présente la quantité d'information contenue dans l'analyse (valeurs propres) et les variables supprimées par l'étude des contributions.

Afin d'ôter tout biais relatif à des modifications de nomenclatures, nous avons réalisé les diverses analyses en prenant des niveaux d'agrégation différents pour certaines PCS² : si les résultats n'en sont pas affectés, les niveaux désagrégés sont moins intéressants de par la non prise en compte de certaines modalités se retrouvant alors non significatives.

Tableau 2. Synthèse des AFC pour chaque année

Année	Quantité d'information	Modalités supprimées
1973	81 %	OQ, EQ, ENQ, BEPC, BEP-CAP, Bac techno
1980	87%	baccalauréat général, baccalauréat technique, technicien et EQ
1990	96 %	-
2000	81%	enseignants, agriculteurs, OQ
2007	97 %	Chômeurs

Quelle que soit l'année considérée, les analyses graphiques permettent de corroborer les théories relatives à l'hétérogénéité et au cloisonnement du marché du travail (Annexe 1). Pour toutes les années étudiées, le cloisonnement décrit par Cain est très visible. L'axe factoriel vertical (axe 2) oppose le marché secondaire et le marché primaire. Sur ce dernier, le partage par l'axe factoriel horizontal, entre « marché primaire supérieur » et « marché primaire secondaire » est également mis en évidence (Figure 1).

Toutefois, dès l'année 2000, les analyses mettent en évidence une dévaluation des diplômes : si la segmentation est toujours présente, le baccalauréat n'est plus garant d'une place sur le marché primaire. On observe en effet un glissement des diplômés vers des emplois de moins en moins qualifiés. On rejoint ici les résultats soulignés par Nauze-Fichet et Tomasini (2002) selon lesquelles, la correspondance diplôme / PCS n'est plus stable entre 1990 et 2000 (Tableaux 3 et 4).

² La PCS 'ouvrier' constitue une agrégation des catégories 'ouvrier qualifié' et 'ouvrier non qualifié'.

Tableau 3. Correspondance diplôme / catégorie socioprofessionnelle pour 1990

Diplôme	Catégorie socioprofessionnelle						
	Cadre, professeur, ingénieur	Profession intermédiaire	Technicien	Employé qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié
Grande école, 3 ^e cycle universitaire		Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
2 ^e cycle universitaire			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Supérieur court (1 ^{er} cycle, BTS, DUT)	Sous-diplômé			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Bacs généraux	Sous-diplômé				Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Bacs techniques et professionnels	Sous-diplômé	Sous-diplômé			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
CAP, BEP	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé				
BEPC	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé				
Certificat d'études, sans diplôme	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			

Source : Nauze-Fichet et Tomasini (2002, p. 31)

Tableau 4. Correspondance diplôme / catégorie socioprofessionnelle pour 2001

Diplôme	Catégorie socioprofessionnelle						
	Cadre, professeur, ingénieur	Profession intermédiaire	Technicien	Employé qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié
Grande école, 3 ^e cycle universitaire		Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
2 ^e cycle universitaire			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Supérieur court (1 ^{er} cycle, BTS, DUT)	Sous-diplômé				Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Bacs généraux	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			Sur-diplômé	Sur-diplômé
Bacs techniques et professionnels	Sous-diplômé	Sous-diplômé					
CAP, BEP	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			
BEPC	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			
Certificat d'études, sans diplôme	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			

Source : Nauze-Fichet et Tomasini (2002, p. 32)

Figure 1. La segmentation du marché du travail et la dévaluation des diplômes (1973)

