

**Segmentation du marché du
travail - le cas luxembourgeois**

Kristell LEDUC
Anne-Sophie GENEVOIS

CEPS/INSTEAD Working Papers are intended to make research findings available and stimulate comments and discussion. They have been approved for circulation but are to be considered preliminary. They have not been edited and have not been subject to any peer review.

The views expressed in this paper are those of the author(s) and do not necessarily reflect views of CEPS/INSTEAD. Errors and omissions are the sole responsibility of the author(s).

Segmentation du marché du travail le cas luxembourgeois

Kristell LEDUC¹
CEPS/INSTEAD, Luxembourg

Anne-Sophie GENEVOIS
CEPS/INSTEAD, Luxembourg

Octobre 2012

Résumé

Les théories de la segmentation remettent en cause l'unicité et l'homogénéité du marché du travail, en stipulant au contraire qu'il existe plusieurs segments cloisonnés, les uns étant rémunérateurs et offrant une stabilité et une sécurisation des carrières professionnelles (marché primaire) et les autres étant, au contraire, synonymes de faibles salaires, d'instabilité professionnelle et de précarité financière (marché secondaire). Si de nombreux travaux et études ont cherché à mettre en évidence l'existence d'une segmentation du marché du travail, aucune recherche n'a été menée sur cette question au Luxembourg. Cette publication a donc pour objectif de chercher à savoir si le marché du travail luxembourgeois est un marché segmenté et, le cas échéant, de qualifier et de quantifier les différents segments. Dans cette étude, l'examen de la revue de littérature montre qu'il existe des conceptions du phénomène différentes et que la segmentation peut se révéler à trois niveaux différents : le niveau entreprise, le niveau emploi et le niveau salarié. En testant empiriquement l'hypothèse de la segmentation au Luxembourg à partir du niveau d'analyse des emplois, les résultats de nos analyses mettent en lumière 8 groupes d'emplois sur le marché du travail. Ces 8 groupes peuvent néanmoins être regroupés en 3 catégories. La 1ère et la 2ème catégorie renvoient aux marchés primaire et secondaire énoncés par la théorie duale de la segmentation alors que la 3e catégorie, que l'on qualifie de marché intermédiaire, regroupe des emplois présentant des caractéristiques aussi bien du marché primaire que secondaire.

Mots-clés: Marché du travail ; Segmentation

JEL classification codes: J42

¹ Les auteurs tiennent à remercier Jacques Brosius, Laetitia Hauret, Anne Reinstadler et Mireille Zanardelli pour leur relecture attentive.

Introduction

Depuis les années 1960, de nombreuses études (Bluestone, 1970 ; Osterman, 1975) ont remis en cause l'idée d'un marché du travail unique en démontrant la coexistence de plusieurs segments du marché du travail parallèles et cloisonnés. C'est alors que naît l'opposition entre les théories du marché du travail unique et les théories dites de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971). Dans le premier cas, les conditions de travail, les salaires et la sécurité de l'emploi sont régis par des mécanismes communs à tous les salariés. Dans le deuxième cas, les théories de la segmentation développent l'idée selon laquelle le marché du travail serait divisé en plusieurs segments, les uns rémunérateurs et offrant une stabilité et une sécurisation des carrières professionnelles, et les autres étant, au contraire, synonymes de faibles salaires, d'instabilité professionnelle et de précarité financière.

Alors que de nombreux travaux testent la segmentation du marché du travail aux Etats-Unis depuis les années 1970 (Dickens et Lang, 1985), et plus récemment dans certains pays d'Europe (Cases, Missègue, 2001) ou dans des pays en développement (Gouider, 2006), aucune recherche n'a été menée sur cette question au Luxembourg. Ainsi, l'objectif de ce document est de chercher à savoir si le marché du travail luxembourgeois est un marché segmenté et, le cas échéant, de qualifier et de quantifier les différents segments.

A cette fin, nous procéderons en deux temps. Dans un premier temps, nous aurons une approche théorique en réalisant un examen de la revue de littérature sur les théories de la segmentation. Cet examen montrera qu'il existe des conceptions du phénomène différentes et que la segmentation peut se révéler à trois niveaux différents : le niveau entreprise, le niveau emploi et le niveau salarié. Dans un deuxième temps, à partir de données d'enquête, nous procéderons à l'analyse empirique en testant l'hypothèse selon laquelle le marché du travail luxembourgeois serait segmenté.

1 Théorie de la segmentation : revue de littérature

C'est au cours des années 1960 et 1970 que sont apparus les premiers travaux sur la segmentation du marché du travail, définie de manière générale comme la division du

marché en différents segments cloisonnés. Les premières théories de la segmentation proposaient un découpage du marché en deux segments (d'autres théories plus tard supposeront l'existence de davantage de segments), le premier offrant globalement des emplois rémunérateurs et stables et le second offrant aux salariés des situations moins favorables et moins sécurisées. De ce fait, les théories de la segmentation remettent en cause, par rapport à la théorie néoclassique, l'unicité et l'homogénéité du marché du travail. Cette remise en cause et l'hypothèse d'un marché segmenté constituent, pour les premiers théoriciens de la segmentation, une réponse à la persistance de certaines inégalités en termes de salaires ou de conditions de travail inexplicables par la théorie néoclassique. En effet, contrairement aux théories classiques et néo-classiques², les théoriciens de la segmentation stipulent, entre autres, que les inégalités de salaires ne se justifient pas seulement par les différences d'investissements professionnels des travailleurs (formation, mobilité...), et que, toutes choses égales par ailleurs, certains salariés peuvent recevoir des salaires plus élevés que d'autres pour des raisons autres que celles dues aux différences de capital humain (éducation, expérience professionnelle, etc.). Ainsi, en intégrant les aspects socio-économiques et institutionnels, ces théoriciens affirment que les écarts de salaires peuvent également s'expliquer par les différences observées parmi les emplois sur le marché du travail, en termes de conditions de travail ou de conditions de promotion par exemple (Dickens et Lang, 1985).

En réalisant un examen de la revue de littérature sur les théories de la segmentation, on observe que, selon la vision des auteurs sur la segmentation du marché du travail, plusieurs théories ont été proposées, se distinguant par le nombre de segments et surtout par la définition de ces derniers. Des théories proposent une définition des segments basée sur les caractéristiques des entreprises (Doeringer et Piore, 1971; Bluestone, 1970) : les entreprises se retrouvent ainsi sur des segments différents selon, par exemple, leurs pratiques en termes de mode de gestion de la main-d'œuvre, ou selon leurs caractéristiques structurelles (taille, secteur). D'autres théories fondent la définition des segments non plus au niveau de l'entreprise mais au niveau des emplois (Harrison, 1972 ; Averitt, 1968 ; Gadrey, 1992) : dans ce cas, ce sont les

² La théorie néo-classique du capital humain présentée par Mincer (1958, 1974) et Becker (1964, 1975) suppose que, dans le cadre d'un marché parfaitement concurrentiel, les personnes mieux formées obtiendront un niveau de salaire relativement élevé par rapport aux individus moins formés. En d'autres termes, plus les individus investissent dans leur éducation et leur formation par exemple, plus leur productivité augmente, et plus ils obtiennent des niveaux de salaires élevés ; et des inégalités de salaires sont alors constatées entre les salariés s'investissant professionnellement et les autres.

caractéristiques de l'emploi qui définissent les segments, sous-entendant alors que les emplois proposés par une même entreprise peuvent se répartir sur plusieurs segments. Enfin, d'autres théories proposent une définition qui s'extrait des caractéristiques des entreprises et des emplois pour adopter une segmentation basée sur celles des individus à travers leur position sur le marché du travail (Lindbeck et Snower, 1986).

Ainsi, les différentes théories de la segmentation peuvent être distinguées selon le niveau auquel elles situent la définition des différents segments du marché du travail : entreprise, emploi ou salarié.

1.1. La segmentation du marché du travail à partir du niveau « entreprise »

Deux types de théories de la segmentation du marché du travail sont développés à partir du niveau des entreprises. On notera d'abord la théorie des marchés interne et externe, proposée notamment par Doeringer et Piore (1971), puis la théorie exposée en particulier par Bluestone (1970) sur une segmentation tripartite du marché du travail.

1.1.1 La théorie des marchés interne et externe

Kerr en 1954 et Doeringer et Piore en 1971 développent les concepts de marchés interne et externe dans lesquels les entreprises se classent selon leur mode de gestion du personnel. Les auteurs définissent en particulier le marché interne comme « une unité administrative, comme un établissement industriel, à l'intérieur de laquelle la rémunération et l'allocation du travail sont régies par un ensemble de règles et de procédures administratives » (Doeringer et Piore, 1971). Ceci signifie que les entreprises détenant leurs propres règles quant à la fixation des salaires, les conditions d'embauche ou la promotion interne et où les salariés sont protégés de la concurrence forment le marché interne. A l'opposé, les entreprises où les niveaux de salaires et l'affectation des salariés à des emplois obéissent aux lois du marché comme dans les théories néoclassiques, et où les individus sont en parfaite concurrence créent le marché du travail externe.

