Problématique du salaire : tension entre science normale, jeux d'acteurs et interprétation objectivée

Hiroatsu Nohara, David Marsden

▶ **To cite this version:**

Hiroatsu Nohara, David Marsden. Problématique du salaire : tension entre science normale, jeux d'acteurs et interprétation objectivée. Marc Maurice, Philippe Mossé et Robert Tchobanian. Pour une Économie Politique du Travail : morale et action dans l'œuvre de François Sellier, Octarès éditions, pp.103-122, 2005, travail et activité humaine, 2-915346-23-2. halshs-00009535

HAL Id: halshs-00009535
https://shs.hal.science/halshs-00009535

Submitted on 9 Mar 2006

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Problématique du salaire ; Tension entre Science Normale, Jeux d'Acteurs et Interprétation Objectivée

David Marsden et Hiroatsu Nohara

En tant que l'économiste, François Sellier s'est toujours intéressé à la question du salaire qui ne renvoie pas, à ses yeux, simplement à la fonction de production, mais apparaît fondamentale pour la reproduction de la société. Le salaire est l'un des enjeux primordiaux dans cette société où les classes sociales à intérêts opposés se confrontent. Ainsi, son approche apparaît extrêmement large et englobante, comme celles de la plupart des économistes classiques, mais en même temps privilégie les démarches statistiques ou empiriques[1]. Tout en conservant la rigueur scientifique de son analyse économique vis-à-vis de l'empirisme, François Sellier développa ainsi une vision de " l'économie politique " qui intègre la question du salaire dans les différentes dimensions de la société à compromis fragile. Cette vision de " relations sociales insérées dans la dynamique économique" s'oppose à l'extrême spécialisation/technicisation qui caractérise, au début de ce nouveau millénaire, l'étude des salaires. Cette dernière se situe, certes, dans un monde d'incertitude -informationnelle- mais demeurent toujours orientée vers un état d'équilibre.

Dans ce chapitre en hommage à François Sellier, il n'est évidemment pas question de revoir tout ce qu'il a pu écrire sur ce sujet. On se contentera de faire une lecture partielle et personnelle, en sélectionnant un certain nombre de ses écrits[2]. On esquissera d'abord sa conception des fonctions salariales à partir de l'un de ses écrits synthétiques en la matière. Ceci permettra de fixer les premier jalons cognitifs qui marqueront son itinéraire scientifique dans ce champ thématique. On essaiera, ensuite, de dégager quelques lignes de force à partir de la relecture des articles les plus significatifs dans son parcours académique, afin de caractériser ses contributions particulières. Pour conclure, on en tirera quelques pistes de réflexion qui mériterait d'être développées.

1. Le salaire en tant que base de la société salariale

L'article que Sellier a publié en 1960 dans l'Encyclopédie Française [Société Nouvelle de l'Encyclopédie Française; l'univers économique et social, tome IX, 1960, PP9.44.12-9.46.5] est l'un des premiers papiers synthétiques sur le salaire. Il reflète à la fois l'état d'avancement de la science économique de l'époque et le stade de réflexion que Sellier lui-même a atteint. En particulier, il montre bien sa conception générale du salaire, à partir de laquelle il développera, au cours de son itinéraire académique ultérieure, ses propres réflexions économiques ou dirigera ses collaborateurs vers tels ou tels domaines d'étude de salaire.

[1] Co-auteur du premier manuel en langue française de l'économie du travail (Labor Economics) [Economie du travail, PUF, Thémis, 1962, F.Sellier et A.Tiano], François Sellier a été très sensible aux différents auteurs anglo-saxons, tels J.T.Dunlop, L.G.Reynolds, R.A.Lester, D.S.Robertson etc., qui constituaient progressivement le champ de " Labor Economics " ou " Industrial relations " à partir des travaux empiriques importants. La démarche de Sellier correspondait bien, semble-t-il, à cet esprit " pragmatique " de l'empirie. En même temps, la lecture de ses écrits révèle aussi un emprunt non-négligeable aux économistes classiques tels Ricardo, Marchall, Keynes etc.

[2] De ce fait, certain nombre d'interprétations peuvent paraître très personnelles.

On s'attardera un peu sur cet article qui présente sa définition du salaire, pour fixer le déroulement de notre exposé. Dès le départ, Sellier pose que :

" C'est par le jeu des phénomènes complexes du " marché du travail" que jouent les fonctions du salaire. La nécessité d'assurer à tous des revenus socialement acceptables tout en respectant l'équilibre économique fait du salaire un revenu stratégique, en change la nature comme la détermination. "

Sellier définit alors le salaire comme produit des jeux d'interaction [entre les agents] sur le marché du travail. Mais le salaire étant aussi marqué par la notion de l'acceptabilité sociale, Sellier sous-entend qu'il est également l'objet de négociation [par les acteurs] en tant que variable stratégique de transaction politique. Ces deux dimensions marché/transaction politique constituent, semble-t-il, le cœur même de sa problématique du salaire.

Par la suite, Sellier distingue analytiquement quatre fonctions du salaire correspondant à un champ particulier d'analyse :

- a) Fonction d'intégration à l'entreprise et à la société,
- b) Fonction d'imputation de la contrepartie individuelle et collective du produit du travail,
- c) Fonction de distribution et de formation de la population active en quantité et en qualité (propension au travail),
- d) Fonction d'équilibre monétaire.

1.1 La fonction d'intégration à l'entreprise et à la société

Cette première fonction désigne, selon Sellier, toutes les composantes qui s'intègrent dans ce qu'on peut appeler le " salaire indirect". Ce " salaire indirect " correspond à divers types de primes, compléments sociaux non-obligatoires, cotisations à la sécurité sociale (ainsi que les prestations qui leurs sont attachées) qui sont articulés sur les besoins sociaux.

Au delà de la politique de " haut salaire ", l'intégration des travailleurs à l'entreprise est assurée, d'abord, par le développement des systèmes de primes individuelles ou collectives qui sont liés ou non à la production ou la productivité. François Sellier pointe le fait que, plus que le taux salarial horaire négocié sectoriellement ou nationalement, l'octroi de primes présente un enjeu important dans les relations professionnelles au niveau des entreprises, puisque c'est souvent l'occasion pour les partenaires sociaux de développer leur propres jeux stratégiques.

Les compléments sociaux non-obligatoires accroissent encore l'attachement des travailleurs à l'entreprise. Appelés les " réalisations sociales ", il s'agit de " service logement, cantines et restaurants, colonies de vacances, crèches, garderies, jardins d'enfants, service social à la disposition du personnel et des familles, aide scolaire, service de formation professionnelle, d'apprentissage et de promotion ouvrière. A ces services sociaux en nature s'ajoutent aussi les cotisations de l'entreprise aux régimes complémentaires de santé ou retraite. Le montant de ces dépenses dépasse souvent celui de la cotisation réelle d'assurances sociales... page 9.44.12 ? ?"

La transformation contemporaine du revenu salarial est surtout due à la généralisation de la Sécurité Sociale. Les allocations familiales " socialisent " une part de coût de reproduction de la force de travail. Les régimes d'assurance vieillesse généralisent le salaire différé et la solidarité entre les générations. " La rémunération indirecte des salariés et fonctionnaires est passée de 5 %à 12% du revenu national entre 1938 et 1955. Sa part dans la masse des salaires et traitements de 22,8% à 44,2%. Cette redistribution interne de la masse salariale par la Sécurité Sociale a justement pour but d'intégrer les travailleurs dans la société, en dépassant le niveau de chaque entreprise. Alors, on peut se demander si le salaire n'est pas devenu davantage une prestation sociale qu'un revenu de facteur travail économiquement déterminé... page 9.46.1 "

Cette ensemble de réflexion sur le " salaire indirect ", notamment le dernier questionnement - souligné par nous -, conduit Sellier sur la voie des analyses économiques des Besoins Sociaux. Ses intérêts scientifiques dans ce domaine précis constituent sans doute la clé de voûte de son travail. Sellier a ainsi produit de nombreux articles et quelques œuvres de référence dont, notamment, " Dynamique des besoins sociaux " [Dynamique des besoins sociaux, les éditions ouvrières, 1970].

