

JOURNEE INTERNATIONALE DE LA FEMME

Mardi 8 mars 2005

Le mardi 8 mars 2005, pour la seconde année consécutive, le Groupe La Poste célèbre – sur proposition du Comité pour l’histoire de La Poste (CHP), avec la participation de la Mission Recherche de La Poste (MR) - en son Siège, la Journée internationale de la Femme.

Cette conférence avait pour thèmes : « le facteur est une femme » et « le nouveau postier est une postière ».

Furent invités à communiquer : Josette Le Naour, lauréate du concours autobiographique « Mémoire de femmes, une vie aux PTT », dont le manuscrit fut publié par le Comité pour l’histoire de La Poste en 2002 ; Marie Cartier, maître de conférence en Sociologie à l’université de Nantes et auteur de *Les Facteurs et leurs tournées* (publié chez Belin en 2003, avec le concours du CHP) ; Yannick L’Horty, économiste, professeur à l’université d’Evry, co-auteur du rapport *Nouveaux postiers, nouvelles attentes*, avec Thierry Laurent, sous l’égide de la MR. Nous vous livrons un résumé de leurs interventions respectives.

Josette LE NAOUR

Factrice « tout terrain »

Les organisateurs m’ont demandé d’évoquer mon métier sous l’angle de la factrice tout terrain. J’ai donc fouillé dans mes souvenirs, car je fais déjà partie de l’Histoire de la Poste ! C’était il y a 30 ans, et les premières apparitions des femmes à la distribution.

Factrice tout terrain, en effet, car j’ai exercé à la fois dans le rural et en ville. J’ai été factrice, en effet, en 1971, dans le monde rural. C’était un petit canton rural de Haute-Marne, à Andelot, où j’ai commencé comme rouleur, remplaçante auxiliaire à service discontinu. Nous étions deux femmes pour dix hommes et j’ai fait ce travail pendant cinq ans environ. J’ai été par la suite factrice en ville. C’était en 1976, à Provins, petite ville de 15 000 habitants environ, nous étions trois femmes pour vingt-quatre hommes. J’ai fait ce travail pendant quinze ans environ. Factrice tout terrain, encore, car j’ai été remplaçante pendant les deux tiers de cette carrière. Je n’ai été titulaire de ma tournée que pendant sept ans. Factrice tout terrain, enfin, car j’ai eu une tournée piéton-cycliste puis une motorisée.

Dès le début de ma carrière aux PTT, j’ai été engagée comme préposé conducteur principalement et aussi préposé cycliste- piéton, essentiellement comme remplaçante. C’est dire que le tout terrain, je connais ! Je devais rouler, changer de tournées au gré des congés des facteurs, voire des repos compensateurs : parfois six tournées en six jours ! Ma particularité dans mes deux lieux de travail, Andelot et



Provins, résidait dans le fait que j'y étais la seule première femme préposée conducteur, à la surprise des facteurs souvent, et encore plus à celle des clients. Chez chacun, il y avait une certaine méfiance initiale : « *saura-t-elle ? Ce métier n'est pas fait pour une femme !* » C'est vrai que j'en ai souvent « bavé », si vous me permettez l'expression !

Evoquons d'abord dans le rural, à Andelot. Ce canton était peu peuplé, environ 1 000 habitants, et très étendu, trois bourgs de 400 à 700 habitants et le reste dispersé dans de multiples hameaux, des lieux-dits, des fermes isolées. A cela s'ajoutaient des routes désertes, peu praticables souvent et l'hiver qui durait là-bas de novembre à avril. Neige et verglas étaient quotidiens.

Etant rouleur durant ces six tournées motorisées, j'ai dû apprendre les dérapages contrôlés, parfois incontrôlés ! Nous avions des pneus cloutés dans le coffre de la camionnette, à ne mettre qu'en cas de nécessité extrême... Et encore deux seulement à l'avant, ce qui faisait chasser la voiture par l'arrière !... Plusieurs fois j'ai dû les installer en plein vent glacé, en pleurant et rageant. Les véhicules que je prenais successivement, n'étaient pas adaptés à mes petites jambes ! Il fallait avancer le siège, voire le rehausser avec de vieux annuaires ou des calles en bois !