1.1.2. Une segmentation tripartite du marché du travail

Partant de l'observation des structures industrielles dans les années 1970, Bluestone (1970) propose une vision tripartite de l'économie. Dans ce cas, ce sont également les caractéristiques de l'entreprise qui divisent le marché du travail. Bluestone répartit les entreprises selon, entre autres, leur taille et leur concentration en capital. On distingue alors l'économie du centre composée des activités des très grandes entreprises et généralement des entreprises de l'industrie automobile, du pétrole, ou de l'aérospatial, l'économie périphérique regroupant les activités des autres entreprises (agriculture, commerce de détails, services, etc.), et enfin l'économie "irrégulière" où sont plus particulièrement concentrées les activités informelles et clandestines.

1.2. La segmentation du marché du travail à partir du niveau « emploi »

Dans cette partie, trois théories de la segmentation du marché du travail à partir du niveau des emplois seront présentées. La première théorie oppose deux types d'emplois selon les niveaux de salaires et le degré de stabilité de l'emploi. La deuxième théorie est une prolongation de la première en décrivant un troisième type d'emploi. Enfin, la troisième théorie, plus récente, envisage la segmentation des emplois au niveau de l'entreprise elle-même.

1.2.1. La théorie duale du marché du travail

L'observation des marchés du travail américain et occidentaux, et notamment le constat du recours plus fréquent qu'à une certaine époque à des formes d'emplois précaires amènent les théoriciens (Piore, 1972 ; Harrison, 1972 ; Averitt, 1968) à prolonger la vision duale de l'économie et à la compléter avec la théorie duale du marché du travail, passant alors d'une segmentation au niveau de l'entreprise à une segmentation au niveau de l'emploi.

Cette théorie stipule que deux marchés du travail coexisteraient avec, comme éléments de définition des segments, les caractéristiques de l'emploi. Les principales variables de distinction de cette théorie sont le niveau de salaires et le degré de stabilité de l'emploi. Ainsi, est observé un premier marché du travail où les emplois

sont stables (CDI) et bien rémunérés, et, en parallèle, un deuxième marché du travail où les emplois sont précaires (CDD, intérim, emplois subventionnés), et moins rémunérateurs (Piore, 1978 ; Averitt, 1968 et 1987). Les premiers types d'emplois forment le marché primaire (ou le marché des « bons » emplois) tandis que les seconds composent le marché secondaire (ou le marché des « mauvais » emplois).

Au-delà des variables de salaires et de stabilité, les deux marchés se différencient sur d'autres caractéristiques liées aux emplois comme les conditions de travail, les formations, les conditions de promotions, etc.

Concernant les conditions de travail, la théorie duale de la segmentation s'oppose à la théorie des différences compensatoires pour laquelle les mauvaises conditions de travail seraient compensées par une meilleure rémunération (Baudelot et Gollac, 1993). Dans la théorie duale de la segmentation, il existe au contraire une relation positive entre les conditions de travail et les salaires : on retrouve alors les emplois rémunérateurs aux bonnes conditions de travail dans le secteur primaire et les emplois dotés de conditions de travail moins satisfaisantes et de moindres salaires dans le secteur secondaire.

Une distinction est également faite au niveau des formations professionnelles (Osterman, 1975) et des possibilités de promotion (Dickens et Lang, 1985). Sur le marché primaire, les travailleurs sont généralement formés par l'entreprise elle-même et les perspectives de carrière sont réelles. A contrario, sur le marché secondaire, s'ils le souhaitent, les travailleurs doivent se former eux-mêmes et les possibilités de promotion sont quasi-inexistantes. De plus, le retour sur investissement des formations (professionnelles ou reprise d'études) diffère radicalement selon le type de marché où ils se trouvent. Ainsi, l'amélioration du capital humain n'aura aucun effet ou presque sur le niveau de salaire ou la situation professionnelle dans le secteur secondaire, les conséquences seront a contrario positives au sein du marché primaire (Launov, 2004).

Après avoir défini ces deux marchés selon les caractéristiques des emplois, les théoriciens ont rapidement observé que les individus ne se répartissent pas aléatoirement sur ces derniers. Si l'on tient compte par exemple de la dimension de la mobilité des travailleurs, sur le marché primaire, le nombre de transitions d'un emploi à un autre est assez faible et, si le salarié est amené à changer d'emploi, cette mobilité est généralement sécurisée avec l'assurance d'un gain qu'il soit salarial ou autre

(Launov, 2004). Sur le marché secondaire, les transitions d'un emploi à un autre, ou d'un emploi à une période de chômage, et inversement, sont assez nombreuses, et le changement d'emploi ne permet pas toujours d'accéder à un meilleur salaire ou à de meilleures conditions de travail. Il n'est donc pas étonnant de constater que la rotation des salariés est plus élevée sur ce marché que sur le marché primaire. Le taux de chômage sur le marché secondaire est également plus élevé que sur le marché primaire. La plus forte présence des syndicats ou de salariés sous convention collective sur le marché primaire explique en partie le fait que les emplois s'y trouvent mieux protégés que sur le marché secondaire (Jongkon, 2007)³.

1.2.2. Les prolongements de la théorie duale du marché du travail

Même si la théorie duale des marchés est la plus fréquemment retenue ou citée dans la littérature, celle-ci s'est enrichie au fil des années et de nombreux théoriciens ont complété cette vue duale du marché du travail, notamment en désagrégeant le secteur primaire.

Piore (1972) distingue lui-même au sein du secteur primaire une strate supérieure et une strate inférieure. Les activités de la première exigent des qualifications, une certaine personnalité et des prises d'initiative affirmées : cette strate regroupe ainsi les emplois de manager, bien rémunérés, avec des perspectives de carrière intéressantes. Le turn-over dans cette strate y est d'ailleurs assez élevé mais n'est pas vu de manière négative puisqu'il est synonyme d'avancement dans les carrières. Dans la deuxième strate, les tâches sont relativement standardisées, et les salariés sont moins indépendants dans la mesure où ils doivent répondre à des règles et procédures administratives plus rigides.

³ Même si dans cette approche théorique les caractéristiques individuelles des salariés ne définissent pas les segments, plusieurs études mettent en évidence une forte concentration de certains types d'individus selon les segments. Ainsi, les facteurs les plus discriminants sont la qualification, l'âge, le genre et l'appartenance à une ethnie. Les théoriciens comme Bosanquet et Doeringer (1973) ont en effet observé que les travailleurs les moins qualifiés accèdent toujours à un type d'emplois (faiblement rémunérés, mauvaises conditions de travail, etc.) qui s'oppose au type d'emplois qu'obtiennent les plus qualifiés. Les moins qualifiés sont donc plus présents sur le marché secondaire, et les plus qualifiés sur le marché primaire. Concernant les variables démographiques, les jeunes, les femmes et les individus appartenant à une minorité ethnique ou les immigrés se trouveraient plus fréquemment sur le marché secondaire (Piore, 1978). A contrario, les individus d'âge mûrs, les hommes, et les actifs n'appartenant pas à une minorité occuperaient plus souvent des postes sur le marché primaire (Wasmer, 2001).

Dans le même ordre d'idée, Reich, Gordon et Edwards (1973) proposent une subdivision du secteur primaire. Ils différencient en effet les postes primaires « subordonnés » et les postes primaires « indépendants ». Les seconds sont plus souvent des postes où l'indépendance des travailleurs est indispensable : la créativité est encouragée, la prise d'initiative personnelle est demandée, la gestion des problèmes doit pouvoir se faire de manière autonome. Dans ce type de marché, le succès professionnel est généralement fortement récompensé. Pour les postes primaires « subordonnés », les tâches sont plus routinières. Les salariés se doivent d'être disponibles, réceptifs aux règles, à la discipline et aux procédures internes, et enfin accepter les objectifs de l'entreprise.

1.2.3. Le modèle de flexibilité segmentée ou de « segmentation flexible »

Un modèle plus récent de la segmentation a été développé suite aux changements que les entreprises ont pu connaître quant à la gestion de leur main-d'œuvre depuis les années 1980. En effet, face à un chômage persistant et à un environnement de plus en plus incertain (production fluctuante, mondialisation, etc.), les entreprises ont dû s'adapter en adoptant de nouvelles méthodes de gestion leur permettant d'ajuster leur production, leur force de travail et les coûts salariaux. Apparaissent alors de nouveaux modes de gestion de la main-d'œuvre plus flexibles qu'auparavant qui ne sont pas sans conséquence sur les formes d'emplois et les salariés. C'est donc dans le cadre des théories sur la flexibilité du travail que s'inscrit ce nouveau modèle de segmentation appelé modèle de flexibilité segmentée (Gadrey, 1992) ou « segmentation flexible » (Cases et Missègue, 2001).

