TRAVAIL ET MARCHÉ DE L'EMPLOI ÉVOLUTIONS DES INÉGALITÉS

par

Michel TREUTENAERE

chargé de mission auprès du directeur du Centre d'études de l'emploi

---

PRÉSENTATION :

Si aucun des cahiers publiés par le Centre d'Études de l'Emploi ne traite spécifiquement des inégalités sociales dans le travail, c'est cependant un problème auquel les différentes équipes de recherche sont confrontées en permanence. Les travaux réalisés sur le fonctionnement du marché du travail, sur l'attitude des entreprises à l'égard de l'emploi et sur les conditions d'entrée dans la vie active de certaines catégories sociales ont apporté des données nouvelles et des éclaircissements dans ce domaine.

Très controversée, la question des inégalités sociales demeure une préoccupation actuelle tant des pouvoirs publics que des partenaires sociaux, comme l'attestent entre autres les travaux de la commission des inégalités du VII[e] Plan et la tenue en juin dernier, des journées d'économie sociale, où ce thème a été largement abordé.

Notre propos n'est pas ici de définir la notion d'inégalité, ni d'apprécier l'ampleur des inégalités dans le travail, mais de souligner quelques tendances de leur évolution.

On ne cherchera donc pas à cerner le type d'égalité souhaitable, qui renvoie aux diverses options politiques et économiques. Même quand on ne s'intéresse qu'à l'aspect quantitatif du problème, l'évaluation des inégalités prête d'ailleurs à des querelles de chiffres byzantines selon la définition et l'étendue des catégories qui sont prises en compte. De surcroît, le sentiment de discrimination ne se réduit pas à un constat rationnel, il peut même augmenter, dans un contexte de diminution des inégalités, en raison d'une perception plus contrastée des différences restantes.

Mais il n'est pas nécessaire d'adopter une définition précise pour observer l'évolution des inégalités dans le travail selon la catégorie socioprofessionnelle, le sexe et l'âge : des modifications sensibles sont aisément observables, quel que soit le jugement que l'on porte sur leur ampleur et leur légitimité. Elles ne vont pas cependant dans le même sens, selon qu'il s'agit de l'accès à l'emploi ou de l'exercice du travail salarié.

Les mutations récentes de l'appareil productif français, l'évolution de la politique économique et les modifications intervenues dans la législation sociale ont induit des transformations profondes de la vie — hors et dans le travail — des salariés, transformations qui sont allées de pair avec une réduction sensible des inégalités entre les différentes catégories sociales.

En ce qui concerne les conditions d'exercice du travail, il faut bien sûr montrer l'évolution des inégalités de salaire, mais ne pas oublier l'ensemble des conditions de travail qui peuvent être également source d'inégalités.

En matière de *rémunération*, tout d'abord, les disparités entre catégories socioprofessionnelles ont sensiblement diminué; les récents travaux du CERC ont mis en évidence le resserrement de l'éventail des salaires. Le salaire moyen des cadres supérieurs, rapporté à celui des ouvriers est ainsi passé de 4,5 en 1967 à 3,7 en 1977, sans tenir compte du nivellement fiscal.

De plus, les catégories les plus défavorisées ont amélioré leur sort plus nettement : le gain mensuel moyen des salariés payés au SMIC a augmenté de plus de 30 % de 1972 à 1977, celui de l'ensemble des ouvriers de 17,3 % et de 13,2 % celui de l'ensemble des salariés. De même les inégalités les plus flagrantes entre hommes et femmes occupant le même poste sont en voie de disparition.

Il faut souligner que la signification de ces inégalités de salaire en termes de *niveau et de type de consommation* a aussi très largement évolué; des biens de consommation autrefois réservés aux salariés les mieux payés sont aujourd'hui accessibles aux revenus les plus modestes; l'augmentation générale de niveau de vie, en particulier chez les plus basses catégories de salariés, a donc rapproché leur structure de consommation de celle des salariés les plus favorisés, en particulier en ce qui concerne la part des biens de consommation durables dans les dépenses des ménages.