Sur ces routes, j'étais loin d'être rassurée. Je craignais la panne ou encore de me perdre dans les grandes allées des forêts domaniales. Je jouais alors à la dure, casquette et cigarettes ! Evidemment, l'avantage des tournées motorisées était quand même d'être à l'abri des intempéries et de ne pas porter de lourdes charges. Quoique l'été sous la tôle, il faisait très chaud, mais on appréciait d'être assise. Cependant, faire du porte à porte en voiture était fatiguant : monter et descendre de voiture deux cents fois par matinée, ça cassait le dos. Oui, c'était vraiment du tout-terrain ! Il y avait beaucoup de fermes isolées. Les clients s'abonnaient au journal quotidien surtout pour voir le facteur tous les jours.

Sur les tournées cyclistes où je remplaçais également au pied levé, c'était un tout autre sport !

Deux sacoches à l'arrière, une à l'avant et deux sur le dos, une pour le courrier et une pour les finances, les fonds des mandats et les recommandés ! On fournissait nous-mêmes notre vélo, pas très solide pour ces charges. Tenir en équilibre dessus relevait de l'exploit ! Sans parler du fait qu'il fallait aussi savoir rouler dans la neige ou sur le verglas : j'ai dû parfois relever le vélo et ramasser dans la neige mouillée tout le courrier qui était tombé ! Il fallait garder le moral. L'été, très chaud dans ces régions, pousser le vélo, avec une trentaine de kilos parfois, était aussi dur pour une femme. Mais, soit en voiture soit à vélo, nous les femmes, nous n'avions pas le droit de nous plaindre... « A salaire égal, travail égal ! Pas de femmelette à la distribution » constituait un refrain si souvent entendu.

J'en viens maintenant au travail en ville, à Provins. Je me suis trouvée, au début, seule préposée conducteur femme. Et j'ai fait le même travail qu'à Andelot sur quatre tournées dites rurales. Par contre, j'ai découvert la conduite en ville, dans les petites rues étroites et les sens interdits. J'ai été rouleur sur les tournées-paquets. Je me sentais chauffeur-livreur, en ville, souvent garée en double file. J'allais dans les entreprises de la zone industrielle. Là, le poids des colis m'a souvent posé quelques problèmes... de dos ! Surtout que cette tournée comportait le dépôt des sacs de

courrier préparés pour les autres facteurs. Il fallait les transporter dans les grosses boîtes-relais de couleur marron prévues sur les différentes tournées... sacs lourds à soulever et à porter... Enfin, j'allais oublier le relevage du courrier des différentes boîtes aux lettres à l'intérieur de la ville et à l'extérieur deux fois par jour...

Si j'ai détaillé cette tournée, c'est qu'elle n'était pas aimée de mes collègues. Quand je suis devenue titulaire, elle m'a été attribuée, car j'étais la dernière arrivée. Mais je préférerais encore cela plutôt que d'être rouleur. Enfin ! Je prenais mes habitudes, mes repères, j'avais mes clients à moi. Quel soulagement ! Après deux ou trois années de cette fameuse tournée, mon dos n'en pouvait plus ! Sur avis médical et à ma demande, j'étais redevenue piéton-cycliste. C'était moins fatiguant, mais disons plus sportif ! Le souci était que je n'étais plus titulaire d'une tournée. Il fallait qu'une tournée se libère... J'étais donc redevenue rouleur ! Heureusement un départ à la retraite sur une tournée piéton arriva assez vite et j'ai ainsi pu acheter, comme on disait, une tournée piéton-cycliste. J'ai fini ma carrière de facteur comme cela, sur mon vélo ! De plus, cette tournée se trouvait sur mon quartier d'habitation, dans un quartier HLM. Je la connaissais bien, et connus donc peu de difficultés. Une dernière chose intervint lors d'un pépin de santé inattendu ; j'ai dû abandonner ce métier de factrice et devenir guichetière quelques années avant la retraite. Mais cela constitue une autre histoire de postière...

Pour conclure, je retiens que ce métier fut dur physiquement quel que soit le mode de locomotion, vélo ou voiture... mais il fut tellement intéressant et surtout il nous laissait une grande marge de liberté pour la famille, les engagements, voire les loisirs... je n'oublierai pas que nous jouissions de tous nos après-midi, après une bonne sieste ! Avec du recul je suis fière d'avoir été factrice et d'avoir appartenu à une grande famille. Aujourd'hui, même retraitée depuis quelques années déjà, on m'appelle toujours la factrice » : c'est mon label de qualité !

