



HAL
open science

Les Salaires en France et au Japon : Comparaison des Structures de Salaires dans l'Industrie Manufacturière des Deux Pays de 1978 à 1986

Hiroatsu Nohara

► **To cite this version:**

Hiroatsu Nohara. Les Salaires en France et au Japon : Comparaison des Structures de Salaires dans l'Industrie Manufacturière des Deux Pays de 1978 à 1986. *Travail et Emploi*, 1995, 62 (1), pp.59-71. halshs-02938562

HAL Id: halshs-02938562

<https://shs.hal.science/halshs-02938562>

Submitted on 15 Sep 2020

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.

Evolution des Salaires 1978-1986 : Comparaison France-Japon

Hiroatsu NOHARA
Chercheur au LEST
Aix-Marseille Université, LEST-CNRS
35 avenue Jules Ferry
13626 Aix en Provence
Email :hiroatsu.nohara@univ-amu.fr

Ce texte a été publié dans :

NOHARA Hiroatsu (1995), « Salaires (Les) en France et au Japon : Comparaison des Structures de Salaires dans l'Industrie Manufacturière des Deux Pays de 1978 à 1986 », Travail et Emploi N°62 - 01/1995, p.59-71.

Introduction

Dans ce texte, nous nous proposerons de caractériser, de façon comparative, la forme d'évolution qu'a subie, entre les années 1978 et 1986, la structure de salaires en France et au Japon. L'étude comparée des marchés du travail France-Japon dans la crise économique des années 1970 ayant été déjà réalisée ailleurs [¹], ce présent texte s'inscrit aussi dans un effort de prolongement tant pour réactualiser les données que pour avancer nos réflexions sur la comparaison internationale.

Le choix de cette période allant de l'année 1978 à 1986 est, bien entendu, imposé par la disponibilité des matériaux statistiques dans les deux pays. Bien que totalement arbitraire, il n'en demeure pas moins que cette périodisation a le mérite de couvrir, aussi bien en France qu'au Japon, les mouvements, sans précédents, de la restructuration industrielle : les deux pays ont connu là une plus profonde transformation de leurs appareils productifs que lors du premier choc pétrolier. En effet, affrontées à la volatilité de la demande et à la compétition internationale de plus en plus intensive, les deux économies ont modifié - chacune à sa façon - en profondeur leur comportement, ce qui n'a pas manqué, par conséquent, d'entraîner des changements substantiels dans les fonctionnements des marchés du travail : la flexibilisation des formes d'emploi, la montée du chômage ou les changements qui ont affecté les taux d'activité des différentes catégories de main d'oeuvre, etc...

Il est évidemment très important d'intégrer ces différents phénomènes dans l'analyse des salaires surtout en série temporelle. Cependant, nous sommes conduits, par la nature même des matériaux statistiques, à nous concentrer ici sur les seules dimensions structurelles des salaires. En fait, nous effectuerons séparément deux analyses des salaires à deux moments et comparerons ces résultats terme à terme - pour chaque pays -, afin de dégager ses permanences ou ses différenciations à travers le temps. Cette méthode, quoique statique, nous permet de réfléchir sur la fonction qu'assume la structure de salaires dans l'articulation entre les niveaux macro et micro. En effet, la structure de salaires dans une économie nationale est, par excellence, l'un des phénomènes intermédiaires qui donne une certaine stabilité à la fois à des comportements stratégiques des agents et à des dynamiques macro-économiques. Ainsi, elle joue un rôle important pour articuler les ajustements globaux au niveau macro et les comportements individuels au niveau micro. Autrement dit, la compatibilité des dynamiques macro et micro se construit sur leur interférence à ce niveau intermédiaire : la dynamique macro-économique devient lisible, aux yeux de l'individu, à travers la médiation qu'exerce la structure de salaires ; les stratégies individuelles se cristallisent autour d'elle avant de s'agréger dans une dynamique globale.

Eu égard à l'ampleur de l'enjeu théorique qu'implique une telle analyse comparative, notre texte restera cependant limité. Il s'organisera essentiellement autour de deux axes.

Le premier axe est de faire émerger les réalités statistiques de chaque pays, et de les comparer de façon la plus rigoureuse que possible. Pour ce faire, nous utiliserons les sources statistiques les plus comparables : les enquêtes "*structure de salaires*" - INSEE - pour les

¹ Une série de travaux sur la comparaison des salaires France-Japon ont été déjà réalisés en coopération avec J.J.SILVESTRE. Voir notre dernière publication : H. NOHARA, J.J SILVESTRE, industrial structure, employment trends and the economic crisis : The case of France and Japan in the 1970'S, in R. TARLING ed. Flexibility in Labour Market, Academic Press, London, 1987.

deux années 1978 et 1986 ; les enquêtes de base sur la structure de salaires - Ministère Japonais du Travail - pour les mêmes années.

Ces deux enquêtes de portée nationale ont été réalisées à partir de méthodes très semblables et la nature des données s'avère suffisamment homogène dans les deux pays : l'échantillonnage (un dixième de la population de l'industrie) ; le recueil des données (registre de salaires de l'entreprise) ; le champ d'enquête (établissement - entreprise pour le Japon - industriel de plus de 10 actifs). Bien entendu, il y a aussi des inconvénients, notamment l'absence de certaines données (diplôme pour la France par exemple) et une certaine ambiguïté - inévitable - des catégories socio-professionnelles ou sectorielles. Même si l'usage de ces enquêtes n'est pas à même de garantir une comparabilité parfaite des résultats obtenus, celles-ci représentent un des rares appareils statistiques qui soient adaptés aux besoins de la comparaison internationale.

Nous précisons maintenant certaines limites empiriques ou méthodologiques qui sont imposées par la nature même des données statistiques à traiter :

1) Pour le Japon, on ne dispose que des données statistiques déjà publiées sur le support papier. Elles sont donc déjà regroupées ou codées, alors que les données françaises sont individuelles. Par conséquent, on est amené à procéder au traitement informatique, de sorte que les données françaises se conforment aux schémas - Japonais - de catégorisation statistique.

2) Notre champ d'étude porte uniquement sur l'industrie manufacturière stricto sensu qui, selon le code INSEE, concerne les APE-NAP 09-54. Il exclut notamment les bâtiments et les travaux publics et les industries de l'électricité, de l'énergie et de la distribution d'eau.

3) On travaillera en principe sur une grande catégorisation statistique de la main-d'œuvre, sans entrer dans sa classification fine. En l'occurrence, la catégorie ouvrière correspond à QP21-27 (code INSEE) et la catégorie non-ouvrière -employé, technicien, maîtrise et cadre- à QP10-19 en France ; au Japon, la première correspond à "manual production worker" et la dernière à "white collar" qui inclut la maîtrise, l'employé de bureau, l'employé technique et le management.

4) On prend en compte l'ensemble des salariés à temps complet qui ont travaillé plus de 18 jours (ou plus de 90 heures) en octobre pour la France et en juin pour le Japon. Ce qui exclura explicitement les salariés à mi-temps, mais pas nécessairement d'autres salariés à statut non-régulier (saisonniers, journaliers, travailleurs ayant un contrat à durée limitée, etc...). Ces derniers y sont comptabilisés, à condition qu'ils aient été en relation d'emploi avec l'entreprise au-delà de 18 jours.

5) Afin de conserver la cohérence en série temporelle, on se limitera à la seule formule salariale : **le salaire total du mois d'octobre (juin) moins le gain des heures supplémentaires**. Cette formule salariale comprend divers compléments mensuels de salaire, mais ne tient pas compte des primes annuelles (bonus) qui représentent en moyenne 4 mois de salaire au Japon contre un peu plus d'un mois de salaire en France. Les effets de ces primes annuelles sur la structure de salaires ne pourront être considérés que pour l'année 1986.

Le deuxième axe a comme objet d'examiner la théorie du marché interne du travail à partir de l'approche de "*l'effet sociétal*" [2].

Les divers courants théoriques dans l'économie du travail sont de plus en plus amenés à prendre en compte le fait salarial - incontournable dans la société contemporaine - qui est une stabilisation relative des salariés dans l'entreprise. Au delà des différentes interprétations des avantages relatifs de mobilité ou de stabilité dans l'entreprise, tous ces courants mettent, de fait, au centre de leurs analyses l'existence d'un marché interne. C'est alors à partir de la dynamique propre aux marchés internes que se construisent simultanément la forme de mobilité et le salaire, deux dimensions essentielles qui structurent le marché du travail dans son ensemble.