A partir d'une étude dans le secteur des services, Gadrey (1992) observe, en effet, une segmentation de l'emploi selon le statut des salariés. La nouveauté de ce modèle est qu'il envisage la segmentation des emplois au niveau de l'entreprise elle-même. Cette théorie oppose alors deux catégories de travailleurs au sein d'une même entreprise : les salariés du « noyau » ou du « cœur de métier » et les travailleurs de la « périphérie » qui peuvent être internes ou externes à l'entreprise. Les premiers occupent en grande partie les postes vitaux pour l'entreprise, comme l'encadrement, les spécialistes, les fonctions transversales (comme l'informatique), tandis que les seconds représentent la partie de la main-d'œuvre que l'entreprise utilise pour gérer

sa flexibilité (Cases et Missègue, 2001). Les salariés du « noyau » bénéficient des conditions les plus favorables au sein de l'entreprise avec des emplois stables, une bonne rémunération, des perspectives de carrière et travaillent généralement à temps plein. A contrario, les travailleurs de la « périphérie » possèdent généralement des contrats temporaires (CDD, intérim etc.) et/ou occupent des fonctions qui peuvent être externalisées, ils travaillent fréquemment à temps partiel et leurs perspectives de carrières au sein de l'entreprise sont assez réduites. Ils ne sont pas forcément peu qualifiés puisque les métiers de l'audit, du conseil, ou de la publicité rentrent dans cette catégorie de main-d'œuvre (Gadrey, 1992).

1.3. Une segmentation du marché du travail à partir du niveau « salarié » : la théorie des « insiders-outsiders »

Initialement développée pour expliquer la hausse simultanée du chômage et des salaires, cette théorie part du constat que tous les individus n'accèdent pas aux mêmes opportunités d'emplois sur le marché du travail. Lindbeck et Snower (1986 ; 2001 ; 2002) étudient le comportement de ces individus et pointent une opposition entre ceux qui occupent un emploi (les insiders) et les chômeurs et candidats potentiels⁴ (les outsiders). L'hypothèse est que les insiders possèdent un pouvoir qui influence en partie les décisions relatives aux salaires et à l'emploi. Plus précisément, il est trop coûteux pour les entreprises de remplacer des travailleurs en place qu'elles ont formés à leur savoir-faire spécifique par des chômeurs ou des candidats non formés. Les insiders sont en réalité protégés par les coûts relatifs au turn-over (les coûts d'embauche⁵, de formation ou de licenciement) qui tendent à renforcer leur pouvoir de négociation. Sur le long-terme, un insider obtient une position de plus en plus protégée : en gagnant en ancienneté, il augmente irrévocablement ses compétences et le coût inhérent à son remplacement, possède un pouvoir de négociation plus important et il est donc très difficile pour un outsider de pouvoir être engagé (cf. annexe 1).

Cette théorie apporte des fondements plus microéconomiques aux théories de la segmentation. Si on réalise un parallèle entre la théorie des « insiders-outsiders » et la théorie duale du marché, Lindbeck et Snower (2001) expliquent qu'il est possible

⁴ Il s'agit d'individus occupant des postes précaires dans le secteur informel de l'économie.

⁵ Il s'agit des coûts relatifs à la recherche de candidats, d'audition des candidats, et de formation des entrants.

également de justifier l'existence des deux marchés (primaire et secondaire) à travers les coûts du turnover : dans le secteur primaire, les coûts de turnover sont pris en compte par les employeurs donnant alors un certain pouvoir aux salariés, tandis que dans le secteur secondaire, aucune importance n'est accordée à ces coûts ce qui lui vaut d'être un marché régit par les règles de la concurrence (Lindbeck et Snower, 2001).

Tableau 1 : Les principales théories de la segmentation distinguées selon trois niveaux d'analyse : l'entreprise, l'emploi, et le salarié.

Niveau "entreprise"	Niveau "emploi"	Niveau "salarié"
Doeringer et Piore – 1971 La théorie duale de l'économie Opposition entre le marché interne et le marché externe selon ce qui régit la rémunération et l'allocation du travail : les règles et procédures propres à chaque firme ou la loi du marché.	Piore - 1972 ; Harrison - 1972 ; Averitt -1968 La théorie duale du marché du travail Segmentation sur la base des caractéristiques des emplois (niveau de salaire, stabilité de l'emploi, conditions de travail, formation, conditions de promotion). Opposition entre le marché primaire ("good jobs" - emplois stables et bien rémunérés) et le marché secondaire ("bad jobs" emplois précaires et mal rémunérés).	Lindbeck et Snower – 1986 La théorie des « insiders-outsideurs » Segmentation selon la position des salariés sur le marché. Opposition entre les insiders (actifs protégés par les coûts de turn-over) et les outsiders (candidats potentiels non protégés ou chômeurs)
Bluestone – 1970 La vision tripartite de l'économie à partir des industries : opposition entre l'économie du centre (grandes entreprises, des entreprises de l'industrie automobile, du pétrole ou de l'aérospatial), l'économie périphérique (activités des autres entreprises, entreprises de l'agriculture, commerce de détails, services, etc.), et enfin l'économie "irrégulière" (activités informelles et clandestines).	Piore – 1972 Division du secteur primaire en deux strates : une strate supérieure (exige des qualifications, une certaine personnalité et des prises d'initiative affirmées) et une strate inférieure (tâches standardisées, règles et procédures administratives plus rigides). Reich, Gordon et Edwards – 1973 Subdivision du secteur primaire : opposition entre les postes primaires « subordonnés » (tâches routinières, salariés doivent être disponibles, réceptifs aux règles, à la discipline et aux procédures internes, et accepter les objectifs de l'entreprise) et les postes primaires « indépendants » (créativité encouragée, prise d'initiative personnelle demandée, autonomie, succès professionnel fortement récompensé).	
	Gadrey – 1992 Le modèle de flexibilité segmentée ou de « segmentation flexible » Segmentation selon le type d'emplois existants dans l'entreprise (les postes transversaux et ceux pouvant être externalisés). Opposition des salariés selon leur statut dans l'entreprise entre les salariés du « noyau » ou du « cœur de métier » (occupent en grande partie les postes vitaux pour l'entreprise) et les travailleurs de la « périphérie » (occupent des fonctions pouvant être externalisées).	

Comme nous venons de le constater, il n'existe pas une théorie unique de la segmentation qui pourrait s'appliquer dans tous les pays du monde et de manière intemporelle ; ce qui n'est pas sans conséquence sur les tests empiriques de la présence d'une segmentation. Dans ce contexte, réalisant un inventaire d'un certain

nombre d'études empiriques sur la segmentation du marché du travail, Hudson (2007) et Leontaridi (1998), entre autres, mettent en parallèle les théories de la segmentation du travail selon les trois niveaux observés (entreprise, emploi, salarié) et les différents types de variables utilisées pour caractériser cette segmentation⁶. Ainsi, ils constatent que le choix des variables ou des éléments caractéristiques des « potentiels » segments d'un marché du travail dépendent du niveau de segmentation étudié.

Par exemple, lorsque le niveau d'analyse est l'entreprise, des variables telles que les caractéristiques du produit du marché de l'entreprise (Osberg et al., 1987), ou encore la part de femmes actives dans les industries et la proportion de salariés couverts par une convention collective (Mc Nabb, 1987) sont utilisées pour caractériser les différents segments. En revanche, quand le niveau d'analyse porte sur l'emploi, certains auteurs définissent les segments du marché du travail soit en partant de données sur la formation professionnelle, les niveaux de salaires, etc. (Rosenberg, 1980), soit des opportunités de formation spécifiques, et de la sécurité de l'emploi (Flatau, Lewis, 1993). D'autres auteurs identifient le nombre de segments sur le marché à partir de la branche d'activité des individus, la catégorie professionnelle, etc. (El Aynaoui, 1996). Osterman (1975) utilise également le degré d'autonomie des travailleurs pour définir les différents segments. Enfin, concernant le niveau d'analyse individuel, certaines caractéristiques des salariés ont également servi, pour quelques études, de déterminants dans la définition des différents segments. Bergman en 1974 utilise ainsi l'ethnie des salariés et le genre, et plus récemment Pignatti (2010) a également adopté le genre dans le cadre de la segmentation du marché du travail en Ukraine.

Au Luxembourg, hormis les analyses réalisées à l'échelle européenne⁷, aucune étude empirique n'a été réalisée pour confirmer la présence d'une segmentation du marché du travail. Dans la partie suivante, nous nous proposons donc de tester l'hypothèse de la présence d'une segmentation du marché du travail luxembourgeois.

⁶ En effet, la variété des variables utilisées est assez large puisqu'elles dépendent des auteurs et des sources de données (enquêtes, recensements...) disponibles, et des pays ou régions étudiés. Deux types de variables peuvent exister : soit des variables objectives pouvant concerner des caractéristiques de l'entreprise, des caractéristiques des emplois, ou des caractéristiques concernant plus les individus, soit des variables plus subjectives (Leontaridi, 1998).

⁷ On peut lire, entre autre, à ce sujet le rapport suivant : FRAZER H., MARLIER E., (2010), In-work poverty and labour market segmentation in the EU: key lessons, Synthesis report, EU Network of Independent Experts on Social Inclusion, European Commission-DG Employment, Social Affairs and Inclusion.