Marie CARTIER

Les factrices sont-elles des facteurs comme les autres ?

Ma recherche sur les facteurs ne donnait pas une place centrale aux différences de genre. Orientée par la question de la condition sociale des petits fonctionnaires cette recherche a mis au premier plan les différences générationnelles en distinguant trois générations de facteurs : une génération masculine, d'origine rurale, ouvrière et/ou paysanne, dotée du certificat d'études primaires, entrée dans le métier entre les années 1950 et les années 1970 qui a passé des concours peu sélectifs ; une génération intermédiaire recrutée entre le milieu des années 1970 et 1983 ; puis la génération des nouveaux facteurs qui a passé des concours devenus très sélectifs dans un contexte de chômage massif et de diminution des emplois publics : ces facteurs sont de plus en plus souvent dotés du baccalauréat.

C'est au sein de la génération intermédiaire que l'on trouve les premières factrices : si des femmes ont exercé le métier de facteur depuis longtemps, le concours ne leur est officiellement ouvert qu'à partir de 1974. La féminisation du métier est rapide et dans les années 1990 on compte quasiment autant de factrices que de facteurs. Les femmes devenues factrices entre 1975 et 1983 ont des profils variés. Certaines



ressemblent de par leur origine sociale et leur niveau d'étude aux hommes recrutés dans les années 50 et 60. Elles sont d'ailleurs parfois leurs épouses. D'autres, plus jeunes, célibataires ou divorcées, ont été à l'école jusqu'au lycée et sont en quête d'indépendance par l'accès au travail salarié. Il y a également des jeunes femmes, diplômées du bac ou d'un BEP dans les filières du secrétariat, de la comptabilité, du travail social. A cause du chômage, elles n'ont pas accédé à l'emploi de bureau qu'elles espéraient.

Ainsi les premières factrices ne représentent-elles pas une population socialement homogène. Leur rapport au travail de facteur est très variable. Pour certaines, comme pour leurs collègues masculins, c'est un travail valorisé et valorisant qui permet d'« être dehors » et de développer des relations de sociabilité avec les habitants de la tournée. Pour ces factrices comme pour leurs collègues facteurs, « avoir une tournée », sera la valeur essentielle du métier. Mais du fait de leur faible ancienneté, elles passeront longtemps après leurs collègues masculins au moment de la « vente des quartiers ». Pour d'autres femmes, ce travail à la dimension ouvrière et physiquement pénible a pu représenter un déclassement. Celles-ci tenteront de le quitter en passant des concours internes ou en demandant des mutations en centre de tri. L'arrivée des femmes dans les salles de distribution entraîna des rivalités et des conflits mais aussi des solidarités et des alliances. L'étude de la féminisation de ce métier, de ses modalités et de ses effets, reste à conduire.

Yannick L'HORTY*

Le nouveau postier est une postière Genres et générations dans un marché interne du travail

Dans une entreprise de très grande taille dont les personnels disposent d'un statut protégé, les rémunérations, le recrutement et la mobilité sont organisés sur la base d'un ensemble de procédures administratives plutôt que par référence à la confrontation d'une offre et d'une demande. L'entreprise constitue un « *marché interne* » du travail, au sens de Doeringer et Piore (1971), par opposition à un « *marché externe* » où rémunération, formation et allocation du travail sont déterminées par des ajustements marchands. Dans les marchés internes, l'avancement à l'ancienneté est privilégié ce qui conduit à des rémunérations plus égalitaires. Le recul historique des marchés internes du travail a ainsi été présenté comme une cause des inégalités croissantes de rémunérations (Gautié, [2002]).

La Poste est un terrain exceptionnel pour étudier ces marchés internes du travail. D'un côté l'entreprise est de très grande taille : il s'agit du premier employeur de France après l'Etat, avec plus de 320 000 agents dont 220 000 sont fonctionnaires. D'un autre côté, la mobilité externe y est faible : on y rentre le plus souvent jeune et pour la vie. La Poste a donc toutes les raisons d'être affectée de façon particulière

* Université d'Evry-Val d'Essonne. Correspondance : yannick.lhorty@eco.univ-evry.fr

Cet article s'appuie sur des résultats d'une recherche réalisée pour la mission Recherche de La Poste.

par les grandes transformations de la structure de la main-d'œuvre et des marchés du travail et tout particulièrement par la montée de l'activité féminine.