L'originalité de notre approche "sociétale" consiste à prendre au sérieux des différences nationales qui apparaissent au coeur même de cette dynamique des marchés internes. Elles ne sont pas considérées comme résiduelles ou contingentes par rapport aux mécanismes économiques surdéterminants.

Mais il va sans dire que l'observation des différences dans les deux structures - française et japonaise - de salaires n'a pas d'intérêt, ni de crédibilité en soi. Elles ne peuvent prendre de véritable sens que si nous arrivons à les situer non seulement arithmétiquement mais aussi sociologiquement, dans deux formes de cohérence qui s'opposent assez nettement d'un pays à l'autre et au sein desquelles ces différences se construisent et trouvent leur légitimité.

Dans ce texte, nous ne prétendons toutefois pas procéder à un test de validation de notre démarche. Il s'agira, tout au plus, de pointer quelques logiques singulières qui sous-tendent, dans chaque pays, **l'infrastructure sociétale des marchés internes**.

I. DISPERSION DES SALAIRES EN FRANCE ET AU JAPON : UNE PREMIERE APPROCHE PAR LA MESURE INTERDECILE

I.1 - L'état de distribution des salaires en 1978

Lorsque nous comparons la distribution des salaires en 1978, en prenant l'ensemble de la population manufacturière (hommes + femmes), le Japon montre une structure légèrement plus inégalitaire que la France. En effet, si l'on prend un indicateur qui est le rapport de l'écart interquartile à la médiane, il est de 0.61 au Japon et de 0.50 en France. Un autre indicateur (le rapport de l'écart interdécile à la médiane), que nous reprendrons par la suite, va dans le même sens : il est de 1.13 au Japon et de 1.11 en France. Cette différence globale entre les deux pays n'est pas consirérable. Sans doute, cet état inégalitaire pourrait-il s'aggraver davantage dans le cas du Japon, si l'on y ajoutait les primes annuelles. Dans tous les cas, cette différence de l'ensemble, qui synthétise des réalités très complexes du salariat de ces deux pays, résulte en fait de multiples tendances contradictoires. C'est ce que nous allons examiner à travers le tableau I.

² M. MAURICE, F. SELIER, J.J. SILVESTRE, politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Presses Universitaires de France, 1982.

**TABLEAU I : DISPERSION DES SALAIRES
(INTERDECILE OU INTERQUARTILE) DANS L'INDUSTRIE ;
FRANCE - JAPON 1978**

		Médiane	D9	Q3	Q1	D1	Q3-Q1 ----- Médiane	D9-D1 ----- Médiane
Population Manufacturière totale (H + F)	FRANCE (Francs)	3290	5902	4284	2651	2247	0,50	1,11
	JAPON (100 yens)	1363	2299	1820	983	757	0,61	1,13

		Médiane	D9	Q3	Q1	D1	Q3-Q1 ----- Médiane	D9-D1 ----- Médiane
FEMME	FRANCE (Francs)	2639	4056	3203	2247	2047	0,35	0,76
	JAPON (100 Yens)	878	1267	1056	724	615	0,38	0,74
HOMME	FRANCE (Francs)	3608	6540	4690	2950	2509	0,48	1,12
	JAPON (100Yens)	1611	2485	1998	1276	1040	0,45	0,90

		Méd iane	D9	Q3	Q1	D1	Q3-Q1 ----- Médiane	D9-D1 ----- Médiane
HOMME	FRANCE (Francs)	322 0	4400	3782	2749	2384	0,32	0,63
OUVRIER	JAPON (100 Yens)	148 9	2101	1793	1197	982	0,40	0,75
HOMME NON- OUVRIER	FRANCE (Francs)	526 2	9571	6950	4168	3424	0,53	1,17
	JAPON (100 Yens)	189 6	3069	2395	1478	1191	0,48	0,99

Nota : Le salaire est celui du mois d'octobre 1978 pour la France, et celui du mois de juin 1978 pour le Japon. Il ne comprend ni le gain de heures supplémentaires, ni les primes annuelles.

Sources : Enquête "structure de salaires 1978 ", INSEE ; l'enquête de base sur la structure de salaires 1978, Ministère Japonais du Travail.

TABLEAU I BIS : DISPERSION DES SALAIRES
(INTERDECILE OU INTERQUARTILE) DANS L'INDUSTRIE :
FRANCE - JAPON 1986

		Médiane	D9	Q3	Q1	D1	Q3-Q1 ----- Médiane	D9-D1 ----- Médiane
Population Manufactu- rière totale (H + F)	FRANCE (Francs)	7087	13043	9310	5770	5026	0.50	1.13
	JAPON (100 yens)	1898	3381	2635	1346	1075	0.68	1.21

		Médiane	D9	Q3	Q1	D1	Q3-Q1 ----- Médiane	D9-D1 ----- Médiane
FEMME	FRANCE (Francs)	5905	9493	7315	5125	4714	0.37	0.81
	JAPON (100 Yens)	1232	1776	1473	1038	897	0.35	0.71
HOMME	FRANCE (Francs)	7627	14366	10083	6222	5363	0.51	1.18
	JAPON (100Yens)	2305	3664	2916	1753	1398	0.50	0.98

		Médiane	D9	Q3	Q1	D1	Q3-Q1 ----- Médiane	D9-D1 ----- Médiane
HOMME	FRANCE (Francs)	6692	9080	7820	5763	5111	0.31	0.59
OUVRIER	JAPON (100 Yens)	2109	3044	2598	1623	1306	0.46	0.82
HOMME NON- OUVRIER	FRANCE (Francs)	11000	20654	14696	8700	7223	0.55	1.22
	JAPON (100 Yens)	2704	4425	3474	2028	1596	0.53	1.04

Nota : Le salaire est celui du mois d'octobre 1986 pour la France, et celui du mois de juin 1986 pour le Japon. Il ne comprend ni le gain des heures supplémentaires, ni les primes annuelles.

Sources : Enquête "structure de salaires 1986", INSEE ; l'enquête de base sur la structure de salaires 1986, Ministère Japonais du Travail.

Une première tendance est liée à la différence homme/femme. La plus grande inégalité des salaires se crée, au Japon, à partir de la variable sexe : le salaire féminin est extrêmement dévalorisé à cause des cassures de la trajectoire professionnelle -mobilités entre l'activité et la non-activité- que les femmes connaissent selon l'étape de leur situation familiale. Ainsi, le rapport des salaires médians des hommes et des femmes est de 1.83 (161100 yens/87800

yens) au Japon, alors qu'il n'est que de 1.37 (3608F/2639F) en France. En outre, la structure de salaires féminins au Japon est à la fois compacte et "ramassée" vers le bas : son décile supérieur (D9) correspond à peine au quartile inférieur (Q1) des salaires masculins. Par contre, cette même structure, plus "allongée" en France, indique qu'il existe quelques "hauts salaires" féminins - femmes cadres protégées par leurs diplômes- : son décile supérieur (D9) s'approche du quartile supérieur (Q3) des salaires masculins.

Une deuxième tendance, inverse de la précédente, apparaît lorsqu'on passe de la comparaison hommes-femmes à la distribution des salaires de la seule main-d'oeuvre masculine. Le rapport de l'écart interdécile à la médiane est de 1.12 en France contre 0.90 au Japon. La structure de salaires est alors significativement plus compacte ou moins inégalitaire au Japon qu'en France. Cette moindre dispersion des salaires masculins dans ce pays s'appuie, en particulier, sur un faible écart - relativement à la France - entre les salaires ouvriers et non-ouvriers.

En effet le rapport des salaires médians des ouvriers et des non-ouvriers est de 1.63 (5262F/3220F) en France, et il est simplement de 1.27 (189600 yens/148900 yens) au Japon. Cette différence est considérable et on y reviendra plus loin.