2 La segmentation du marché du travail luxembourgeois

Dans cette partie, nous allons décrire le niveau d'analyse choisi, la méthode ainsi que les variables utilisées pour caractériser l'hypothétique segmentation du marché du travail au Luxembourg, puis ensuite procéder à l'analyse de données afin de confirmer, ou non, la présence d'une segmentation au Luxembourg.

2.1. Analyse de données

Comme nous venons de le voir, la revue de littérature nous a permis d'identifier trois niveaux de segmentation (entreprise, emploi, salarié) dont découlent trois types d'analyse pour tester la segmentation. Dans le cadre de cette étude, le niveau d'analyse choisi pour tester la segmentation au Luxembourg est le niveau de l'emploi. La justification de ce choix tient en deux explications principales. D'une part, l'entreprise n'est pas une entité homogène puisqu'il y existe une grande diversité des emplois (les emplois clé de voûte de l'entreprise et les emplois transversaux) et la littérature de confirmer qu'une entreprise pouvait connaître une segmentation de ses emplois en son sein (Gadrey, 1992). D'autre part, depuis quelques décennies, les modes de gestion des entreprises ont évolué et tendent de plus en plus vers des gestions individualisées des ressources humaines, comme pour la carrière ou la rémunération (Lemière et al., 2006). Vendramin (2007) décrit un certain nombre de ces évolutions comme par exemple « les systèmes de rémunération basés sur de évaluations qualitatives individuelles alors que les salaires sont au cœur de la négociation collective » ou « la valorisation du surinvestissement individuel dans le travail ». Ces évolutions ont pour conséquence de créer une segmentation au niveau des salariés puisque pour un même emploi deux travailleurs pourront être dans deux groupes différents selon leurs caractéristiques individuelles. Or, ce qui nous semble important de traiter dans le cadre de cette étude, ce sont les emplois dans leur ensemble sans distinction d'entreprises et sans caractéristiques individuelles annexes.

Les données utilisées pour notre étude sont issues de l'Enquête sur la Structure des Salaires au Luxembourg réalisée en 2006 (cf. encadré 1). Cette dernière permet de décrire, à partir d'un échantillon représentatif de l'ensemble des salariés du secteur

privé et du secteur non marchand, la structure des salaires dans l'ensemble des branches économiques du secteur privé et para-public⁸. Dans notre étude, nous avons choisi de ne pas inclure les secteurs para-publics, pour se concentrer uniquement sur les salariés du secteur privé⁹. Cette enquête est une des plus complètes au Luxembourg et rassemble un certain nombre d'informations sur les emplois, les entreprises et les salariés.

ENCADRE 1 : Enquête sur la structure des salaires au Luxembourg (2006)¹⁰

Réalisée tous les 4 ans, l'enquête (communautaire) sur la structure des salaires (ESS) est une enquête coordonnée par Eurostat et effectuée dans tous les Etats membres de l'Union Européenne. Elle permet d'étudier pour chaque pays les disparités salariales selon certaines caractéristiques et d'en faire une comparaison européenne. Plus précisément, elle a pour objet de fournir des informations sur les relations existant entre les rémunérations moyennes et les caractéristiques individuelles des salariés (âge, sexe, qualification, ancienneté etc.) et de l'entreprise. Au Luxembourg, le champ d'investigation de cette enquête couvre les entreprises occupant au moins 10 salariés dans les secteurs C à K (secteur privé) et M à O (secteur non marchand) de la Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne (NACE) ; soit l'industrie manufacturière, la construction, le commerce de gros et de détail, les réparations automobiles et domestiques, les hôtels et les restaurants, les transports, l'entreposage et les communications, l'intermédiation financière, l'immobilier, les locations et les activités de service aux entreprises, l'éducation, la santé et action sociale, et les services collectifs, sociaux et personnels. L'échantillon final fournit des renseignements sur 1 856 entreprises et 31 329 salariés représentatifs de l'ensemble des salariés sur le marché du travail luxembourgeois.

Concernant la méthode d'analyse que nous allons utiliser, la littérature recense généralement deux types d'analyses pour tester la segmentation du marché du travail. On peut en effet distinguer les méthodes qui définissent les segments a priori et celles qui les définissent a posteriori (Jongkon, 2007). Le premier type de méthodes correspond à un découpage du marché du travail en segments postulés par les théoriciens¹¹ et définis par certains éléments sur la base de ce pré-requis. Dans le deuxième type de méthodes, les segments sont déterminés librement à partir des données (analyse factorielle ou classification de groupes). Dans le cadre de notre étude, la méthode retenue pour l'analyse de nos données est celle de la classification¹² (ou « cluster analysis »). En effet, cette étude sur la segmentation est la première sur

⁸ L'administration publique ne fait pas partie de l'échantillon de l'enquête, ce secteur est donc a fortiori exclu du champ de notre analyse.

⁹ L'industrie manufacturière, la construction, le commerce de gros et de détail, les réparations automobiles et domestiques, les hôtels et les restaurants, les transports, l'entreposage et les communications, l'intermédiation financière, l'immobilier, les locations et les activités de service aux entreprises.

¹⁰ Pour plus d'informations : <http://www.statistiques.public.lu/fr/methodologie/methodes/conditions-sociales/Travail/ess/index.html>

¹¹ Ceci signifie que les auteurs fixent généralement un certain nombre de segments puis testent si leur hypothèse de segmentation est valide.

¹² Cette méthode consiste à regrouper les individus ayant un comportement similaire en classes en fonction de deux critères : les individus d'une même classe sont les plus semblables possibles, et les classes sont les plus disjointes possibles. A cette fin, nous avons d'abord réalisé une analyse factorielle des correspondances multiples, puis une analyse en classification ascendante hiérarchique dont la méthode d'agrégation est la méthode WARD, également appelée « méthode de l'inertie ».

le thème que nous développons pour le pays et il nous paraît préférable de ne pas donner de structure a priori à nos données. L'analyse par classification a l'avantage de permettre d'utiliser deux types de variables jouant des rôles très différents. Il y a les variables qui définissent les différents groupes homogènes en interne mais hétérogènes entre eux (variables actives), et les variables qui donnent une information complémentaire sans intervenir dans la définition des différents groupes (variables supplémentaires). En réalisant quelques tests préliminaires (cf. encadré 2), des problèmes empiriques sont survenus. En effet, lorsque la profession était définie comme variable active, les résultats ont montré que les groupes créés reflétaient plus une caractérisation du marché par profession ; c'est-à-dire que chaque segment ou presque était caractérisé principalement par une seule profession. Afin de pallier ce problème, un élargissement de la définition de la profession au moyen du statut de l'emploi et du niveau d'étude a été privilégié.

Pour résumer, nous déterminons comme variables actives participant à la définition des groupes :

- le statut de l'emploi (emploi ouvrier ou emploi employé) ;
- le niveau d'étude (du primaire au bac+4 et plus) ;
- le type de contrat de travail (CDI ou autres types) ;
- le temps de travail (temps plein ou temps partiel) ;
- le fait qu'un salarié soit couvert (ou non) par une convention collective¹³ ;
- la taille de l'entreprise ; si la taille de l'entreprise ne fait pas référence directement au niveau d'analyse de l'emploi, elle permet néanmoins de donner un indicateur de stabilité de l'emploi. Bruyère et Lizé (2010) montrent dans leur étude que le fait de travailler dans une grande entreprise est gage de stabilité dans l'emploi.
- le salaire de l'individu en mesure relative par rapport à un groupe de référence présentant les mêmes caractéristiques en termes de statut et d'âge (cf. encadré 2) ;

¹³ Habituellement, cette variable est utilisée lorsque le niveau d'analyse de la segmentation est l'entreprise. Néanmoins, si une convention collective (de branche ou d'entreprise) s'applique à tous les salariés, il peut y avoir des dispositions différentes selon par exemple l'âge du salarié ou notamment son métier. ; C'est pourquoi nous laissons cette variable dans les variables actives.

Les variables supplémentaires introduites dans l'analyse mais qui ne rentrent pas en compte dans la définition des groupes concernent en particulier :

- les variables socio-démographiques des individus (âge, statut matrimonial, genre, catégorie de travailleurs selon la nationalité et le pays de résidence) ;
- l'ancienneté dans l'entreprise : cette variable est placée ici car elle est sujette à deux interprétations différentes. Elle peut, d'une part, refléter le niveau d'exigence à un poste de travail, mais elle peut, d'autre part, refléter le nombre d'années accumulées lors d'une carrière ;
- le salaire en valeur absolue (en déciles) ;
- le secteur d'activité ;
- la profession.