1.2 La fonction d'imputation de la contrepartie du produit du travail

Cette fonction correspond au mécanisme de détermination des " salaires directs " sur le marché du travail. Sur ce point, Sellier reste, tout au long de son parcours, assez sceptique vis à vis des " théories statiques de la concurrence " fondées sur le concept de la productivité marginale du travail. Bien sûr, il semblait accepter l'argumentation " marginaliste " comme un cas d'école. Pragmatique et réaliste, au sens où Sellier reste observateur très fin et attentif du phénomène économique réel, il met toutefois en doute le postulat " marginaliste " en raison de deux éléments qui renvoient l'un à la nature du secteur et l'autre à l'autonomie de la firme:

" La fonction d'imputation ne se réalise pas de la même façon selon les secteurs... Dans les entreprises où le coût de la main-d'œuvre n'est qu'une faible part du coût variable total, l'élasticité de la politique salariale est grande; dans d'autres, le coût de la main-d'œuvre détermine strictement les conditions économiques du fonctionnement de la firme. C'est ce cas spécial qu'ont étudié les théories statiques de la concurrence. page 9.44-14"

" La valeur globale ajoutée par le travail à la production des firmes, et la valeur marginale ajoutée elle-même, dépendent aussi de la productivité physique du travail, qui dépend à son tour de l'utilisation des capacités de production et de la variation de celle-ci par les investissements, d'une part, de l'organisation ou rationalisation d'autre part. page 9.44-15 "

Sellier met en avant l'extrême importance, dans le cas de la France, du rôle joué par la détermination du salaire minimum (SMIG) – ce thème apparaît de façon récurrente – qui obéirait au mouvement " naturel " de la productivité marginale du travail dans les secteurs " plutôt déclinants " à petites et moyennes entreprises " pratiquement concurrentielles ". Au delà de ce marché classique, le salaire minimum exerce son influence sur tous les niveaux salariaux par les effets de structuration ou d'échelle. Cependant, il existe, au niveau des firmes particulières " plutôt modernes et capitalistiques ", un espace autonome où les éléments organisationnels ou stratégiques - liés à la politique patronale - interviennent pour déterminer les niveaux de salaires.

Une telle conception de partition sectorielle, y compris les mécanismes différenciés de formation des salaires, correspondrait à la vision que Sellier avait du marché du travail à la fin des années 50. Il suit là partiellement l'enseignement des écoles marginalistes, mais le transforme, en y injectant un contenu à caractère fortement institutionnel. Dans cette vision, il est déjà possible d'apercevoir en germe plusieurs pistes de recherches qu'il développera lui-même ou qui ont inspiré un certain nombre de chercheurs en contact avec lui au LEST.

Thématiquement, il s'agit surtout des domaines tels que la détermination du salaire minimum, la hiérarchie des salaires, le rôle du système de classification dans les jeux de négociation patronat/syndicats, l'effet de diffusion ("wage spill-over ") ou la segmentation du marché du travail. Chaque domaine a donné lieu à des développements empiriques et théoriques plus ou moins importants. Mais globalement, la vision " dualiste " qu'a François Sellier du marché du travail a privilégié deux ensembles de problématiques ayant un enjeu contradictoire. Le premier oppose, d'une part, le SMIG considéré comme le plancher " naturel " de la productivité issue de la compétition et, d'autre part, le SMIG vu au travers de son rôle politique. Celui-ci, via– l'intervention du pouvoir public[3] correspond davantage à des considérations de " justice sociale " basées sur le coût social de reproduction.

[3] Sellier insiste sur un paradoxe que les syndicats et le patronat renvoient, faute de pouvoir négocier et s'entendre, au pouvoir public le rôle de déterminer SMIG qui est, à ses yeux, essentiel dans le contexte Français, mais que cet abandon affaiblit le pouvoir du syndicat auprès du salariat. " Ce transfert au système politique reste stable. Cependant, cet abandon d'un domaine aussi important ne renforce-t-il pas le sentiment que peuvent avoir les salariés

Le deuxième ensemble, opposé, d'une part, la primauté donnée au SMIG comme étalon national qui détermine, à travers le système de classification, toute la structure des salaires par les jeux institutionnels et, d'autre part, l'autonomie des jeux de fixation des salaires au sein de chaque firme qualifiée ultérieurement " d'effet d'entreprise ". Il existe donc, dans les deux cas, une zone de confrontation, d'une part, entre logique économique et politique et, d'autre part, entre détermination et autonomie.

1.3 La fonction de distribution et de formation de la population active

Cette troisième fonction concerne l'offre de travail et, plus exactement toutes formes de mobilité du travail qui peuvent être provoquées par un quelconque écart salarial, d'après le concept du marché parfait. François Sellier discute alors de deux problèmes classiques qui renvoient, le premier à celui de la structure des salaires et, le deuxième, au phénomène démographique.

En premier lieu, il évoque les effets de la disparité des salaires sur la mobilité des travailleurs entre les secteurs, les régions ou les firmes. Son postulat de base consiste à souligner " l'imperfection du marché ", puisque ses observations empiriques montrent que les disparités de salaires demeurent plus ou moins constantes dans le temps, même en supposant que toutes choses sont égales par ailleurs. Il réfute donc la fonction égalisatrice par le marché du travail des productivités et des rémunérations. Son argument principal, bien qu'un peu ambigu, met en avant la structuration du marché du travail créant des " blocages " de mobilité :

" La possession d'un poste de travail constitue pour le salarié un actif dont la stabilité tend à augmenter la valeur et qui ne peut être accru par le changement de poste qu'en assumant des risques et en supportant des coûts. Risques et coûts dépendent de l'âge du travailleur, de ses charges (familiales), de la diversité du marché du travail où il se trouve ou de l'éloignement des autres marchés. L'accroissement prévu de l'actif et le coût total du changement pour le travailleur déterminent un écart inéliminable entre salaires de même qualification. Il en est ainsi, du moins, au cours de la vie de travail du salarié lui-même. page 9.44.16 "

" Les facteurs, économiques ou non, de mobilité s'ajoutent donc aux facteurs économiques d'immobilité pour créer des " désajustements " de la structure des salaires. page 9.46.1 "

De façon un peu confuse, il expose ici la trame de la structuration du marché du travail en soutenant deux principales idées, sans doute embryonnaires à cette époque, qui connaîtront un large développement au cours des années 60 et détermineront ultérieurement les contours de " l'économie du travail ". Il s'agit de l'idée du capital humain, formalisée par Becker au début des années 60, et celle de marché interne/segmentation des marchés du travail développée par Rynolds, Mayers ou Kerr à la fin des années 50 et surtout durant les années 60. Bien qu'il n'aborde pas de front les mécanismes de base - ni l'investissement, ni l'asymétrie de l'information, ni l'apprentissage -, il considère indéniablement que les agents calculent les coûts/avantages de leur situation en tenant compte des contextes institutionnels. Comme on le sait, François Sellier n'a jamais pris parti pour en faveur de l'hypothèse de la " rationalité substantielle de l'homo oeconomicus " ; par conséquent, il avait probablement en tête cette seconde idée qui apparaît plus cohérente avec sa trajectoire cognitive ultérieure, notamment avec la mise au point de " l'effet d'entreprise ". Dans tout les cas, cette façon de construire ou contextualiser " l'agent économique " étant importante, nous y reviendrons dans la seconde partie.