Une troisième tendance nuance cette affirmation de la compacité des salaires masculins au Japon, sans toutefois la remettre en cause globalement. La distinction ouvrier/non-ouvrier induit un effet déformant dans la structure de salaires. On constate que la dispersion des salaires ouvriers est sensiblement plus forte au Japon qu'en France : le rapport de l'écart interdécile à la médiane est, pour les ouvriers masculins, de 0.75 au Japon, soit peu éloigné de la dispersion tous salariés masculins confondus qui est de 0.90 ; ce même rapport est seulement de 0.63 en France, soit presque la moitié de la dispersion tous salariés masculins qui est de 1.12. Cette compacité des salaires ouvriers en France est remarquable. Une telle différence entre les deux pays nous suggère qu'il existe, au Japon, des "hauts salaires" ouvriers que l'on ne retrouve pas en France où la hiérarchie des salaires ouvriers est plus "ramassée" autour de la médiane. Par exemple, le décile supérieur (D9) des salaires ouvriers est de 16% inférieur à la médiane des salaires non-ouvriers, alors qu'il est de 11 % supérieur au Japon. Cette absence de "hauts salaires" ouvriers en France et sa présence au Japon sont évidemment associées à l'existence dans le second cas d'une large carrière ouvrière, et à son étroitesse dans le premier.

Ce mécanisme de production de "hauts salaires" se retrouve à l'avantage de la France pour les non-ouvriers masculins. Le rapport de l'écart interdécile à la médiane représente 1.27 en France contre 0.99 au Japon. Cette moindre dispersion des salaires non-ouvriers au Japon s'explique essentiellement par un contrôle des "hauts salaires" qui est plus efficace qu'en France : le décile supérieur du salaire non-ouvrier est plus élevé de 165% que le salaire médian de tous les salariés masculins en France, alors que cet écart n'est que de 91% au Japon. Cette formation de "hauts salaires" non-ouvriers en France est indissociable de l'existence de la catégorie "ingénieur et cadre" qui, dotée d'un haut statut social et d'une autonomie professionnelle, possède son propre pouvoir de négociation sur le marché du travail. Par contre la catégorie correspondante au Japon se construit principalement au sein de

l'entreprise à partir de la continuité avec d'autres catégories de salariés, ce qui tend à abaisser le plafond de salaires des cadres [3].

I.2 - Evolution de la répartition des salaires entre 1978 et 1986.

On va se demander ensuite quelles tendances sont à l'oeuvre, en comparant la dispersion des salaires en 1978 et en 1986.

La dynamique des salaires nominaux est très différente en France et au Japon. La hausse des salaires médians est beaucoup mieux contrôlée au Japon, où elle n'est que de 39% entre 1978 et 1986, qu'en France (115 % en même période). Mais, les inégalités globales au niveau de la population manufacturière totale sont en augmentation dans les deux pays : le rapport de l'écart interdécile à la médiane passe de 1.11 à 1.13 en France ; ce même indice s'accroît assez considérablement au Japon, en passant de 1.13 à 1.21. Cet accroissement de l'inégalité globale au Japon semble correspondre, simultanément à la multiplication des emplois "atypiques", à l'élargissement de la zone des bas salaires qui concerne particulièrement les jeunes et les femmes. L'écart des salaires médians homme/femme passe, par exemple, de 1.83 à 1.87. Par contre, la France est à même -peut-être au détriment de l'emploi- de freiner un tel phénomène grâce à la présence du salaire minimum. En 1987, le salaire minimum s'élève à 61% du salaire médian -en terme du revenu annuel salarial- en France, contre seulement 35-40% au Japon [4].

En ce qui concerne la population féminine, la disparité de leurs salaires s'accroît en France (0.76 en 1978 à 0.81 en 1986), mais elle diminue au Japon en passant de 0.74 en 1978 à 0.71 en 1986. Ainsi, l'émergence - récente - des femmes japonaises qui font "carrière" est encore loin de tirer, statistiquement, l'ensemble des salaires féminins vers le haut.

En revanche, la dispersion des salaires masculins augmente nettement, en passant de 1.11 à 1.18 en France et de 0.90 à 0.98 au Japon, malgré le fait que l'écart des salaires médians entre non-ouvriers et ouvriers reste remarquablement stable (1.63 en 1978, 1.64 en 1986 pour la France et 1.28 en 1978, 1.27 en 1986 pour le Japon).

Avec nos indicateurs simples, on peut isoler deux origines différentes de l'accroissement des inégalités de salaires masculins dans les deux pays. Au Japon, la dispersion des salaires croît, en passant de 0.75 à 0.82 pour les ouvriers, et de 0.99 à 1.04 pour les non-ouvriers. En France, c'est la disparité de salaires non-ouvriers qui augmente de 1.16 à 1.22, alors que celle de salaires ouvriers, déjà extrêmement faible, baisse encore (0.63 en 1978 à 0.59 en 1986). Ainsi on ne décèle, en France, aucun signe tangible d'apparition de "hauts salaires" ouvriers, bien que certaines entreprises pilotes tentent d'organiser une véritable "carrière ouvrière" en créant des nouveaux postes ouvriers à responsabilité comme celui de technicien d'atelier.

³ Ces différences viennent d'être analysées en profondeur au niveau micro-social. C. LANCIANO, M. MAURICE, H. NOHARA, J.J. SILVESTRE, Innovation : Acteurs et Organisation, les ingénieurs et la dynamique de l'entreprise ; comparaison France-Japon, mars 1992, LEST-CNRS, Aix en Provence.

⁴ H.NOHARA. Les bas salaires, l'organisation du salariat et l'équité salariale : le cas du Japon, 28 p. Communication au colloque international sur "l'analyse économique des bas salaires et des effets du salaire minimum" organisé en octobre 93, par G. BENHAYOUN (Université Aix-Marseille III, Centre d'Economie Régionale).

II. HIERARCHIE CATEGORIELLE DES SALAIRES MASCULINS

Nous nous attarderons ici sur l'une des cassures les plus saillantes que l'on vient d'observer dans cette comparaison des salaires. Il s'agit de l'écart des salaires ouvriers et non ouvriers. Nous examinerons un peu plus en détail la forme -spécifique à chaque pays- de hiérarchie salariale de la population masculine, en distinguant trois catégories professionnelles (ouvrier, agent de maîtrise et cadre) qui, au point de vue de la définition statistique, posent le moins de problème. Toutefois cela ne veut absolument pas dire que leur comparabilité soit assurée sociologiquement [5]

TABLEAU II : DISPARITE CATEGORIELLE DE SALAIRES MASCULINS EN 1978 ET EN 1986

	Année 1978		Année 1986	
	FRANCE	JAPON	FRANCE	JAPON
Salaire moyen non-ouvrier masculin	6102	2255	12824	3251
	$\frac{6102}{3491} = 1.75$	$\frac{2255}{1850} = 1.22$	$\frac{12824}{7349} = 1.75$	$\frac{3251}{2686} = 1.21$
Salaire moyen ouvrier masculin	3491 (Franc)	1850 (100 Yens)	7349 (Franc)	2686 (100 Yens)
Salaire moyen maîtrise masculin	5408	2339	11062	3392
	$\frac{5408}{3491} = 1.55$	$\frac{2339}{1850} = 1.26$	$\frac{11062}{7349} = 1.51$	$\frac{3392}{2686} = 1.26$
Salaire moyen ouvrier masculin	3491 (Franc)	1850 (100 Yens)	7349 (Franc)	2686 (100 Yens)
Salaire moyen cadre masculin	9630	3085	19231	4328
	$\frac{9630}{3491} = 2.76$	$\frac{3085}{1850} = 1.67$	$\frac{19231}{7349} = 2.62$	$\frac{4328}{2686} = 1.61$
Salaire moyen ouvrier masculin	3491 (Franc)	1850 (100 Yens)	7349 (Franc)	2686 (100 Yens)

Nota : La définition du salaire est le salaire mensuel d'octobre (ou de juin) moins le gain des heures supplémentaires.

Il s'agit des salariés masculins à temps complet travaillant dans les entreprises manufacturières ou établissements de plus de 100 actifs.

Sources : OP, CIT.

Si l'on prend le salaire moyen ouvrier comme base, le rapport des salaires moyens non-ouvriers et ouvriers est pour l'année 1978 de 1.75 en France et de 1.22 au Japon. Par rapport à l'écart des médianes, la différence entre les deux pays se creuse davantage en termes de salaires moyens, ce qui confirme encore une dévalorisation considérable des salaires ouvriers dans le cas de la France. Egalement, l'écart des salaires moyens maîtrise et ouvriers va dans le même sens : la maîtrise japonaise a un niveau de salaire supérieur de 26% à celui du salaire ouvrier, alors que la différence va jusqu'à 55% en France. La différenciation des salaires - moyens- atteint son maximum, lorsque l'on compare le salaire cadre et le salaire ouvrier : cet écart est de 2.76 en France contre seulement 1.67 au Japon. Ces comparaisons terme à terme montrent alors que les écarts salariaux catégoriels sont systématiquement plus élevés en France qu'au Japon. C'est particulièrement vrai pour les "hauts salaires" de cadres français au sommet de la pyramide hiérarchique.