La *mensualisation* de la majorité des salariés est un aspect tout à fait essentiel dans l'évolution des conditions de travail. La déclaration commune patronat-syndicats du 20 avril 1970 a permis d'étendre les avantages du salaire mensuel aux catégories les plus défavorisées. Il ne reste plus aujourd'hui, après l'accord interprofessionnel du 14 décembre 1977, qui en a étendu le bénéfice à 1 million de travailleurs supplémentaires, que 700 000 salariés à rester exclus de cette amélioration.

A la régularisation des revenus qu'assure le calcul du salaire sur une base mensuelle s'ajoutent des améliorations qui vont dans le sens d'une plus grande sécurité matérielle : garantie de ressources en cas de chômage partiel et extension des délais de préavis en cas de licenciement, indemnisation des jours fériés légaux, absences payées en cas d'événements familiaux et surtout indemnisation des jours d'absence pour maladies et accidents ordinaires.

En ce qui concerne la *sécurité du travail*, les inégalités n'ont pas sensiblement diminué car les accidents du travail et les maladies professionnelles continuent à toucher bien plus fortement les ouvriers, en particulier dans certains secteurs industriels tels que le bâtiment et les travaux publics ou les industries d'extraction minière.

Cependant, la protection sociale contre les risques s'est égalisée : l'extension du bénéfice de la sécurité sociale à la quasi-totalité des travailleurs et le développement des régimes de retraite complémentaire permettent à toutes les catégories socioprofessionnelles une meilleure couverture des risques maladie et une plus grande sécurité en matière de retraite.

Avec la diminution générale du temps de travail depuis quinze ans, la dispersion des *durées de travail* selon les catégories socioprofessionnelles tend à diminuer; ce sont les catégories et les professions où étaient supportés les horaires les plus longs qui ont connu les diminutions les plus nettes.

Ainsi, en dix ans, la part des employés ne dépassant pas les 40 heures a augmenté de 25 %, celle des ouvriers a été multipliée par 3,5; en 1967, 15 % des employés et 75 % des ouvriers travaillaient plus de 44 heures en moyenne; ils sont aujourd'hui respectivement 7 % et 17 %. Aussi, les ouvriers travaillent-ils 0,6 heure de plus par semaine, en moyenne, que les employés. Cette durée moyenne hebdomadaire était de 40,6 heures pour les employés et de 41,2 heures pour les ouvriers en avril 1979 (1). L'augmentation de la durée des congés payés va également dans le sens d'une égalisation progressive.

Les inégalités dans les conditions de travail et l'*exercice de pouvoirs au sein des entreprises* sont déterminantes; la remise en cause des aspects dépassés de l'organisation scientifique du travail constitue une évolution intéressante dans ce domaine. Il apparaît de plus en plus souvent que la suppression des contrôles trop stricts des cadences et de la façon de travailler des agents d'exécution peut à la fois satisfaire les travailleurs concernés et convenir aux intérêts de l'entreprise dans son ensemble.

La rotation des postes, l'élargissement et l'enrichissement des tâches, la mise en place d'équipes semi-autonomes sont autant de moyens qui montrent la voie d'une humanisation du travail des ouvriers.

Au souci de restructurer les tâches, qui touche également certains secteurs du tertiaire, s'ajoute celui d'améliorer la communication, de développer une politique de participation et de délégation des responsabilités, permettant d'unifier les buts des entreprises et ceux de leurs agents, de réduire partiellement les écarts hiérarchiques et les inégalités de droit au sein des entreprises.

(1) Les chiffres entre parenthèses renvoient à la bibliographie.

S'il est vrai que des progrès sensibles ont pu être réalisés dans toute une série de domaines sur la voie d'une réduction des inégalités, celles-ci apparaissent en revanche plus difficiles à résorber dans le domaine de l'emploi.

L'adaptation de l'offre à la demande de travail semble même se réaliser au prix d'une aggravation des inégalités dont sont victimes certaines caégories de travailleurs, en particulier les jeunes et les femmes.

L'observation du fonctionnement du marché du travail permet-elle d'apporter des éléments susceptibles d'expliquer ce phénomène ?