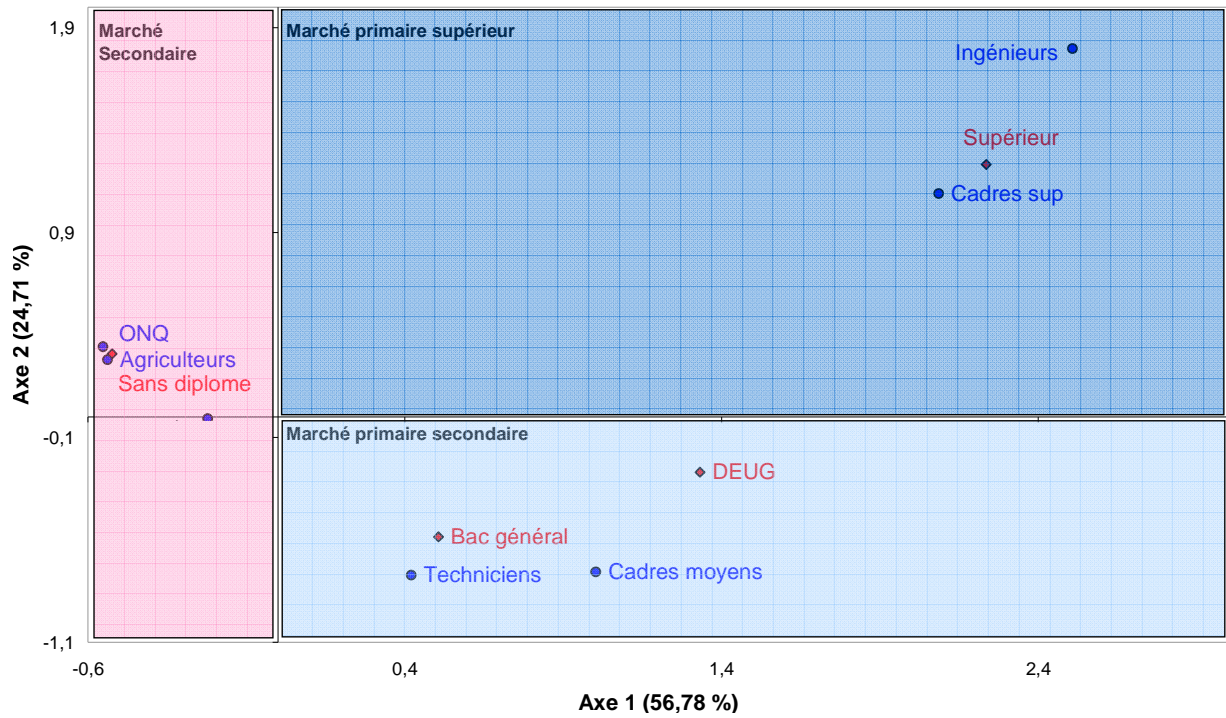
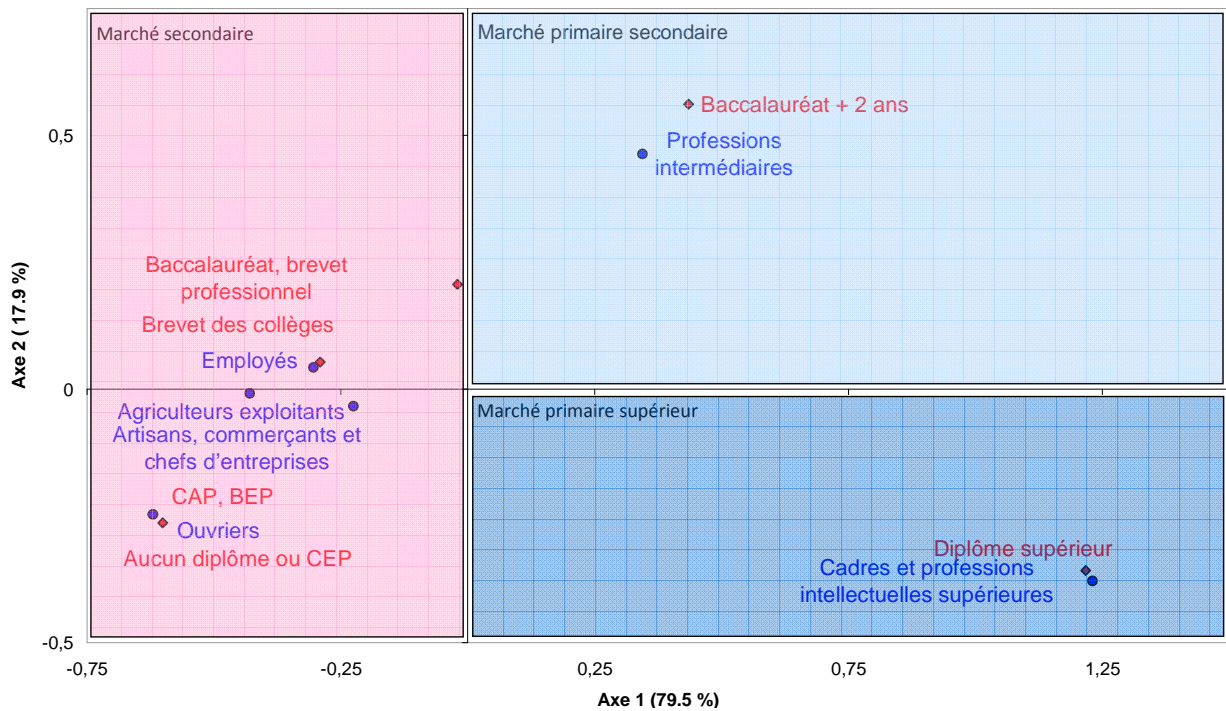


Figure 2. La segmentation du marché du travail et la dévaluation des diplômes (2007)



2.3. Ségrégations et segmentation du marché du travail

Afin d'identifier certaines ségrégations présentes sur le marché du travail, nous tentons de classer les divers segments du marché du travail, en 2007, en fonction des caractéristiques de la population active.