Si l'on considère l'évolution entre 1978 et 1986, on est frappé par une grande stabilité de la hiérarchie des salaires dans les deux pays. Malgré de fortes turbulences productives et

⁵ Selon notre démarche, chaque catégorie professionnelle est un construit social spécifique et différent d'un pays à l'autre. On compare alors l'incomparable d'une certaine façon. Par ailleurs, pour l'année 1986, la catégorie ouvrière représente 54% de la population masculine, la maîtrise 6.9% et les cadres 8.5% au Japon (respectivement 59.9%, 10.1% et 11.5% en France). Les catégories - japonaises - de maîtrise et de cadres s'avèrent donc plus restrictives que celles de la France.

restructurations industrielles, la disparité catégorielle reste, sauf chez les cadres connaissant une relative dévaluation salariale, remarquablement stable

Ce constat est, dans une large mesure, valable, même si l'on prolonge la comparaison jusqu'à l'année 1972. En 1972, l'écart des salaires moyens ouvrier et non-ouvrier est de 1.82 en France et de 1.27 au Japon. De même, l'écart des salaires moyens maîtrise et ouvrier est de 1.54 en France et 1.35 au Japon. Ces deux pays connaissent certes un tassement - tendanciel - de la hiérarchie des salaires à moyen terme, mais ils semblent conserver chacun des traits caractéristiques qui leur sont propres.

Une telle permanence de la hiérarchie salariale à travers le temps est un constat assez courant dans de nombreux pays. Cette persistance de la différence nationale est, cependant, très mal élucidée. Sans entrer dans les controverses, on se contentera de résumer notre position interprétative : elle consiste à considérer la hiérarchie des salaires comme un "construit social" spécifique à chaque société, et à faire la lecture de cette construction sociale à travers la façon dont le salariat structure et légitime sa propre organisation.

Le salariat -masculin- industriel au Japon construit sa cohésion sociale et sa compacité salariale sur une logique simple mais puissante : la gestion sociale de l'âge. Cette logique lui permet de transcender différents clivages catégoriels qui se dessinent selon le diplôme, la nature de la tâche ou la fonction. Elle s'exprime, de deux manières, au niveau de la hiérarchie salariale : d'une part, compte tenu des coûts de reproduction de la force de travail faiblement socialisés (couverture sociale, logement, éducation etc.), le salariat masculin attache une valeur de "justice sociale" à la progression des salaires selon l'âge. Une telle courbe salariale peut seule satisfaire l'apparition, puis la disparition des besoins de consommation (charges familiales) en fonction du cycle de vie des salariés ; d'autre part, le système éducatif étant incapable de produire des qualifications professionnelles et a fortiori leur reconnaissance, la compétence productive des salariés se construit principalement à travers l'apprentissage sur le tas dans l'entreprise. Cette compétence est spécifique à l'entreprise, mais en même temps elle est générale - ou polyvalente - quant aux postes de travail que les salariés sont capables de tenir, puisqu'elle se forge par une vaste rotation entre les postes. C'est à partir de la durée (l'âge ou l'ancienneté), et secondairement à partir des diplômes, que se forme ou se légitime la hiérarchie des qualifications. Comparativement à la France, le diplôme au Japon a plutôt pour fonction de révéler le potentiel, et non pas de définir la correspondance -stricte- entre formation, emploi et salaire : les ingénieurs diplômés BAC + 4 débutent par exemple leur carrière salariale à un niveau inférieur de 40% par rapport à celui des ouvriers expérimentés. La hiérarchie ainsi produite dans un espace clos est d'une faible amplitude bien que solide et incontestée. L'entreprise n'a pas besoin d'une forte distanciation salariale, pour légitimer chaque position hiérarchique.

Le salariat français se caractérise par un éclatement des statuts catégoriels qui va de pair avec l'accentuation de la hiérarchie salariale. Cet éclatement des catégories professionnelles s'organise à travers les jeux stratégiques complexes des groupes sociaux qui s'appuient à la fois sur le diplôme et l'ancienneté : la complexité des filières de formation ne donne pas une visibilité simple aux différents diplômes, sauf au sommet de la hiérarchie scolaire occupée par les Grandes Ecoles. En l'occurrence, l'inégalité entre des filières professionnelles et générales (la dévalorisation sociale et professionnelle des premières au profit des secondes) débouche sur une très faible légitimité de la qualification ouvrière ; aussi, l'identité professionnelle est-elle marquée par le système de postes auxquels les individus accèdent à partir de leur

interaction personnelle avec l'organisation de l'entreprise. Cette interaction peut être ou non articulée sur leur position dans le système éducatif. Elle permet ainsi à des autodidactes de faire une carrière interne en cultivant une certaine allégeance à l'entreprise. L'encadrement moyen (y compris la maîtrise) se construit souvent à partir de l'ancienneté qui rend possible le passage entre les catégories ouvrière et non-ouvrière. Contrairement au Japon où la règle est stricte et le passage ouvrier/non ouvrier se limite seulement à la promotion vers la maîtrise, la lutte entre la valeur -générale- du diplôme ayant une transférabilité sur le marché externe et la valeur -spécifique- d'ancienneté est permanente en France, et elle fonctionne pour fragiliser la hiérarchie professionnelle. Une telle fragilité doit être sans cesse compensée par une forte distanciation hiérarchique ou salariale, qui consacre à son tour les discontinuités des statuts catégoriels.

III. TESTS ECONOMETRIQUES SUR LA DISPARITE DES SALAIRES : ANALYSE DE COVARIANCE.

Nous essaierons maintenant de synthétiser les formes d'inégalité de salaires dans les deux pays, en recourant à un test économétrique simple fondé sur une analyse de covariance. Cette méthode a la capacité d'intégrer dans la même équation de salaire des variables de différente nature, et permet d'isoler ce que l'on appelle habituellement les "effets de structure"^[6]. En effet, l'équation testée comporte, d'une part, des variables -quantitatives- comme l'âge ou l'ancienneté représentant, dans une formulation - classique - de la théorie du capital humain, les investissements général et spécifique que chaque individu valorise selon la nature de marché (marché interne/marché externe).

D'autre part, elle intègre des variables qualitatives telles que le sexe, la nature de l'emploi (ouvrier/non-ouvrier) et la taille d'entreprise (ou d'établissement pour la France) qui ont de fortes répercussions sur le salaire.

Soit, Si le salaire (salaire mensuel moins le gain des heures supplémentaires) de l'individu i , l'équation de salaire estimée sera :

$$\text{Log } S_i = \text{cte} + a_1 \text{ AGE}_i + a_2 \text{ AGE}_i^2 + b_1 \text{ ANC}_i + b_2 \text{ ANC}_i^2 + \sum_l C_l X_{il} + \sum_m d_m X_{im} + \sum_n e_n X_{in} + U_i$$

où AGE_i est son âge, ANC_i l'ancienneté dans l'entreprise et X_l, X_m, X_n les variables qualitatives valant 0 ou 1 selon que cet individu i est de tel sexe, travaille dans telle taille d'entreprise ou appartient à telle catégorie d'emploi.

Les paramètres estimés, représentés dans le tableau III, nous permettent de caractériser comparativement la structure de salaires en France et au Japon ^[7]. Nous analyserons d'abord la situation de l'année 1978 et ensuite son évolution entre 1978 et 1986.

⁶ Pour l'utilisation de cette méthode dans le cas de la France, voir Michel GLAUDE, Ancienneté, Expérience et Théorie Dualiste du Marché du Travail : une étude sur données individuelles. Economie appliquée, tome XXXX, 1986 n° 4.

⁷ Faute d'avoir accès aux données individuelles - dans le cas du Japon - on procède aux calculs d'estimation à partir de l'échantillon préalablement regroupé. Ainsi, on dispose de 860 "cases", délimitées essentiellement par le croisement des classes d'âges et des classes d'ancienneté, qui représentent chacune le salaire moyen et le poids d'effectifs. Cela nous permet donc de recourir à la régression multiple pondérée. Dans le cas de la France où on a les données individuelles, les deux calculs - basés sur l'échantillon individuel et l'échantillon regroupé - donnent les valeurs de paramètre extrêmement semblables.