***

UN MARCHÉ DE L'EMPLOI PLUS CLOISONNÉ

On assiste depuis plusieurs années au développement des emplois occasionnels ou précaires, comme en témoigne l'accroissement du nombre des sociétés d'intérim et des contrats qu'elles concluent avec les entreprises. D'autres formes de travail temporaire progressent simultanément : embauche dans le cadre de contrats à durée déterminée, recours à l'auxilariat, sous-traitance de certaines activités. On peut également noter que les travailleurs congédiés à la suite d'une mission d'intérim ou d'un contrat temporaire voient leur part augmenter parmi la clientèle des ANPE.

Un quart des personnes en chômage en octobre 1977 après une période d'activité occupaient auparavant un emploi précaire ou occasionnel (2) et alors que l'ensemble des demandes d'emploi a connu une augmentation annuelle de 6 % entre 1976 et 1978, les demandes déposées pour ces deux raisons se sont accrues respectivement de 19 et 21 % (3).

Le développement du travail temporaire constitue un phénomène « choquant » eu égard à la théorie classique. Celle-ci se trouve également mise en question sur d'autres points. Ainsi, le principe de l'allocation optimum des ressources de main-d'œuvre ne permet pas de rendre compte des déséquilibres locaux et sectoriels qui apparaissent entre offre et demande d'emploi pour certains niveaux de qualification. Les postulats de transparence et de concurrence parfaite ne jouent pas le rôle régulateur que leur assigne cette théorie.

L'image du marché du travail qui se dessine au travers de ce constat est celle d'un marché cloisonné de façon relativement rigide : cloisonnement de l'offre, d'une part, dans la mesure où certains emplois sont confiés de préférence à des travailleurs occasionnels, y compris dans l'industrie (4); cloisonnement de la demande, d'autre part, du fait que les employeurs ne parviennent que difficilement à satisfaire certains de leurs besoins de main-d'œuvre (5).

Pour tenir compte du cloisonnement et de la rigidité croissante du marché du travail, il a fallu dégager des concepts opératoires dans une optique plus descriptive. Ainsi l'approche segmentariste a permis de mettre en évidence deux catégories de postes de travail : d'une part des postes stables, susceptibles d'être insérés dans des relations de mobilité interne à l'entreprise, auxquels seraient associés de hauts salaires et la sécurité de l'emploi; d'autre part, des postes instables, caractérisés par le taux de rotation élevé du personnel qui les occupe, souvent associés à de bas salaires et à l'absence de possibilité de carrière. A cette division entre postes stables du segment primaire et postes instables du segment secondaire correspond une répartition des travailleurs entre une population stable et une population mobile. La constatation suivante, effectuée à l'occasion d'une étude réalisée par les chercheurs du Centre d'études de l'emploi sur le bassin d'emploi d'Annecy, permet d'illustrer ce dualisme du marché du travail : alors que 90 % des postes avaient été occupés par un titulaire unique, sur une période de 17 mois, les autres 10 % avaient donné lieu en moyenne à 3 embauches (6).

Le Centre a poursuivi ses travaux sur l'analyse du fonctionnement du marché du travail à l'aide d'une série d'enquêtes sur le bassin d'emploi de Compiègne (7). Les informations recueillies sur le déroulement de la vie active de l'ensemble des salariés des 282 établissements observés au cours d'une période de 21 trimestres ont permis de confirmer l'existence d'une sphère de mobilité, composée d'un ensemble de personnes destinées à être mobiles une grande partie de leur vie active.

Cette approche permet de mieux cerner les inégalités dans l'insertion professionnelle, en particulier concernant les jeunes et les femmes.