Pour cela, nous avons eu recours aux données détaillées issues de l'Enquête Emploi de 2007 et plus particulièrement les données caractérisant la population active : *Population active selon le sexe, l'âge quinquennal et le diplôme, Population active selon le sexe, l'âge regroupé et la nationalité regroupée, Population active selon le sexe, l'âge quinquennal et la catégorie de commune, Population active selon le sexe, la situation dans le ménage, l'état matrimonial, l'âge quinquennal et la présence d'enfants de moins de 18 ans.*

A partir de l'analyse menée dans la section précédente permettant d'identifier les divers segments du marché du travail selon la PCS et le diplôme, nous avons procédé à des AFC imbriquées c'est-à-dire que toutes les analyses ont en commun une variable (Tableau 5).

Tableau 5. Analyses imbriquées dans l'ordre de réalisation

Ordre de réalisation de l'analyse et intitulé	Variables analysées
Analyse 1 (section 2)	PCS / diplôme
Analyse 2 : les ségrégations d'âge et de genre	Diplôme / âge et genre
Analyse 3 : les ségrégations de nationalité	Age et genre / Nationalité
Analyse 4 : les ségrégations spatiales	Age et genre / Catégorie de commune d'origine
Analyse 5 : les ségrégations sociales	Age et genre / Situation familiale

Ces diverses analyses (Annexe 2) permettent de définir les 3 segments de la manière suivante :

- Le marché primaire supérieur est caractérisé par une population active âgée de 30-39 ans, essentiellement des hommes. Ils vivent en commune rurale et sont célibataires ou en couple non mariés. Au niveau de la nationalité, c'est sur ce segment que l'on trouve le plus d'étrangers hors UE.
- Le marché primaire inférieur est caractérisé par une population active jeune sans enfant (20-29 ans) composée d'une majorité de femmes et principalement de nationalité française. Ils vivent en Zone Urbaine moyenne (20000 à 200000 habitants) ou grande (>200000 habitants). Il s'agit essentiellement d'individus vivant chez les parents.

- Le marché secondaire est caractérisé par une population active de 40 ans et plus (40-49 ans et 50-59 ans et 60 ans et +) vivant en petite zone urbaine (moins de 20000 habitants) ou en agglomération parisienne. Il s'agit principalement de couples mariés, d'individus divorcés et de personnes veuves. C'est sur ce segment que l'on trouve une majorité d'étrangers de l'UE.

CONCLUSION

L'analyse empirique menée a permis d'identifier l'effective segmentation du marché du travail décrite dans les modèles théoriques. Certes les années d'études sont primordiales dans la détermination du salaire individuel, mais que la situation sur le marché du travail et la concurrence entre individus ont un rôle non négligeable. En effet, la possession du diplôme est un facteur discriminant d'une part dans l'accès à l'emploi, en étant en quelque sorte un « laissez-passer » entre les marchés primaires et secondaires, et d'autre part dans le niveau des rémunérations, les individus possédant le diplôme étant mieux rémunérés que les autres, à nombre d'années d'études identique. Toutefois, la dévaluation des diplômes observée depuis le début des années 2000 remet en cause ce rôle du diplôme.

Cependant, la question qui se pose, comme le souligne Zajdela (1990), est de savoir d'une part comment le secteur primaire peut-il être caractérisé par des salaires élevés et un rationnement de l'emploi, alors que parallèlement, il existe un secteur qui fonctionne de manière concurrentielle et sans barrière à l'entrée ; d'autre part, comment expliquer l'existence du chômage alors que tout travailleur peut obtenir un emploi dans le secteur secondaire. Une réponse apportée à ces problèmes est donnée d'une part par les théories du salaire d'efficience (Perrot & Zylberberg, 1990), mais également par les théories des négociations salariales (Cahuc, Sevestre & Zajdela, 1990) qui démontrent les intérêts des travailleurs et / ou des entreprises, à la formation de marchés internes de main d'œuvre.

Enfin, la classification des segments identifiés selon les caractéristiques de la population active souligne l'existence de ségrégations de genre, sociales et spatiales au sein du marché du travail.