ENCADRE 2 : NOTE TECHNIQUE

Dans le cadre des tests empiriques préliminaires, un autre type de problème est survenu concernant le salaire des actifs. En effet, une typologie préalable tenant compte du salaire horaire en variable active a placé d'un côté les ouvriers en général moins rémunérés que les employés et de l'autre côté les employés. Cette division reflète probablement les différences de niveaux de salaire horaire selon les statuts et l'âge. Or, les ouvriers, jeunes ou non, peuvent aussi jouir de conditions de travail stables et d'un bon niveau de salaire comparativement à l'ensemble des ouvriers. Afin d'inclure cette nuance dans notre analyse, la variable retenue est une mesure du salaire de l'actif relative au salaire moyen des salariés présentant les mêmes caractéristiques en termes de statut et d'âge. Concrètement, ce rapport de comparaison de salaire est obtenu en divisant le salaire de l'individu au salaire moyen du groupe de référence auquel il appartient selon son statut et son âge. Ce rapport est divisé en 8 classes : la 1ère classe correspond aux individus disposant d'un salaire équivalent à la moitié ou moins du salaire de son groupe de référence, la 2e classe signifie que les individus gagnent entre 35% et 50% de moins que leur groupe de référence, la 3e classe signifie que les individus gagnent entre 20% et 35% de moins que les personnes de leur groupe de référence, la 4e classe signifie que les individus gagnent entre 5% et 20% de moins que les personnes de leur groupe de référence, la 5e classe signifie que les individus obtiennent le même salaire à 5% près (en plus ou en moins) que les personnes de leur groupe de référence, la 6e classe concerne les individus gagnant entre 5% et 20% de plus que leur groupe de référence, la 7e classe concerne les individus gagnant entre 20% et 50% de plus que leur groupe de référence, et la 8e classe correspond aux individus gagnant au minimum deux fois le salaire perçu par leur groupe de référence.

Néanmoins, le salaire horaire en valeur absolue n'a pas complètement disparu : cette variable a également été incluse en tant que variable supplémentaire car elle donne une information sur le niveau réel du salaire. En effet, si dans deux groupes, les salariés disposent d'un salaire relatif identique, il se peut qu'en valeur absolue les niveaux divergent, un groupe pouvant recenser des salariés mieux rémunérés que dans un autre du fait d'une autre caractéristique.

2.2. Résultats : les segments du marché du travail luxembourgeois

Sur la base des variables, l'analyse de données propose une classification des individus en huit sous-groupes¹⁴ différents au sein du marché du travail luxembourgeois, dont les caractéristiques principales sont recensées dans le tableau 2¹⁵. Si l'analyse de données ne génère pas uniquement deux sous-groupes du marché du travail conformément à la théorie duale évoquée en première partie de cette étude, l'examen des caractéristiques particulières de chacun des sous-groupes permet néanmoins de les classer en trois grands groupes d'emplois.

Tableau 2 : Caractéristiques des groupes du marché du travail luxembourgeois (secteur privé) selon les variables actives

Marché		Total	Groupe 1 : Marché secondaire (25,1%)				Groupe 2 : Marché primaire (23,4%)			Groupe 3 : Marché intermédiaire (51,5%)
			1	2	3	4	5	6	7	8
%			4,9%	6,5%	8,7%	5,0%	8,0%	8,3%	7,1 %	51,5%
STATUT	Ouvriers	46%	0%	15%	53%	72%	24%	6%	0%	67%
	Employés	54%	100%	85%	47%	28%	76%	94%	100%	33%
TEMPS DE TRAVAIL	temps partiel	12%	22%	19%	26%	22%	6%	0%	0%	12%
	temps plein	88%	78%	81%	74%	78%	94%	100%	100%	88%
TYPE DE CONTRAT	CDI	94%	95%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%
	Autres contrats que CDI	6%	5%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
SALAIRE RELATIF	Par rapport à leur groupe de référence (salariés de même statut et de même âge), les salariés disposent d'un salaire équivalent à la moitié ou moins									
		5%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	sont rémunérés entre 35% et 50% de moins	8%	0%	100%	13%	7%	0%	0%	0%	0%
	sont rémunérés entre 20% et 35% de moins	16%	0%	0%	30%	26%	0%	15%	9%	20%
	sont rémunérés entre 5% et 20% de moins	22%	0%	0%	25%	31%	0%	26%	20%	30%
	sont rémunérés au même salaire à 5% près (en plus ou en moins)	13%	0%	0%	12%	15%	0%	16%	13%	18%
	sont rémunérés entre 5% et 20% de plus	14%	0%	0%	10%	10%	0%	20%	23%	18%
NIVEAU D'ETUDE*	sont rémunérés entre 20% et 50% de plus	13%	0%	0%	11%	8%	0%	23%	35%	14%
	disposent d'un salaire équivalent au moins au double	8%	0%	0%	0%	3%	100%	0%	0%	0%
	Education primaire	14%	9%	9%	9%	15%	5%	0%	0%	21%
	Education secondaire inférieure	13%	26%	15%	17%	15%	3%	0%	0%	17%
	Education secondaire supérieure (catp,11e,3e,,,,)	48%	60%	60%	53%	58%	30%	0%	0%	60%
TAILLE	Post-secondaire non tertiaire	14%	4%	13%	20%	6%	20%	100%	0%	2%
	Enseignement tertiaire	12%	1%	3%	2%	6%	42%	0%	100%	1%
	10 à 49 salariés	28%	36%	42%	0%	17%	19%	30%	22%	33%
	50 à 249 salariés	31%	30%	36%	0%	46%	27%	38%	25%	33%
	250 à 499 salariés	13%	7%	11%	0%	7%	14%	16%	15%	15%
CONVENTION COLLECTIVE	500 à 999 salariés	10%	8%	0%	100%	7%	11%	0%	17%	0%
	Plus de 1000 salariés	18%	20%	12%	0%	24%	30%	16%	21%	19%
	Couvert par une convention	55%	38%	31%	75%	60%	32%	43%	43%	63%
	Non couvert par une convention	45%	62%	69%	25%	40%	68%	57%	57%	37%

Source : Enquête sur la structure des salaires en 2006

Champ : salariés travaillant dans des entreprises d'au moins 10 salariés dans les secteurs C à K de la Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne (NACE)

*Se référer à l'annexe 4 pour le détail des niveaux d'études.

¹⁴ Afin de choisir le nombre le plus approprié de classes, nous avons réalisé différents tests (pseudo T², cubic clustering criterion, semipartial R²) et la classification en 8 groupes nous ait apparu la plus pertinente.

¹⁵ Le lecteur s'intéressant aux caractéristiques chiffrées des variables supplémentaires peut se référer à l'annexe 3.

L'étude des emplois du premier groupe (25% des salariés) montre qu'ils sont peu rémunérateurs, peu stables en termes de type et de durée de contrat de travail, et qu'ils requièrent de faibles niveaux d'étude. Ces constats nous amènent à penser qu'ils feraient partie des emplois les plus soumis à la concurrence et qu'ils seraient alors les moins protégés du marché du travail luxembourgeois. On pourrait alors qualifier ce groupe comme le marché secondaire du marché du travail luxembourgeois. La caractérisation démographique (surreprésentation des femmes, des frontaliers¹⁶) renforce cette conclusion dans la mesure où les diverses théories de la segmentation ont montré que, généralement, les emplois les moins protégés étaient plus fréquemment occupés par des femmes, et des individus non dotés de la nationalité principale du pays. Si ce premier grand groupe rassemble les emplois qui semblent les moins favorables du marché, les quatre sous-groupes qui le composent présentent chacun des caractéristiques particulières.

- Un premier sous-groupe (4,9% des salariés) se distingue car il emploie uniquement les employés les moins bien rémunérés du marché du travail. Ainsi, en termes de rémunération relative, les salariés de ce groupe disposent tous d'un salaire équivalent à la moitié ou moins du salaire de leurs collègues ayant les mêmes caractéristiques de statut et d'âge. Si la majorité des contrats sont en CDI, les contrats en temps partiel sont, quant à eux, surreprésentés (22% contre 12% en moyenne). Les salariés de ce groupe sont également plus fréquemment non couverts par une convention collective (62% contre 45% en moyenne). Concernant le niveau d'étude, neuf salariés sur dix sont diplômés du secondaire (61% en moyenne). Enfin, les salariés du secteur du commerce, les employés administratifs, les personnels de service et les vendeurs sont surreprésentés dans ce groupe.
- Même s'ils sont un peu mieux rémunérés que ceux du sous-groupe précédent, tous les salariés du deuxième groupe (6,5% des salariés) font partie de la 2e catégorie des actifs les moins bien rémunérés du marché du travail¹⁷. Ce groupe se distingue notamment du premier par le fait que les salariés diplômés du secondaire inférieur et ceux travaillant à temps partiel ne sont pas

¹⁶ Le lecteur intéressé par le détail des proportions des caractéristiques individuelles pourra se référer au tableau récapitulatif en annexe 3.

¹⁷ Il n'emploie que des salariés étant assez mal rémunérés par rapport à leur groupe de référence (entre 35% et 50% de moins)

surreprésentés. Une autre caractéristique spécifique est la surreprésentation des entreprises comptant entre 10 et 49 salariés (42% contre 28% en moyenne). Ce groupe rejoint le précédent dans la mesure où la présence des salariés du secteur du commerce, des employés administratifs, des personnels de service et des vendeurs est également majoritaire.