CHÔMAGE DES JEUNES ET PRÉCARISATION DES EMPLOIS

On sait que les jeunes sont aujourd'hui victimes du chômage dans une proportion beaucoup plus importante que les autres classes d'âge. Ils représentent un peu plus de 16 % de la population active mais 45 % de l'ensemble des chômeurs. Leur taux de chômage est de 16 % contre 6 % pour l'ensemble de la population (3) [en octobre 1978 au sens du BIT]. Leur situation, en tant que demandeurs d'emploi, est spécifique à deux égards :

— une forte employabilité. Ils restent en effet relativement peu de temps au chômage, 6 mois en moyenne contre plus de 10 mois pour la tranche d'âge de 25 à 50 ans et plus de 17 mois pour les plus de 50 ans (enquête « Emploi » d'octobre 1978). Cette employabilité, qui tend à diminuer sensiblement depuis 1975, reste cependant supérieure de 30 % environ à celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi (8);

— une forte vulnérabilité, caractérisée par un taux d'entrée au chômage supérieur aux autres classes d'âge. Le risque pour les moins de 25 ans occupant un emploi de quitter ou de perdre cet emploi est en effet cinq fois plus élevé que pour les adultes, que ce soit par démission, licenciement ou fin d'emploi occasionnel. Cette dernière catégorie de jeunes chômeurs, en particulier, a presque triplé entre les deux enquêtes « Emploi » de mars 1975 et de mars 1978.

Si l'on se réfère à la segmentation du marché du travail, les jeunes occuperont donc en moyenne plus souvent les postes instables du marché secondaire (2).

La formation des jeunes est-elle adaptée?

Cette situation d'infériorité de l'ensemble des jeunes sur le marché du travail ne renvoie toutefois qu'à des données moyennes et il serait erroné de considérer cette classe d'âge comme un sous-marché homogène. Toutes les recherches effectuées sur le chômage des jeunes diplômés mettent en évidence plusieurs facteurs de différenciation et en premier lieu le niveau de formation. Le taux de chômage baisse à mesure que le niveau de formation augmente. De 28,5 % pour les détenteurs d'un CEP, il tombe à 13,1 % pour les détenteurs d'une licence ou d'un diplôme équivalent (à l'automne 1977).

Second constat : pour chaque niveau de formation, le taux de chômage varie fortement selon les spécialités et les secteurs d'activité. Ainsi, les formations aux métiers de l'industrie résistent globalement mieux que celles du tertiaire. Enfin, les disparités régionales, déjà fortes ont tendance à s'accentuer.

Cependant, accès plus facile à l'emploi du fait du diplôme n'est pas synonyme d'emploi au niveau de qualification acquis, ni d'entrée dans la sphère du marché primaire du travail. « Il faut en effet cinq ans aujourd'hui pour que l'ensemble d'une promotion de licenciés ait pris un emploi définitif » (9).

Nous avons évoqué ici les processus de différenciation au sein de la population des jeunes diplômés. Il reste ces 45 % de jeunes qui terminent leur scolarité sans diplôme, et pour lesquels les phénomènes que nous avons décrits — forte employabilité, forte vulnérabilité et donc entrée préférentielle dans le segment secondaire — jouent sans doute de façon plus massive encore.

La politique de recrutement des entreprises favorise les jeunes.

Les difficultés économiques actuelles et leurs conséquences sur le marché de l'emploi accentuent encore les difficultés d'accès des jeunes aux emplois stables et qualifiés du segment primaire et sont la source de nouvelles inégalités.

En effet, l'abondance actuelle de demandeurs d'emploi permet aux entreprises de se montrer plus exigeantes à l'embauche et de recruter prioritairement des adultes ayant déjà une bonne expérience professionnelle, ce qui réduit les coûts de formation initiale de la main-d'œuvre. Cette stratégie de recrutement, dans certaines entreprises, se combine avec la priorité accordée à la promotion interne pour les postes hiérarchiques, ceci bien que les jeunes soient en général plus diplômés que leurs aînés.

De ce fait, les possibilités d'accès des jeunes, à chaque niveau de formation, aux positions sociales les plus valorisées, sont diminuées. Ainsi, les jeunes « licenciés » de 1977 ne deviendront cadres supérieurs que dans 64 % des cas alors que 71 % d'entre eux y accédaient il y a cinq ans.

Les bacheliers voient également leurs chances de devenir cadres moyens diminuer, et les titulaires d'un CAP deviendront encore plus souvent ouvriers qu'employés en 1977 (9).

Le retour du « Piston » ?