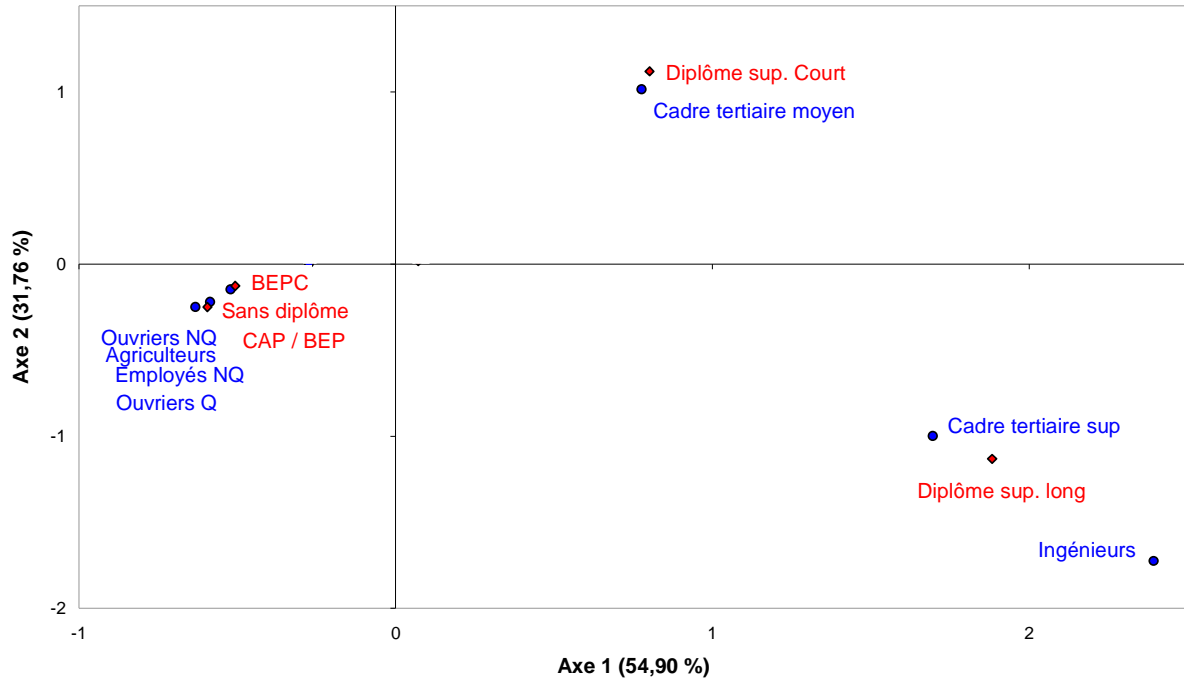
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AKERLOF, G. (1984). "Gift exchange and efficiency wage theory: four views", *American Economic Review*, 74, 79-83.
- ARROW, K. J. (1973). "Higher Education as the Filter", *Journal of Public Economics*, 2, 193-216.
- BENZECRI, J.-P. (1979). *L'Analyse des données ; tome II : L'analyse des correspondances*, Dunod 3^{ème} édition.
- BERG, I. (1970). *Education and Jobs : The Great Training Robbery*, Har Monsworth, Penguin.
- CAHUC, P., SEVESTRE, P., & ZAJDELA, H. (1990). "Négociations salariales et segmentation du marché du travail ", *Economie et Prévision*, 92-93, 1-2, 43-50.
- CAIN, G. (1976). "The Challenge of Segmented Labour Market Theories to Orthodox Theory: a survey", *Journal of Economic Literature*, vol. 14, 1215-1257.
- DORINGER, P. B. & PIORE, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, New-York, Sharpe.
- FAVEREAU, O., SOLLOGOUB, M. & ZIGHERA, J.-A. (1991). « Un approche longitudinale de la segmentation du marché du travail », *Formation - Emploi*, 33, pp. 3-17.
- FLATAU, P.R. & LEWIS, P.E.T. (1993). "Segmented labour markets in Australia", *Applied Economics*, vol. 25, 3, pp. 285-294.
- HARTOG, J. (1987). "Earnings Functions: Beyond Human Capital", *Applied Economics*, vol. 28, 1291-1309.
- INSEE. (1980 et 2000). *Annuaire statistique de la France*.
- MAXWELL, N. L. (1987). "Occupational Differences in the Determination of U.S. Workers Earnings: Both the Human Capital and Structured Labour Market Hypothesis are Useful in analysis", *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 46, 431-445.
- NAUZE-FICHET, E. & TOMASINI, M. (2002). « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Economie et Statistique*, 354, pp. 21-48.
- ORR, D.V. (1997). "An index of segmentation in local labour markets", *International Review of Applied Economics*, vol. 11, 2, pp. 229-248.
- PERROT, A. & ZYLBERBERG, A. (1989). " Salaire d'efficiency et dualisme du marché du travail ", *Revue Economique*, n°1, 5-20.