- Ce troisième sous-groupe (8,7% des salariés) est caractérisé par le fait que 75% des salariés sont couverts par une convention collective (55% en moyenne), et par la concentration exclusive des très grandes entreprises (500 et 999 salariés). Concernant les salaires, ils apparaissent un peu plus élevés que précédemment même si la majorité des salariés (30%) font partie de la troisième catégorie des moins bien rémunérés du marché du travail¹⁸. Par ailleurs, ce groupe est le deuxième où la part de salariés travaillant à temps partiel est surreprésentée (26%). Deux secteurs d'activités sont surreprésentés et dominant : il s'agit de l'industrie manufacturière (32%) et l'immobilier, la location et les services aux entreprises finances (28%).
- Le quatrième sous-groupe (5,0% des salariés) se différencie particulièrement des précédents puisqu'il concentre exclusivement des salariés ayant un contrat peu stable (autres contrats que CDI). Il s'agit du seul segment où tous les contrats sont des contrats à durée déterminée. En effet, dans les sept autres segments, les emplois en CDI sont majoritaires et représentent plus de 93% des emplois. Le marché du travail luxembourgeois est en réalité un bon élève de l'Europe en termes de stabilité de l'emploi puisque c'est l'un des pays offrant une majorité de contrats stables (cf. annexe 2). Par ailleurs, les ouvriers sont surreprésentés (72% contre 46% en moyenne). Les salariés de ce groupe sont globalement un peu mieux rémunérés que les salariés des précédents groupes, même s'ils font toujours partie des catégories les moins rémunérés du marché : 57% des salariés touchent entre 5% et 35% de moins que leur groupe de référence (38% en moyenne), et en valeur absolue 41% des salariés gagnent moins de 10,9 € de l'heure.

A l'opposé du premier groupe, les emplois du deuxième groupe (23,4% des salariés) semblent être plus protégés notamment grâce à des emplois plus stables en termes de

¹⁸ Ce qui signifie qu'ils gagnent entre 20% et 35% de moins que leur groupe de référence. En valeur absolue, un quart des salariés se retrouve dans le 1er décile, signifiant que leur salaire horaire est compris entre le SSM et 9,6€.

temps de travail, et avec des niveaux de diplômes supérieurs et une rémunération très élevée. Tenant compte de toutes leurs caractéristiques précitées, l'ensemble qu'ils forment pourrait être qualifié de marché primaire. Néanmoins, une variable sur ce marché fait figure d'exception dans ce cas d'étude : il s'agit de la convention collective. La théorie est assez claire sur ce point : les salariés couverts par une convention collective sont habituellement plus souvent présents sur le marché primaire. Or, dans notre analyse, les trois groupes du marché que l'on qualifie de primaire sont tous caractérisés par une surreprésentation de salariés non couverts par une convention collective. Une des explications pourrait être que, dans la législation luxembourgeoise, les cadres supérieurs (des salariés bien qualifiés, positionnés et rémunérés) sont exclus du champ d'application des conventions collectives. Comme pour le premier groupe, les trois sous-groupes composant ce deuxième groupe présentent un ensemble de caractéristiques particulières.

- La principale caractéristique du cinquième sous-groupe (8,0% des salariés) est qu'il rassemble uniquement les salariés les mieux rémunérés du marché ; ils sont en effet rémunérés à un salaire au moins deux fois supérieur au salaire moyen de leur groupe de référence. En termes de niveau d'études, 42% des salariés sont dotés au moins d'un diplôme d'études supérieures ou universitaire voire d'un doctorat (contre 12% en moyenne). On observe également une surreprésentation des salariés travaillant dans les très grandes entreprises comptant plus de 1000 salariés : 30% contre 18% en moyenne. Au niveau du secteur d'activité et des métiers, le secteur financier et les professions intellectuelles et scientifiques sont surreprésentés. On retrouve aussi dans ce groupe plus de salariés qui disposent d'une très grande ancienneté dans l'entreprise (20 ans ou plus) que la moyenne nationale.
- Le sixième sous-groupe, composé de 8,3% des salariés, a pour principale spécificité d'être composé uniquement de salariés diplômés de formations postsecondaires courtes (postsecondaire non tertiaire – cf. annexe n°4). Au niveau du salaire, les salariés étant rémunérés entre 20 et 50% de plus que leur groupe de référence (deuxième catégorie des mieux rémunérés du marché du travail) sont surreprésentés. Par ailleurs, quatre salariés sur dix exercent une profession intellectuelle et scientifique, et 37% sont employés dans des

professions intermédiaires (contre 16% en moyenne). Comme le groupe précédent, l'activité émane essentiellement du secteur financier (39%).

- La spécificité de ce septième sous-groupe, comprenant 7,1% des salariés, est qu'il est composé uniquement de salariés dotés au moins d'un diplôme d'études supérieures, universitaire, voire même d'un doctorat. Par ailleurs, à l'instar du groupe précédent, plus d'un tiers des salariés de ce groupe font partie de la deuxième catégorie des mieux rémunérés du marché du travail (13% en moyenne). Ces salariés ont plus fréquemment peu d'expérience au sein de leur entreprise (1 an ou moins) mais occupent quasiment uniquement des postes très qualifiés (profession intellectuelle et scientifique et professions intermédiaires¹⁹) dans les secteurs de la finance et de l'immobilier, la location et les services aux entreprises.

Enfin, un dernier groupe emploie 51,5% des travailleurs dont la majorité possède un diplôme du secondaire supérieur (60% contre 48% en moyenne). Il se caractérise également par une surreprésentation des emplois d'ouvrier (67%) émanant du secteur de la construction (25%). En outre, un tiers des salariés exercent les métiers d'artisans et d'ouvriers de métier de type artisanal (21% en moyenne). Ces caractéristiques nous amènent à penser que ce groupe est plus fréquemment représenté par des ouvriers qualifiés, qui représentent toujours pour les employeurs une main-d'œuvre précieuse, clé de voûte de l'activité de l'entreprise. Ce dernier groupe, rassemblant la majorité des salariés du marché du travail, présente des caractéristiques qui correspondent à la fois au marché primaire, notamment quant à la stabilité de l'emploi²⁰, et au marché secondaire, notamment avec le niveau d'étude. Néanmoins, ce groupe ne se distingue pas particulièrement quant au niveau des salaires : il se situe dans la moyenne nationale. Ce groupe se situe en réalité entre les deux marchés distinctement reconnus précédemment, avec des emplois ni totalement soumis à la concurrence, ni totalement protégés ; nous le qualifions alors de marché intermédiaire²¹.

¹⁹ Dans ce segment, un seul autre type de profession apparaît (les employés de type administratif) et aucun des salariés n'exerce une autre profession que les trois mentionnées.

²⁰ 100% des emplois sont en CDI et 88% sont en temps plein.

²¹ Ce type de marché a déjà été identifié dans la littérature notamment par Gouider en 2006 (GOUIDER A., (2006), Le marché du travail en Tunisie entre segmentation et flexibilité, 2ème Colloque international « Mondialisation, Institutions et Systèmes productifs aux pays du Maghreb », Hammamet- Tunisie, 22- 23 juin).

Conclusion

Depuis plusieurs décennies, la présence persistante d'inégalités sur le marché du travail ne semble plus trouver sa seule explication dans les théories classiques et néoclassiques. C'est dans ce contexte qu'ont émergé, dans les années 1960, les théories de la segmentation, remettant en cause le concept d'unicité du marché du travail pour développer celui de marché segmenté. L'hypothèse est qu'il existerait plusieurs segments cloisonnés du marché du travail qui se différencieraient principalement par le niveau de rémunération et le niveau de stabilité des emplois présents dans chaque segment. Selon les auteurs, plusieurs niveaux d'analyses de la segmentation peuvent être envisagés. Ainsi, selon les hypothèses développées, les segments du marché peuvent se définir sur la base des caractéristiques des entreprises (théorie des marchés interne et externe et vision tripartite de l'économie), des emplois (théorie duale du marché et théorie de flexibilité segmentée), ou de façon plus marginale, des salariés (théorie des « insiders-outsiders »).

Au Luxembourg, puisque la majeure partie des emplois sont en CDI, la segmentation du marché du travail se fait essentiellement en termes de rémunération et de qualification. Si les résultats ne font pas émerger deux segments du marché, conformément à la théorie duale du marché du travail, les caractéristiques particulières des segments générés permettent néanmoins de repérer ces deux grandes tendances. Ainsi, un certain nombre de segments s'apparenterait au secteur secondaire, c'est-à-dire celui des emplois les moins protégés, tandis que d'autres seraient plus associés au secteur primaire, composé des emplois les plus protégés sur le marché du travail. En plus de ces deux tendances, un autre marché émerge, que l'on peut qualifier de marché intermédiaire, puisqu'il est défini par des emplois présentant aussi bien des caractéristiques du marché primaire et du marché secondaire.