III.1 - Comparaison des structures de salaires en 1978

En ce qui concerne les variables qualitatives, leurs paramètres respectifs confirment en quelque sorte ce que nous venons de constater dans les chapitres précédents. Dans le cas de la France, c'est incontestablement la variable nature de l'emploi (ouvrier/non-ouvrier) qui est la plus discriminante, puisque, toutes choses étant égales par ailleurs [⁸], le salaire ouvrier se voit dévalorisé de 38% par rapport au salaire non-ouvrier. Ce phénomène apparaît donc massif, prégnant et incontournable : il ne manquera pas de laisser des traces tant sur la forme de salariat que sur l'organisation de l'entreprise en France. Egalement, la variable sexe exerce des effets non-négligeables sur la structure de salaires, même si les femmes sont mieux protégées -relativement au Japon- par le système de classification. Basé sur la notion de poste de travail, ce système de classification fait abstraction, en principe, de divers attributs personnels que possède le détenteur de poste. Par exemple, les femmes non-ouvrières ont, en France, un salaire moyen nettement plus élevé que les hommes ouvriers, contrairement au Japon où les femmes se voient discriminées indépendamment de la nature des tâches qu'elles assurent : le rapport des salaires moyens femme non-ouvrière et homme ouvrier est, en France, de 1.22 en faveur de la première ; ce même rapport est, au Japon, de 0.70 au détriment de la femme non-ouvrière. Enfin, on constate que la variable taille d'établissement n'a qu'un faible impact en France : les petits établissements (10 - 99 salariés) versent un salaire moyen inférieur de 8% par rapport aux grands (plus de 1000 salariés).

Dans le cas du Japon, c'est la variable sexe qui constitue, conformément aux analyses précédentes, le facteur le plus structurant : la femme a, en moyenne, une moins-value salariale de 36% par comparaison avec l'homme. Déjà considérable, cette différence homme/femme serait, en réalité, plus accentuée, si on prenait en considération la part des femmes travaillant à mi-temps (moins de 35 heures par semaine) qui représentent un peu moins de 20% de la population féminine (0.79 sur 4.22 millions) dans l'industrie. Vient ensuite la variable nature de l'emploi (ouvrier/non-ouvrier) qui n'a pas de pouvoir discriminatoire important : l'effet - pur - de la différence des emplois ouvrier et non-ouvrier sur le salaire n'est que de 20% au Japon contre 38% en France.

Le résultat le plus inattendu provient de la troisième variable taille d'entreprise. Contrairement à une vision traditionnelle du dualisme économique qui oppose, au Japon, les petites et les grandes unités de production, l'effet pur de cette variable n'a qu'une faible portée sur la disparité des salaires : le niveau de salaire dans les petites entreprises (10-99 salariés) est seulement inférieur de 10% à celui des grandes entreprises (plus de 1000 salariés), ce qui n'est pas très éloigné de la situation française. Ce résultat peut être interprété de deux façons : il nous conduit à constater - même si on nuancera ce constat plus tard - que cette variable n'induit pas, en soi, un grand effet discriminatoire sur l'inégalité des salaires, ce qui est vrai surtout en comparaison avec d'autres variables plus structurelles, telles que le sexe ou la nature de l'emploi, etc... . Le dualisme de l'économie japonaise n'est alors qu'une illusion statistique ; ce résultat n'infirme pas tout à fait la théorie classique du dualisme économique, dans la mesure où **la différence brute** entre les niveaux de salaires moyens des petites et grandes entreprises est tout de même de 26% (172400 yens contre 128400).

⁸ Dans la limite, bien entendu, des variables prises en compte par cette équation.

**TABLEAU III : FONCTIONS DE GAINS SALARIAUX :
FRANCE-JAPON 1978.**
Coefficients X10²

	VARIABLES QUALITATIVES			VARIABLES QUANTITATIVES				R ²
	Sexe (femme)	Nature de l'emploi (ouvrier)	Taille d'entreprise (petite)	Age	Age ²	ANC	ANC ²	
FRANCE	-29.96 (-39.8) [-25.2%]	-47.67 (-65.5) [-37.9%]	-7.85 (-8.2) [-7.6%]	+2.99 (13.5)	-0.03 (-11.8)	+1.47 (9.9)	-0.02 (-5.2)	0.91
JAPON	-44.26 (-56.9) [-35.8%]	-22.81 (-31.7) [-20.4%]	-10.97 (-12.07) [-10.4%]	+4.24 (19.8)	-0.05 (-18.3)	+2.17 (14.1)	-0.01 (-2.4)	0.93

**TABLEAU III BIS : FONCTIONS DE GAINS SALARIAUX :
FRANCE-JAPON 1986.**
Coefficients X10²

	VARIABLES QUALITATIVES			VARIABLES QUANTITATIVES				R ²
	Sexe (femme)	Nature de l'emploi (ouvrier)	Taille d'entreprise (petite)	Age	Age ²	ANC	ANC ²	
FRANCE	-27.75 (-35.6) [-24.2%]	-50.20 (-68.4) [-39.5%]	-5.97 (-5.7) [-5.8%]	+2.97 (10.8)	-0.03 (-7.9)	+0.36 (2.3)	-0.01 (-1.0)	0.90
JAPON	-44.32 (-51.8) [-35.8%]	-23.04 (-29.3) [-20.6%]	-9.85 (-9.7) [-9.4%]	+4.03 (16.4)	-0.04 (-14.5)	+1.80 (10.9)	-0.02 (-0.4)	0.93

- T de student entre parenthèse : tous les coefficients sont significatifs à 1% sauf * significatif à 5% et ** non-significatif
- Les chiffres entre crochets représentent les différentiels en % entre les postes de chaque variable.
- Variables qualitatives : sexe (2 postes homme/femme) ; nature de l'emploi (2 postes ouvrier/non-ouvrier) ; taille d'entreprise (ou d'établissement pour la France) (3 postes grande (plus de 1000 salariés) / moyenne (100 à 999) / petite (10-99).
- Champ : salariés à temps complet du secteur manufacturier travaillant plus de 18 jours dans le mois d'octobre en France, et dans le mois de juin au Japon.
- Salaire : salaire mensuel du mois d'octobre moins le gain des heures supplémentaires pour la France ; Salaire mensuel du mois de juin moins le gain des heures supplémentaires pour le Japon.
- Sources : OP, CIT

Cette variable est liée à la différence, selon la taille de l'entreprise, de la composition de la main-d'oeuvre. Elle révèle en fait le degré - différent - de capacité de maîtriser le marché du travail. Les grandes entreprises attirent la main d'oeuvre de meilleure qualité et construisent en leur sein un marché interne du travail, alors que les petites entreprises se trouvent plus insérées dans le marché externe du travail où la sélection de la main d'oeuvre est aléatoire.

Pour ce qui est des variables quantitatives, on se contentera ici de faire deux remarques générales, du fait que l'on reviendra plus longuement sur ces équations de gains salariaux. Généralement associée, dans la théorie du capital humain, à la durée totale de l'expérience professionnelle - une fois soustrait le nombre d'années de scolarité - la variable âge montre des coefficients positifs et des rendements marginaux décroissants dans les deux pays. La rentabilité salariale de l'âge s'avère significativement élevée tant en France qu'au Japon. Quant à la variable ancienneté qui exprime une relation spécifique entre l'entreprise et le salarié, elle révèle, quoique toujours positive, une différence non-négligeable entre les deux pays. En effet, le salarié en France obtient, à âge donné, 1.10% de rendement marginal au bout de 10 ans et 0.69% au bout de 20 ans contre respectivement 2.01% et 1.80% au Japon. L'effritement progressif de l'effet de l'ancienneté est particulièrement accentué dans le cas de la France. Cette différence est, sans doute, indissociable des modalités différentes qui président, dans chaque pays, à la structuration des marchés internes du travail.