En second lieu, Sellier associe à la dynamique du marché du travail, une de ses préoccupations constantes : le phénomène démographique. En s'appuyant sur les travaux d'Alfred Sauvy, il souligne que l'importance de la campagne en France, relativement à d'autres pays européens, " retarde " l'efficacité du marché du travail.

" Dans le domaine de l'exode rural, des inerties de caractère social freinent la migration professionnelle, et par suite le développement économique... Ces résistances seraient d'autant plus faibles que la croissance démographique est plus forte... Les changements d'orientation de la population active se produisent à l'occasion de son renouvellement, par l'entrée des jeunes ; c'est ce renouvellement qui permet les principaux changements. page 9.44.16"

---

de l'inutilité des syndicats ? p.81"

Rétrospectivement, il est assez difficile de porter un jugement sur la conception qu'il avait de la dépendance entre dynamique démographique et marché du travail. C'est sans doute dans ce domaine que la France a connu l'un des changements les plus significatifs au cours de la dernière moitié du XXème siècle. L'évolution de la société en est le vecteur principal, mais en même temps, elle est tout autant affectée par ce changement. En effet, les résultats de ces deux dernières décennies en France montrent une interaction extrêmement complexe entre l'entrée des jeunes, l'augmentation des niveaux de formation, la mobilité accrue des salariés et la redistribution de la population active. Le chaînage de ces différents éléments a rencontré, en France comme ailleurs, des modifications substantielles, pour déboucher sur une configuration toute à fait nouvelle de la population active[4].

François Sellier, comme la plupart de ses contemporains, n'était pas tout à fait en mesure de prévoir l'ampleur de cette dynamique. Toutefois, il nous a enseigné, au travers de la question démographique, l'importance de la dynamique historique longue sur la formation et la transformation du salariat. Cette perspective historique qu'il avait conservé - souvent occultée par l'approche sociétale synchronique qu'il a contribué à construire - permet de relativiser la portée des changements de phénomènes sociaux ou de distinguer les nouveautés des routines, mais aussi d'apporter une réflexion profonde sur la nature des institutions. Dans cette perspective,, avec le regard historique qu'il porte sur les institutions ou les catégories sociales, François Sellier a publié deux ouvrages - [Les salariés en France depuis cent ans, " que sais-je ", 1981], [Confrontation sociale en France, PUF, 1984]- qui caractérisent, entre autres, les mécanismes français de formation de salaire en tant qu'institution à la fois séculaire et innovatrice.

1.4 La fonction d'équilibre monétaire

La fonction d'équilibre monétaire correspond au concept de " circuit macro-économique " où le salaire a une double fonction, source de consommation et arbitrage entre profit et investissement. Le salaire est ici un facteur stratégique de la croissance équilibrée. Certainement influencé par la conception keynésienne de la macro-économie qui était largement dominante, Sellier n'apparaît toutefois pas avoir entièrement adhéré à ses pensées. D'une part, les salaires indirects tels que Sellier les conçoit (c'est à dire comme prestation sociale) contribuent efficacement à stabiliser la masse du revenu en circulation et donc la demande effective au niveau du circuit macro-économique, car déconnectés - dans une certaine mesure - des activités du travail. Cette logique de répartition, qui va dans le sens de la " justice sociale " chère à Sellier, trouve une justification économique dans la pensée keynésienne. Par contre, il n'a jamais, semble-t-il, admis la simplification de Keynes en termes de l'illusion monétaire, pour expliquer la rigidité du salaire nominal à la baisse. Les salariés keynésiens (et le syndicat) apparaissent à ses yeux dénués du réalisme élémentaire. En outre, la notion même du " marché du travail " qui suppose des liens d'interdépendance entre l'offre, la demande et le prix du travail n'a pas de raison d'être dans l'analyse keynésienne. Il en est ainsi, puisque la demande et l'offre obéissent à des déterminants - extérieurs au marché du travail - distincts ; le taux (nominal) de salaire est seulement déterminé par le niveau de l'emploi, donc la demande totale. Face à ce schéma dans lequel le salaire reste exogène au marché, Sellier soutient un autre schéma où le salaire se détermine de façon endogène par les jeux d'agents sur le marché du travail (excepté le salaire minimum), fut-il le marché du travail " structuré ".

En revanche, la façon dont Sellier conçoit la dynamique de salaire dans la macro-économie correspondrait mieux à l'approche de Kalecki qui se fonde, d'une part, sur la notion keynésienne de la demande totale et, d'autre part, sur l'imperfection du marché du produit. Dans la formulation de Kalecki, la part de salaire dans la valeur ajoutée se détermine en fonction du degré de monopole[5] (structure du marché du produit) et des prix relatifs des matières premières par rapport au coût unitaire du travail. Elle est donc indépendante aussi bien des productivités

[4] Durant ces deux dernières décennies, la France comme partout a connu une déformation sans précédant de la population active: les paysans ont quasiment disparus ; la part des diplômés a explosé ; le taux d'activité des femmes a accru de façon considérable ; le taux d'accès à l'enseignement supérieur est en constante augmentation.

[5] Ce degré de monopole -intra et intersectoriel- est défini par quatre éléments principaux : concentration industrielle, capacité de promotion commerciale, mécanisme d'entente des prix, présence ou non du syndicat. Voir Kalecki M (1966), Théorie de la dynamique économique, Gauthiers-Villars, Paris.

marginales (sauf le cas -rare- de la concurrence parfaite) et du volume de la production que des proportions d'utilisation des facteurs productifs. In fine, Kalecki fait dépendre la répartition du revenu, d'une part, des rapports de concurrence monopolistique entre les firmes et, d'autre part, des rapports de force entre les firmes et les salariés. Sellier ne s'est jamais référé, à notre connaissance, aux écrits de Kalecki, mais ne nierait pas son architecture macro-économique, tant il était sensible aux jeux d'acteurs ou rapports de forces (entre employeurs et syndicats) et au contexte économique (structure industrielle du secteur ou firme) dans son analyse du salaire.

2. Lignes de force dégagées par les écrits de Sellier

Les quatre fonctions de salaire ainsi esquissées couvrent un ensemble de champs et forment un cadre général d'analyse, même si elles ne sont pas toujours compatibles les unes avec les autres. De même, les niveaux d'analyse apparaissent multiples, mais peu reliés entre eux à ce stade. Sellier n'a pas proposé une manière de les intégrer dans un système total. Sans doute, a-t-il refusé la construction d'une " ground theory " ayant la prétention de tout expliquer. En outre, Sellier n'a pas approfondi, avec la même vigueur, toutes ces fonctions dans ses écrits ultérieurs. En absence d'œuvre majeure consacrée principalement à ce sujet, la thématique " salaire " se trouve dispersée dans de nombreux papiers et très souvent traitée à la marge des territoires disciplinaires, telles les " relations professionnelles " et " l'économie du travail ".

Nous proposerons de retracer sa trajectoire, en suivant - parmi de nombreuses pistes de travaux de recherche possibles - deux qui s'avèrent les plus significatives: il s'agit d'abord de la notion de jeux d'acteurs autour de la détermination des salaires et ensuite de la construction de " l'effet d'entreprise ". La lecture de quatre fonctions salariales précitées nous conduit à résumer les principales composantes de sa pensée en ces deux termes, puisque la première permet de mettre en exergue sa contribution la plus originale aux études de salaire et la seconde de revenir sur l'évolution de sa conception du marché du travail.