L'objet de cet article est de documenter les relations entre genres et générations dans un marché interne du travail tel que La Poste en s'appuyant sur des sources statistiques. Dans un premier temps, on part d'une tentative de définition des nouveaux postiers à l'aide du *Socioscope*, qui est une enquête de satisfaction interne à La Poste réalisée en 2002. On montre que si l'on peut concevoir et mettre en œuvre beaucoup de définitions différentes des nouvelles générations de postiers, il n'en existe pas où les femmes ne soient pas massivement surreprésentées. Dès lors, le renouvellement des générations coïncide avec une rupture des genres beaucoup plus marquée à La Poste que dans l'ensemble des autres entreprises. Pour en témoigner, on mobilise dans un deuxième temps les enquêtes Emploi de l'INSEE qui permettent de comparer les postiers aux agents d'autres branches avec du recul historique. Même dans des secteurs proches tels que la Banque, les télécommunications ou les transports, la montée relative de l'activité féminine se produit à tous les âges, alors qu'elle est exclusivement concentrée sur les nouvelles générations à La Poste. Le cas de La Poste éclaire une singularité des marchés internes du travail, où l'âge se confond avec l'ancienneté (les nouveaux sont des jeunes) mais aussi avec le genre (les nouveaux sont des femmes) et dans une moindre mesure, avec le diplôme.

Le nouveau postier est une postière

Pour prendre la mesure de la place des femmes dans les nouvelles générations de postiers, il importe de se donner une définition rigoureuse de ces nouvelles générations et de l'appliquer à une source statistique. La source est ici le *Socioscope* qui est utilisée à La Poste comme un baromètre de la « satisfaction » d'être postier et comme outil de communication. L'échantillon est de 6300 postiers ce qui est suffisant pour effectuer des exploitations fines¹. S'agissant de la définition, nous avons retenu dans un premier temps quatre périmètres possibles pour les nouveaux postiers (cf. encadré). Les deux premières définitions n'utilisent qu'une seule variable du *Socioscope* (l'ancienneté ou l'âge), tandis que les deux suivantes utilisent un croisement de plusieurs variables (l'ancienneté et l'âge ; l'ancienneté, l'âge, le sexe et le niveau d'étude).

Quatre définitions des nouveaux postiers

- **Les récents** : selon cette définition, les nouveaux postiers sont tout ceux qui ont moins de dix ans d'ancienneté ; d'après les données du *Socioscope* 1 312 postiers ont moins de 10 ans d'ancienneté, soit 21,5 % des agents de La Poste.
- **Les jeunes** : ici les nouveaux Postiers sont simplement les postiers qui ont moins de 35 ans ce qui représente 1047 postiers soit 17,1 % des agents de la Poste.
- **Les jeunes et récents** : dans ce cas les nouveaux postiers sont les postiers qui ont à la fois moins de dix ans d'ancienneté et moins de 35 ans. Cette définition, plus restrictive, permet d'identifier à partir de l'échantillon du *Socioscope* 837 postiers comme étant des nouveaux postiers, soit 13,7% des agents de La Poste.

¹ Le détail des traitements et des résultats figure dans Laurent et L'Horty [2004].



- Les nouveaux postiers sont **plutôt les postiers jeunes, de faible ancienneté avec un niveau d'étude élevé et de sexe féminin** : cette définition multicritère est issue d'une méthode automatique de Classification Ascendante Hiérarchique utilisant les variables ancienneté, âge, niveau d'étude et sexe. Selon cette approche, dans le Socioscope 2002, 1 039 postiers sont classés dans les nouveaux postiers, soit environ 17 % des agents de La Poste.

Comme la distribution de l'âge et celle de l'ancienneté sont statistiquement très dépendantes, les différentes partitions des agents de la Poste auxquelles conduisent les mises en oeuvre de ces définitions ont une intersection importante. Pour plus de 80 % des postiers, le classement en ancien ou nouveau postier est inchangé selon n'importe laquelle de ces définitions. Lorsque l'on n'est pas un nouveau postier selon l'une de ces définitions, on a 95 % de chance de ne pas l'être non plus selon une autre définition. Lorsque l'on est un nouveau postier selon l'une de ces définitions, on a près de 80 % de chance d'être classé de la même manière selon une autre définition.

Le point remarquable est que lorsque l'on applique l'une ou l'autre de ces définitions, la place des femmes est systématiquement beaucoup plus forte chez les nouveaux postiers que chez les anciens (tableau 1). Si au total un postier sur deux est une femme, cette proportion est très différente chez les anciens et nouveaux postiers. Près de 60 % des nouveaux postiers sont des femmes dans n'importe laquelle de ces quatre définitions. En revanche, environ 45 % des anciens postiers sont des femmes selon chacun de ces définitions. Cette surreprésentation des femmes chez les nouveaux postiers, relativement aux anciens, se double d'une surreprésentation des bacheliers, avec des différences plus nettes selon les définitions et des écarts également plus important entre nouveaux et anciens postiers.

Tableau 1 - Répartition des postiers selon le sexe et le niveau d'étude

		Moins de 35 ans	Moins de 10 ans d'ancienneté	Moins de 35 ans et moins de 10 ans d'ancienneté	Méthode automatique selon âge, ancienneté, étude, sexe
% de femmes	Parmi les nouveaux postiers	60,2	61	59,9	60,6
	Parmi les anciens postiers	45,5	44,4	46,1	45,4
% de bacheliers	Parmi les nouveaux postiers	79,1	70,1	82	82,8
	Parmi les anciens postiers	50,8	51,6	51,5	50

Lecture : *Si les nouveaux postiers sont définis comme étant l'ensemble des postiers de moins de 35 ans, on dénombre 60,2 % de femmes parmi les nouveaux postiers et 45,5 % parmi les anciens.*

Source : Socioscope, 2002.

Le nouveau postier est un jeune

Les enquêtes Emploi de l'INSEE peuvent être utilisées pour étudier une entreprise particulière, La Poste, parce qu'il s'agit d'une entreprise de très grande taille et qu'elle représente à elle seule une branche de la nomenclature d'activité française au niveau 700 (la branche 64.1A dont l'intitulé est « Poste nationale »). Cela permet de repérer les postiers avec un échantillon suffisant pour effectuer des traitements statistiques simples et pour les décrire de façon représentative². Nous avons comparé les postiers aux personnes travaillant dans trois branches proches de La Poste au sens de la NAF : les activités de transport ; la banque et les assurances, et les télécommunications. La comparaison porte également sur les statistiques couvrant l'ensemble des branches. On dispose ainsi de quatre points de comparaison à chaque moment du temps pour situer les postiers.

Le renouvellement de la main d'œuvre n'est pas toujours un renouvellement des générations. Dans l'ensemble de l'économie, dans les transports ou dans une moindre mesure, dans les télécommunications, le renouvellement de la main d'œuvre est une réalité dans toutes les classes d'âge : la part des travailleurs dont l'ancienneté est de plus de cinq ans diminue dans les années quatre-vingt-dix chez les travailleurs âgés comme chez les travailleurs d'âge intermédiaire ou chez les jeunes. En d'autres termes, on relève une moindre stabilité de l'emploi à tous les âges. En revanche, dans la banque et à La Poste, le renouvellement de la main d'œuvre est un renouvellement des générations. Il n'affecte pas les travailleurs âgés et assez peu les âges intermédiaires. Il porte essentiellement sur les jeunes pour lesquels la part des travailleurs de plus de cinq ans d'ancienneté baisse très fortement (trois postiers jeunes sur quatre avait plus de cinq ans d'ancienneté en 1990, contre moins d'un sur deux en 2001). Alors que La Poste était très au dessus des autres branches en 1990 du point de vue de l'ancienneté des jeunes, elle a convergé fortement jusqu'à presque rejoindre le niveau des autres en 2001. La stabilité de l'emploi des travailleurs âgés n'a cependant pas été remise en question.

Les nouveaux postiers sont donc des jeunes. Cela n'est pas du tout trivial. Dans l'ensemble de l'économie, les nouveaux salariés de telle ou telle entreprise sont fréquemment des travailleurs d'âge intermédiaire, voire des travailleurs âgés. On peut être un « nouveau », sans être un jeune. A La Poste, en revanche, l'âge se confond beaucoup plus avec l'ancienneté et les « nouveaux » sont les jeunes. Pour autant, les jeunes postiers ont toujours plus d'ancienneté que les jeunes salariés en général ou que les jeunes salariés de la banque, du transport ou des télécommunications.

Ces constats illustrent le fait que la sécurité de l'emploi est beaucoup plus forte à La Poste qu'ailleurs. Lorsqu'on y rentre, c'est généralement très jeune et c'est souvent pour la vie. C'est la raison pour laquelle le vieillissement démographique touche davantage La Poste. C'est aussi la raison pour laquelle le renouvellement de la

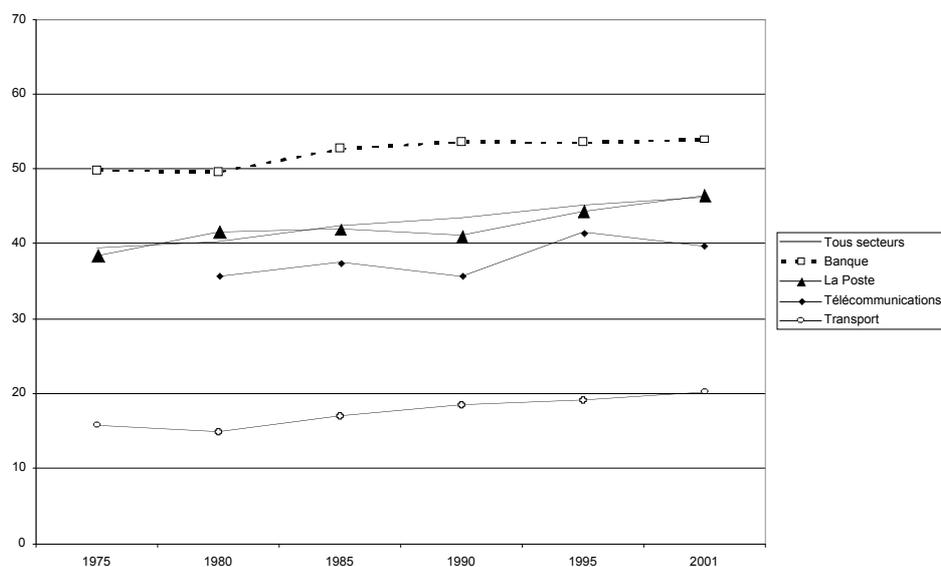
² Le détail des traitements et des résultats figure dans Laurent et L'Horty [2003].

main-d'oeuvre y est un renouvellement des générations. Ces caractéristiques sont celles d'un marché interne du travail.

Le renouvellement des générations induit une rupture des genres

Avec les données de l'enquête Emploi, on constate que la progression de l'activité féminine est une réalité dans toutes les branches sur les trente dernières années, même si les différences de niveaux ont été maintenues. Le transport est toujours le plus masculin (20 % de femmes), la banque est toujours la plus féminine (plus de 50 %). La Poste est dans une situation intermédiaire et est très proche de l'ensemble de l'économie. Apparemment, La Poste s'est féminisée au même rythme que la moyenne de l'ensemble des secteurs d'activité (graph. 1).

Graphique 1. Evolution de la part des femmes à La Poste et dans différents secteurs d'activité



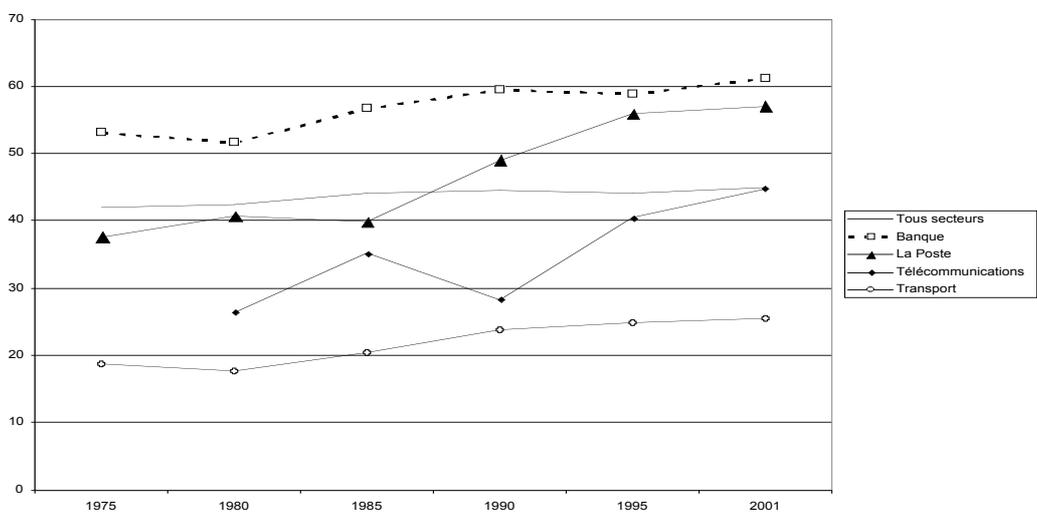
Lecture : La part des femmes était de 50 % dans la banque selon l'enquête Emploi de 1975.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