Cette dégradation des possibilités d'accès aux emplois d'un niveau supérieur touche les diplômés de façon différente suivant leurs catégories sociales d'origine. Cette évolution remet partiellement en cause les résultats de la politique de réduction des inégalités dans l'accès à la formation scolaire et universitaire. L'exemple suivant illustre cette tendance.

Alors que les enfants originaires des milieux les plus favorisés accèdent dans 45 % des cas, grâce à un BTS ou un DUT, à des emplois d'ingénieurs et de cadres, les enfants d'ouvriers, par contre, qui représentent dans ces filières un effectif presque identique, ne deviendront cadres supérieurs que dans 15 % des cas et ouvriers dans 40 % des cas (9).

Cette situation trouve sans doute une explication dans le rôle grandissant que jouent les relations personnelles pour accéder à un emploi correspondant au niveau de qualification. Alors que la détention d'un diplôme constituait autrefois une valeur sûre et une garantie contre le chômage, la situation s'est aujourd'hui modifiée, principalement aux dépens des jeunes d'origine modeste. Il est à noter, à cet égard, que les jeunes chômeurs issus des classes populaires s'adressent plus souvent à l'ANPE dans leur recherche d'emploi. 22 % des garçons et 35 % des filles d'ouvriers s'y inscrivent contre 7 % des garçons et 11 % des filles de cadres supérieurs (10).

Cette évolution est d'autant plus inquiétante que les recherches semblent montrer qu'il est souvent difficile de sortir du domaine des emplois instables pour acquérir un emploi stable. Ces jeunes arriveront donc à l'âge de 35 ans avec une expérience de plusieurs années de travail précaire, ce qui ne saurait qu'influencer négativement leur attitude par rapport au travail.

POUR LES FEMMES : DES INÉGALITÉS DANS L'EMPLOI QUI DEMEURENT

Moins de femmes que d'hommes sont considérées comme actives; elles travaillent dans des secteurs et à des postes spécifiques et connaissent une situation d'infériorité sur le plan des rémunérations et des conditions de travail. Dans quelle mesure l'évolution du marché du travail a-t-elle transformé cette situation ?

La proportion des femmes dans la population active est en constante augmentation, depuis 1962, augmentation que les difficultés économiques ne semblent pas devoir interrompre. Les femmes sont aussi particulièrement touchées par le chômage. A l'automne 1978, le taux de chômage atteignait 9,8 % pour l'ensemble des femmes, et 60 % des chômeurs étaient de sexe féminin. En outre, 19,3 % des jeunes filles étaient à la recherche d'un emploi, contre seulement 11,2 % des jeunes gens. Et le taux de chômage des femmes a augmenté sensiblement plus vite depuis 1971 que celui des hommes (11).

C'est dire que les inégalités s'accroissent dans ce domaine : très vulnérables au chômage, les femmes y restent aussi plus longtemps, ce qui traduit la réticence d'une partie des employeurs à embaucher des femmes. Les femmes continuent, de surcroît, d'accéder principalement aux emplois subalternes, peu qualifiés et mal payés.

La situation des femmes sur le marché de l'emploi se dégrade également du fait que la crise touche plus fortement les secteurs à composition majoritairement féminine. Certes, de nouveaux secteurs économiques se sont ouverts aux femmes mais dans une proportion insuffisante pour compenser cette détérioration.

Cette discrimination croissante dans l'accès aux postes de travail relativise la portée des efforts entrepris sur le plan de l'égalisation des salaires entre les sexes.

Les femmes semblent d'autre part occuper des emplois dans une plus grande proportion qu'avant. Près de la moitié des travailleurs temporaires sont des femmes (47 % en avril 1977). Elles constituent une part notable des salariés travaillant en intérim et elles occupent des emplois à temps partiel beaucoup plus fréquemment que les hommes. La part des femmes en intérim ou ayant un contrat à durée déterminée, relativement à la population active féminine, est supérieure à la part des hommes dans cette situation.

Malgré la place de plus en plus grande des femmes dans la vie active, les inégalités dans le travail se sont accrues entre les sexes pour des raisons essentiellement liées au type d'insertion dans le marché de l'emploi.

Les travailleuses : moins diplômées et plus souvent absentes ?