III.2 - Evolution des structures de salaires entre 1978 et 1986

On comparera maintenant l'analyse faite sur la situation de l'année 1978 par rapport à celle de l'année 1986. Cette comparaison fait ressortir une **grande constance dans le temps de la forme nationale de structures des salaires**, comme cela a été déjà constaté sur la hiérarchie - professionnelle - des salaires. En effet, elle subit peu de changement dans sa forme la plus globale, tant en France qu'au Japon : tous les coefficients liés à des variables comme le sexe, la nature de l'emploi, etc... fluctuent très peu entre 1978 et 1986, à l'exception toutefois de la variable ancienneté. En dépit de la restructuration industrielle et de la rationalisation de la gestion de la main-d'oeuvre, les grands traits structurels des salaires restent constants. Tout se passe alors comme si la structure de salaires dans chaque pays avait une certaine forme - spécifique à chacun - de cohérence qui a tendance, au-delà des ajustements purement économiques, à se maintenir d'elle-même. Cependant, cette logique de la cohérence sociétale ne relève pas des automatismes sociaux. Au contraire, elle se construit, sans cesse, à partir des jeux complexes entre les groupes sociaux ou de l'interaction entre l'entreprise et le salariat. Ainsi, la dynamique des salaires ne devient réellement lisible qu'à travers ce filtre de la forme nationale - structurante - des salaires. De ce point de vue, le mouvement de la variable ancienneté est très significatif. Elle perd, entre 1978 et 1986, son rendement salarial dans les deux pays. Mais, alors qu'au Japon, cette perte ne laisse supposer aucun changement de nature dans la relation entre ancienneté et salaire, elle apparaît associée à une modification - plus profonde - de la signification de cette variable dans le cas de la France. Cette destabilisation semble révéler, dans ce dernier pays, le déplacement important des enjeux sociaux autour du marché interne du travail.

Par ailleurs, les statistiques de l'année 1986 nous permettent, pour les deux pays, de comparer les effets des primes annuelles sur la structure de salaires. Si l'on inclut les primes (4 mois de salaires au Japon contre un peu plus d'un mois de salaire en France) dans la définition du salaire [⁹], l'équation connaît deux modifications significatives. D'une part, le différentiel des salaires entre les grandes et les petites entreprises s'accroît surtout au Japon : il passe de -9.4% à -18.0% au Japon contre -5.8% à -7.6% en France. D'autre part, les effets de la variable ancienneté se voient renforcés

⁹ La définition du salaire est alors le salaire mensuel du mois d'octobre moins le gain des heures supplémentaires plus les primes annuelles divisées par 12 pour la France et le salaire mensuel du mois de juin moins le gain des heures supplémentaires plus les primes annuelles divisées par 12 pour le Japon.

dans les deux pays, mais très nettement dans le cas du Japon : les paramètres d'ancienneté passent de 1.80 à 3.32 au Japon et seulement de 0.36 à 0.64 en France.

Ainsi, on peut en conclure que les primes annuelles restent insensibles aux variables les plus structurantes du marché (sexe, nature de l'emploi et âge), mais qu'elles jouent néanmoins un rôle actif surtout au Japon dans la segmentation du marché du travail, plus précisément dans la structuration du marché interne du travail au sein des grandes unités de production. Il semble que la thèse classique du dualisme économique en terme d'opposition entre les petites et grandes entreprises ait un certain fondement empirique au Japon. Sans doute est-il nécessaire, pour avancer dans ce débat, de multiplier la comparaison avec d'autres pays.

IV. PROFILS DE SALAIRES EN FONCTION DE L'AGE ET DE L'ANCIENNETE : FORMES NATIONALES DES MARCHES INTERNES

Pour approfondir les tests de covariance et surtout pour examiner les effets du marché interne du travail, nous procéderons maintenant à la comparaison des profils de salaires, en distinguant quatre catégories de salariat industriel ; ouvrier homme, ouvrier femme, non-ouvrier homme et non-ouvrier femme. Nous appliquerons à ces catégories l'équation de gains salariaux [¹⁰] dont les variables indépendantes sont l'âge et l'ancienneté. C'est indéniablement la théorie du capital humain qui a donné le contenu théorique à ces deux variables. Selon elle, le niveau scolaire, l'âge, l'expérience professionnelle ou l'ancienneté sont des indicateurs qui incarnent différents types d'investissement en capital humain. D'une façon générale, l'expérience professionnelle apparente, définie comme l'âge moins l'âge de sortie du système scolaire, correspond à la somme totale de l'investissement post-scolaire ; l'âge peut être interprété comme un indicateur grossier de l'expérience professionnelle ; l'ancienneté, indicateur privilégié du capital humain spécifique, sert à estimer la rentabilité particulière du marché interne du travail.

Malheureusement, il n'est pas possible, faute de disposer de certaines données (notamment le diplôme pour la France) de tester ici directement la pertinence théorique du capital humain. Notre démarche restera plus modeste. En privilégiant les deux variables simples mais synthétiques, elle visera à montrer les formes -différentes selon le contexte sociétal- de valorisation du capital humain, et par là une forte interaction entre la logique économique d'accumulation et les logiques plus institutionnelles ou sociologique.

¹⁰ Comme pour les analyses de covariance, on procédera au calcul de la régression multiple pondérée à partir des données regroupées.

TABLEAU IV : COMPARAISON DES GAINS SALARIAUX –AGE, ANCIENNETE, 1978 et 1986

Fonction de salaire :
 $\text{Log } S_i = a_1 \text{ AGE}_i + a_2 \text{ AGE}_i^2 + b_1 \text{ ANC}_i + b_2 \text{ ANC}_i^2 + \text{CTE}$
 Coefficient X10

		ANNEE 1978			ANNEE 1986			
		VARIABLE	CARRE	R2	VARIABLE	CARRE	R2	
J A P O N	ouvrier homme	Age	+ 6.79 (30.77)	- 0.08 (-29.07)	0.95	+ 6.50 (30.04)	- 0.07 (-27.49)	0.96
		Ancienneté	+ 1.98 (12.82)	- 0.02 (-2.99)		+ 1.83 (12.88)	- 0.01 (-2.51)	
	Non-ouvrier homme	Age	+9.23 (26.07)	- 0.10 (-22.61)	0.95	+ 8.76 (20.22)	- 0.09 (-16.75)	0.95
		Ancienneté	+ 1.75 (8.59)	- 0.01* (-1.88)		+1.26 (5.21)	- 0.001* (-0.17)	
	Total homme	Age	+ 7.69 (18.33)	- 0.09 (-17.02)	0.80	+ 7.62 (16.55)	- 0.08 (-14.95)	0.83
		Ancienneté	+ 2.07 (7.51)	- 0.01* (-1.09)		+ 1.63 (5.69)	- 0.001* (-0.10)	
	Ouvrier femme	Age	+0.24* (0.83)	- 0.01 (-2.58)	0.70	- 0.36* (-4.18)	- 0.001* (-0.40)	0.71
		Ancienneté	+ 3.07 (11.41)	- 0.03 (-2.67)		+ 2.36 (9.26)	- 0.01* (-1.12)	
	Non-ouvrier femme	Age	+ 2.46 (9.99)	- 0.03 (-10.14)	0.89	+ 2.22 (8.63)	- 0.03 (-0.28)	0.91
		Ancienneté	+ 2.67 (14.21)	-0.01* (-1.97)		+ 2.05 (10.89)	+ 0.005* (0.80)	
	Total femme	Age	+ 0.30* (0.90)	- 0.01 (-2.99)	0.56	- 0.03* (-0.07)	-0.01* (-1.72)	0.54
		Ancienneté	+ 2.97 (10.30)	- 0.01* (-1.08)		+ 2.35 (8.07)	0.002* (0.15)	

Nota : Tous les coefficients sont significatifs à 5 % sauf *non significatif ; k T de student entre parenthèse.