2.1 Jeux d'acteurs autour de la détermination du salaire

Comme nous l'avons déjà dit, Sellier n'a jamais adhéré totalement au concept keynésien du salariat. Mais il retient de la lecture de Keynes un point essentiel, pour comprendre la spécificité du marché du travail. Il cite souvent ces phrases de Keynes dans la théorie générale;

"Une situation où la main d'œuvre stipule (dans une certaine limite) en salaires nominaux plutôt qu'en salaires réels n'est pas une simple possibilité mais constitue le cas normal... Tout individu ou groupe d'individus qui consent à une réduction de ses salaires nominaux par rapport à ceux des autres individus ou groupes d'individus subit une réduction relative de salaire réel qui suffit à justifier sa résistance... La coalition entre les travailleurs d'un certain groupe a pour effet de protéger leur salaire réel relatif. Quant au niveau général des salaires réels, il dépend des autres forces du système économique ...".

Comme on le voit, le salarié est ici conçu non pas comme agent qui calcule son utilité ou le rendement de son capital mais comme acteur qui défend sa positon relative dans " l'espace des salaires et du salariat ". Ce qui l'intéresse, c'est cette spécificité du comportement salarial que Keynes souligne, pour expliquer la rigidité de la structure des salaires. Conjugué avec l'influence de Dunlop dans le domaine des relations professionnelles, cet intérêt pour le comportement salarial, plus sociologique ou institutionnel que purement économique, conduit Sellier à réfléchir sur les acteurs et les jeux d'interaction entre eux et à concevoir un acteur ayant le sens de la tactique[6].

Bien sûr, les tactiques, mises en œuvre, aussi bien dans le face-à-face syndicat/direction ou dans la transaction tripartite (employeur/salariat/Etat) qu'entre les groupes de salariés ne se déroulent pas dans un vide institutionnel. Au contraire elles sont non seulement déterminées par les conditions objectives (économique et technique), mais aussi fortement encadrées par une multitude de règles. Les acteurs sont orientés par les règles, en

[6] Le terme " tactique " n'est pas souvent utilisé par Sellier lui-même. C'est nous qui interprétons la description des comportements d'acteurs faite par Sellier en ce terme. Le terme tactique traduit mieux, selon nous, les comportements d'acteurs qui sont issus de l'interprétation des règles, mais en même temps inscrits profondément dans les pratiques ou contextes locaux ou sociétaux.

même temps ils produisent, font vivre, stabilisent, légitiment, changent ou même laissent dépérir ces règles par les tactiques qu'ils adoptent. Appréhendées ainsi, les tactiques traduisent à la fois l'interprétation par les acteurs des règles et le réajustement des positions dans le processus d'interaction entre les acteurs.

En très fin observateur du monde salarial, Sellier a su interpréter, souvent en termes d'analyse stratégique qui souligne le sens tactique d'acteurs, les différents événements - politique, syndical, conventionnel - qui s'y déroulent. Mais, au-delà, il était surtout capable de donner à ces tactiques une signification plus profonde en termes de structuration des rapports sociaux, qui s'avèrent largement idiosyncrasiques à la société française. A titre d'illustration, nous prendrons deux exemples.

a) *Détermination des salaires à rendement*

Sellier discute, dans un article publié en 1964 [les données économiques de l'évolution des formes de salaire, Sociologie du Travail 3/1964], de l'évolution des formes les plus traditionnelles de la rémunération au rendement individuel. Il fournit des explications économiques et technologiques à la " crise de rémunération au rendement individuel " et prédit son remplacement progressif par les formes plus forfaitaires et collectives de salaire. Toutefois, il n'exclut nullement la persistance de la part personnalisée de la rémunération ; au contraire, il prévoit que la nouvelle forme - individuelle ou collective - de rémunération au rendement continuera à jouer un rôle actif dans la politique salariale des firmes. Ce qui ouvre de fait la première piste de réflexion sur ce qu'on appellera plus tard " l'individualisation des salaires ".

Dans ce débat, Sellier développe, pour expliquer cette transition, deux arguments qui renvoient, le premier, à la conjoncture économique et, le second, à la fonction d'incitation.

Dans un régime économique de haute croissance appuyée sur le progrès technique rapide, la rémunération au rendement individuel peut répondre à l'intérêt commun des salariés et des employeurs: les premiers, malgré l'incertitude qu'elle laisse planer sur le gain futur, connaissent de fait un flux de revenu relativement stable et ont l'opportunité de gagner plus en fonction de l'effort fourni ; les seconds peuvent assurer, en dépit de ses défauts bien connus, le plus rapidement possible l'adaptation aux possibilités croissantes de production par tête. En plus, les employeurs peuvent s'attendre à ce que les salariés acceptent ou s'adaptent mieux au progrès technique, puisque ces derniers sont à même d'améliorer leur niveau de productivité et leurs gains. Donc, le salaire au rendement correspond en quelque sorte à un mode d'incitation adapté à ce régime de croissance.

Il peut alors exister un accord tacite entre deux parties sur cette forme de rémunération au rendement individuel. Les tactiques des partenaires sociaux sont, malgré une traditionnelle réclamation des syndicats à leur rencontre, de laisser faire les acteurs situés aux niveaux les plus décentralisés.

Le retour du régime économique à une croissance plus régulière et à la stabilisation relative des techniques de production tend néanmoins à rendre la rémunération au rendement individuel " plus gênante qu'utile... Dans ce cas, le contrôle de l'accroissement de la masse salariale est mieux assuré par les formes de salaire plus forfaitaires. p.225 " En outre, si la production - par automatisation - tend à devenir indépendante des actes humains directs et à s'organiser comme un système de postes et de fonctions spécifiques liés entre eux, les formes de salaire forfaitaires basées sur le poste deviennent dominantes et supplantent la rémunération à rendement individuel. " Le contrôle des individus s'effectue par le biais du contrôle du fonctionnement du processus lui-même. La sanction de ce contrôle, c'est l'affectation des hommes aux postes. Ses conséquences sur la rémunération sont assez sévères pour assurer le rendement optimum. Le critère objectif qu'elle utilise est bien supérieur à celui du rendement individuel. p. 234"

Cependant, cette modernisation du système de salaires au cours des années 50 et 60 n'élimine pas la rémunération au rendement individuel ou collectif. Une composante plus ou moins importante liée au rendement subsiste à côté de celle fondée sur le poste. Il s'agit du système de classification.

D'après Sellier, cette coexistence " permet d'abord de distinguer entre l'ajustement des gains au coût de la vie d'une part, à la productivité d'autre part. Les barèmes généraux d'industrie, qui servent au calcul des salaires de base assurent la première fonction, en s'adaptant au SMIG ou à un autre critère général d'ajustement. Elle (la rémunération au rendement) est ensuite un moyen d'ajuster la diversité des qualités individuelles à la réglementation rigide des classifications... Les différentes formes de rémunération au rendement permettent de planifier les augmentations de salaire jugées possibles au niveau de chaque individu ou de chaque entreprise... p. 234"

Malgré la rationalité supérieure du salaire au poste, qui classe par soi-même les individus donc hiérarchise leurs salaires, on n'élimine pas des formes collectives ou individuelles de salaire au rendement. Le dualisme du salaire (i.e. la coexistence de deux composantes) permet en fait de séparer une négociation générale sur les conditions de salaires au niveau sectoriel, régional ou national et une négociation locale sur la détermination des

salaires liés aux productivités au niveau de la firme ou de l'établissement. Cette dernière, ouvre un espace de négociation à la fois entre les syndicats et la direction pour le rendement collectif et entre les salariés et la direction pour le rendement individuel. Les tactiques des partenaires sociaux au niveau micro consistent à clarifier ainsi le débat salarial et à se consacrer aux relations effort de productivité/récompense, problème éminemment conflictuel.