Deux explications sont généralement mises en avant pour rendre compte de cette situation d'infériorité. Ce serait ainsi en raison de leur moindre formation et de leur fort taux d'absentéisme que les femmes subiraient des discriminations. Ces raisons paraissent inaptes à rendre compte de l'évolution décrite : en effet, l'analyse de la structure des diplômes montre que les femmes sont aujourd'hui, en moyenne, devenues plus diplômées que les hommes (12). Il est vrai cependant qu'elles ont souvent des formations moins adaptées. Indiquons à titre d'exemple que les filles sont plus nombreuses que les garçons à parvenir au niveau B.E.P.C. alors que dans l'ensemble du secteur industriel, deux fois plus de filles que de garçons ne justifient d'aucune formation professionnelle (12). D'ailleurs même lorsqu'elles possèdent des diplômes « adaptés », les femmes sont loin de connaître une situation équivalente à leurs homologues masculins, comme le montrent les difficultés d'emploi de celles qui sortent des grandes écoles récemment ouvertes aux filles (14).

En ce qui concerne l'absentéisme, s'il est vrai qu'il est globalement plus élevé chez les femmes, cela provient du fait qu'elles occupent des emplois moins qualifiés. En effet, le taux d'absentéisme varie avec la qualification du salarié et la taille de l'établissement. Ainsi, à qualification égale, l'absentéisme est pratiquement identique pour les deux sexes et plus faible en durée pour les femmes.

Toujours un travail d'appoint ?

Il semble en fait que la principale explication des inégalités dans l'accès à l'emploi dont sont victimes les femmes, réside dans la place traditionnellement attribuée au travail féminin. La forte augmentation du taux d'activité des femmes n'a pas empêché que le travail féminin continue à être considéré comme un travail d'appoint, par nombre d'employeurs, d'époux, mais aussi par une fraction des femmes elles-mêmes, ce qui n'est pas le moindre des problèmes.

Alors que les hommes actifs ne connaissent que l'alternative travail ou chômage, les femmes peuvent rester « au foyer ». Ce statut « d'inactivité » continue à être considéré comme « naturel » pour les femmes, comme l'atteste le fait que leur formation professionnelle est souvent orientée vers l'apprentissage de tâches de type ménager. Les aller-retours entre activité et inactivité jouent un rôle régulateur qui apparaît à l'observation des variations du taux d'activité des femmes en fonction des périodes économiques.

Les femmes s'adressent ainsi à un marché du travail spécifique. Ce marché comprend un certain nombre de secteurs traditionnellement dévolus aux femmes. Dans le tertiaire, elles travaillent plutôt dans les secteurs d'activités paramédicales et sociales, l'enseignement et les services. De certains secteurs par

contre, caractérisés par leur technicité ou leur pénibilité les femmes sont quasiment exclues (automobile, métallurgie...). Lorsqu'elles ont effectué une formation professionnelle dans des métiers traditionnellement masculins, les femmes rencontrent de grandes difficultés à exercer un emploi en rapport avec leur nouvelle qualification, comme l'attestent les premiers résultats d'une recherche en cours au Centre d'Études de l'Emploi sur le devenir professionnel de femmes ayant appris à l'A.F.P.A. un « métier d'homme ».

De même certains emplois — postes de direction générale, de haute responsabilité, d'encadrement de travailleurs des deux sexes — demeurent quasiment fermés aux femmes qui restent cantonnées dans les emplois subalternes ou intermédiaires avec des différences sensibles cependant selon les secteurs (15).

Ces caractéristiques en font des emplois peu payés et il semblerait même que le niveau de rémunération d'une profession dépende de son « taux de féminisation ».

Le phénomène d'aller-retour travail-maison

Ces emplois sont caractérisés par l'instabilité la plus forte et en général les femmes sont surreprésentées dans tous les types d'emplois précaires. La part des fins de contrat dans les congédiements varie avec le sexe : 67 % pour les femmes, 49 % pour les hommes (10). Les femmes appartiennent plus souvent à la sphère mobile. Pour les jeunes femmes, les chiffres cités précédemment sont assez significatifs; quant aux femmes qui décident de reprendre un travail à l'issue d'une période « d'inactivité », elles se retrouvent dans la situation d'un « premier accès au marché de l'emploi » qui les destine dans une plus grande proportion à occuper des postes instables (16-17).

Cette dernière caractéristique s'aggrave du fait de la crise et de la restructuration qui en résulte, en particulier dans les secteurs comme le textile ou l'habillement qui emploient surtout des femmes. Des secteurs qui ont fait appel à une main d'œuvre « inactive » pour assurer leur développement la rejette aujourd'hui vers le chômage et l'inactivité.

Cette évolution est inquiétante car elle ne semble pas en voie d'être enrayée malgré les différents trains de mesures mis en place par les pouvoirs publics. Le fonctionnement du marché du travail ne permet guère en tous les cas d'espérer inverser à court terme l'évolution constatée, même ses aspects les plus choquants : ainsi, à même diplôme, les femmes obtiennent des emplois inférieurs à ceux des hommes et trouvent plus difficilement du travail. Pour occuper un emploi équivalent à celui d'un homme, elles devront le plus souvent être plus diplômées que les hommes.

Les femmes se retrouvent en moyenne de plus en plus enfermées dans les emplois instables peu qualifiés du fait de la difficulté à passer du marché secondaire au marché primaire.

*
* *

L'exemple des jeunes et des femmes a donné de multiples illustrations des inégalités dans le domaine de l'emploi : rôle discriminant joué par le sexe et l'âge dans les chances d'accès à un emploi; importance des relations dans la recherche d'un travail; conditions inégales d'emploi à qualification égale ou à formation initiale équivalente; plus grande vulnérabilité de l'emploi pour certaines catégories; sous-qualification du premier emploi entraînant d'autres inégalités : plus grande vulnérabilité de l'emploi par la suite et difficultés de carrière.

Inégalités et marchés spécifiques : la politique de gestion du personnel en question.

Au-delà de ces inégalités spécifiques apparaît la spécificité même des marchés sur lesquels tentent de se placer ces catégories de travailleurs : exigence prioritaire de la part des employeurs d'une grande adaptabilité, ce qui signifie l'acceptation d'une grande mobilité et aussi d'une grande vulnérabilité, d'où l'élimination à priori de certaines couches de travailleurs à l'embauche; recherche prioritaire de qualités attribuées à priori à certaines catégories sociales; intervention fréquente des sociétés d'intérim.

Une étude plus approfondie des caractéristiques propres de ces marchés débouche sur l'analyse des politiques de personnel des entreprises, sur les différenciations qui se dessinent suivant la branche d'activité ou les qualifications.

Les chercheurs du Centre d'études de l'Emploi s'emploient précisément à approfondir les connaissances dans ce domaine. Notons que l'offre des employeurs joue un rôle primordial dans la partition du marché du travail, en découpant, selon leurs besoins, des sphères plus ou moins strictement fermées, dans la population active. De l'enquête réalisée dans le bassin d'emploi de Compiègne, précédemment mentionnée, il ressort notamment que les phénomènes de mobilité et l'intensité des mouvements de main d'œuvre d'une part vont de pair avec le recours privilégié à certaines catégories spécifiques de la population active, d'autre part constituent moins une « réponse » des salariés aux caractéristiques objectives d'attrait ou de rejet d'un établissement qu'une « donnée » des entreprises concernées, résultant de contraintes explicites ou d'un calcul économique. L'entreprise serait ainsi le lieu de détermination préalable de la mobilité sur les postes de travail, prévalant sur ce que serait la réaction de salariés qui ne feraient qu'obéir aux lois classiques du marché et rechercheraient une optimisation de leur situation.

Ainsi se trouvent rejetées certaines catégories de travailleurs vers des emplois instables et, qui plus est, avec peu de chances d'accéder au segment des postes stables, ce qui leur interdit de bénéficier à terme des avantages de la formation professionnelle interne. Ces travailleurs sont ainsi pénalisés et risquent de l'être de façon durable et croissante.

Mieux connaître le fonctionnement du marché du travail : une tâche prioritaire.

Tout se passe en fait comme si les travailleurs les plus stables bénéficiaient d'une rente de stabilité acquittée par les travailleurs les plus instables : la relative rigidité de cette situation est inquiétante. C'est pourquoi il convient d'être particulièrement attentif à cette évolution et de s'efforcer de la mieux connaître. C'est sur ce terrain que se retrouvent chercheurs, planificateurs et décideurs publics : amélioration des outils statistiques de connaissance de l'emploi au travers de la mise en place de comptes sociodémographiques, et des enquêtes d'emploi; approfondissement des recherches théoriques sur le marché du travail, les politiques des entreprises, la mobilité de l'emploi; effort de planification de l'éducation, définition de politiques adaptées, élaboration de dispositifs sélectifs d'aide à l'emploi.

Ainsi la mise en place par les pouvoirs publics des trois pactes nationaux pour l'emploi, malgré leurs effets inégaux selon la nature des mesures prises et bien qu'il soit encore trop tôt pour conclure au caractère durable du redressement amorcé, a permis d'influer favorablement sur la situation des catégories de travailleurs les plus défavorisées par l'évolution du fonctionnement du marché de l'emploi.

L'enjeu est important, les efforts menés dans d'autres domaines ont eu un résultat encourageant comme l'atteste la tendance générale à la réduction des inégalités. Il reste à s'efforcer de vaincre les inégalités restantes et à éviter que ne s'en créent de nouvelles.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

[1] Enquête trimestrielle MTP sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre au 1er avril 1979.

[2] N. COEFFIC, « Les difficultés des chômeurs », *Économie et statistique*, n° 112, juin 1979. Dossier emploi.

[3] J. P. REVOIL, « La croissance lente marque l'emploi », *Économie et statistique*, n° 112, juin 1979. Dossier emploi.

[4] ARDENTI, DUPRAZ, DE GIRY, GORGEU, RERAT, « Le travail temporaire dans l'industrie », *Cahier du CEE*, n° 18. Sous presse PUF.

[5] Une recherche est en cours au CEE sur les caractéristiques des postes de travail à problèmes.

[6] M. DESTEFANIS, A. M. VASSEUR, « Le fonctionnement d'un marché du travail local. Le bassin de main-d'œuvre d'Annecy », *Cahier du CEE*, n° 5 (1974) PUF.

[7] M. DESTEFANIS, B. GOUTERMANOFF, L. FOUCHER, « Le fonctionnement d'un marché du travail local. Le bassin de main-d'œuvre de Compiègne (tomes I et II) », *Cahiers du CEE*, n° 13 (1977) et 19 (sous presse). PUF.

[8] M. PARTRAT, « Évolution récente et caractéristiques actuelles du chômage des jeunes », *Travail et emploi*, n° 1, juin 1979.

[9] « Le chômage des jeunes diplômés », *Le Monde de l'Éducation* (novembre 1978).

[10] Pierre MORMICHE, « Les jeunes sur le marché du travail à la rentrée 1977 », *Économie et statistique*, n° 98, mars 1978.

[11] Une recherche du CEE sur les relations entre chômage des jeunes et capital social est en voie d'achèvement.

[12] Y. CAPDEVIELLE et P. GRAPIN, « L'insertion professionnelle à la sortie du système scolaire », *Économie et statistique*, n° 81-82.

[13] Irène KANDEL, « Inactivité des jeunes filles et des jeunes femmes », *Cahier du CEE*, n° 15 (1977). PUF.

[14] Journée d'étude du CESA : les femmes et la responsabilité dans l'entreprise d'aujourd'hui, 26 avril 1979.

[15] Une recherche consacrée aux facteurs de la discrimination dans la répartition des emplois entre les sexes dans le secteur bancaire est en train d'être achevée au CEE en collaboration avec la London School of Economics.

[16] A. RACAPE, M. T. LETABLIER, A. M. VASSEUR, « L'activité féminine. Enquête sur la discontinuité de la vie professionnelle », *Cahier du CEE*, n° 11 (1977).

[17] G. GONTIER, A. RACAPE, « La réinsertion professionnelle des femmes de 30 ans et plus », Ronéo (1979).