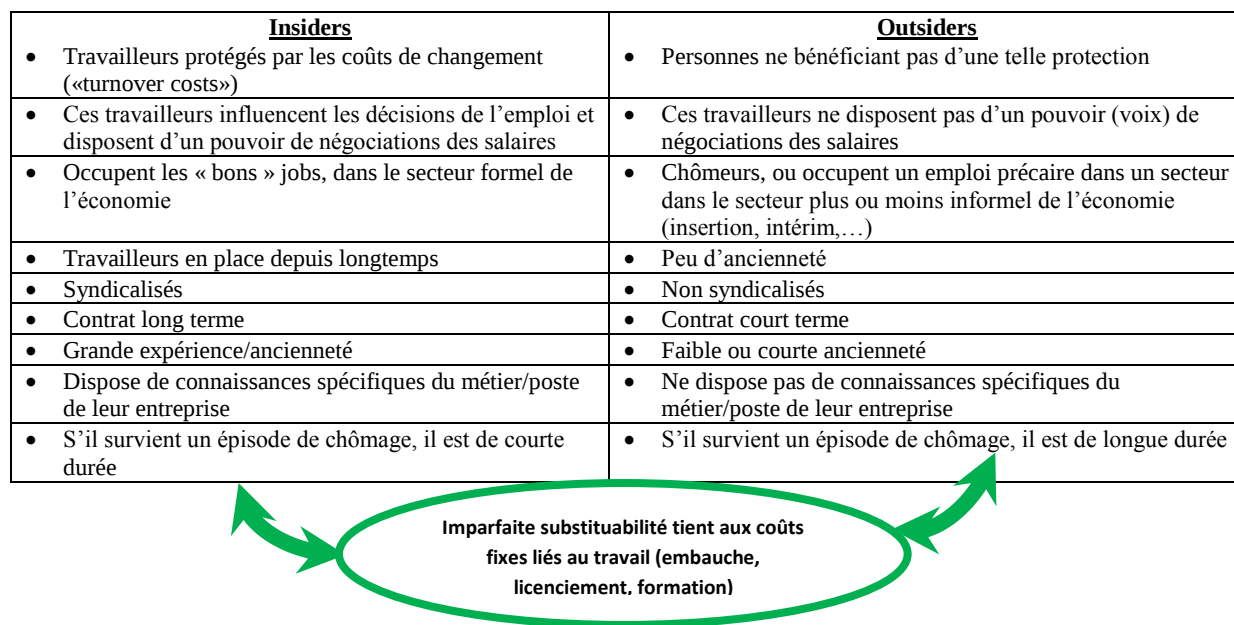
Comme la notion de stabilité en termes de type de contrat n'est pas un facteur très discriminant sur le marché du travail luxembourgeois, cette notion pourrait s'appréhender à travers l'étude des trajectoires passées des salariés. En effet, on peut faire l'hypothèse qu'un individu ayant connu fréquemment des changements de postes ou des épisodes de chômage serait plus susceptible de faire partie du marché où les emplois sont les moins protégés comparativement à un individu ayant connu

une stabilité ou des transitions positives²² lors de sa carrière. Les données de l'enquête ne nous ont pas permis de tester cette hypothèse car elles donnent des informations à un certain moment de la vie professionnelle des salariés. Par conséquent, il serait opportun que de futures recherches testent cette hypothèse en recourant à des données longitudinales retraçant les trajectoires professionnelles. De telles études permettraient alors d'étudier la segmentation du marché du travail luxembourgeois de façon non plus statique mais dynamique.

²² Ce qui signifie que ces transitions ont permis à l'individu d'être mieux rémunéré par exemple, ou de monter dans la hiérarchie de son entreprise.

ANNEXES

Annexe 1 : Schéma distinguant les insiders et les outsiders d'après la théorie de Lindbeck et Snower.



Annexe 2 : Répartition des salariés selon le contrat de travail

	CDI	CDD (excepté apprenti-stagiaire)	Contrat apprenti-stagiaire
Pologne	70%	30%	0%
Slovénie	73%	27%	0%
Portugal	76%	24%	0%
Espagne	78%	22%	0%
République tchèque	80%	20%	0%
Slovaquie	83%	17%	0%
Suisse	87%	13%	0%
Finlande	88%	12%	0%
Bulgarie	90%	10%	0%
Pays-Bas	91%	9%	1%
Malte	91%	8%	0%
Italie	91%	8%	1%
Royaume-Uni	92%	8%	0%
Luxembourg	91%	8%	1%
Belgique	92%	8%	0%
Irlande	92%	8%	0%
Allemagne	88%	7%	5%
France	91%	7%	2%
Estonie	94%	6%	0%
Autriche	91%	5%	4%
Turquie	96%	4%	0%
Norvège	95%	4%	1%
Chypre	97%	3%	0%
Roumanie	98%	2%	0%
Danemark	96%	2%	2%
Lituanie	94%	0%	0%

Source : Enquête sur la Structure des salaires 2010 / EUROSTAT

Champ : Entreprise de 10 salariés ou plus appartenant aux secteurs de l'industrie, la construction et les services (sauf l'administration publique, la défense et la sécurité sociale obligatoire)

Annexe 3 : Caractéristiques des groupes du marché du travail luxembourgeois (secteur privé) selon les variables supplémentaires

Marché		Moyenne nationale	Groupe 1 : Marché secondaire (25,1%)				Groupe 2 : Marché primaire (23,4%)			Groupe 3 : Marché intermédiaire (51,5%)
			1	2	3	4	5	6	7	8
%			4,9%	6,5%	8,7%	5,0%	8,0%	8,3%	7,1 %	51,5%
AGE	15-24 ans	7%	0%	0%	6%	26%	2%	6%	6%	8%
	25-29 ans	14%	10%	18%	15%	21%	4%	20%	28%	12%
	30-34 ans	17%	5%	15%	19%	14%	23%	25%	26%	15%
	35-39 ans	18%	28%	20%	19%	12%	17%	20%	22%	18%
	40-44 ans	17%	18%	15%	17%	12%	23%	15%	9%	18%
	45-49 ans	12%	17%	17%	12%	7%	14%	7%	5%	13%
	50 ans et +	14%	22%	16%	11%	8%	18%	7%	4%	16%
GENRE	Femmes	31%	64%	55%	52%	29%	16%	29%	32%	24%
	Hommes	69%	36%	45%	48%	71%	84%	71%	68%	76%
CATEGORIE DE TRAVAILLEURS	Résidents luxembourgeois	21%	17%	20%	15%	8%	36%	13%	11%	24%
	Résidents étrangers	27%	20%	21%	28%	24%	29%	19%	31%	29%
	Frontaliers	52%	63%	59%	57%	68%	34%	68%	58%	47%
STATUT MATRIMONIAL	Célibataire	35%	28%	34%	33%	61%	22%	44%	53%	32%
	Marié	56%	54%	53%	56%	32%	71%	51%	43%	59%
	Autres	9%	18%	13%	10%	7%	7%	5%	4%	9%
ANCIENNETE DANS LA FIRME	Moins d'1 année d'ancienneté dans cette firme	19%	18%	17%	12%	75%	10%	20%	23%	15%
	1 année d'ancienneté dans cette firme	11%	10%	12%	11%	11%	8%	13%	17%	10%
	2 années d'ancienneté dans cette firme	7%	8%	10%	6%	4%	4%	8%	10%	8%
	Entre 3 et 5 années d'ancienneté dans cette firme	19%	25%	24%	17%	7%	16%	22%	21%	19%
	Entre 6 et 10 années d'ancienneté dans cette firme	19%	19%	19%	25%	2%	24%	23%	21%	18%
	Entre 11 et 19 années d'ancienneté dans cette firme	16%	17%	14%	20%	1%	19%	11%	7%	18%
	20 années ou plus d'ancienneté dans cette firme	10%	3%	5%	8%	0%	19%	4%	1%	13%
SECTEUR D'ACTIVITE	Industrie manufacturière	17%	7%	12%	32%	8%	13%	13%	9%	20%
	Construction	15%	7%	10%	0%	9%	5%	6%	2%	25%
	Commerce	14%	61%	36%	3%	7%	5%	8%	3%	13%
	Hôtels, restaurants et café	4%	3%	6%	12%	3%	1%	1%	0%	5%
	Transport et communication	11%	4%	9%	0%	6%	20%	8%	3%	15%
	Finance	20%	2%	7%	26%	8%	42%	39%	45%	13%
	Immobilier, location, service aux entreprises	18%	17%	20%	28%	59%	14%	25%	38%	9%
PROFESSION	Professions intellectuelles et scientifiques	16%	3%	7%	9%	6%	58%	38%	60%	4%
	Professions intermédiaires	16%	5%	14%	16%	7%	15%	37%	29%	13%
	Employé de type administratif	17%	44%	46%	17%	12%	3%	19%	11%	14%
	Personnel des services et vendeurs de marché et de magasin	9%	48%	20%	16%	8%	1%	1%	0%	7%
	Artisans et ouvriers de métier de type artisanal	21%	0%	1%	7%	35%	15%	5%	0%	32%
	Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	12%	0%	2%	16%	16%	7%	0%	0%	18%
	Ouvriers et employés non qualifiés	10%	0%	10%	19%	16%	1%	0%	0%	12%
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (déciles)	6.8 à 9.6€/heure	10%	34%	18%	25%	21%	0%	0%	0%	8%
	9.6 à 10.9€/heure	10%	25%	16%	12%	20%	0%	2%	0%	11%
	10.9 à 12.1€/heure	10%	24%	14%	8%	17%	0%	2%	0%	12%
	12.1 à 13.3€/heure	10%	12%	9%	8%	12%	0%	5%	2%	13%
	13.3 à 14.7 €/heure	10%	4%	15%	7%	10%	0%	8%	6%	13%
	14.7 à 16.5€/heure	10%	1%	19%	7%	7%	0%	10%	11%	12%
	16.5 à 19.2€/heure	10%	0%	8%	10%	7%	2%	17%	14%	11%
	19.2 à 23.5€/heure	10%	0%	1%	10%	4%	11%	20%	24%	9%
	23.5 à 30.4€/heure	10%	0%	0%	10%	1%	18%	24%	28%	7%
	Plus de 30.4€/heure	10%	0%	0%	4%	1%	69%	12%	15%	4%