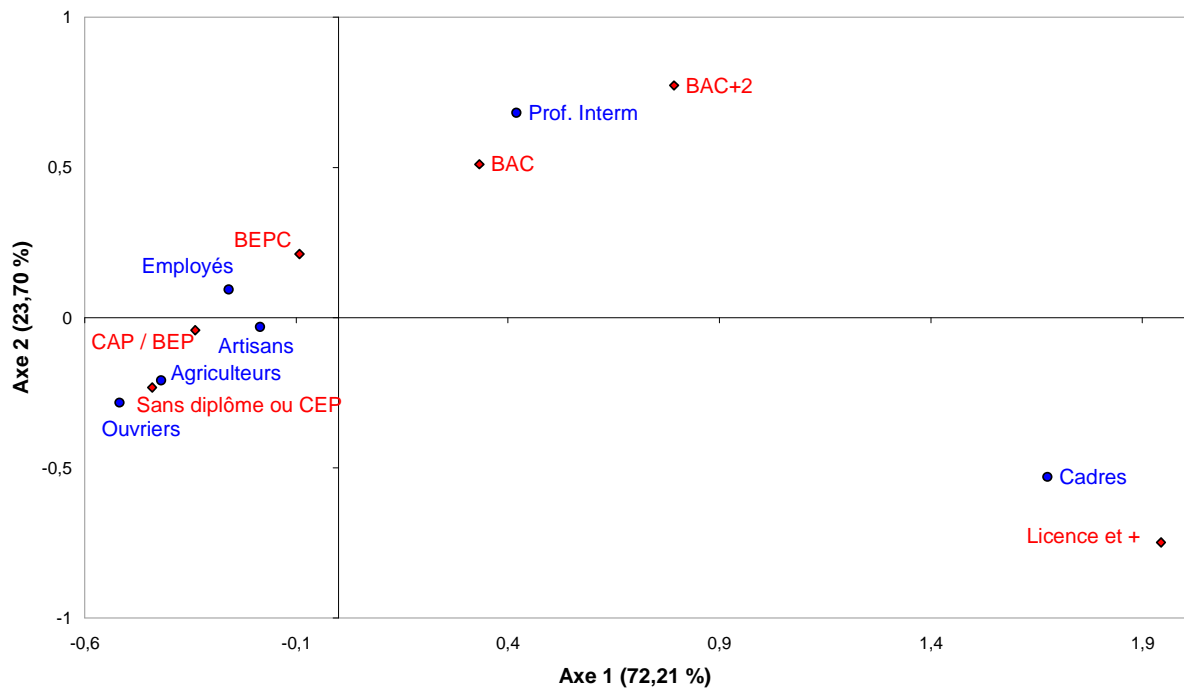
- PHELPS, E. (1972). "The statistical theory of racism and sexism", *American Economic Review*, vol. 62, 659-661.
- PIORE, M. J. (1973). "Fragments of a 'Sociological' Theory of Wages", *American Economic Review*, vol. 63, 2, 377-384.
- RAO, M.J. & DATTA, R.C. (1985). "Human Capital and Hierarchy", *Economics of Education Review*, vol. 4, 67-76.
- ROIG, A.H. (1999). "Testing Spanish labour market segmentation: an unknown-regime approach", *Applied Economics*, vol. 31, 3, pp. 293-305
- SLOANE, P.J., MURPHY, P.D., THEODOSSIOU, I., WHITE, M. (1993). "Labour market segmentation: a local labour market analysis using alternative approaches", *Applied Economics*, vol. 25, 5, pp. 569-581.
- SPENCE, M. (1973). "Job Market Signalling", *Quarterly Journal of Economics*, 87-3, 355-374.
- THEODOSSIOU, I. & YANNOPOULOS, A. (1998). "Labour market segmentation and unemployment duration", *Applied Economics Letters*, vol. 5, 9, pp. 549-553.
- THUROW, C. L. (1975). *Generating Inequality : Mechanisms of Distribution in the US Economy*. Basic Books, New-York.
- VAN OPHEM, H. (1987). "An empirical test of the segmented labour market theory for the Netherlands", *Applied Economics*, vol. 19, 11, pp. 1497-1514.
- YUHONG, D. & JOHNES, O. (2003). "Influence of expected wages on occupational choice: new evidence from Inner Mongolia", *Applied Economics Letters*, vol. 10 ,13, pp. 829-832
- ZAJDELA, H. (1990). "Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques", *Economie et Prévision*, 92-93, 1-2, 31-42.

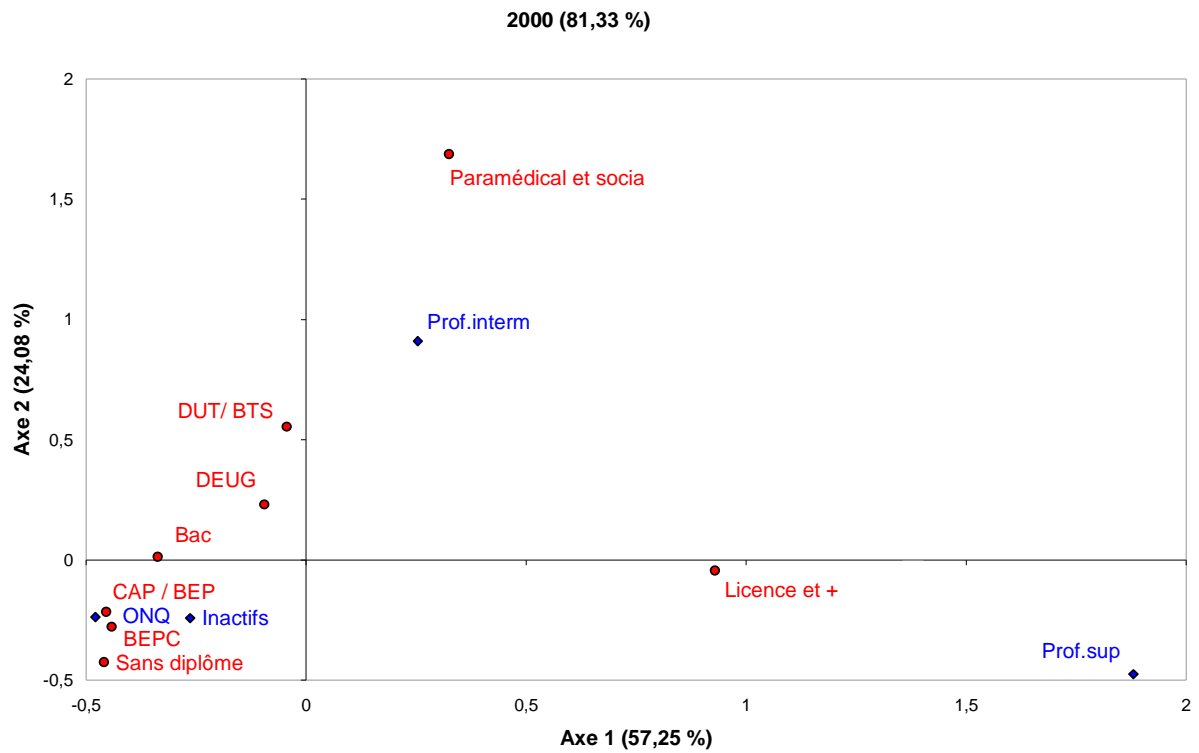
Annexe 1 – Evolution de la segmentation du marché du travail de 1973 à 2007

1980 (86,66 %)



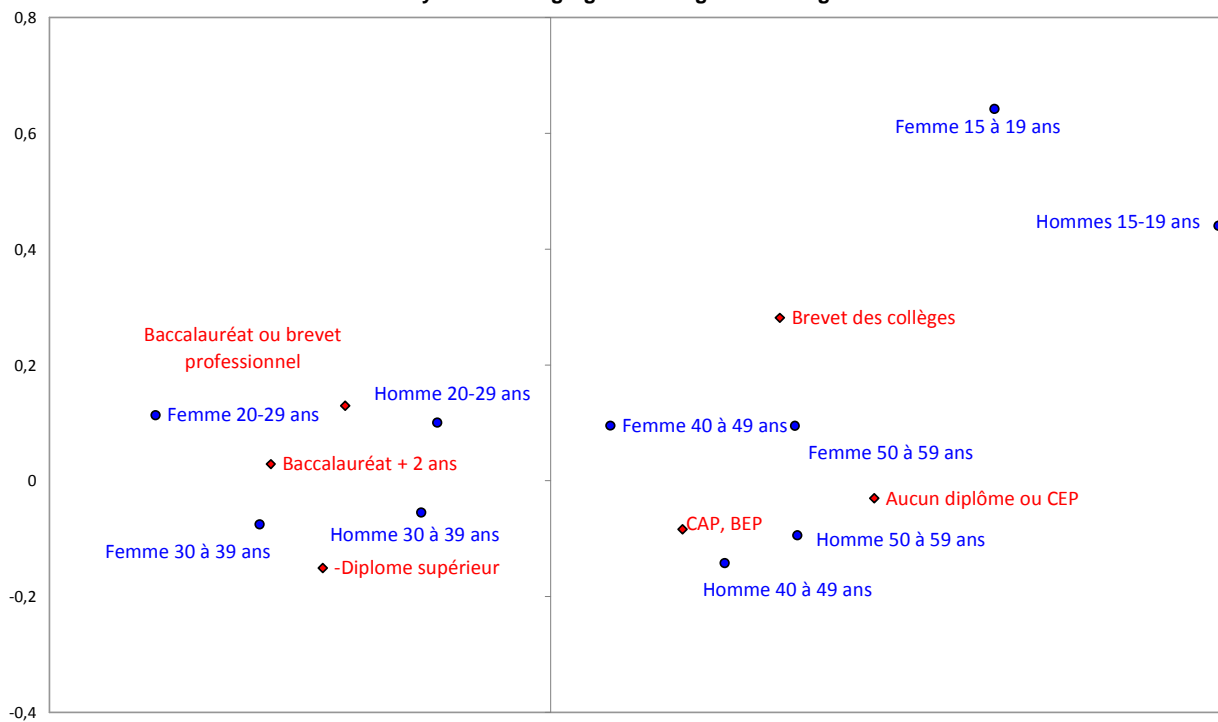
1990 (95,91 %)



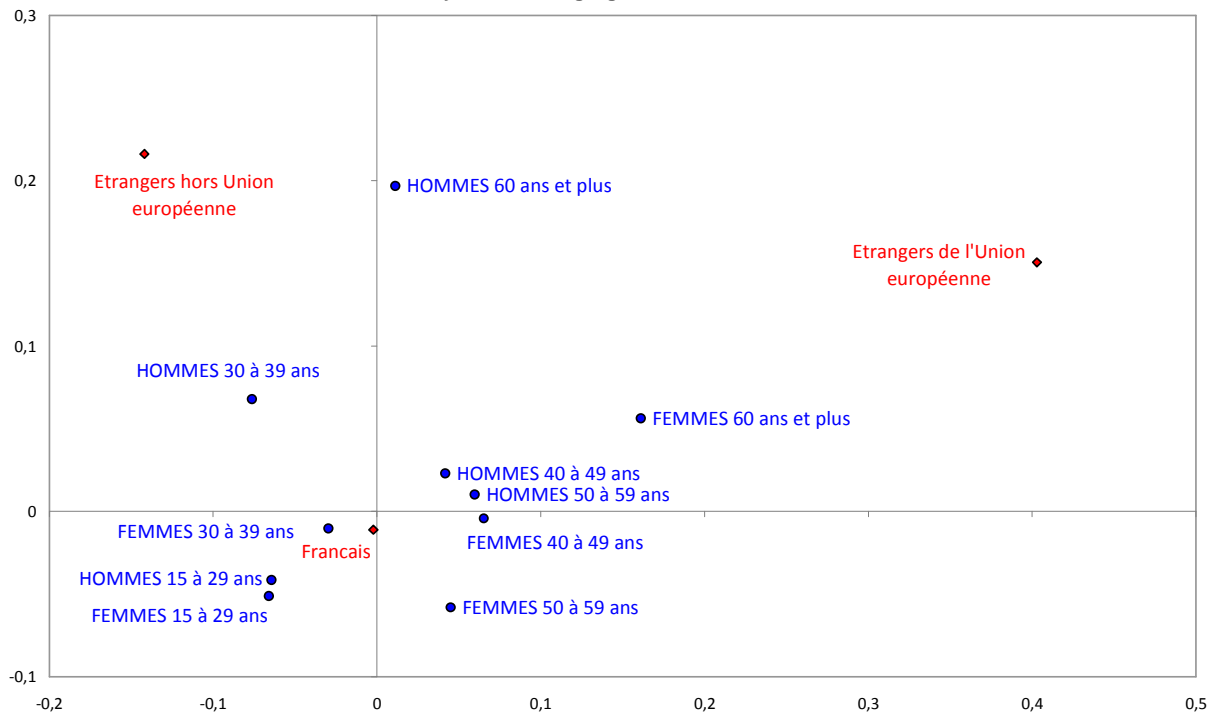


Annexe 2. Les ségrégations engendrées par la segmentation du marché du travail (2007)

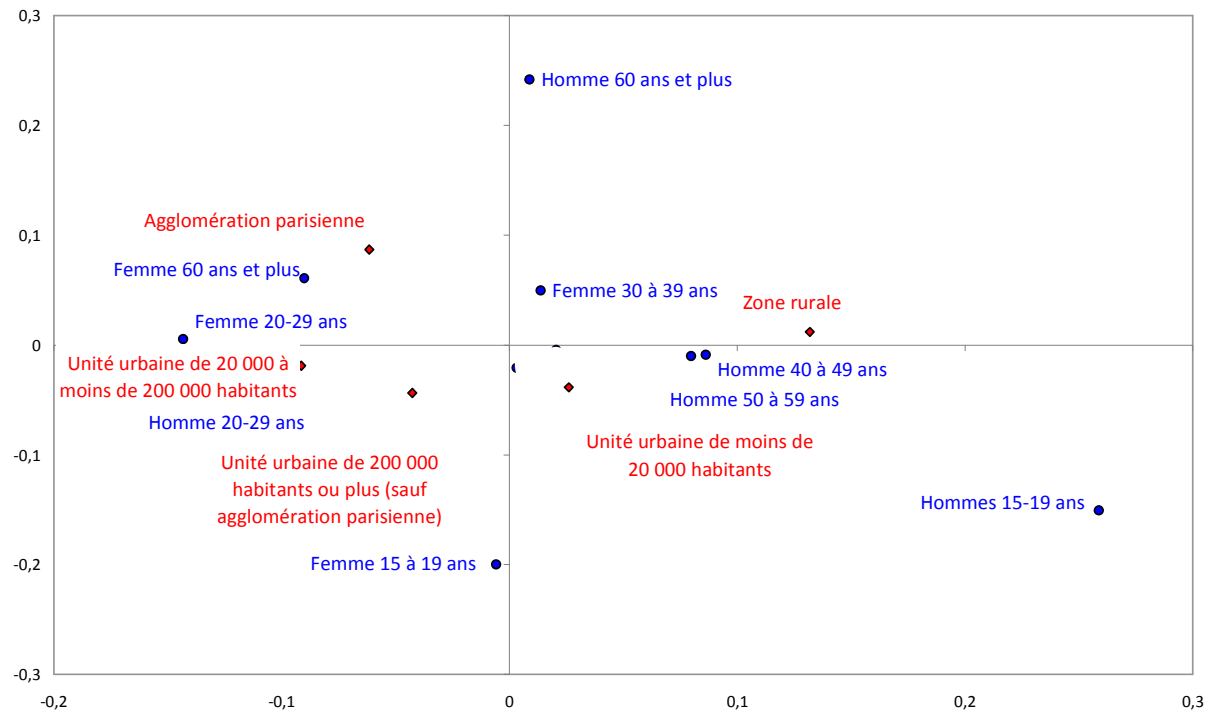
Analyse 2. Les ségrégations de genre de d'âge



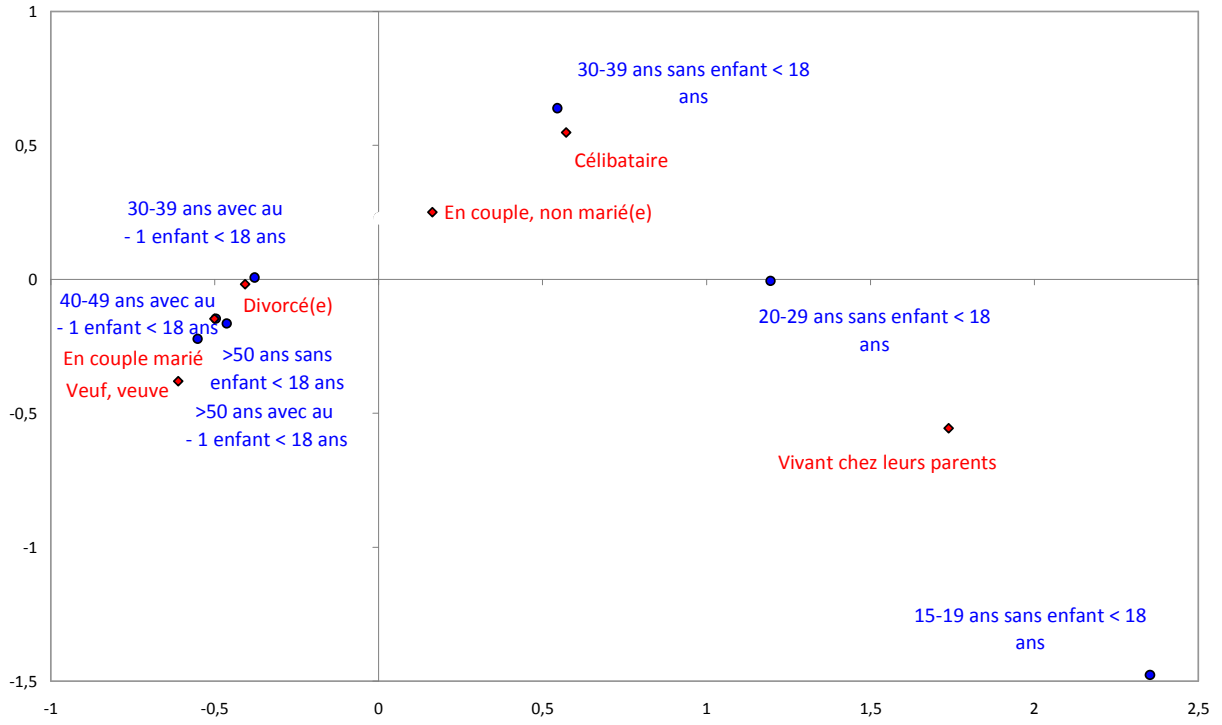
Analyse 3 : les ségrégations de nationalité



Analyse 4 : Les ségrégations spatiales



Analyse 5 : Les ségrégations sociales et familiales



Documents de travail du BETA

- 2011-01 *La création de rentes : une approche par les compétences et capacités dynamiques*
Thierry BURGER-HELMCHEN, Laurence FRANK, janvier 2011.
- 2011-02 *Le Crowdsourcing : Typologie et enjeux d'une externalisation vers la foule.*
Claude GUITTARD, Eric SCHENK, janvier 2011.
- 2011-03 *Allocation of fixed costs : characterization of the (dual) weighted Shapley value*
Pierre DEHEZ, janvier 2011.
- 2011-04 *Data games: sharing public goods with exclusion (2nd version)*
Pierre DEHEZ, Daniela TELLONE, janvier 2011.
- 2011-05 *Règle du taux d'intérêt et politique d'assouplissement quantitatif avec un rôle pour la monnaie*
Meixing DAI, janvier 2011.
- 2011-06 *Ambiguity and Optimal Technological Choice: Does the Liability Regime Matter?*
Julien JACOB, février 2011.
- 2011-07 *Politique budgétaire et discipline budgétaire renforcée dans une union monétaire*
Irem ZEYNELOGLU, mars 2011.
- 2011-08 *L'évolution de la segmentation du marché du travail en France : 1973-2007.*
Magali JAOUL-GRAMMARE, avril 2011.
-

La présente liste ne comprend que les Documents de Travail publiés à partir du 1^{er} janvier 2011. La liste complète peut être donnée sur demande.

This list contains the Working Paper written after January 2011, 1rst. The complet list is available upon request.