Ils ont ici intérêt à établir des règles - règles de procédure selon la terminologie de Dunlop (1958). Ces règles peuvent être stabilisées, pour ce qui concerne le rendement collectif, mais elles ne sont pas toujours harmonieuses au niveau du rendement individuel. En prenant appui sur l'exemple du secteur chimique, Sellier pointe le fait que le travail collectif, corollaire de l'automatisation, rend de plus en plus difficile la fixation des objectifs individuels et le critère d'évaluation tend à devenir " subjectif ". En effet, la " personnalisation du salaire " à qualification ou à poste identique, rendue possible par l'existence de salaire au rendement, s'effectue à l'aide de critères qui font implicitement ou explicitement référence à un ensemble de valeurs ou attitudes destinées à développer l'esprit d'émulation entre les salariés (On les qualifierait maintenant de "compétence").

Quant à la procédure d'évaluation, c'est la notation par les supérieurs qui se généralise. Sellier entrevoit déjà là une instabilité ou un flou dans les jeux d'acteurs, puisque les règles sont éminemment l'objet d'interprétation par les acteurs eux-mêmes. Selon leurs propres interprétations, les acteurs sont susceptibles de déployer les tactiques fortes divergentes. Les aléas de l'interprétation, ou l'indétermination des résultats finaux, laissent alors se développer un espace assez conflictuel au sein des firmes.

b) *Le Système de classification comme architecture des relations sociales*

Le deuxième exemple est l'évolution du système de classifications. La France conserve, durant plus de cinquante ans, le même type de classifications professionnelles et d'emplois qui classe les employés et établit la hiérarchie de leurs salaires, même si on a vu, au milieu des années soixante-dix, quelques transformations. C'est une des institutions centrales dans la régulation des rapports sociaux au sein de la société française. Selliers s'interroge, dans un article publié en 1989 [l'évolution des règles sur les salaires dans le système français de relations professionnelles 1989], sur la façon dont la France " est parvenue à mettre au point un système de règles susceptibles de concilier "l'équilibre économique" et la "justice sociale", les deux logiques différentes sur lesquelles s'appuient les partenaires sociaux. "

Sa réponse à cette question est intéressante à plusieurs égards, puisque cette édifice - un ensemble des règles autour de la hiérarchie des rémunérations - réussit à remplir, selon Sellier, deux fonctions assez contradictoires à première vue; " On a affaire d'une part à la mise en place d'un cadre strict de définitions et de classements, d'autre part à une souplesse d'application qui permet de réaliser des compromis acceptables dans les entreprises. p.84 "

Il existe donc une certaine généralité des règles et une souplesse de ses applications et les acteurs sociaux trouvent un intérêt commun à ce que ce système continue à servir de référent à leur actions et leur jeux d'interaction.

D'abord, la généralité des définitions, qui a une valeur nationale pour un champ de négociation collective donné, donne aux entreprises un instrument simple de gestion permettant de s'aligner sur le niveau de salaires pratiqués sur le marché du travail sectoriel ou local. Ce caractère de référence facilement utilisable est d'importance. Pour les syndicats, le système de classifications, basé sur les grilles avec ses définitions de poste techniquement légitimées, constitue une garantie, puisqu'il est une base d'argumentation solide pour les défenses individuelles. De même, ce caractère d'étalon de qualifications/emplois permet de limiter l'explosion des disparités salariales entre les différents métiers ou entreprises, et de stabiliser les conflits potentiels entre les catégories professionnelles. Une telle rigidité du système tend à orienter ou cadrer des tactiques de chaque acteur dans un certain champ du possible.

En même temps, Sellier note que " la classification est un instrument souple qui permet discussion et compromis, adaptation aux changements, mais qui permet aussi de tenir compte des traditions, des usages et des coutumes. p.85 ". Pour ce faire, il s'appuie sur des études de cas qui montrent que le même système de classification peut être utilisé de façon très différente : instrument de sélection des individus ; constitution de groupes homogènes des ouvriers ; distinction nette des catégories de métiers, etc. Il constate que " la souplesse des règles incorporée dans le système de classifications fait que leur application est susceptible de nombreuses modalités. p.85 " En fait, les acteurs locaux situés à des niveaux opérationnels adaptent le système aux contextes concrets dans lesquels ils agissent. Autrement dit, ils le " déforment " par leurs propres tactiques en fonction de l'enjeu du moment.

Le système de classification se maintient donc justement grâce à cette capacité à fournir un cadre susceptible de servir les stratégies de deux acteurs (syndicat et direction). Cet espace de négociation, ainsi créé, favorise les tentatives d'interprétation des règles par les acteurs et multiplie les opportunités de créer les tactiques - individuelle et collective - qui permettent de se mouvoir dans cet espace.

Il en conclut que " bien que les classifications aient changé au cours des années 70, elles ont conservé le même caractère double de règles de contenu et de règle de procédure. Elles offrent des garanties et fondent les revendications. Mais elles les encadrent aussi. En outre, elles ne peuvent s'appliquer que par l'intermédiaire d'une administration des cas concrets. D'une part, l'existence de la règle facilite la mise au jour des problèmes et des conflits, d'autre part elle en facilite le règlement par sa souplesse, le caractère suffisamment général, voire abstrait, des critères qu'elle pose. p.90".

Les deux exemples étudiés ici illustrent comment les jeux d'acteurs, dans le domaine de la détermination du salaire, sont définis par un ensemble des règles, les interprétations que les acteurs en font et les tactiques qui en sortent. Ces tactiques individuelles et collectives se déploient à des niveaux divers (équipe, atelier, établissement, entreprise, département, branche, nation), se croisent de façon multiple et s'interpénètrent en permanence, pour reproduire les rapports sociaux dans la durée.

Sellier pointe alors une certaine permanence - un trait de caractère relativement stable de la société salariale française - à la fois dans une stabilité des compromis sur le système de classification (hiérarchie salariale) et dans une incertitude des jeux autour de l'évaluation liée à la productivité qui constitue un foyer - perpétuel - de conflits potentiels[7] au sein de l'organisation. Ces deux traits caractériseraient donc, en dépit de la perpétuelle " modernisation " des relations sociales, la dynamique des rapports sociaux en France.

Ainsi, Sellier a dégagé, à partir de la construction des acteurs ayant le sens tactique qu'il situe néanmoins dans une société salariale fortement structurée, un schéma " sociétal " de détermination du salaire. Les diagnostics que ses analyses impliquent valent alors d'être mis à l'épreuve du temps.

2.2 Construction de " l'effet d'entreprise " ou l'autonomie salariale des firmes

La construction de la notion " d'effet d'entreprise " au début des années soixante-dix était un moment important à la fois pour Sellier lui-même et pour LEST collectivement. Sans doute, a-t-il marqué un des tournants dans l'orientation des recherches collectives aussi bien sur le plan méthodologique que sur le plan théorique.

Mais, cette idée de l'autonomie des entreprises en matière de fixation des salaires était déjà largement reconnue par Sellier bien avant cette période. En préface de l'ouvrage de Maurice Parodi[8] édité en 1962, il note clairement que ;

" Les conclusions de Maurice Parodi relativement aux effets de l'éventail hiérarchique sur la mobilité professionnelle (fonction de recrutement) apparaissent-elles fort juste : les rémunérations effectives qu'un travailleur peut obtenir dépendent plus de la firme où il réussira à s'employer - et de son goût ou de ses possibilités pour la mobilité en période d'expansion - que du métier qu'il choisira. Le statut du travailleur manuel est plus déterminé par la politique des salaires de l'employeur que par sa spécialité... Parodi insiste sur le fait que les théoriciens du salaires ne peuvent plus ignorer aujourd'hui les nombreuses études réalisées depuis quelques années sur les divers aspects de la structure des salaires et en particulier sur la structure hiérarchique interne. De telles études doivent s'appuyer elles-mêmes sur une solide connaissance de la structure professionnelle des firmes et des industries. C'est ici que la collaboration du sociologue industriel devient indispensable. p.13 "

Peu satisfait de la théorie compétitive classique, Sellier paraît avoir acquis très tôt la conviction que la firme constituait la clé de voûte de la structuration des salaires et la nécessité de renouveler les méthodes d'investigation. Il préconise donc des études statistiques systématiques et des études organisationnelles au niveau des firmes.

---

[7] Les réalités économiques ainsi que les débats académiques autour de la notion de " compétence " depuis le milieu des années quatre-vingt semble montrer la justesse de son analyse.

[8] Parodi, M. 1962, " Croissance économique et nivellement hiérarchique des salaires ouvriers ". Collection ; Recherches de sociologie du travail. Editions Marcel Rivière et Cie, Paris.

Sur le plan de la conception du marché du travail, sa vision n'était pas tout à fait conventionnelle. Comme nous l'avons déjà vu dans la première partie, elle était beaucoup plus réaliste et proche de celle de la segmentation des marchés du travail. Selon sa propre observation, il mettait en avant une sorte de partition entre, d'une part, les secteurs des petites entreprises (où la productivité marginale agit à la fois pour déterminer les salaires de base dans un état compétitif et pour éliminer les entreprises périphériques) et, d'autre part, les secteurs des grandes firmes (où leur position souvent monopolistique - ou oligopolistique - sur le marché du produit permet de pratiquer la politique de haut salaire et d'organiser l'intégration des salariés dans la hiérarchie professionnelle interne). Ce dernier secteur était alors considéré comme responsable d'une " rigidification " de la structure des salaires. Cette vision d' ensemble n'était, certes, ni formalisée ni théorisée à ce stade, mais elle a joué un rôle important dans l'orientation collective et individuelle des recherches.

Sellier explique, dans un article paru en 1982 dans l'ouvrage collectif du LEST [Evolution et perspectives des recherches du LEST sur la détermination des salaires, Séminaire d'économie et de sociologie du travail et de la santé, CNRS/LEST, 1982], comment le LEST a évolué dans son questionnement sur le mécanisme de détermination des salaires. L'un des points de départ était une relative insatisfaction par rapport à l'explication théorique donnée par les tenants de l'orthodoxie à la rigidité du prix du travail ;

" L'article de Hicks[9] sur les fondements économiques de la politique des salaires théorisait la double rigidité du prix du travail; rigidité fondée d'abord sur l'indépendance de la valeur de la monnaie par rapport à l'or, et ensuite sur l'indépendance, constituée par les conventions collectives, entre les prix de tous les travaux. De même, Philips expliquait la transformation de la relation chômage-salaire... par la généralisation de la négociation collective, qui accentuait la rigidité de la structure des salaires... Ces considérations attribuaient donc au phénomène syndical la responsabilité des rigidités de structure... Cette hypothèse "coutumière" ajoutait une aile institutionnelle à la théorie pure du salaire sur les marchés du travail concurrentiels. La théorie (compétitive) du marché du travail restait intacte, bien que les équilibres qu'elle décrivait fussent modifiés. p.213"

Sellier était fondamentalement opposé à une théorie macro-économique du salaire qui ne fait que souligner une sorte de déterminisme mécanique dans un circuit économique fermé – à l'instar d'une relation de Philips dans le triangle emploi-prix-salaire – et dont les préconisations politiques consistaient souvent soit en une diminution de l'élasticité du prix de travail à la demande (flexibilité), soit en l'élimination des éléments institutionnels de rigidité (comme le syndicat). Alors que l'orthodoxie raisonnait essentiellement en terme de processus macro-économique, il concevait autrement le mécanisme de détermination des salaires ;

" Le *salaire*, comme ensemble multiforme de prix indépendants, ne pouvait-il pas être analysé comme un *système* relativement autonome par rapport aux forces significatives auxquelles réagissaient les marchés, un *système spécifique* dont le mode de fonctionnement n'était pas assimilable au mode de fonctionnement de ces autres systèmes que sont les marchés ? p.213"

Non seulement il dissociait formellement le marché du travail des autres marchés, en reconnaissant ses spécificités, mais aussi et surtout il donnait aux études sur le salaire un angle d'attaque plus micro-économique.

Son dessein était alors de construire une autre approche qui parte des analyses des stratégies des firmes ou des comportements micro-sociaux des salariés, pour mieux expliquer une rigidité ou une certaine permanence de la structure des salaires. Selon Sellier, il était indispensable d'étudier, à des niveaux les plus fins, la structuration du marché du travail, qu'il concevait comme " dualiste ", afin de " démêler les effets complexes de fixation des salaires que la méthode de régression tend à occulter au niveau de l'agrégation statistique. p.232 "

C'est J.J. Silvestre, son plus proche collaborateur, qui lui a apporté une grande partie de matière à réflexion avec une rigueur méthodologique fondée sur l'outil économétrique. Silvestre achevait à la fin des 1960, sous la direction de Sellier, sa thèse sur les différences de salaires ouvriers en France et leur évolution entre 1953-1968[10]. D'un énorme travail statistique, il ressortait alors trois résultats principaux : les niveaux de salaires dépendaient plus des caractéristiques productives des secteurs (ou entreprises) que des caractéristiques spécifiques des travailleurs eux-mêmes ; malgré la stabilité de longue période de la structure interindustrielle des salaires, il existe des variations importantes de hausses des salaires dans des périodes plus courtes. Ces disparités sont dues aux comportements

[9] Hicks, J.R 1955. Economic Foundations of wage policy, the Economic Journal.
[10] Cette thèse a été publiée plus tard par Bordas : Silvestre, J.J., 1973. Les salaires ouvriers dans l'industrie française. Collection Etude, Bordas.

différenciés des entreprises (ou secteurs) selon leur position de " leaders " ou " suiveurs " dans le cycle des hausses de salaires ; une analyse intersectorielle sur la dynamique de salaires nominaux met en évidence les limites d'une utilisation de la courbe de Philips pour des approches plus globales de l'équilibre général.

Cet ensemble de résultats économétriques a donc renforcé, bien que le modèle néoclassique ne puisse être complètement rejeté, l'idée qu'il existe bel et bien des phénomènes non-compensatoires sur le marché du travail et que l'entreprise a une certaine autonomie en matière de fixation des salaires. " Ce sont les caractéristiques de l'appareil de production, les choix des combinaisons productives et les différences d'efficacité globale entre les industries qui constituent le cadre essentiel dans lequel se forme la structure des salaires. Les décisions en matière de salaire sont prises en fonction de critères qui reflètent la situation économique de chaque industrie et les besoins de politiques salariales qui sont largement autonomes des contraintes du marché... p.217 "

A la suite de ce constat, le LEST a entrepris, en 1970, une autre recherche sur les différences de salaires entre firmes dans l'agglomération marseillaise. Elle visait, en utilisant la méthode d'analyse de la variance, à examiner les salaires pratiqués dans des métiers spécifiés ou des postes identiques. Il s'agissait donc de tester la significativité ou non d'un regroupement - ici la firme -, en ayant préalablement contrôlé la répartition aléatoire des contenus des emplois et des caractéristiques individuelles dans l'échantillon.