Source : Enquête sur la structure des salaires en 2006

Champ : salariés travaillant dans des entreprises d'au moins 10 salariés dans les secteurs C à K de la Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne (NACE)

Annexe 4 : Classification Internationale Type de l'Education – (CITE)

CODE CITE	NIVEAU D'ENSEIGNEMENT ACHEVE
	ENSEIGNEMENT PRIMAIRE
1	• Niveau plus bas que l'enseignement primaire • Enseignement primaire
	ENSEIGNEMENT SECONDAIRE 1ER CYCLE
2	p.ex. : • Cycle inférieur de l'enseignement post-primaire (technique ou général) • Ancien « examen de Passage »
	ENSEIGNEMENT SECONDAIRE 2EME CYCLE
3B	Préparant à l'exercice d'une profession p.ex. : • CITP • Certificat du cycle moyen de l'enseignement secondaire et secondaire technique (= 11e secondaire technique ou 3e secondaire général) • CCM (Certificat de capacité manuelle) • CATP (Certificat d'aptitude technique et professionnelle) / DAP • Ancien CAP (Certificat d'aptitude professionnelle, p.ex. « Handwierschoul ») • Ancienne école moyenne
3A	Donnant accès à l'enseignement tertiaire p.ex. : • Diplôme de technicien • Diplôme de fin d'études secondaires techniques (« Bac technique ») • Diplôme de fin d'études secondaires (« Bac ») • 14e
	ENSEIGNEMENT POST-SECONDAIRE NON TERTIAIRE
4	p.ex. : • Maîtrise (artisanat) • Spécialisation dans les professions de santé (15e et 16e)
	ENSEIGNEMENT TERTIAIRE 1ER NIVEAU
5B	Diplôme d'études supérieures p.ex. : • Certification d'études pédagogiques (préscolaire et primaire) ; instituteur préscolaire ou primaire (ISERP / Bac + 3 ans) • Diplôme d'éducateur gradué (IEES / Bac + 3 ans) • Diplôme d'ingénieur industriel (IST / anciennement Bac + 3 ans) • Brevet de technicien supérieur (BTS / Bac + 2 ans) • Diplôme d'études supérieures en gestion, aujourd'hui Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) (« cycle court » / Bac + 2 ans)
5A	Diplôme universitaire p.ex. : • Bachelor • Master • Maîtrise, Licence, DEUG, ... • Diplômes de 3e cycle / de spécialisation
	ENSEIGNEMENT TERTIAIRE 2EME NIVEAU
6	• Doctorat / Diplôme de recherche approfondie

Source : statec

REFERENCES

- Attia N., (2006), Réflexion sur l'origine du processus de segmentation du marché du travail, *Panoeconomicus* Volume 53, Issue 1, pp. 19-30.
- Averitt R., (1987), The dual economy 20 years later, *Journal of Economic Issues* 21, 2, pp. 795-802.
- Baudelot C., Gollac M., (1993), Salaires et conditions de travail, *Economie et statistique*, N°265/5, pp. 65-84.
- Bergmann B., (1974), Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex, *Eastern Economic Journal*, vol. 1, issue 2, pp. 103-110
- Bialès C., (1995), Le marché du travail, un panorama des théories économiques, de l'orthodoxie aux hétérodoxies, " Cahiers d'économie et gestion, Revue trimestrielle APCEG, n° 46.
- Bluestone, B., (1970), The tripartite economy: Labour market and the working poor. *Poverty and Truman resources abstracts*, vol. 5.
- Bosanquet N., Doeringer P. B., (1973), "Is There a Dual Labour Market in Great Britain?," *Economic Journal*, Royal Economic Society, vol. 83(330), pp.421-35.
- Boston T.D., (1990), Segmented labour markets: new evidence from a study of four race-gender groups, *Industrial and Labour Relations Review* 44, 1, pp. 99-115.
- Bruyère M., Lizé L., (2010), Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles. La nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels. In: *Economie et statistique*, N°431-432, pp. 95-113.
- Cases C., Missègue N., (2001), Une forte segmentation des emplois dans les activités de services, *Economie et statistique*, n°344/4, pp. 81-108.
- Dickens W. T., Lang K., (1985), "A Test of Dual Labor Market Theory," *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 75(4), pp.792-805.
- Dickens W. T., Lang K., (1988), "Labor Market Segmentation and the Union Wage Premium," *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, vol. 70(3), pp.527-30.
- Doeringer, Peter B. and Piore, Michael J., (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Lexington Books.
- El Aynaoui J.P.K., (1996), Une investigation du lien pauvreté – marché du travail dans le contexte du Maroc, *Revue Région & Développement* n°3.
- Frazer H., Marlier E., (2010), In-work poverty and labour market segmentation in the EU: key lessons, Synthesis report, EU Network of Independent Experts on Social Inclusion, European Commission-DG Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Gadrey, 1992, *l'économie des services*, Collection Repères, La Découverte.
- Gittleman M.B., Howell D.R., (1993), Job Quality and Labor Market Segmentation in the 1980s, Working paper, Bard College.
- GOUIDER A., (2006), Le marché du travail en Tunisie entre segmentation et flexibilité, 2ème Colloque international « Mondialisation, Institutions et Systèmes productifs aux pays du Maghreb », Hammamet- Tunisie, 22- 23 juin.
- Harrison, Bennett, and Andrew Sum. (1979). "The Theory of 'Dual' or Segmented Labor Markets." *Journal of Economic Issues* XIII (3), pp. 687-706.
- Hudson K., (2007), "The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism in the New Economy", *Social Science Research* 36, pp. 286-312.
- Launov, Andrey, (2004), An Alternative Approach to Testing Dual Labour Market Theory. IZA Discussion Paper No. 1289.
- Lindbeck, A. and DJ. Snower, (1986), Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations, *American Economic Review*, Papers and Proceedings 76, pp. 235-239.
- Lindbeck, A. and DJ. Snower, (2001), Insiders versus Outsiders, *Journal of Economic Perspectives*, Volume 15, Number 1, pp. 165-188.
- Lindbeck, Assar and Snower, Dennis J., (2002), The Insider-Outsider Theory: A Survey. IZA Discussion Paper No. 534.
- Lemière S., Perraudin C., Petit H., 2006, « Les pratiques de gestion du travail et de l'emploi en France et leurs conséquences sur les salariés », Centre d'Etudes de l'Emploi, document de travail n°75, 34p.
- Leontaridi, Marianthi Rannia, (1998), Segmented Labour Markets: Theory and Evidence, *Journal of Economic Surveys*, 12, issue 1, pp. 63-101.
- Osberg L., Apostle R., Clairmont D., (1987), Segmented labour markets and the estimation of wage functions, *Applied Economics*, Vol. 19 Issue 12, pp. 1603-1624.

Osterman P., (1975), "An empirical study of labor market segmentation," *Industrial and Labor Relations Review*, ILR Review, ILR School, Cornell University, vol. 28(4), pp. 508-523.

Piore Michael J, (1972), Notes for a theory of labor market stratification, Massachusetts Institute of Technology Department of Economics Working Paper Series, Working Paper #95.

Piore Michael J, (1978), Dualism in the Labor Market : A Response to Uncertainty and Flux Case of France, *Revue économique*, Volume 29, Numéro 1, pp. 26-48.

Piore Michael J, (1983), "Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong?," *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 73(2), pp.249-53.

Piore Michael J, (1986), Perspectives on Labor Market flexibility, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Volume 25, Issue 2, pp.146–166.

Reich M, Gordon D. M., Edwards R. C., (1973), Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation, *American Economic Review* 63:2, pp. 359-365.

Reynaud-Cressent B., (1985), 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.

Rosenberg S., (1980), Male Occupational Standing and the Dual Labor Market, *Industrial Relations*, Vol. 19 Issue 1, pp. 34-49.

Valette, Aline, (2005), Segmentation des marchés du travail français et britanniques: évolutions durant ces vingt dernières années, Post-Print, HAL.

Vendramin P., 2007, « La gestion individualisée du travail : promesses et pièges », Association pour une fondation travail-université, Notes éducation permanente, n°2007-29, 7p.

Wasmer E., (2001), "Changements de composition de la force de travail et dualisme," *Reflets et perspectives de la vie économique*, De Boeck Université, vol. 0(1), pp. 133-148.



3, avenue de la Fonte
L-4364 Esch-sur-Alzette
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu