

Le travail en segments : Matrice des protagonistes et rémunération du travail

Segmented Work: The Matrix of Protagonists and Payment for Work

Paul BERNARD et Johanne BOISJOLY

Volume 23, numéro 2, automne 1991

La sociologie du travail : un nouveau rôle? Un nouvel objet?

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/001049ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/001049ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (imprimé)

1492-1375 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

BERNARD, P. & BOISJOLY, J. (1991). Le travail en segments : Matrice des protagonistes et rémunération du travail. *Sociologie et sociétés*, 23(2), 151-168. <https://doi.org/10.7202/001049ar>

Résumé de l'article

Les études de segmentation sont un heureux point de convergence des préoccupations de la sociologie du travail et de la sociologie des inégalités sociales. Mais six conditions doivent être remplies pour que ces analyses dépassent la simple description de l'état du marché du travail. Dans cette logique, nous proposons d'articuler deux principes de découpage de segments d'activité : la segmentation économique, qui renvoie à la puissance économique des firmes et à leur capacité de rémunérer leurs travailleurs, et la segmentation du travail, qui évoque l'état des rapports de pouvoir entre les divers protagonistes présents dans les entreprises. Nous présentons un aperçu des résultats d'une étude réalisée au Québec.

Le travail en segments : matrice des protagonistes et rémunération du travail

PAUL BERNARD et JOHANNE BOISJOLY

John Stuart Mill écrivait en 1848, dans ses *Principes d'économie politique* : «Les travaux vraiment épuisants et repoussants, au lieu d'être mieux rémunérés que les autres, sont presque invariablement les plus mal payés, parce qu'ils sont accomplis par ceux qui n'ont pas le choix» (p. 372). Au principe de la compensation équitable, dans lequel Adam Smith trouvait le fondement de l'économie du travail, Mill opposait ainsi le principe de la contrainte et du monopole. Ce n'est donc pas d'hier que s'affrontent, à propos de l'explication du prix du travail, la perspective fonctionnaliste et celle qui met l'accent sur les rapports structurels de pouvoir¹.

Même si le débat fait rage actuellement à ce propos chez les sociologues des inégalités sociales, ceux-ci ont mis bien du temps à s'intéresser aux revenus; obnubilés par la seule mobilité professionnelle ou empêtrés dans l'étude de la répartition de cet ersatz métrique appelé le statut socio-économique, ils ont curieusement laissé les questions d'argent aux économistes, du moins jusqu'au milieu des années 1970. Et pourtant, comme nous tenterons de le montrer au fil de cet article, la distribution du revenu d'emploi ne renvoie pas qu'aux forces de l'offre et de la demande; elle porte également les traces de l'action de structures sociales² comme les classes et les groupes de sexe. En fait, les rapports entre ces classes et entre ces groupes sont au nombre des facteurs qui servent de base à un découpage de l'économie et du marché du travail en segments distincts où se retrouvent, dans des proportions différentes, des protagonistes dont l'affrontement détermine des niveaux de revenus fort contrastés.

Nous nous pencherons donc sur l'aptitude de ces protagonistes à mettre à profit leur position de pouvoir en regard des diverses ressources requises pour la production : d'abord les monopoles ou oligopoles en regard du capital et de l'accès au marché des produits — et

1. Et le débat n'est pas près de s'éteindre si on en juge par sa virulence actuelle : un homonyme contemporain de Smith se demande, dans un numéro récent de l'*American Sociological Review*, «What is New in "New Structuralist" Analyses of Earnings?» (SMITH, 1990, p. 827); on devinera que sa réponse est un retentissant : «rien». CAIN (1976) retrace les principales étapes de ce débat en mettant l'accent sur sa forme prédominante depuis le début des années 1970, l'étude de la segmentation.

2. D'où le qualificatif de *néo-structuraliste* qui est accolé à cette nouvelle perspective.

par conséquent en regard de la capacité de créer des emplois — ensuite le contrôle sur les compétences requises par ces emplois et, enfin, la capacité d'organisation collective pour contrôler et limiter l'accès à ceux-ci³. Nous proposerons des principes théoriques permettant une division de l'économie et du marché du travail québécois en segments d'activité économique contrastés; chacun de ces segments présentera un système de rémunération du travail caractéristique qui reflète, d'une part, les rapports de pouvoir entre classes sociales, groupes socio-professionnels, travailleurs et travailleuses et, d'autre part, la place des secteurs d'activité économique qui forment ce segment⁴ dans la division capitaliste du travail, à l'échelle locale aussi bien qu'internationale.

Cet article insistera principalement sur la construction théorique d'une telle approche segmentaliste, et il ne présentera ensuite qu'un bref aperçu des résultats empiriques obtenus par son application à des données québécoises⁵. Après quelques considérations sur la convergence des préoccupations de la sociologie du travail et de la sociologie des inégalités sociales autour de la notion de segmentation, nous présenterons six conditions que doivent remplir les analyses empruntant cette perspective pour dépasser la simple description de l'état du marché du travail. Nous proposerons ensuite une manière d'articuler deux principes de découpage de segments d'activité fondés respectivement sur la notion de pouvoir des entreprises dans l'économie et sur celle des rapports de pouvoir entre les différents protagonistes présents dans les entreprises.

Comme on le constatera, le champ de la segmentation est paradoxalement plus riche en explorations empiriques détaillées qu'en constructions théoriques globales. Ceci impose un style particulier à notre propre travail. Nous adopterons une perspective d'ensemble qui met l'accent sur les rapports de pouvoir et sur les ressources qui les fondent, et nous critiquerons à partir de là les observations accumulées. Nous retiendrons les idées les plus fécondes et nous les articulerons entre elles. C'est seulement au bout du processus qu'apparaîtra un ensemble de propositions théoriques vérifiables rendant compte d'importants mécanismes à l'œuvre dans la rémunération du travail.

L'HEUREUX RAPPROCHEMENT DE QUELQUES CHAMPS D'ANALYSE

Il n'y a pas longtemps encore, le sociologue du travail se cantonnait aux monographies d'entreprise, pendant que le spécialiste de la stratification sociale estimait ses sempiternels modèles d'acquisition de statut et que l'analyste des classes sociales faisait appel soit à la théorie pure, soit à l'analyse historique des manifestations de la conscience de classe.

Mais bien des choses ont changé depuis une quinzaine d'années, et des convergences nouvelles se manifestent. Dans la foulée de sa perspective comparativiste, la sociologie du travail a dû prendre en compte un ensemble de déterminants externes de ce qui se passe dans l'entreprise, qu'il s'agisse des contraintes du marché du travail ou de la logique de développement d'un capital en voie de concentration et de mondialisation. Les spécialistes de la stratification et de la mobilité se sont vu reprocher leur idéologie libérale implicite

3. Nous rejoignons ici l'une des principales perspectives théoriques qui émerge des études de segmentation, celle de la *disponibilité des ressources*: le marché du travail et les entreprises y sont perçues comme des structures offrant aux employeurs et aux divers groupes d'employés des types et des niveaux variables de ressources utilisables pour peser sur le niveau de rémunération et la qualité des conditions de travail. Voir HODSON et KAUFMAN (1982) et surtout l'article de Randy HODSON intitulé «Industrial Structure as a Worker Resource» (1986).

4. Nous désignerons par l'expression de *secteurs* d'activité économique la cinquantaine de catégories d'entreprises ou d'organisations utilisées dans les statistiques publiques courantes; ces secteurs se distinguent par la nature de leurs produits (construction, matériel de transport, etc.) ou de leurs services (financiers, éducatifs, etc.), ou parfois par leur caractère public (administrations fédérale, provinciale, etc.). Nous réserverons l'expression de *segments* d'activité économique pour des regroupements de ces secteurs faits sur la base de critères de contrôle des ressources que nous discuterons précisément dans cet article.

5. Voir BOISJOLY et BERNARD (1991), «Socio-Economic Segmentation in Québec: Bringing All the Protagonists Back in», manuscrit en préparation.

et leur dépendance par rapport à la théorie économique du capital humain; ils ont été invités à introduire dans leurs modèles des éléments de structure sociale qu'ils avaient négligés: rapports de classes, rapports de sexes, rapports entre groupes ethniques, entre groupes d'âges, etc. En même temps, les analystes des classes qui voulaient travailler du côté de l'économie ont dû apprendre à traduire leurs concepts, qui demeurent essentiellement relationnels, en variables et en catégories dénombrables.

Dans la foulée, plusieurs chercheurs ont proposé différents moyens de découper le marché du travail et l'économie en segments où l'on ne travaille pas de la même manière, où les ressources ne sont pas distribuées de la même manière, où les divers intérêts ne s'affrontent pas de même manière, où l'on n'est pas rémunéré de la même manière.

Ainsi, le Conseil économique du Canada aborde la question de l'avenir de l'emploi, dans un énoncé officiel de 1990, en distinguant les secteurs dont le développement fournit et fournira aux travailleurs les meilleurs ou les pires emplois⁶: secteur manufacturier, secteurs des services dynamiques, des services traditionnels et des services non-marchands. Black et Myles comparent, dans un remarquable article paru en 1986, la structure de classes du Canada ou celles des États Unis et de la Suède afin de voir si le modèle américain a complètement colonisé l'organisation de notre économie ou si, au contraire, on y retrouve des traces d'un modèle scandinave ou nordique. La réponse est très contrastée selon les secteurs: dans les activités d'extraction et de transformation, où prédomine le capital américain, on retrouve de fait une structure de classes à l'américaine, avec relativement peu de travailleurs jouissant d'une quelconque autonomie et une présence massive des catégories d'encadrement; dans le secteur des services privés et publics, le Canada se rapproche davantage de la Suède, qui laisse une plus large place à l'autonomie et nécessite moins de superviseurs et de gestionnaires.

On pourrait multiplier les exemples, mais ceux-là suffiront pour l'instant à illustrer notre propos, qui est triple. En premier lieu, l'analyse des principaux enjeux actuels de la sociologie du travail conduit de plus en plus souvent le chercheur à intégrer la perspective segmentaliste à sa réflexion. Le découpage de l'économie et du marché du travail en segments permet de mieux cerner différents systèmes de rapports entre protagonistes. Ce sont de tels systèmes qui régissent les marchés du travail (ouverts ou fermés), déterminent la rémunération et les conditions de travail, favorisent ou non le déploiement de l'autonomie dans le travail et la mise en œuvre des qualifications acquises par les travailleurs. Ce découpage permet également de mieux comprendre pourquoi certaines catégories de travailleurs jouissent du privilège de la stabilité d'emploi, pendant que d'autres voient la recherche de flexibilité par les entreprises se traduire pour eux en précarité d'emploi.

En deuxième lieu, la profonde transformation que connaît le champ de la stratification sociale peut largement être attribuée à ceux qui insistent, depuis le milieu des années 1970, pour réintroduire sur la scène acteurs et organisations⁷. Même si l'étude de la stratification se préoccupe avant tout de phénomènes de distribution (d'éducation, de prestige, de statut, de revenu, etc.), elle doit les interpréter comme des *traces* de l'interaction entre éléments de la structure sociale (rapports de classes, de sexes, etc.). Le moyen privilégié pour ce faire, c'est d'envisager les segments d'activité socio-économique comme des lieux différenciés de déploiement de tels rapports.

En dernier lieu, la convergence entre les diverses orientations de recherche évoquées ci-haut doit conduire à une véritable complémentarité. Étudier des organisations de travail particulières, c'est se mettre en prise directe sur les relations entre protagonistes. Mais ce

6. Le rapport s'intitule en français *L'Emploi au futur*, et en anglais *Good Jobs, Bad Jobs*; il est difficile de ne pas y voir une perspective profondément influencée par le segmentalisme.

7. Ross M. STOLZENBERG fut l'un des premiers à accrocher le grelot en 1978, avec un texte au titre évocateur: «Bringing the Boss Back in: Employer Size, Employee, Schooling, and Socioeconomic Achievement». James N. BARON et William T. BIELBY ont poussé plus loin la prise en compte d'une perspective organisationnelle en proposant en 1980 un texte intitulé: «Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work».

travail de détail peut rarement être accompli à une échelle telle qu'il permette la généralisation à l'ensemble d'un système économique. En revanche, le travail statistique se prête mieux à de telles généralisations, mais au prix d'une mesure beaucoup plus approximative, parce que standardisée, des traces des rapports entre protagonistes. Il demeurera toujours une large différence entre les deux types de travaux; il faut en prendre acte et, bien sûr, viser des validations mutuelles⁸.

CE QU'IL FAUT ET NE FAUT PAS ENTENDRE PAR SEGMENTATION

L'histoire moderne du concept de segmentation a démarré avec les travaux de Doeringer et Piore au début des années 1970. Il s'agit véritablement d'un changement paradigmatique au sens de Thomas Kuhn: l'application de l'approche néo-classique de l'économie et du marché du travail révèle alors un nombre croissant d'anomalies dont la perspective segmentaliste propose une interprétation différente et plus cohérente. Modeste tout d'abord, cette interprétation se taille graduellement une place et attire des émules. Après deux décennies, elle risque cependant de devenir la victime de son propre succès: on lui fait tout dire et ne rien dire, on lui prête des significations qu'elle n'a pas, en même temps qu'il devient difficile de tracer ses contours avec précision.

C'est pourquoi il faut résister à la tentation empiriciste de proposer, sans autre forme de procès, un nouveau découpage en segments. Il ne s'agit plus de donner une chance à une idée intéressante; il faut dorénavant spécifier les exigences théoriques applicables à un tel découpage et nous donner ainsi les moyens de débarrasser le champ des scories qui l'encombrent. Pour ce faire, nous présentons ci-dessous six défis que doit relever l'approche segmentaliste.

En premier lieu, comme l'a souligné dès 1983 Aage Sørensen dans un texte portant sur ces exigences théoriques, il faut absolument *échapper au piège du raisonnement circulaire*: pour que la perspective segmentaliste fournisse une véritable explication au partage des bénéfices du travail, elle ne doit sous aucun prétexte utiliser les résultats de ce partage pour découper les segments. Il est absurde de classer empiriquement les entreprises ou les secteurs d'activité économique selon le niveau de rémunération ou les probabilités de mobilité de carrière qu'ils présentent et d'utiliser ensuite ce classement pour «expliquer» la rémunération et la mobilité; c'est ce que font au bout du compte, parmi bien d'autres, Meng au Canada (1985), Gislain au Québec (1986) ou Zagórski en Australie (1988). Le concept de segmentation est galvaudé quand il sert ainsi de simple étiquette pour rassembler sous le qualificatif de secondaires les emplois instables et mal payés.

D'autres auteurs ont proposé des expressions à peine moins condamnables sur ce plan, comme le segment féminin ou les segments ethniques du marché du travail. Certes, on peut voir dans l'appartenance à des groupes définis par de tels clivages sociaux un premier niveau de description des inégalités dans le travail. Mais justement, le genre, l'ethnie, la race ou l'âge tirent leur intérêt en la matière du fait qu'ils nous interpellent, qu'ils nous posent des questions plutôt qu'ils n'y répondent. Il faut nous demander pourquoi ces catégories sociales, *a priori* sans rapport avec la division du travail, s'y trouvent en fait constamment emmêlées; il faut trouver dans la logique même de l'organisation du travail, dans le marché et dans les entreprises les raisons pour lesquelles diverses catégories d'acteurs s'y retrouvent dans des positions plus ou moins avantageuses. Seule la construction théoriquement rigoureuse

8. Nous sommes donc en désaccord avec les mises en garde de James N. BARON (1984; BARON et BIELBY, 1980), qui entrevoit des rendements décroissants pour les stratégies analytiques qui ne sont pas centrées sur l'étude détaillée d'organisations spécifiques. La complémentarité et la validation mutuelle ne sont évidemment possibles que si des travaux sont produits dans chacune des deux perspectives. Ceci dit, il est vrai que bien des travaux statistiques dans la perspective segmentaliste ont fait l'objet d'une formalisation théorique trop déficiente pour permettre une réelle confrontation avec des résultats provenant d'autres approches; c'est cela qu'il faut corriger, à la fois par des travaux théoriques comme celui-ci et par une mise à l'épreuve empirique comme celle que nous proposons dans BOISJOLY et BERNARD (1991).

et empiriquement fondée d'une approche structurelle du marché du travail et de l'économie permettra d'éviter que la segmentation demeure, comme le lui reprochait Glen Cain dès 1976, une perspective critique plutôt qu'une véritable contre-proposition théorique⁹.

En deuxième lieu, il faut *éviter la confusion entre segmentation économique et segmentation du marché du travail*, qui conduit à considérer comme à peu près équivalentes, par exemple, la distinction entre le secteur central et le secteur périphérique de l'économie, d'une part, et l'opposition entre marché du travail primaire et marché du travail secondaire, d'autre part. Il s'agit dans le premier cas de découper l'économie en sous-ensembles d'entreprises et d'organisations semblablement situées dans les rapports de forces relatifs au contrôle des marchés de capitaux et des marchés de produits. Dans le deuxième cas, on fait plutôt référence à différents modèles qui président aux rapports de pouvoir opposant les employeurs et diverses catégories d'employés.

Certes, il y a un certain recouvrement entre ces deux axes de segmentation : les plus grandes firmes offrent souvent les emplois les mieux protégés et les plus rémunérateurs, tandis que les entreprises périphériques, soumises à la pression de la concurrence, traduisent généralement ces contraintes en faibles salaires et en instabilité d'emploi. Mais ce recouvrement est loin d'être total : les firmes les plus puissantes peuvent très bien se coaliser pour exercer une pression à la baisse sur les salaires — c'est ce que trouve, par exemple, Hodson (1987) — et certaines des firmes les plus concurrentielles peuvent vouloir s'attacher par une forte rémunération une main-d'œuvre dont dépend leur succès. Étudier la segmentation, c'est donc analyser les ajustements et les tensions entre ces diverses logiques telles qu'elles se déploient au fil de l'histoire.

Soulignons à cet égard que les pressions qu'exercent les marchés de capitaux et de produits, ce qu'il est convenu d'appeler la concurrence internationale, tendent présentement à éroder les conventions intervenues entre employeurs et employés dans les divers marchés du travail et dans les entreprises. Rosenberg (1989) et surtout Piore (1986) indiquent bien comment les préoccupations de flexibilité que ce contexte impose aux entreprises sont susceptibles de déplacer les lignes de partage entre les emplois stables et rémunérateurs, d'une part, et ceux qui présentent les caractéristiques inverses, d'autre part.

En troisième lieu, il faut *échapper à l'obsession de la dichotomie*. Une telle parcimonie est certes séduisante, comme le montre la bonne fortune de la formule «la société à deux vitesses» et du couple primaire/secondaire¹⁰. Mais il n'y a aucune raison sérieuse de penser que la complexe dynamique de l'organisation du travail et de l'économie dont il est question ici ne donnera lieu qu'à deux types majeurs.

Soulignons d'ailleurs que l'obsession de la dichotomie a également conduit à une grave confusion quand les notions de *marchés* primaire et secondaire se sont substituées, dans le vocabulaire socio-économique courant, aux notions de *segments* primaire et secondaire. Il n'existe pas *un* marché primaire du travail au sens d'espace commun et relativement fermé où les travailleurs se déplaceraient d'un emploi protégé à l'autre. On trouve plutôt un ensemble de marchés fermés et protégés correspondant soit à des entreprises, soit à des groupes professionnels; les travailleurs qui, pour une quelconque raison, quittent un de ces marchés fermés se retrouvent dépourvus des privilèges attachés à ce marché spécifique, c'est-à-dire qu'ils se retrouvent dans la même situation que les travailleurs du segment secondaire. En d'autres termes, il faut à tout prix éviter de penser la segmentation comme

9. C'est la même absence de rigueur que dénoncent ZUCKER et ROSENSTEIN en 1981, quand elles constatent l'absence de convergence dans les résultats d'analyses confrontant quatre découpages différents de l'économie. Pour dépasser les simples propositions heuristiques, elles appellent une clarification théorique à laquelle nous voulons justement contribuer ici.

10. Le schéma binaire exerce sur l'esprit une fascination d'autant plus grande qu'il est question de la division du travail et des rapports de classes, comme l'a bien montré OSSOWSKI dans son classique *Class Structure in the Social Consciousness* (1963). À partir d'un tout autre point de vue, le darwinisme social et son avatar contemporain, l'idéologie de l'excellence, encouragent également l'usage de typologies duales où se retrouve l'écho de la distinction entre gagnants et perdants.

un système binaire, cohérent et stable comportant d'une part un espace unique de privilèges et de travailleurs interchangeablement privilégiés et, d'autre part, des limbes où sont rejetés pêle-mêle travailleurs mal pris et travaux repoussants.

En quatrième lieu, il faut *mettre en doute le postulat de l'uniformité de l'effet des segments*. Ce postulat est relié à la vision mécanique de la segmentation que nous évoquions au paragraphe précédent : dans cette perspective, les choses se passent comme si une prime était attachée, pour tous les travailleurs, au fait même d'appartenir aux segments les plus favorisés. Mais les effets des segments sont en fait bien plus complexes et diversifiés. Dans chacun des espaces de rapports sociaux que constituent les segments, on voit se nouer entre protagonistes des relations qui ont pour effet d'avantager tantôt certains, tantôt d'autres.

En fait, les employeurs et les diverses catégories de travailleurs présents dans chaque segment n'agissent pas de concert pour arracher des avantages à leurs vis-à-vis des autres segments ; ils s'affrontent plutôt entre eux dans les marchés du travail et dans les entreprises de ce segment, et il en résulte une distribution inégale des avantages aussi bien au sein du segment qu'entre segments. Tout comme Gislain (1981), nous croyons donc que les travailleurs sont stratifiés à la fois entre segments et à l'intérieur des segments ; la tâche analytique que doit accomplir l'approche segmentaliste, c'est précisément de révéler l'origine et les transformations de cette stratification.

Pour ce faire, il ne suffit pas, comme le rappelle Sørensen (1983), de montrer que des travailleurs disposant d'un capital humain semblable ne sont pas rémunérés également selon l'endroit où ils travaillent. Il s'agit là, sans doute, d'un utile rappel des limites qu'impose la seule prise en compte de l'offre de travail, mais de tels écarts sont aisément réinterprétés par les économistes néo-classiques sous la rubrique des effets de la demande de travail, c'est-à-dire des différences entre les caractéristiques des employeurs. Pour aller au-delà d'une telle approche, pour rejoindre une perspective structurelle, il faut identifier des effets d'interaction¹¹, c'est-à-dire montrer que les mêmes déterminants de la rémunération ne produisent pas les mêmes effets selon les divers espaces sociaux où ils se déploient, selon la matrice de rapports sociaux où sont impliqués les protagonistes présents dans ces divers espaces.

En cinquième lieu, il faut *éviter de dissocier, dans l'étude du marché du travail, l'analyse de la mobilité de carrière et celle de la détermination des revenus*¹². Ce qui pose ici problème, c'est à nouveau la double tradition analytique qui se rattache à l'approche segmentaliste. D'une part, les chercheurs qui, à la manière de Piore et Doeringer, se sont penchés sur les discontinuités du marché du travail ont mis au centre de leurs réflexions la notion de marché interne — qu'il vaudrait mieux d'ailleurs remplacer par celle de marché fermé¹³ : il s'agit d'espaces où se déroulent les carrières des travailleurs qui y ont accès, espaces régis non pas directement par les lois de l'offre et de la demande, mais par des conventions élaborées et applicables à plus long terme. Ce dont il est principalement question ici, c'est donc de règles régissant l'entrée dans ces marchés et la progression dans les filières d'emploi en leur sein.

11. Selon COVERDILL (1988), il est beaucoup plus facile de détecter et d'interpréter des interactions si on emploie des variables contextuelles discontinues, comme nous nous proposons de le faire en découpant des segments. Cette façon de procéder devient même impérative quand on souhaite, comme nous, analyser des effets d'interaction de second ordre : c'est le cas quand on veut, par exemple, vérifier si une même catégorie de travailleurs obtient une rétribution différente de certaines de ses caractéristiques dans les différents segments.

12. Nous entendons ici par *détermination des revenus* un ensemble de modèles, fondés sur la régression multiple, qui permettent d'estimer l'effet net sur le niveau du revenu d'emploi de variables comme l'éducation, l'expérience de travail, l'appartenance à des catégories sociales de genre, d'ethnie, d'âge, l'exercice de diverses activités professionnelles, et ainsi de suite.

13. C'est ce que suggère Catherine PARADEISE (1988). En effet, les barrières érigées autour de certains marchés du travail circonscrivent soit des entreprises, soit des groupes professionnels exerçant leur activité dans des entreprises multiples ; l'appellation de marché interne convient bien dans le premier cas, mais moins bien dans le second. La notion de fermeture (*social closure*) est bien entendu tirée de la pensée de Max Weber.

D'autre part, nombre de chercheurs segmentalistes se sont plutôt attachés à diviser l'ensemble des secteurs économiques en segments présentant des caractéristiques différentes quant à la rémunération des travailleurs. C'est en fait ce second type de travaux qui prédomine, à telle enseigne que le lien théorique entre ce courant prédominant et la notion de marché fermé a souvent été perdu de vue. Or ce lien est fondamental : l'approche segmentaliste ne peut s'imposer qu'à la condition de proposer une théorie propre des processus par lesquels s'expliquent les écarts de rémunération constatés. Une telle théorie ne peut se construire sans référence à la carrière des travailleurs et aux procédures de contrôle du travail dans les marchés fermés. En effet, la rémunération vise à retenir les services de divers travailleurs dans une firme donnée et à soutenir leur productivité; de plus, son accroissement indique souvent le franchissement par un travailleur donné de diverses étapes de carrière dans une firme ou dans une profession.

En sixième et dernier lieu, il faut *remettre la théorie de la segmentation face à son interrogation originelle : la persistance des faibles revenus de travail, particulièrement chez les catégories sociales les plus désarmées*. Il s'agit là, pour des raisons historiques (voir Cain, 1976, pp. 1216-1221) aussi bien qu'empiriques et théoriques, du défi le plus important auquel est confrontée la théorie de la segmentation. Historiquement, cette théorie a été créée pour expliquer les écarts graves et persistants de revenus d'emploi entre groupes sexuels et entre groupes ethno-raciaux. Empiriquement, le genre, en particulier, est l'un des déterminants les plus importants du revenu d'emploi; il est donc impératif d'en comprendre les mécanismes d'action. Théoriquement, enfin, le défi est d'autant plus important que contrairement aux facteurs de capital humain, il n'y a pas là de mécanisme théorique fonctionnel en jeu; on est plutôt en présence de mécanismes d'assignation des femmes à diverses positions qui souvent constituent des ghettos d'emploi. Pour commencer à y voir clair, il faut comprendre comment se déroulent les rapports de pouvoir dans les divers espaces sociaux que constituent les segments et voir comment se situent hommes et femmes dans les diverses catégories de protagonistes en présence.

Nous allons maintenant montrer comment nous entendons relever ces six défis dans notre propre construction d'une théorie de la segmentation.

LES PRINCIPES DE DÉCOUPAGE DE SEGMENTS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Pour éviter toute circularité dans notre proposition de découpage de segments d'activité économique, il est évidemment nécessaire d'écarter, dans la construction de ceux-ci, tout recours à la variable du revenu d'emploi; il en va de même pour les variables telles le genre ou l'appartenance ethnique, empiriquement corrélées mais théoriquement sans rapport avec les faibles revenus et les marchés fermés. Mais il est impossible de renoncer pour autant à une démarche qui demeurera, comme celle des autres chercheurs, encore largement inductive. Si en effet l'approche segmentaliste fournit, *ex post facto*, un riche ensemble d'interprétations de ses trouvailles empiriques, elle n'est cependant pas encore en mesure de proposer *ex ante* des principes de découpage de l'ensemble de l'économie et du marché du travail en segments.

Certes, nous proposerons ci-dessous des principes de base qui baliseront à la fois le découpage des segments et l'interprétation de leurs effets sur la détermination des revenus d'emploi. Mais nous serons contraints, dans nos analyses concrètes, de fonder notre découpage sur des profils de corrélations empiriques. Pour établir de tels principes de base, il nous faut distinguer et articuler la segmentation économique et la segmentation du marché du travail, chacune avec son cortège d'acteurs et de rapports de pouvoir.

Arthur Stinchcombe (1979) a probablement été le premier à suggérer une typologie des segments qui prenne en compte l'intensité de la concurrence (ou, au contraire, le degré

de fermeture) à la fois dans le marché des produits et dans le marché du travail¹⁴. On peut, comme nous l'avons indiqué plus haut, généraliser cette distinction et considérer d'une part ce que nous avons nommé la *segmentation économique* et, d'autre part, ce que nous appellerons la *segmentation du travail*. La première renvoie au degré de contrôle des firmes sur l'ensemble de leur environnement à l'exception des travailleurs, tandis que la seconde vise l'état des rapports entre les employeurs et les diverses catégories de travailleurs qu'ils emploient (ou pourraient employer)¹⁵.

Il est donc question dans le premier cas du caractère plus ou moins tendu de la concurrence sur le marché des produits ainsi que sur le marché des capitaux¹⁶, ce qui détermine la capacité de payer des entreprises en regard de la rémunération de leurs employés. Il est question dans le second cas non seulement du caractère plus ou moins rare et indispensable des services et des qualifications offertes par diverses catégories de travailleurs, mais également des formes de cohésion interne de ces catégories et des configurations de conflits et d'alliances entre elles dans les entreprises et dans la société. C'est à l'articulation de ces divers aspects que songe James Baron quand il désigne «les deux types d'interdépendance qui déterminent les rendements sur le marché du travail: les liens entre les individus dans les organisations et les relations inter-organisationnelles qui ont un impact sur l'emploi» (1984, pp. 61-62).

LA SEGMENTATION ÉCONOMIQUE

Comme l'exprime Catherine Paradeise (1988), la protection du marché des producteurs passe nécessairement par la protection du marché du produit: si les travailleurs impliqués dans une production donnée peuvent être déjoués par les acheteurs, qui se passent du produit ou bien le trouvent auprès d'autres fournisseurs, alors la rémunération de ces travailleurs subira des pressions à la baisse. C'est dans cette perspective que nous avons situé nos propres travaux, en cherchant à mesurer la position des entreprises à cet égard au moyen de la typologie de James O'Connor (1973). Ce dernier distingue les entreprises oligopolistes¹⁷, à qui le contrôle du marché des produits permet de repasser aux consommateurs le coût des avantages de rémunération consentis à leurs travailleurs; les entreprises concurrentielles, que les pressions de la concurrence empêchent de faire de même; et enfin le secteur relié à l'État, où la rémunération est fixée selon des règles politiques plutôt que strictement économiques.

L'idée est séduisante d'opposer ainsi les secteurs d'activité économique qui présentent une capacité de payer relativement grande, ou du moins politiquement définie, et les secteurs où cette capacité est plus étroitement contrainte économiquement. Rien ne garantit toutefois que toutes les entreprises d'un secteur d'activité économique donné, et en particulier les plus grandes et les plus petites, réagiront de la même manière. En fait, il y a tout un débat chez les segmentalistes sur l'à propos d'utiliser l'entreprise ou le secteur d'activité comme unité de base du découpage en segments (voir par exemple Apostle, Clairmont et Osberg, 1985).

14. Il a montré que la mobilité de carrière et le niveau de rémunération des travailleurs norvégiens varie systématiquement et fortement selon qu'ils appartiennent au segment primaire traditionnel, au segment capitaliste «classique», aux métiers traditionnels, aux industries des biens durables, au commerce et aux services traditionnels, aux services professionnels et aux grandes bureaucraties de contrôle. Anne LÉVESQUE (1986) a montré, dans une étude parallèle, que le Québec présente une situation tout à fait semblable.

15. KALLEBERG, WALLACE et ALTHAUSER (1981) ont également été parmi les premiers à traiter à la fois de ces deux aspects de la question, tout en la situant explicitement dans la perspective des ressources qu'offrent les entreprises à l'exercice du pouvoir par divers groupes d'employés.

16. La concurrence ne renvoie pas ici qu'à des facteurs d'offre et de demande; elle est également modulée par l'action de l'État, voire par des conventions informelles et des normes culturelles.

17. Elles se caractérisent par une forte concentration de l'activité dans un nombre limité d'entreprises. Nous ne faisons pas ici de distinction entre contrôle et concentration sur le marché des produits et sur le marché du capital; nous supposons que les firmes les plus puissantes sur l'un de ces marchés le sont également sur l'autre, ce qui est tendanciellement vrai.

Le chercheur qui s'est le plus systématiquement penché sur ces questions, Randy Hodson, a montré dans ses premiers travaux (1984) que les effets de la segmentation économique sur la rémunération des travailleurs proviennent en fait du nombre d'employés en ce qui concerne l'entreprise et de l'usage intensif de capital en ce qui concerne le secteur d'activité¹⁸. Son interprétation repose sur l'idée que les divers environnements économiques fournissent aux travailleurs plus ou moins de ressources pour la négociation. Ainsi, les grandes entreprises offriront plus de prise à l'organisation collective des travailleurs, alors que les secteurs à fort usage de capital verront décroître l'importance relative de la rémunération dans leurs coûts de production et s'accroître l'ampleur des conséquences d'une rupture de la production. Retenons pour le moment le premier élément (il nous faudra donc en tenir compte dans nos modèles de la taille de l'entreprise) et poursuivons l'exploration du second, c'est-à-dire des effets liés aux secteurs d'activité économique.

Les travaux subséquents de Hodson (1986a et surtout 1986b) lui ont permis de mesurer avec beaucoup plus de précision les effets des diverses caractéristiques des secteurs d'activité¹⁹. Ces travaux révèlent que l'effet total sur la rémunération des travailleurs de la variable de contrôle économique que nous avons privilégiée jusqu'ici, la concentration de l'activité, se révèle positif. Mais cet effet devient nul quand on contrôle le niveau de syndicalisation : la rémunération des travailleurs est supérieure dans les secteurs dominés par quelques firmes oligopolistes uniquement dans la mesure où ces secteurs offrent une meilleure prise aux efforts d'organisation des travailleurs. Plus encore : l'effet net de la concentration devient négatif quand on contrôle en plus le taux de profit, le niveau des commandes de l'État et la présence de multinationales dans le secteur ; il semble donc que la concentration comme telle offre aux entreprises l'occasion de former des coalitions pour exercer des pressions *à la baisse* sur le niveau relatif de rémunération de leurs travailleurs, pressions par ailleurs généralement compensées par la prospérité découlant de la domination générale exercée par les entreprises de ces secteurs dans l'économie.

Il faudrait donc conclure, semble-t-il, que la segmentation économique est un phénomène complexe dont on ne peut tenter de mesurer les effets que muni d'une grande variété d'indicateurs économiques. Mais en fait, il est loin d'être sûr que la stratégie de Hodson soit la meilleure. En effet, ce dernier propose une interprétation de l'effet de ces divers indicateurs de segmentation économique en termes de ressources dont disposeraient les travailleurs pour accroître leur rémunération, mais il mène toute son analyse comme si *l'ensemble* des travailleurs de tels secteurs bénéficiaient uniformément de tels accroissements et, donc, comme s'ils pouvaient tous également tirer profit des ressources disponibles. Or en fait, les diverses catégories de travailleurs présents dans les entreprises se retrouveront vraisemblablement en position différente à cet égard : les syndiqués seront probablement mieux placés que les autres, tout comme les travailleurs à qui leur qualification, leur position hiérarchique ou simplement leur appartenance à des groupes dominants (comme celui des hommes) confèrent un pouvoir de négociation dans la répartition des bénéfices.

Les travaux de Hodson et d'autres chercheurs préoccupés de segmentation économique apparaissent donc intéressants mais unilatéraux. Pour comprendre la rémunération des travailleurs, il faut parallèlement tenir compte de ce qui se passe directement dans les rapports entre les entreprises et les travailleurs, c'est-à-dire de la segmentation du travail²⁰. Retenons toutefois, en regard de la segmentation économique, deux éléments. D'une part, la taille de l'entreprise semble exercer un effet spécifique sur la rémunération des travailleurs. D'autre part, la concentration elle-même renvoie en fait à un large complexe de variables qui font

18. Malheureusement, HODSON n'inclut que les effets additifs, et non pas interactifs, de la segmentation dans cette étude ; à notre connaissance, aucune étude ne compare systématiquement les effets interactifs de variables du niveau des entreprises et du niveau du secteur.

19. HODSON travaille en fait sur un découpage des entreprises privées américaines en plus de deux cents secteurs de base.

20. C'est de ce côté que nous retrouverons, notamment, la variable syndicalisation, dont HODSON a montré le puissant effet sur les revenus.

tantôt croître, tantôt décroître la rémunération. Faute de pouvoir démêler l'écheveau de ces variables, nous retenons pour fins d'analyse l'hypothèse que les secteurs dominés par quelques grandes organisations présenteront des profils de rémunération différents de ceux qui sont plus concurrentiels²¹; nous pourrions tenter de comprendre ces différences en faisant intervenir en parallèle des variables qui se trouvent plutôt du côté de la segmentation du travail.

LA SEGMENTATION DU TRAVAIL

Catherine Paradeise exprime très bien la nature des phénomènes qu'il faut mettre en relief de ce côté :

Les monopoles de marché du travail sont donc construits par l'action et l'interaction de diverses classes d'acteurs : les travailleurs, s'ils parviennent à imposer leurs propres normes de recrutement et de promotion; les employeurs, s'ils ressentent la nécessité de s'assurer les services d'une main-d'œuvre rare et non-substituable dans un état de la formation et de la division du travail; l'État (ou les intérêts dont il est l'expression), s'il veut garantir la société — au nom d'une définition sociale de l'«intérêt général» — contre les dangers auxquels pourrait l'exposer une relation salariale ou marchande incontrôlée. [...] La clôture est donc le résultat d'une transaction explicite ou implicite [...]. Elle vise à prémunir l'employeur ou le client contre le risque que les travailleurs donnent collectivement de la voix ou fassent individuellement défection. (1988, p. 13.)

Les dernières lignes sont de toute évidence un écho de la classique typologie des rapports de pouvoir de Hirschman (1972) : *quitter, protester ou s'engager*. C'est pour nous rattacher à cette perspective que nous préférons l'expression *segmentation du travail* à l'appellation plus courante de *segmentation du marché du travail* : les rapports de pouvoir entre travailleurs et employeurs se déroulent non seulement sur le marché du travail, mais aussi dans les entreprises. Les travailleurs disposent de ces deux lieux pour monnayer leur acquiescement à la transformation de leur force de travail en travail : ils peuvent bloquer cette transformation soit en quittant les employeurs qui ne rémunèrent pas suffisamment leurs caractéristiques, ou bien en ne quittant pas leur emploi mais en refusant la pleine utilisation de leur force de travail, collectivement ou individuellement, par des mécanismes comme la grève, le ralentissement, l'absentéisme ou le sabotage²².

Mais comment donc tracer les contours de cette segmentation du travail? Nous pourrions en principe tenter de mesurer directement les relations qui se nouent, dans les entreprises et dans le marché du travail, entre les trois partenaires qu'identifie Paradeise, les employés, les employeurs et l'État. Mais cette approche est incompatible avec les données disponibles dans les recherches comme la nôtre, où les variables décrivent simplement la situation des travailleurs de même que leur appartenance aux divers secteurs d'activité. Il nous faut donc rejoindre les segments et leurs marchés internes autrement.

21. Parmi les rares travaux sur la segmentation au Canada, soulignons que BOYD et HUMPHREYS (1980) et DENTON et HUNTER (1984) ont montré l'existence de différences marquées dans les écarts de rémunération selon le genre entre des segments définis précisément à partir de cette variable de concentration (en faisant un cas à part pour le secteur public). Soulignons par ailleurs que KALLEBERG, WALLACE et ALTHAUSER (1981), qui proposent des mesures explicites de la segmentation du travail, ne retiennent comme significatives, du côté de la segmentation économique, que deux variables : la taille de l'établissement et la concentration économique du secteur d'activité. C'est la voie que nous avons nous-mêmes suivie.

22. Il est possible d'analyser séparément ces deux aspects de la segmentation du travail. D'une part, certains travaux se centrent sur la mobilité de carrière des travailleurs engagés dans divers segments d'activité économique (par exemple STINCHCOMBE, 1979, ou HANNAN, SCHÖMANN et BLOSSFELD, 1990). D'autre part, on pourrait analyser les conséquences de formes spécifiques de résistance des travailleurs «sur le tas», dans les entreprises. Mais nous avons choisi, à l'instar de la plupart des chercheurs dans ce domaine, d'analyser plutôt ce qu'on pourrait considérer comme le résultat consolidé du jeu du marché du travail et des affrontements dans les entreprises tel qu'il s'inscrit, pour diverses catégories de travailleurs, dans la rémunération.

Pour ce faire, nous allons, dans un premier temps, chercher à mesurer non pas les fondements des marchés fermés, c'est-à-dire les rapports des employeurs et des employés entre eux et avec l'État, mais plutôt des manifestations plus concrètes de l'existence de tels marchés. En d'autres termes, nous allons utiliser, pour mettre de l'ordre dans les secteurs et les regrouper en segments relativement distincts, un ensemble d'indicateurs probables de l'existence de marchés fermés. Certains de ces indicateurs correspondent à des facteurs susceptibles de favoriser l'émergence de marchés fermés, comme la syndicalisation, la présence de membres de corporations professionnelles, les divers niveaux de qualification, l'appartenance à différentes catégories socio-professionnelles; d'autres indicateurs mesurent plutôt des résultats découlant fonctionnellement de l'existence de tels marchés, comme l'ancienneté dans un emploi et chez un employeur ou la régularité de l'emploi (plein temps et toute l'année).

Nous procéderons donc, au moyen d'une analyse factorielle de ces indicateurs, au regroupement des secteurs d'activité économique en segments. Ces segments devront être relativement homogènes du point de vue de l'ensemble des indicateurs : ils se distingueront les uns des autres par le fait qu'on y retrouve ou non des marchés fermés et, le cas échéant, par le type de marché fermé qui s'y est constitué. Une fois ce découpage fait, il nous sera possible de revenir à la question des fondements des marchés fermés, c'est-à-dire à la nature des rapports entre les employeurs et les diverses catégories d'employés qui ont donné forme à ces marchés ou qui en ont empêché l'émergence. Nous ne pourrions observer directement ces rapports, mais nous tenterons de les inférer à partir de la composition de chacun de ces segments, c'est-à-dire de l'identité et du poids relatif des acteurs en présence. Il nous faudra bien sûr tenir compte également du contexte économique dans lequel évoluent les entreprises.

SEGMENTATION ÉCONOMIQUE, SEGMENTATION DU TRAVAIL ET REVENU

Nous ne sommes pas les premiers à envisager la dynamique des segments de cette façon. Fligstein, Hicks et Morgan (1983) traitent en parallèle les effets sur la détermination du revenu d'emploi de ce qu'ils nomment d'une part les structures socio-techniques de production et d'autre part les relations sociales de production et d'échange. Raffalovitch (1988, pp. 365-69) va plus loin en suggérant que les rapports de classes autour des enjeux de rémunération se nouent différemment selon le segment d'activité économique où ils se déroulent.

Mais ce sont Kalleberg, Wallace et Althaus (1981) qui se rapprochent le plus, au plan théorique, de nos propres perspectives. Ils distinguent soigneusement la segmentation économique de ce qu'ils appellent le pouvoir des travailleurs, relié pour sa part à la syndicalisation, à la qualification, à l'existence d'un contrôle de l'accès à la profession, à la position de classe et à l'ancienneté chez un employeur²³. Ils insistent toutefois, contrairement à ce que nous proposons, pour estimer séparément l'effet de chacune de ces caractéristiques, qui d'ailleurs sont mesurées au moyen de variables continues; en d'autres termes, ils renoncent à découper l'univers des activités économiques en segments où se manifesteraient de diverses façons les effets du pouvoir des travailleurs.

Cette approche permet certes de dégager des résultats très intéressants : comme nous l'avons déjà mentionné, la taille et la concentration sont les seuls facteurs de segmentation économique qui ont des effets significatifs, alors que les cinq variables représentant le pouvoir des travailleurs influencent toutes la rémunération. Mais nous croyons pouvoir jeter un éclairage plus poussé que celui de Kalleberg *et al.* sur le *modus operandi* de la

23. L'ensemble de ces variables sera pris en compte dans nos propres tentatives empiriques de découpage du monde du travail en segments; ceci accentue le parallélisme entre nos travaux et ceux de KALLEBERG *et al.*

segmentation du travail en procédant à un découpage en segments; nous tenterons de cerner, dans chacun de ces derniers, la matrice des acteurs en présence et de voir comment les rapports de pouvoir entre ces protagonistes déterminent la répartition du revenu et les caractéristiques des travailleurs qui seront particulièrement fortement rémunérés.

Mais à partir de quels principes cette *matrice des protagonistes* doit-elle être construite? Nous nous proposons de tenir compte de la position des acteurs à la fois dans la division sociale et dans la division technique du travail, toutes deux sources de pouvoir. Nous distinguerons donc d'une part des *classes sociales*, c'est-à-dire des positions relatives au contrôle des moyens de production et de leur mise en œuvre: les propriétaires des moyens de production, les gestionnaires (excluant le niveau de la supervision la plus directe), les superviseurs et les contremaîtres et, bien entendu, les prolétaires. Nous distinguerons d'autre part des *catégories socio-professionnelles*, c'est-à-dire des places correspondant à différents contenus de travail: gestion dans le cas des directeurs, administrateurs et cadres, mise en œuvre de connaissances d'un certain niveau d'abstraction dans le cas des professionnels et techniciens, traitement d'une information relativement standardisée dans le cas des cols blancs et transformation de matériaux dans le cas des cols bleus.

La prise en compte de cette double stratification se justifie aisément au regard des résultats empiriques obtenus par plusieurs chercheurs: non seulement n'y a-t-il pas de correspondance étroite entre les deux classifications — on retrouve des gens appartenant à plusieurs classes sociales dans chacune des catégories socio-professionnelles (voir par exemple Back et Myles, 1986) — mais encore chacune de ces variables exerce-t-elle un effet indépendant sur la rémunération du travail (voir par exemple Wright et Perrone, 1976²⁴). Au plan théorique, notre inspiration est néo-wébérienne (voir Giddens, 1973): toutes les positions de pouvoir, fondées aussi bien sur le contrôle de la propriété («classes de propriété») que sur le contrôle des moyens d'acquies les richesses («classes d'acquisition»), sont susceptibles de donner lieu à la définition d'intérêts par les individus et surtout par les groupes, et donc à une action susceptible de servir ces intérêts.

Ceci nous conduit à proposer, pour cerner le principe actif de structuration de chaque segment d'activité économique, une matrice de protagonistes disposée comme on le voit dans la figure 1.

Le croisement des quatre catégories socio-professionnelles et des quatre catégories de classe produit en principe treize cas de figure — les deux variables sont partiellement redondantes dans la mesure où il ne peut exister de directeurs/prolétaires ni de gestionnaires qui soient cols blancs ou cols bleus. La rareté et la relative indistinction des cas qui se retrouvent à la fois dans les catégories supérieures des deux échelles nous obligent à regrouper cinq d'entre eux sous l'étiquette des dirigeants. Nous obtenons donc au total neuf catégories de protagonistes, dont la présence est plus ou moins importante selon le mode d'organisation du travail qui prévaut dans les divers segments.

Ajoutons que les rapports entre hommes et femmes, qui bien sûr pèsent lourdement sur toute la question de la rémunération du travail, sont intégrés à l'analyse au moyen de la matrice des protagonistes: il s'agira de tenir compte non seulement de l'accès des femmes et des hommes aux divers segments, mais aussi de la composition sexuelle de chacune des positions à l'intérieur des segments. Dans la mesure où certaines positions et certains segments d'activité économique donneront moins prise à des stratégies de fermeture et offriront en conséquence moindre protection et moindre rémunération, on peut faire l'hypothèse que les femmes y seront généralement reléguées en plus grand nombre.

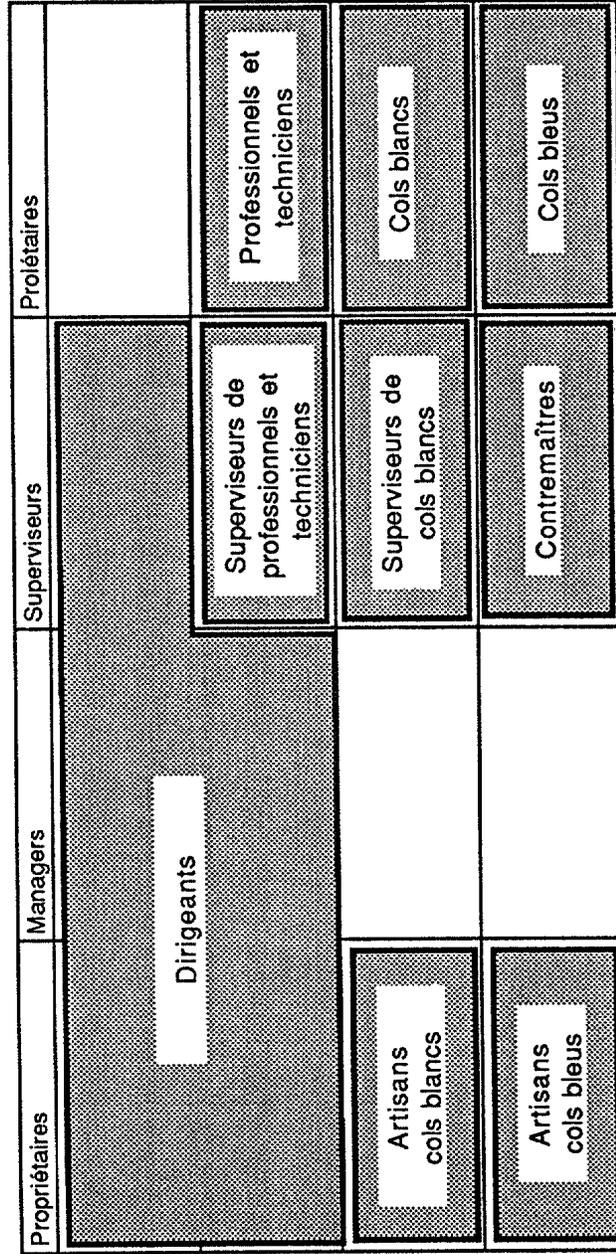
À cela plusieurs causes: les lourdes obligations domestiques qui échoient aux femmes plus souvent qu'à leur tour entravent leur processus d'accumulation de capital humain, mais aussi leur participation aux efforts d'organisation collective, sans compter que les employeurs

24. La nécessité de tenir compte simultanément de ces deux aspects de la division du travail est de plus en plus communément admise, d'ailleurs, comme en témoigne le large usage dans les recherches européennes sur les inégalités sociales de la classification hybride proposée par John H. GOLDTHORPE en 1980.

Figure 1
Schéma des positions socio-économiques

Positions de classes (division sociale du travail)

Catégories socio-professionnelles (division technique du travail)



Directeurs

Professionnels et techniciens

Cols blancs

Cols bleus

et parfois les syndicats profitent de cette situation pour exercer une discrimination directe ou systémique. Les mêmes mécanismes seront fréquemment à l'œuvre pour écarter les femmes des positions les plus avantageuses à l'intérieur même des divers segments, mais les processus en cause varieront selon la configuration de la matrice des protagonistes dans chaque segment. Ainsi, on peut penser que l'application de règles bureaucratiques et méritocratiques dans certains segments favorisera l'égalité entre hommes et femmes, tout comme la présence de celles-ci dans des positions majoritairement tenues par des hommes; au contraire, la ségrégation professionnelle leur sera probablement désavantageuse. Plus généralement, non seulement la rémunération des femmes dépendra-t-elle des positions auxquelles celles-ci ont ou non accès, mais encore les diverses positions auront-elles plus ou moins de pouvoir selon la composition sexuelle du groupe de leurs occupants.

C'est le jeu des affrontements et des alliances entre ces protagonistes qui déterminera la structure de la rémunération dans chacun des segments, selon que chacun de ces groupes représente une ressource plus ou moins rare et indispensable à la production, selon qu'il est plus ou moins nombreux, homogène²⁵ et mobilisable dans une action collective, syndicale, corporatiste, voire politique (voir Collins, 1979), et selon qu'il est plus ou moins formé de groupes dominés, en particulier de femmes.

Résumons la démarche que nous proposons. Ce que doit tenter une analyse empirique, dans le présent état de développement théorique et empirique des recherches sur la segmentation, c'est d'établir une correspondance plausible entre trois éléments définis et mesurés de façon indépendante. En premier lieu, un regroupement des divers secteurs d'activité économique en segments dont l'intelligibilité reposera sur notre aptitude à retrouver pour chacun d'entre eux, sous la diversité des activités économiques, des modes d'organisation du travail communs. En deuxième lieu, une description de la dynamique de chaque segment en fonction de sa situation sur le marché des capitaux et des produits et en fonction de la nature et des rapports des principaux protagonistes qui s'affrontent en son sein. En dernier lieu, la mise en relief d'un profil caractéristique de revenu et de détermination de revenu pour chaque segment correspondant à la fois à la capacité de payer des diverses entreprises, qui dépend de leur taille et de leur situation sur les marchés des capitaux et des produits, et à l'aptitude des divers protagonistes à tirer parti de leur position dans l'organisation du travail caractéristique de chaque segment²⁶. Nous allons présenter très sommairement ci-dessous quelques résultats de l'application d'une telle démarche à des données empiriques.

LA SEGMENTATION DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES AU QUÉBEC EN 1978

L'analyse factorielle faite à partir des indicateurs de la présence de marchés du travail fermés révèle trois facteurs de structuration de la segmentation du travail: le premier correspond à la présence de vastes appareils administratifs (emplois réguliers, prédominance de cadres et de cols blancs), le deuxième à une orientation vers la sécurité collective (cols bleus syndiqués, à forte ancienneté d'emploi et d'employeur) et le troisième à une orientation vers la protection individuelle (emplois réguliers, forte présence de professionnels, souvent membres de corporations). Si on divise les secteurs d'activité économique en deux selon

25. La question de l'homogénéité renvoie principalement à l'existence d'une culture commune ou du moins d'une culture dominante au sein d'un groupe, par exemple celle des cols bleus masculins dans certains secteurs du marché du travail.

26. Soulignons une différence d'importance entre notre perspective et celle de SØRENSEN (1983). Dans sa hantise de montrer les rapports qui existent entre les mécanismes de détermination du revenu d'emploi d'une part, et, d'autre part, les formes caractéristiques des trajectoires de carrière dans les marchés fermés, SØRENSEN en vient à affirmer (p. 274) que l'atteinte d'un certain niveau de rémunération par un travailleur est la simple résultante d'un processus de promotion entre des emplois dont le niveau de revenu est indépendant des caractéristiques du titulaire. C'est oublier que le niveau de revenu de chaque emploi est lui-même le produit des stratégies des protagonistes, qui se coalisent et donnent de la voix ou menacent de s'en aller. Notre approche permet d'expliquer ce niveau de revenu plutôt que de le tenir pour acquis.

chacun de ces trois axes et qu'on tient également compte de la distinction entre les secteurs oligopolistes et étatiques d'une part, et biens concurrentiels de l'autre, on aboutit à une possibilité théorique de seize (2⁴) segments.

Mais en fait, seulement six segments présentent des profils significativement différents de détermination de revenus d'emploi²⁷. Le premier segment, appelé *concurrentiel pur*, correspond aux secteurs mous de notre économie; il n'offre pratiquement pas de prise aux marchés fermés. Les revenus d'emploi y sont de loin les plus faibles. Un tiers de la main-d'œuvre y travaille, mais quatre femmes sur dix y sont reléguées et y gagnent un revenu à peine supérieur à la moitié de celui des hommes.

Le deuxième segment, appelé *concurrentiel protégé*, correspond principalement au secteur de la construction et de la fabrication métallique. Il offre à ses travailleurs une sécurité collective fondée sur l'organisation syndicale des cols bleus et sur l'intervention étatique. Il emploie, à des salaires moyens, un sixième de la main-d'œuvre et très peu de femmes.

Très peu de femmes également dans le troisième segment, appelé *industriel ancien*, qui emploie aussi un sixième de la main-d'œuvre. Il est composé de grandes industries oligopolistes comme le papier, le métal, le matériel de transport, etc., qui font appel à des procédés industriels stabilisés et routiniers. Y prédomine une main-d'œuvre relativement bien payée et très homogène, massivement composée de cols bleus et de leurs contremaîtres.

Les industries correspondant à l'autre segment oligopoliste (chimie, pétrole, électricité, gaz, etc.), appelé *segment industriel nouveau*, sont dotées d'importants appareils administratifs. Ce facteur, en conjonction avec la présence d'une main-d'œuvre assez qualifiée, explique des revenus élevés et fortement dispersés. Les femmes y sont un peu plus présentes que dans les deux segments précédents, mais leur relégation à des emplois de cols blancs contribue à expliquer leur faible position salariale par rapport à celle des hommes.

Le *segment de l'enseignement* se caractérise, comme le reste du secteur public, par la présence d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, mais qui occupe ici pratiquement toute la place. L'échelle des revenus est la plus élevée et la moins éclatée de tous les segments, et le revenu des femmes, qui forment la moitié des travailleurs, se rapproche ici le plus de celui des hommes²⁸.

Enfin, le *segment public et financier* présente à la fois appareils administratifs et sécurité individuelle. La diversité des activités qui s'y déroulent nécessite le recours à une main-d'œuvre aussi diversifiée que dans le segment industriel moderne; ceci se traduit par la présence d'une structure des revenus avantageuse et très étendue dans laquelle les femmes, qui forment la moitié des travailleurs, sont relativement exclues des positions hiérarchiques et salariales les plus avantageuses.

On voit donc se profiler dans chaque segment un sous-ensemble caractéristique de protagonistes principaux qui mettent à profit les ressources offertes par le milieu pour infléchir à leurs fins le système de rémunération. Le travail se négocie donc à un prix dont les paramètres sont fixés dans des espaces sociaux imparfaitement et inégalement traversés par les forces de la concurrence.

CONCLUSION

Mais de telles constatations correspondent-elles à de réels effets de structure sociale, ou ne sont-elles, comme le prétend Smith (1990), qu'une construction verbale arbitrairement plaquée sur des effets d'offre et de demande largement anticipés par la théorie économique néo-classique? Smith fonde principalement sa conclusion sur deux arguments symétriques.

27. Soulignons que si nos analyses nous conduisent à une partition plus raffinée que celle de BOYD et HUMPHREYS (1980) et de DENTON et HUNTER (1984), il y a tout de même une certaine convergence: deux de nos segments sont concurrentiels, deux oligopolistes et deux publics.

28. Aussi bien BOYD et HUMPHREYS (1980) que DENTON et HUNTER (1984) ont noté un semblable rétrécissement des écarts de revenus entre femmes et hommes dans le secteur public.

Tout d'abord, l'explication des différences de revenu d'emploi en termes d'offre et de demande ne peut être rejetée sans qu'un examen approfondi en ait été fait au moyen d'un ensemble complet de variables théoriquement et empiriquement adéquates. Par exemple, il ne faut pas se contenter de mesurer la quantité d'éducation acquise, mais également tenir en compte la qualité; il faut décrire convenablement toutes les caractéristiques d'un emploi qui contribuent à sa complexité technique ou qui le rendent particulièrement exigeant au plan de l'autodiscipline et de l'effort; il faut tenir compte de la rémunération à long terme que comporte un emploi, facteur qui peut compenser des fluctuations à court terme apparemment aberrantes, et ainsi de suite.

Symétriquement, les explications structurelles de la détermination du revenu d'emploi ne peuvent être considérées comme fondées tant qu'elles ne s'appuient pas sur la confrontation de variables entièrement validées et clairement irrécupérables dans une perspective néo-classique. Par exemple, des variables soi-disant structurelles comme l'ancienneté d'employeur, la syndicalisation ou l'accès restreint à l'exercice de certaines professions peuvent en dernière analyse, selon Smith, être réinterprétées comme une variable de capital humain dans le premier cas et comme de simples effets de restriction de l'offre de travail dans les deux derniers cas.

Certes, on ne peut que souhaiter un examen aussi approfondi de chacune des explications proposées, et nous avons nous-mêmes proposé ci-haut une série d'exigences que devrait satisfaire une formulation adéquate de la théorie de la segmentation. Mais faut-il pour autant prêter foi à l'explication néo-classique jusqu'à sa falsification irrévocable? Une telle falsification est-elle d'ailleurs possible, compte tenu de l'imprécision et de la polysémie des concepts en sciences sociales? Le texte de Smith montre à l'envi que ce que d'aucuns appellent pouvoir et niveaux de ressources différenciés, d'autres tentent de le récupérer sous les vocables d'offre et de demande. Selon Weber lui-même, en effet, le pouvoir s'exprime, dans la sphère économique, par le fait de ne pas être forcé de transiger, sauf à son heure et à ses propres conditions; le pouvoir correspond donc à la capacité de restreindre l'offre ou la demande²⁹.

Le débat peut donc prendre une tournure nominaliste et tout à fait stérile, comme le signale d'ailleurs Sørensen (1990) dans une réplique à l'article de Smith. Pour échapper à une telle querelle de mots, il faut proposer et tenter de consolider une vision des choses qui intègre les acquis antérieurs et y ajoute un surcroît de connaissances empiriquement étayées. C'est précisément là ce que nous voulons accomplir: nul ne disconvientra que des facteurs de capital humain, comme l'éducation et l'expérience de travail, correspondent fonctionnellement aux exigences de bien des tâches et commandent en conséquence une rémunération accrue; mais nous croyons possible de mieux comprendre le prix du travail en intégrant ces mécanismes dans une vision structuraliste plus large qui montre comment des groupes mettent à profit ces ressources et certaines autres pour faire prévaloir leurs stratégies et leurs intérêts.

Paul BERNARD
Département de sociologie
Université de Montréal
C.P. 6128, Succ. «A»
Montréal (Québec)
Canada H3C 3J7

Johanne BOISJOLY
Département de sciences humaines
Université du Québec à Rimouski
300, avenue des Ursulines
Rimouski (Québec)
Canada G5L 3A1

29. Ceci dit, tout n'est pas économique dans l'univers du travail, tant s'en faut. Le pouvoir s'exprimera donc aussi par des mécanismes autres que ceux de la restriction de l'offre et de la demande, comme le suggère KALLEBERG (1989, p. 589).

RÉSUMÉ

Les études de segmentation sont un heureux point de convergence des préoccupations de la sociologie du travail et de la sociologie des inégalités sociales. Mais six conditions doivent être remplies pour que ces analyses dépassent la simple description de l'état du marché du travail. Dans cette logique, nous proposons d'articuler deux principes de découpage de segments d'activité : la segmentation économique, qui renvoie à la puissance économique des firmes et à leur capacité de rémunérer leurs travailleurs, et la segmentation du travail, qui évoque l'état des rapports de pouvoir entre les divers protagonistes présents dans les entreprises. Nous présentons un aperçu des résultats d'une étude réalisée au Québec.

SUMMARY

Segmentation studies are an auspicious point of convergence for the preoccupations of sociologists of work and analysts of structured social inequality. However six conditions are essential for such studies to reach beyond mere descriptions of situations in the labour market. Following this logic, we propose that two theoretical principles be jointly used in segmenting economic activity : economic segmentation, which pertains to the economic power of the firms in their product and capital markets, and to their ability to pay their workers; and work segmentation, which refers to the power relationships among the various protagonists present in the enterprises. Results from a study in Québec are briefly presented.

RESUMEN

Los estudios de segmentación constituyen un punto interesante de convergencia de las preocupaciones de la sociología del trabajo y de la sociología de las desigualdades sociales; pero seis condiciones deben cumplirse para que estos análisis sobrepasen la simple descripción del estado del mercado de trabajo. Dentro de esta lógica proponemos articular dos principios de división de segmentos de actividad: la segmentación económica, que envía al poderío económico de las firmas y a su capacidad de remunerar a sus trabajadores, y la segmentación del trabajo, que evoca el estado de las relaciones de poder entre los diversos protagonistas presentes en las empresas. Presentamos una apreciación de los resultados de un estudio realizado en Quebec.

BIBLIOGRAPHIE

- APOSTLE, Richard, Don CLAIRMONT et Lars OSBERG (1985), «Segmentation and Wage Determination», *The Canadian Review of Sociology and Anthropology/La Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 22, n° 1, février, pp. 30-56.
- BARON, James N. (1984), «Organizational Perspectives on Stratification», *Annual Review of Sociology*, vol. 10, pp. 37-69.
- BARON, James N. et William T. BIELBY (1980), «Bringing the Firms Back In: Stratification, Segmentation and the Organization of Work», *American Sociological Review*, vol. 45, n° 5, pp. 737-765.
- BLACK, Don et John MYLES (1986), «Dependent Industrialization and the Canadian Class Structure: A Comparative Analysis», *The Canadian Review of Sociology and Anthropology/La Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 23, n° 3, mai, pp. 157-181.
- BOISJOLY, Johanne et Paul BERNARD (1991), «Socio-Economic Segmentation in Québec: Bringing All the Protagonists Back in», manuscrit, Département de sociologie de l'Université de Montréal.
- BOYD, Monica et Elizabeth HUMPHREYS (1980), «Différences de revenu et inégalités sur les marchés du travail entre les hommes et les femmes au Canada», in Conseil économique du Canada, *Observations sur les revenus au Canada*, Ottawa, pp. 453-474.
- CAIN, Glen G. (1976), «The Challenge of Segmented Labor Market Theory to Orthodox Theory: A Survey», *The Journal of Economic Literature*, vol. 14, n° 4, décembre, pp. 1215-1257.
- COLLINS, Randall (1979), *The Credential Society*, New York, Academic Press.
- CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA (1990), *L'Emploi au futur*, Ottawa.
- COVERDILL, James E. (1988), «The Dual Economy and Sex Differences in Earnings», *Social Forces*, vol. 66, n° 4, juin, pp. 970-993.
- DENTON, Margaret et Alfred A. HUNTER (1984), «L'égalité en milieu de travail : les secteurs économiques et la discrimination fondée sur le sexe au Canada», Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, 69 p.
- FLIGSTEIN, Neil, Alexander HICKS et S. Philip MORGAN (1983), «Toward a Theory of Income Determination», *Work and Occupations*, vol. 10, n° 3, pp. 289-306.
- GIDDENS, Anthony (1973), *The Class Structure of the Advanced Societies*, Londres, Hutchinson.
- GISLAIN, Jean-Jacques (1981), «Diviser pour régner : analyse des différentes théories du marché du travail», *Interventions critiques en économie politique*, vol. 6, hiver, pp. 127-169.
- GISLAIN, Jean-Jacques (1986), «La segmentation du système d'emploi au Québec», *Politique et économie*, vol. 3, pp. 101-143.

- GOLDTHORPE, John H. (1980), *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford, Clarendon Press.
- HANNAN, Michael T., Klaus SCHÖMANN et Hans-Peter BLOSSFELD (1990), «Sex and Sector Differences in the Dynamics of Wage Growth», *American Sociological Review*, vol. 55, n° 5, Octobre, pp. 694-713.
- HIRSCHMAN, A. O. (1972), *Face au déclin des entreprises et des organisations*, Paris, Éditions ouvrières.
- HODSON, Randy (1984), «The Measurement of Economic Segmentation», *American Sociological Review*, vol. 49, n° 3, juin, pp. 335-348.
- HODSON, Randy (1986a), «Industrial Structure as a Worker Resource», *The Social Science Journal*, vol. 23, n° 3, pp. 277-292.
- HODSON, Randy (1986b), «Modeling the Effects of Industrial Structure on Wages and Benefits», *Work and Occupations*, vol. 13, n° 4, novembre, pp. 488-510.
- HODSON, Randy et Robert L. KAUFMAN (1982), «Economic Dualism: A Critical Review», *American Sociological Review*, vol. 47, n° 6, décembre, pp. 727-739.
- KALLEBERG, Arne L. (1989), «Linking Macro and Micro Levels: Bringing the Workers Back into the Sociology of Work», *Social Forces*, vol. 67, n° 3, mars, pp. 582-592.
- KALLEBERG, Arne L., Michael WALLACE et Robert P. ALTHAUSER (1981), «Economic Segmentation, Worker Power, and Income Inequality», *American Journal of Sociology*, vol. 87, n° 3, novembre, pp. 651-683.
- LÉVESQUE, Anne (1986), *Mobilité de carrière et segmentation du marché du travail*, mémoire de maîtrise non publié, Département de sociologie de l'Université de Montréal.
- MENG, Ronald (1985), «An Empirical Test for Labor Market Segmentation of Males in Canada», *Industrial Relations*, vol. 24, n° 2, printemps, pp. 280-287.
- MILL, John Stuart (1848), *Principles of Political Economy*, édition révisée, New York, The Colonial Press, 1900.
- O'CONNOR, James (1973), *The Fiscal Crisis of the State*, New York, St-Martin's Press.
- OSSOWSKI, Stanislaw (1963), *Class Structure in the Social Consciousness*, Londres, Routledge and Kegan Paul.
- PARADEISE, Catherine (1988), «Les professions comme marchés du travail fermés», *Sociologie et sociétés*, vol. 20, n° 2, octobre, pp. 9-21.
- PIORE, Michael, J. (1986), «Perspectives on Labor Market Flexibility», *Industrial Relations*, vol. 25, n° 2, printemps, pp. 146-166.
- RAFFALOVICH, Lawrence (1988), «On Analyzing Earnings Inequality in Segmented Labor Markets», *Sociological Methods and Research*, vol. 16, n° 3, pp. 339-378.
- ROSENBERG, Sam (1989), «De la segmentation à la flexibilité», *Travail et société*, vol. 14, n° 4, octobre, pp. 387-438.
- SMITH, Michael R. (1990), «What is New in "New Structuralist" Analyses of Earnings?», *American Sociological Review*, vol. 55, n° 6, décembre, pp. 827-841.
- SØRENSEN, Aage B. (1983), «Sociological Research on the Labor Market», *Work and Occupations*, vol. 10, n° 3, août, pp. 261-287.
- SØRENSEN, Aage B. (1990), «Throwing the Sociologists Out? A Reply to Smith», *American Sociological Review*, vol. 55, n° 6, décembre, pp. 842-845.
- STINCHCOMBE, Arthur L. (1979), «Social Mobility in Industrial Labor Markets», *Acta Sociologica*, vol. 22, pp. 217-245.
- STOLZENBERG, Ross M. (1978), «Bringing the Boss Back In: Employer Size, Employee Schooling, and Socio-Economic Achievement», *American Sociological Review*, vol. 43, n° 6, décembre, pp. 813-828.
- WRIGHT, Eric O. et Luca PERRONÉ (1977), «Marxist Class Categories and Income Inequality», *American Sociological Review*, vol. 42, n° 1, pp. 32-55.
- ZAGÓRSKI, Krzysztof (1988), «Work Rewards and Labour Segmentation: The Australian Case», *Work, Employment and Society*, vol. 2, n° 2, pp. 229-246.
- ZUCKER, Lynne G. et Carolyn ROSENSTEIN (1981), «Taxonomies on Institutional Structure», *American Sociological Review*, vol. 46, n° 6, décembre, pp. 869-884.