Si la variance des salaires entre les unités de regroupement représente la part essentielle de la variance totale des salaires, alors il s'ensuit que ces unités exercent une action sur la formation du prix du travail, action rejetée implicitement par la théorie compétitive du marché du travail. Dans cette enquête, la part de la variance totale expliquée par les différences systématiques entre entreprises varie de 55% pour les sténo dactylo à 85% pour les caristes et les ouvriers de fabrication. La méthode employée a donc permis de s'assurer d'un effet significatif de l'entreprise, indépendamment même de l'industrie à laquelle elle appartient. Ce type de détermination relève d'une logique anormale par rapport au marché - parfait - et à la théorie qui s'y rapporte, non pas seulement du fait que la firme est une des variables à considérer parmi toutes les autres, mais bien du fait que la firme exerce un effet " hors marché " qui se trouve être dominant. Il en résulte la nécessité de rechercher comment s'exerce cet effet.

L'étude intersectorielle de comparaison France-Allemagne[11] a tenté ensuite, en étudiant les déterminants de la hiérarchie de salaires, de mettre l'accent sur les phénomènes d'organisation relativement indépendants de la technologie et du marché. En effet, en essayant d'expliquer la différence entre les coefficients de variation des gains horaires moyens des ouvriers-masculins en 39 secteurs qui sont de 7,5 % en Allemagne et de 18,7% en France, les auteurs parviennent à constater deux types assez différents de relation entre marché du travail et structures industrielles :

" Dans un cas, en Allemagne, on tendrait vers une neutralité des structures par branche qui irait à l'encontre des hypothèses de segmentation du marché du travail... Dans l'autre cas, la France, l'influence des structures par branche sur la forme du marché du travail et de ses principaux indicateurs est déjà assez nette dans l'industrie elle-même. L'hypothèse de dualité [entre marché interne et marché externe selon le degré de valorisation de l'ancienneté] peut être soutenue au moins lorsqu'on isole certains groupes de secteurs... Ces résultats apportaient un élément important de précision sur l'effet de secteur ou d'entreprise : le rôle de valorisation de l'ancienneté mettait l'accent sur la domination - en France au moins - des éléments de marché interne sur les éléments de marché externe. La politique salariale des firmes apparaissait ainsi clairement dans sa force et son autonomie, dans sa spécificité nationale aussi... p.222 "

Cette série de travaux statistiques, méthodologiquement très bien contrôlés, a mis en évidence l'existence de " l'effet - pur - d'entreprise " sur la formation des salaires. En suivant une intuition initiale de Sellier, une équipe du LEST a ainsi démontré, pas à pas, un processus – raisonné - de construction de l'objet scientifique qui est " l'effet d'entreprise "[12]. Par delà le renouvellement des outils méthodologiques, c'est en partie grâce à sa rigueur de réflexion que Sellier a su propulser cette série de travaux innovateurs.

Par ailleurs, cette notion "d'effet d'entreprise ", basée sur la reconnaissance explicite de son autonomie, a

[11] Bouteiller, J., Silvestre, J.J., 1974. Structures industrielles, marché du travail et différences de salaires, le cas de la France et de l'Allemagne. Annales de l'INSEE, Numéro 16-17.

[12] C'est, en même temps, un cheminement intellectuel collectif qui a construit une des identités fortes du LEST.

impliqué trois choses:

i) Elle a constitué une notion-relais qui a donné suite à une nouvelle recherche plus large de la comparaison France – Allemagne en coopération entre les économistes et les sociologues, comme le souhaitait Sellier depuis longtemps. En effet, le LEST a approfondi son étude sur les différences de salaire dans des entreprises françaises et allemandes, en prenant explicitement en considération les facteurs explicatifs liés à la fois à la structure d'emplois et à l'organisation du travail dans les entreprises. Les résultats de cette recherche mettaient l'accent sur l'impossibilité d'une explication des différences des salaires observées par les seuls outils de la théorie économique et sur la nécessité de prendre en compte des effets d'organisation et de socialisation dans les deux sociétés. C'est cette recherche de comparaison internationale qui a forgé la notion d'espace professionnel, d'espace industriel et enfin d'effet sociétal. Dans ce sens, l'effet d'entreprise a constitué une plaque tournante où le LEST a vraiment pris au sérieux les dimensions de " contexte ".

ii) La découverte de l'effet de l'entreprise correspond à une période où Piore et Doeringer ont formalisé, dans la lignée de l'école américaine de Dunlop, les théories des marchés internes et celles de la stratification du marché du travail. Entre ces deux approches, il y a de multiples similitudes, surtout du point de vue de l'analyse de marché du travail : il s'agit de l'accent mis sur la construction des acteurs à travers l'interaction entre faits de socialisation et faits d'organisation, de la recherche de catégories structurelles à partir desquelles se construit la relation salariale et se forment les conditions de l'échange, ou encore de la recherche des caractéristiques d'un espace de cohérence entre les divers déterminants des situations de travail.

Par delà cette similitude, le LEST s'est pourtant orienté vers une sorte de " relativisme " à partir de la méthodologie de comparaison internationale, alors que les théories de Piore et Doeringer mettaient l'accent sur l'universalisme des marchés internes. Ce chassé-croisé s'est organisé, selon nous, autour du statut de l'entreprise dans l'interprétation théorique. Dans ce sens, le dialogue est loin d'être achevé.

iii) La notion de l'effet d'entreprise a reconnu l'autonomie de l'organisation. De ce fait, elle a déplacé le débat théorique du mécanisme de détermination des prix du travail (sur le marché) à la nature de contrat qui définit la relation d'emploi entre la firme et les salariés. Mais ce déplacement s'est fait de manière originale - notamment grâce à l'analyse sociétale -, ce qui a permis d'ouvrir, en quelque sorte, la " boîte noire " de l'organisation. De ce point de vue, le LEST maintient une position originale dans la configuration actuelle des écoles institutionnalistes ou néo-institutionnalistes qui essaient de fonder les bases théoriques de la relation d'emploi.

3. La recherche de l'effet sociétal

L'autre constat statistique qui a motivé la recherche de déterminants organisationnels de l'effet d'entreprise a été la différence entre les structures d'emplois et de salaires dans des couples d'entreprises allemandes et françaises. Elle renforçait la conclusion des analyses de la variance déjà évoquées. En tenant compte de l'influence de l'activité économique et de la taille, la comparaison montrait que les entreprises françaises employaient en proportion plus forte les catégories de salariés les plus chères. Cette anomalie semblait incompatible avec l'hypothèse compétitive de la formation des salaires.

En effet, des paragraphes antérieurs, il est clair que Sellier n'avait pas encore une théorie de la structure des salaires capable de s'intégrer à sa vision de l'action de la négociation collective et de l'action de l'Etat par le biais du SMIC. Ces interventions institutionnelles se cantonnent au statut de " rigidités ", si on part d'une conception compétitive de la formation des salaires. Qu'est-ce qui motive les choix des entreprises en matière de différences de salaires ? L'effet d'entreprise montre que cette marge d'action des entreprises existe : fait déjà reconnu par l'institutionnaliste américain Richard Lester (1952). Cependant, il n'explique pas pourquoi, par exemple, les entreprises françaises chercheraient à établir leur hiérarchie salariale en fonction de préoccupations internes à l'entreprise, tandis que les entreprises allemandes feraient l'inverse. Il ne donne pas non plus de clefs pour comprendre l'évolution dans le temps de ces modèles. En effet, une recherche contemporaine (Freyssinet, 1982) anticipait déjà la transformation des politiques d'emplois des grands entreprises françaises.