TABLEAU IV : COMPARAISON DES GAINS SALARIAUX –AGE, ANCIENNETE, 1978 et 1986

Fonction de salaire :
 $\text{Log } S_i = a_1 \text{ AGE}_i + a_2 \text{ AGE}_i^2 + b_1 \text{ ANC}_i + b_2 \text{ ANC}_i^2 + \text{CTE}$
Coefficient X10

		ANNEE 1978			ANNEE 1986			
		VARIABLE	CARRE	R2	VARIABLE	CARRE	R2	
F R A N C E	Ouvrier homme	Age	+ 3.23 (13.07)	- 0.04 (-13.25)	0.81	+ 3.12 (18.81)	-0.04 (-13.78)	0.86
		Ancienneté	+2.18 (12.96)	- 0.04 (-7.27)		+ 1.26 (10.33)	- 0.02 (-5.18)	
	Non-ouvrier homme	Age	+ 8.55 (18.50)	- 0.08 (-15.27)	0.84	+ 7.30 (11.90)	- 0.06 (-8.61)	0.79
		Ancienneté	0.03 * (-0.11)	- 0.001* (-0.18)		- 1.06 (-3.72)	0.02* (1.60)	
	Total homme	Age	+5.61 (6.53)	- 0.06 (-5.98)	0.33	+ 6.46 (6.02)	-0.06 (-4.86)	0.28
		Ancienneté	+ 1.67 (3.0)	- 0.02* (-0.89)		- 0.93 (-2.58)	0.04 (2.18)	
	Ouvrier femme	Age	+ 1.82 (7.99)	-0.02 (-7.50)	0.69	+ 1.25 (6.22)	-0.01 (-5.48)	0.70
		Ancienneté	+ 1.77 (10.14)	- 0.04 (-5.91)		+ 1.16 (9.14)	-0.02 (-5.24)	
	Non-ouvrier femme	Age	+ 4.70 (14.15)	- 0.05 (-12.16)	0.83	+ 4.71 (10.34)	-0.04 (-7.89)	0.72
		Ancienneté	+ 1.11 (5.27)	- 0.01 (-1.44)		- 0.49* (-1.95)	+ 0.02 (2.37)	
	Total femme	Age	+ 3.56 (6.67)	-0.04* (-6.27)	0.36	+ 3.76 (4.97)	- 0.04 (-4.26)	0.29
		Ancienneté	+ 1.55 (4.0)	- 0.01* (-0.79)		- 0.59* (-1.31)	0.03 (2.32)	

*Nota : Tous les coefficients sont significatifs à 5 % sauf *non significatif ; k T de student entre parenthèse.
Source : Op.cit*

Les résultats des calculs sont résumés dans le tableau IV. Conjugués aux connaissances acquises au niveau micro dans nos travaux antérieurs, ces coefficients estimés nous permettent de souligner certains traits structurels des marchés du travail dans chaque pays.

En premier lieu, les deux variables âge et ancienneté montrent, sauf trois cas d'exception, un signe positif et ont la forme de rendement décroissant (carré négatif) en France et au Japon. En particulier, pour l'année 1978 qui conserve encore les traces de la période -keynésienne- de la haute croissance économique, la prédiction de la théorie du capital humain s'avère, dans son ensemble, probante. Cependant, on remarquera une ample fluctuation des coefficients de la même variable ; ils varient considérablement d'une catégorie à l'autre ou entre les deux pays. Ce qui laisse supposer une très forte présence des logiques sociales ou institutionnelles qui interfèrent avec la logique d'accumulation du capital humain.

En deuxième lieu, la France et le Japon manifestent, conformément aux analyses précédentes, deux types -différents- de rupture du salariat industriel, et donc deux formes nationales de structuration des salaires. La France montre un clivage qui se crée, pour l'essentiel, entre deux catégories ouvrière et non-ouvrière, la variable sexe exerçant un moindre impact. De ce point de vue, il est intéressant de constater que le coefficient de régression baisse, de façon importante, si l'on passe d'une catégorie détaillée au niveau de l'agrégation (Px de la catégorie ouvrier homme à la catégorie homme totale). Ce phénomène est peu visible dans le cas du Japon. Par contre, c'est la variable sexe qui différencie ici l'organisation de la carrière salariale entre hommes et femmes. Tout se passe alors comme si les éléments apparemment invariants se combinaient, de façon différente, pour donner corps à des ensembles qui ont, dans chaque pays, une forme spécifique de cohérence. Ce qui nous conduit à **la prise en compte -importante- du contexte** dans la lecture des profils de salaires.

En troisième lieu, le cas japonais pourrait se caractériser par la fonction stratégique assumée par la variable âge, contrairement à l'accent mis, dans la littérature traditionnelle, sur la variable ancienneté. En effet, l'âge semble jouer à la fois un rôle unificateur du salariat masculin et un rôle discriminatoire envers le salariat féminin. Dans le contexte de la société japonaise, cette variable apparaît associée, au-delà de la logique purement économique, à trois particularités sociétales : le diplôme ne joue pas le rôle médiateur immédiat entre formation, poste de travail et salaire, ce qui fait que les jeunes commencent leur carrière salariale -quel que soit le diplôme- à des niveaux très bas ^[1] ; la formation de la qualification professionnelle se fait essentiellement sur le tas au moyen de la rotation entre les postes qui favorise, à moyen terme, l'émergence de la polyvalence ; l'âge traduit l'évolution des besoins de consommation en fonction du cycle de vie du salarié. Ainsi, l'âge semble exprimer, par delà l'accumulation du capital humain, **une certaine conception de l'équité salariale**. Elle permet alors de renforcer l'homogénéité du salariat masculin, en dépassant sa diversité interne dans la division technique du travail. Simultanément, elle fonctionne pour légitimer la discrimination -radicale- des femmes qui se différencient des salariés masculins au delà de l'âge auquel elles se marient et ont des enfants.

¹ Par contre, le diplôme scolaire initial tend à cloisonner dès le départ deux catégories ouvrières et non-ouvrières. Autrement dit, la promotion sociale des ouvriers au sens français du terme n'existant pas, leur horizon promotionnel se limite strictement à la position de la maîtrise.

Concrètement, les coefficients liés à la variable âge se montrent très élevés aussi bien chez les ouvriers hommes que chez les non-ouvriers hommes. Ces deux catégories de **salariat masculin** connaissent, bien que cloisonnées statutairement, le même type de carrière qui porte, en fin de vie professionnelle, la valorisation des salaires à des hauts niveaux. En revanche, une certaine faiblesse de la rentabilité de l'ancienneté est assez surprenante. En fait, l'ancienneté est ici produite assez mécaniquement par la progression de l'âge ; ces deux variables sont, pour le salariat masculin, étroitement imbriquées ou corrélées. En quelque sorte, l'âge et l'ancienneté se renforcent mutuellement pour structurer une forme particulière de marché interne du travail (système d'emploi à vie) [2]. Pour une grande partie des salariés intégrés, la somme des deux coefficients -âge et ancienneté- donne alors le rendement total de la stabilité dans une entreprise. Par contre, le salaire est toujours corrélé avec l'ancienneté, mais ne l'est plus ou très peu avec l'âge chez **les femmes** : ces coefficients sont faibles ou statistiquement non-significatifs. Cette situation est due à la cassure -systématique- de leur carrière professionnelle selon le cycle de vie : elles débutent leur activité professionnelle dans des conditions favorables -relativement à la France- après la sortie du système scolaire ; elles délaissent néanmoins leur emploi au bout de 5 à 10 ans, en se retirant du marché du travail lors du mariage ou naissance d'enfants ; elles reviennent massivement sur le marché du travail après l'âge de 35 ans et se réinsèrent dans des formes d'emploi fragiles ou dans l'espace économique instable. Cette carrière incomplète est d'autant plus pénalisante que la validation de la qualification se base sur un système privilégiant, au détriment des critères objectifs (diplôme, métier, poste de travail etc...), l'accumulation de l'expérience.

En quatrième lieu, la France présente un cas particulier où on remarque la présence simultanée des logiques en compétition. Associée à différentes modalités -stratégiques- de valorisation salariale, cette pluralité consacre un éclatement des segments du marché du travail. Pour ce qui est de la **catégorie ouvrière**, le respect des règles de rémunération des marchés internes se révèle payant ; le rendement de l'ancienneté n'est pas négligeable aussi bien chez les ouvriers hommes que chez les ouvriers femmes. Autrement dit, les entreprises françaises rémunèrent, en accord avec la convention collective négociée avec les syndicats, l'ancienneté ouvrière et créent une segmentation du marché du travail. Cependant, l'amplitude de la valorisation salariale au cours de leur vie professionnelle demeure relativement faible. Contrairement au Japon où l'effet de l'âge s'ajoute à celui de l'ancienneté, la variable âge ne joue pas ou peu ici le rôle de multiplicateur du salaire, ce qui est cohérent avec notre constat précédent sur la compacité des salaires ouvriers en France (Tableau I). Par exemple, si l'on mesure, selon les équations estimées pour l'année 1978, l'effet de 20 ans d'expérience professionnelle (la différence entre l'âge de 20 ans avec ancienneté nulle et l'âge de 40 ans avec 20 ans d'ancienneté), on constate que l'ouvrier homme au Japon voit augmenter son salaire de 95 % ; le non-ouvrier homme français de 92 % ; l'ouvrier homme français seulement de 49 %. Cette absence d'une "véritable" carrière salariale chez les ouvriers n'est pas incitative. Elle fonctionne, alors, semble-t-il, pour freiner le développement de la qualification ouvrière, rendre difficile la coopération entre les divers groupes sociaux dans l'entreprise et finalement affaiblir le statut ouvrier dans la société.