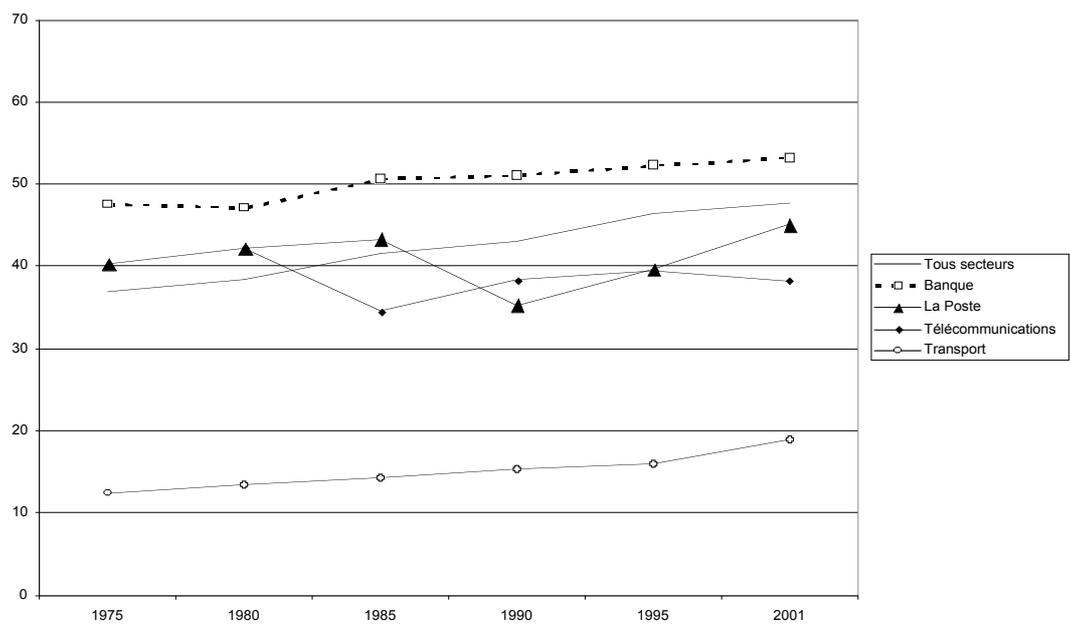
L'impression est trompeuse. En réalité, la progression de la part des femmes est très différente selon les classes d'âge (graph. 2). Elle est très forte pour les moins de 35 ans où elle a augmenté de 20 points en 15 ans, pour atteindre 57 % en 2001, soit un niveau proche de celui de la banque. Aux âges intermédiaires, la part des femmes est stable. Pour les travailleurs âgés, elle paraît régresser depuis le milieu des années quatre-vingt. Cette différenciation par âge est assez spécifique à La Poste. Dans l'ensemble de l'économie, dans la banque ou le transport, la féminisation de la main-d'œuvre se produit à tous les âges.

L'évolution moyenne masque donc un remarquable effet de composition. La part des femmes à La Poste paraît suivre la moyenne nationale, mais elle s'en écarte dans chacune des classes d'âge. Les femmes deviennent de plus en plus majoritaires chez les jeunes, alors qu'elles sont de plus en plus minoritaires chez les postiers âgés. Le nouveau postier est une femme aujourd'hui, mais ce n'était pas le cas en 1990. En outre, comme le renouvellement des postiers consiste en un renouvellement des générations, le postier de demain, même s'il n'est pas nouveau, sera lui aussi une femme.