La clef consiste à analyser la gestion des différences de salaires par les entreprises comme un fait organisationnel autant que comme le résultat de la concurrence sur les marchés du travail et à chercher les

mécanismes organisationnels qui sont en jeu. A ce point, on arrive à une grande bifurcation entre les recherches du LEST et celles des institutionnalistes d'Amérique du nord et de la Grande-Bretagne.

Le LEST n'était pas le seul groupe à la recherche d'une explication de l'effet d'entreprise. En Amérique du nord et en Grande-Bretagne, les économistes du travail institutionnalistes lançaient des études approfondies d'entreprises pour comprendre leurs politiques de gestion des salaires. La notion de " marché interne " était en vogue et on cherchait à expliquer la formation de la structure des salaires comme le résultat d'un processus administratif. Selon Kerr (1954) le marché du travail s'était " balkanisé " ; Lester (1952) reconnaissait que les forces de la concurrence laissent une marge d'indétermination au sein de laquelle l'entreprise est libre d'établir sa propre politique des salaires ; Rees et Shultz (1970) ont mis l'accent sur les politiques de fidélisation et de la formation interne par des politiques de valorisation de l'ancienneté. En Grande Bretagne, Mackay et al (1971) et Robinson (1970) ont aussi mis en valeur le rôle des " marchés internes " pour expliquer les politiques des entreprises de gestion des salaires. C'est aussi l'époque où Doeringer et Piore (1971) ont proposé une synthèse de la théorie du capital humain et de " la coutume " pour expliquer le fonctionnement des marchés internes. C'est aussi l'époque où Piore a fait son premier séjour au LEST, en été 1974.

Quel était alors l'originalité de l'approche de Sellier et du LEST ? On peut soutenir qu'elle réside à la fois dans la construction d'une équipe pluridisciplinaire (économie, sociologie et relations industrielles) et dans l'utilisation de la comparaison internationale. Ces deux éléments vont de pair car il faut établir un cadre analytique dans lequel on peut étudier l'interaction entre marchés, organisations et institutions collectives. De cette façon, l'équipe " Hiérarchies d'Encadrement " a cherché à expliquer l'anomalie apparente de la structure des salaires des entreprises françaises et allemandes, ainsi que la façon dont les choix organisationnels s'articulaient aux politiques de rémunération des entreprises.

La comparaison internationale avait, à l'origine, un but méthodologique, mais elle a débouché sur une découverte importante qu'on aurait pu atteindre à partir des premiers résultats des comparaisons des salaires ouvriers en France et en Allemagne, mais dont on aurait facilement sous-estimé la signification. Ainsi le constat d'un effet sociétal prend la place de celui d'un effet d'entreprise. Les différences internationales, dont on connaissait bien l'ampleur au niveau des institutions formelles et des systèmes juridiques, trouvent leur équivalent au niveau des pratiques des entreprises et dans la manière dont les entreprises interagissent avec les marchés du travail.

On comprend l'ampleur de cette découverte lorsqu'on considère l'autre branche de la bifurcation qui se manifeste aujourd'hui dans les travaux de " la nouvelle économie du personnel " de Lazear (1995), " la nouvelle économie institutionnelle " de Williamson (1985), la théorie des salaires d'efficience (Lang et Leonard, 1987), et la nouvelle économie de bas salaires (Card et Krueger (1995) dont le livre est dédié au même R. A. Lester, cité plus haut). Ces derniers reconnaissent la marge de liberté de choix de l'entreprise, c'est même leur point de départ par rapport à l'hypothèse compétitive des années 1940 à 1960, mais ils restent dans une conception universaliste de l'entreprise qui est détachée de son contexte au lieu d'en faire partie. Silvestre (1974) a ressenti cette même distinction lorsqu'il a opposé les analyses " gestionnaires " des marchés internes à celles qui se référaient à la stratification sociale.

Pour revenir à une des préoccupations anciennes de Sellier, les classifications, dont nous parlions plus haut, nous offrent un bel exemple d'un mécanisme institutionnel intégrant l'entreprise à son contexte. Celles-ci jouent un rôle clef dans l'organisation et la coordination du travail au sein de l'entreprise, et sont un des instruments de l'autorité patronale pour gérer la performance des salariés. En France et en Allemagne, ces classifications se négocient au niveau de la branche industrielle et, dans le cas allemand surtout, sont étroitement liées au système de formation du capital humain. Tandis qu'on peut imaginer facilement un marché du travail sans présence syndicale, c'est le cas de 85% des salariés aux USA, il est plus difficile d'imaginer comment peut fonctionner une entreprise sans système de classification, mis à part les toutes petites où les relations interpersonnelles dominent.

Peut-être est-ce une conséquence de l'ascendant du marxisme pendant les années 1970 qui a conduit à opposer la recherche de l'effet sociétal à la théorie néoclassique ? En fait, on peut enrichir les deux branches de cette bifurcation en encourageant leur dialogue. Le fait que deux des plus éminents des " jeunes " économistes du travail américains, Card et Krueger, aient dédié leur livre à la mémoire de Lester, et que leur livre ait relancé le débat sur la

monopsonie sur le marché du travail, montre que le dialogue peut être aussi riche qu'à l'époque de la jeunesse de Sellier.

On voit bien dans cette courte introduction que Sellier a su tirer les enseignements des recherches des économistes du travail américains de l'époque. C'est à nous de faire de même.

Bibliographie (sauf les travaux de Sellier reproduits dans la biographie générale)

Bouteiller, J., Silvestre, J.J., 1974. Structures industrielles, marché du travail et différences de salaires, le cas de la France et de l'Allemagne. Annales de l'INSEE Numéro 16.

Card, D., Krueger, A. 1995. Myth and Measurement: the new economics of the minimum wage. Princeton University Press, Princeton, NJ.

Doeringer, P.B, Piore, M. J., 1971. Internal labor markets and manpower analysis. Heath, Lexington.

Freyssinet, J., 1982. Politiques d'emploi des grands groupes français. Presses universitaires de Grenoble, Grenoble.

Kalecki, M., 1966. Théorie de la dynamique économique. Gauthiers-Villars, Paris.

Kerr, C., 1954. The balkanization of labor markets. In Bakke (Ed.), Labor Mobility and Economic Opportunity. MIT Press, Cambridge Mass, 92-110.

Lang, K., Leonard, J.S., 1987. Unemployment and the structure of labor markets. Basil Blackwell, New York.

Lazear, E., 1995. Personnel economics. MIT Press, Cambridge Mass.

Lester, R. A., 1952. A range theory of wage differentials. Industrial & Labor Relations Review, 5: 4, July, 483-500.

MacKay, D. I., Boddy, D., Brack, J., Diack, J. A., Jones N., 1971. Labour markets under different employment conditions. George Allen and Unwin, London.

Parodi, M., 1962. Croissance économique et nivellement hiérarchique des salaires ouvriers, Collection ; Recherches de sociologie du travail, Editions Marcel Rivière et Cie, Paris.

Rees, A., Shultz, G., 1970. Workers and wages in an urban labor market. University of Chicago Press, Chicago.

Robinson, D. (Ed.), 1970. Local labour markets and wage structures. Gower, London.

Silvestre, J-J., 197 3. Les salaires ouvriers dans l'industrie française. Collection Etude, Bordas, Paris.

Silvestre, J-J., 1973. Champ d'application des modèles définition de la hiérarchie. Document du LEST, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travai, CNRS, Aix-en-Provence.

Williamson, O. E., 1985. The economic institutions of capitalism: firms, markets and relational contracting. Free Press, New York.