² Ono montre, à partir de la même source statistique, que l'usage de la variable âge sous forme directe améliore la capacité explicative du modèle, par rapport à la décomposition de l'âge en "ancienneté" et "expérience professionnelle antérieure" (âge moins ancienneté moins âge de sortie du système scolaire). Cette variable âge semble avoir, en soi, un sens, peut-être plus sociologique qu'économique, dans la société japonaise. Cf., A, ONO, NIHONNO KOYOKANTO to RODOSHIJO (les pratiques d'emploi et le marché du travail au Japon), Toyo-Keizai, Tokyo, 1989.

Pour la **catégorie non-ouvrière**, il est nécessaire de considérer les résultats de l'estimation, en distinguant l'homme et la femme. **Les non-ouvriers hommes** ont une large carrière salariale dont l'ampleur soutient la comparaison avec celle de leurs homologues japonais. Ils sont, donc, en mesure d'engranger efficacement tout ce qui relève des effets de l'expérience professionnelle. Mais, la singularité de ce profil salarial est l'absence ou même l'effet négatif de l'ancienneté ; à âge donné, l'ancienneté fonctionne défavorablement, ce qui traduit une certaine dévalorisation du rendement des marchés internes. Cela laisse supposer que certains non-ouvriers français sont à même de mettre à profit une stratégie de mobilité sur le marché externe [³], alors que d'autres subissent l'immobilité. Sans doute sont-ils très différents dans leurs caractéristiques, ceux qui sont mobiles et d'autre part ceux qui restent stables dans une entreprise. Les premiers représentent, en particulier dans les tranches d'âge jeunes, une bonne proportion de diplômés de l'enseignement supérieur qui connaissent une forte montée en puissance sur le marché du travail. Ces derniers seraient plutôt issus des pratiques traditionnelles des entreprises françaises héritées d'une longue période keynésienne qui consiste à promouvoir, sans trop d'exigence sélective, des ouvriers anciens à des postes de technicien, d'agent de maîtrise ou des cadres autodidactes. Une confrontation permanente s'organise alors entre eux pour tirer partie, chacun, de leur avantage en fonction de la tension du marché du travail. C'est une telle lutte, déstabilisatrice de la logique du marché interne, qui se dessine derrière la singularité du profil salarial. Quant au **non-ouvriers femmes**, la forme de leur profil salarial est significativement différente de celui des ouvriers femmes soumis à des conditions difficiles de valorisation salariale ou encore de celui des ouvriers hommes. Contrairement à ces derniers qui privilégient l'ancienneté (logique ou marché interne), une partie de non-ouvriers femmes apparaît capable, dans une certaine mesure, de jouer la stratégie de la mobilité externe. Ainsi, leur carrière salariale s'approche, dans sa forme, de celle des non-ouvriers hommes et contient un antagonisme de même nature. En particulier, les femmes ayant investi dans l'enseignement supérieur semblent enclines à adopter le même type de comportement professionnel que leurs homologues masculins, même si elles connaissent une interruption provisoire de leur carrière plus fréquemment que les hommes. Ce handicap, propre à la main-d'œuvre féminine, est toutefois moins systématique ou pénalisant en France où le système de classification vise à objectiver les critères de qualification (diplôme, poste de travail) davantage qu'au Japon [⁴].

En cinquième lieu, le rendement de l'âge comme celui de l'ancienneté connaît un dépérissement plus ou moins prononcé entre 1978 et 1986 aussi bien en France qu'au Japon, ceci dans toutes les catégories à la seule exception des non-ouvriers femmes en France qui maintiennent les coefficients de l'âge à peu près au même niveau. En plus, cette détérioration généralisée de l'efficience associée à ces deux variables a lieu dans une conjoncture où la part des salariés stables augmente, parfois assez considérablement : en France, le pourcentage de salariés hommes ayant plus de 10 ans d'ancienneté passe de 43 % en 1978 à 56 % en 1986, et celui des salariés femmes avec plus de 10 ans d'ancienneté de 30 % en 78 à 52 % en 86 ; au Japon, ces premiers représentent respectivement 49 % en 78 et 58 % en 86, alors que ces derniers occupent 19 % en 78 et 30 % en 86.

³ A partir des données de panel (enquête emploi), BERET montre explicitement qu'à la fin des années 80, la mobilité externe procure, à scolarisation et année d'expérience données, le meilleur salaire chez les non-ouvriers. Cf. P. BERET, "Salaires et marchés internes : quelques évolutions récentes en France", Economie appliquée, Vol. XLV, N°2, 1992.

⁴ Si l'on compare la variation des taux d'activité des femmes en France et au Japon, il est de 76 % en France et de 60 % au Japon pour la tranche d'âge 25-29 ans ; il est de 72 % en France et de 51 % au Japon pour la tranche 30-34 ans, Source "Year Book of Labour statistics, ILO, 1989-90".

Même si la concomitance de ce double mouvement est observable en France et au Japon, la portée de ce phénomène paraît assez différente d'un pays à l'autre. Au Japon, la baisse des coefficients, très limitée surtout pour le salariat masculin, ne semble nullement traduire une altération des logiques antérieures. Au contraire, cela montre une robustesse des pratiques salariales qui résistent contre les turbulences productives et démographiques. Il en va autrement pour la France où la perte de l'efficacité de l'ancienneté s'avère considérable. Il est même surprenant de voir les signes de la variable ancienneté passer au négatif chez les non-ouvriers hommes et femmes. Ce qui suggère l'émergence des nouveaux enjeux - importants- qui ne manqueront pas de susciter des tensions nouvelles : le marché externe devient clairement un lieu des stratégies les plus efficaces pour une partie de salariés ayant réalisé au préalable des investissements dans les études, notamment supérieures ; l'accumulation des salariés immobiles dans l'entreprise (surtout ouvriers anciens sans bagages scolaires) va de pair avec le rétrécissement de leur horizon professionnel et salarial et augmente des risques de tension dans les relations sociales.

Contrairement au Japon où la tension salariale est moins visible, ces nouveaux enjeux qui se cristallisent autour des salaires en France sont susceptibles -à moyen terme- de modifier en profondeur son marché du travail. Au delà de ce présent texte, il serait donc intéressant de les approfondir à la fois à partir des analyses statistiques beaucoup plus fines et du point de vue de la nouvelle politique salariale mise en œuvre par les entreprises françaises.

Référence bibliographique

BERET, P., (1992), "Salaires et marchés internes : quelques évolutions récentes en France", Economie appliquée, Vol. XLV, N°2.

GLAUDE, M., (1986), Ancienneté, Expérience et Théorie Dualiste du Marché du Travail : une étude sur données individuelles. Economie appliquée, tome XXXX, 1986 n° 4.

ILO (1992), "Year Book of Labour statistics, ILO, 1989-90".

LANCIANO, C., M. MAURICE, H. NOHARA, J.J. SILVESTRE, (1992), Innovation : Acteurs et Organisation, les ingénieurs et la dynamique de l'entreprise ; comparaison France-Japon, mars 1992, LEST-CNRS, Aix en Provence.

MAURICE, M., F. SELIER, J.J. SILVESTRE,(1982), politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Presses Universitaires de France, 1982.

NOHARA. H., (1995), Les bas salaires, l'organisation du salariat et l'équité salariale : le cas du Japon, In. Benhayoun, G, Bazen, S., (Dir.), Salaire minimum et bas salaires, Paris, L'Harmattan, (Emploi, industrie et territoire).

NOHARA, H. & SILVESTRE, J.J., (1987), industrial structure, employment trends and the economic crisis : The case of France and Japan in the 1970'S, in R. TARLING ed. Flexibility in Labour Market, Academic Press, London.

ONO, A., (1989), NIHONNO KOYOKANTO to RODOSHIJO (les pratiques d'emploi et le marché du travail au Japon), Toyo-Keizai, Tokyo.