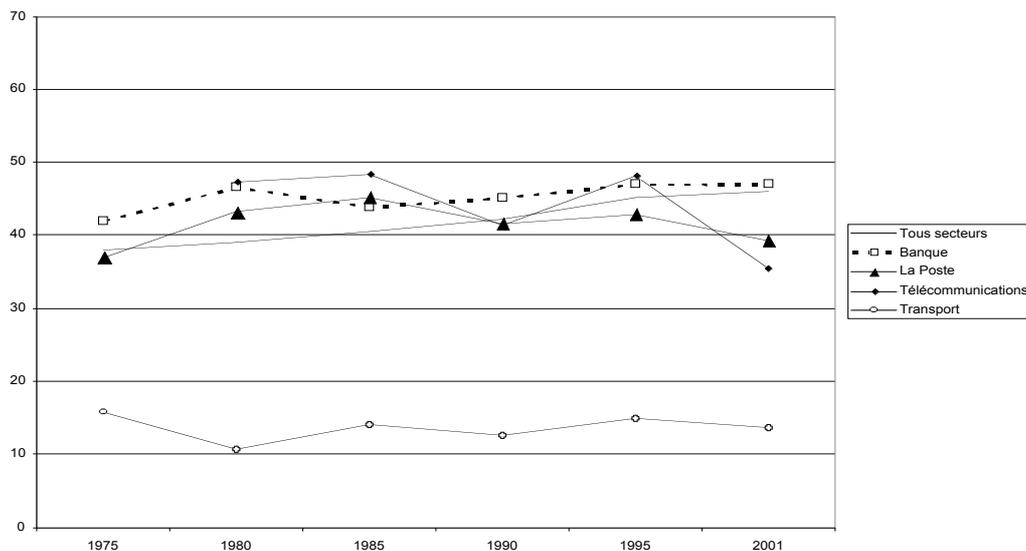
Graphique 2. Evolution de la part des femmes à La Poste et dans différents secteurs d'activité, pour trois tranches d'âge
2 – A. Part des femmes chez les moins de 35 ans



2 – A. Part des femmes chez les 35 – 50 ans



2 – B. Part des femmes chez les plus de 50 ans



Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Les grandes transformations du travail, telle que la montée de l'activité féminine ou l'élévation du niveau de qualification de la main-d'oeuvre, ont des effets très particuliers sur les marchés internes du travail. Lorsque la structure de la main-d'oeuvre se modifie par la base, les mutations de l'emploi produisent des différences de générations. La montée de la place des femmes à La Poste en fournit une bonne illustration. Si les nouveaux sont surtout des jeunes (caractéristique d'un marché interne) et qu'ils deviennent de plus en plus des femmes (mutations de l'emploi), le renouvellement des générations va se doubler d'une rupture des genres. Avec l'élévation générale des niveaux de diplôme (autre mutation de l'emploi), le renouvellement des générations consiste de surcroît en une rupture dans le niveau de formation initiale.

Au total, aux différences habituelles entre les nouveaux et les anciens dans le domaine des rémunérations ou de la position hiérarchique, les marchés internes ajoutent des différences selon l'âge, le genre et le niveau de diplôme. L'opposition entre nouveaux et anciens est aussi une opposition jeunes/âgés, femme/homme, diplômé/peu diplômé. Cet empilement de clivages est porteur d'implications considérables sur les relations sociales et la gestion des ressources humaines. De façon plus générale, la relation entre le recul des marchés internes et la montée des inégalités est loin d'être immédiate. Le repli des marchés internes du travail peut aussi diminuer les clivages entre générations voire entre genre.

Bibliographie

Commissariat Général du Plan (2002), *Avenirs des métiers*. Rapport du groupe présidé par Claude Seibel. La Documentation Française.

Doeringer, P. and Piore M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington, Massachusetts.

Gautié, J. (2002), « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail », *Document de travail du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n° 15.

Laurent T. et L'Horty Y. (2003), « Les nouveaux postiers : un profil statistique », *Collection de la Mission Recherche de La Poste*, (2 vol), février.

Laurent T. et L'Horty Y. (2004), « Nouveaux postiers, nouvelles attentes », *Collection de la Mission Recherche de La Poste*, septembre.