



HAL
open science

Comparaison de la hiérarchie des salaires entre la France et l'Allemagne : l'âge et l'ancienneté des travailleurs et la structure interne des salaires. Note complémentaire au rapport

Jacques Bouteiller

► To cite this version:

Jacques Bouteiller. Comparaison de la hiérarchie des salaires entre la France et l'Allemagne : l'âge et l'ancienneté des travailleurs et la structure interne des salaires. Note complémentaire au rapport. 1973. halshs-03736326

HAL Id: halshs-03736326

<https://shs.hal.science/halshs-03736326v1>

Preprint submitted on 26 Jul 2022

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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

4-162

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

laboratoire d'économie et de
sociologie du travail

EXCLU DU PRET



J. BOUTEILLER

COMPARAISON DE LA HIERARCHIE DES SALAIRES
ENTRE LA FRANCE ET L'ALLEMAGNE
L'AGE ET L'ANCIENNETE DES TRAVAILLEURS
ET LA STRUCTURE INTERNE DES SALAIRES

1973

Chemin du Coton Rouge
13100 AIX-EN-PROVENCE

Cette note complémentaire à l'étude "Comparaison de hiérarchie des salaires entre l'Allemagne et la France" a été réalisée par Jacques BOUTEILLER au Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail.

L'enquête à laquelle nous avons participé sur la structure et la hiérarchie des salaires dans sept firmes allemandes et sept entreprises françaises parfaitement comparables -en particulier du point de vue de leurs conditions de production- nous a permis de réunir certaines informations précises sur l'âge et l'ancienneté des individus dans l'entreprise. L'exploitation systématique de cet ensemble de données et leur mise en relation avec d'autres renseignements plus généraux recueillis au cours de l'étude auprès de spécialistes nous ont permis d'aller plus avant dans la différenciation des établissements allemands et français et des marchés du travail auxquels ils font appel.

En particulier, l'étude de ces deux facteurs peut permettre de mettre en évidence des différences entre les deux pays tenant à la fois au type de carrière (dans et hors de l'entreprise) offert au travailleur et aux choix qu'effectue l'entreprise en matière de satisfaction de ses besoins en main-d'oeuvre et en qualification (marché interne ou externe). Des différences de choix organisationnels, de filières de promotion, de cloisonnements entre les groupes apparaîtront entre les deux pays à travers l'étude de l'âge et de l'ancienneté des travailleurs et nous permettront d'apporter un complément d'explication aux différences de hiérarchies des salaires entre entreprises allemandes et françaises.

L'approche que nous utiliserons pour mener à bien cette analyse part de l'idée qu'une partie des écarts de salaires entre travailleurs, ou entre groupes homogènes de travailleurs, est due tout à la fois à des différences de niveau d'expérience professionnelle (dans ou hors de l'entreprise) et de stabilité dans l'entreprise entre les groupes ou les individus, et aux politiques de valorisation de l'âge et de l'ancienneté (en particulier par la promotion interne) qu'appliquent les entreprises. Ce choix méthodologique nous a conduits à effectuer une telle analyse en deux étapes : dans un premier temps nous étudierons les principales différences de distribution de l'âge et de l'ancienneté entre les firmes allemandes et françaises (1); nous analyserons, en second lieu, le type de relation qui s'établit dans chacune d'entre elles entre l'âge, l'ancienneté et le salaire. Se situant ici à un niveau encore très descriptif, une telle étude peut néanmoins apporter certains éléments de réflexion théorique.

4.1. Distribution de l'âge et de l'ancienneté et valorisation des catégories

Deux indicateurs essentiels de la distribution de l'âge et de l'ancienneté dans l'entreprise et de sa variabilité entre les firmes allemandes et françaises ont été ici utilisés : la moyenne et le coefficient de variation.

En fait, si des âges moyens, pour des catégories définies de façon homogène, peuvent parfaitement être comparés entre les établissements étudiés, il n'en est pas de même des niveaux d'ancienneté, ces derniers étant largement dépendants de l'âge de l'entreprise,

(1) En raison de la non-significabilité statistique de l'effectif de certaines catégories dans les établissements étudiés de la tannerie, nous ne présenterons que certains résultats pour le couple 241-141.

de la croissance passée de ses effectifs, et de la modification subie au cours des années récentes par la structure de son emploi. Or, si les firmes allemandes et françaises de chaque couple sont grossièrement homogènes de ce point de vue, nous ne pouvons garantir qu'elles le soient dans le détail ; il nous est en particulier très difficile de dire quelles catégories d'emploi se sont particulièrement développées dans telle ou telle entreprise et dans quelles proportions au cours des dix dernières années par exemple.

Cette difficulté de contrôle rigoureux de la signification de l'ancienneté moyenne des catégories de travailleurs dans chaque entreprise nous a conduits à utiliser le plus souvent des anciennetés relatives ou des différences d'ancienneté moyenne entre groupes de travailleurs au sein d'une même firme. Ce type d'indicateur paraît être le mieux adapté, dans ces conditions, à une comparaison inter-entreprises et à la mise en évidence de différences de stabilité moyenne relative entre groupes homogènes de travailleurs à l'intérieur de chaque firme.

L'analyse de la distribution des âges et des anciennetés sera effectuée séparément pour les populations ouvrière et non-ouvrière. C'est dans un troisième temps que nous essayerons de brosser un schéma général de la différenciation des groupes par rapport à ces deux variables dans chaque entreprise.

4.1.1. L'âge et l'ancienneté des ouvriers

Afin de rendre plus homogènes les populations comparées entre les entreprises nous avons volontairement exclus les ouvrières de nos calculs. Peu nombreuses dans les entreprises étudiées

(cf. annexe 5), elles constituent une catégorie très particulière en ce sens que leur carrière dans et entre les entreprises se distingue nettement de celle offerte aux ouvriers de sexe masculin. Pour ces derniers, nous avons reproduit au tableau 1 la distribution inter-individuelle de l'âge et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Tableau 1 - AGE ET ANCIENNETE DES OUVRIERS DE SEXE MASCULIN

	221	121	222	122	232	132	231	131
<u>ANCIEN-</u> <u>NETE</u>								
moyenne	7,5	6,3	13,7	8,4	11,0	13,4	8,8	4,8
coef. de var. (%)	117	75	87	107	77	68	64	64
<u>AGE</u>								
moyenne	35,5	36,5	39,8	37,4	39,9	41,1	39,1	32,2
coef. de var. (%)	33,2	36,5	30,9	35,2	27,4	29,4	26,1	30,4
	212	111	211	112	241	141		
<u>ANCIEN-</u> <u>NETE</u>								
moyenne	12,8	16,9	11,5	15,8	19,1	7,6		
coef. de var. (%)	63	58	78	52	64	84		
<u>AGE</u>								
moyenne	41,6	40,6	38,6	40,2	41,6	36,0		
coef. de var. (%)	25,8	28,1	27,9	24,2	28,5	29,2		

Deux tendances se dégagent avec une certaine netteté des résultats exposés au tableau 1 : la plus grande dispersion de l'ancienneté dans les firmes allemandes de cinq couples, et la plus

grande variabilité de l'âge entre les ouvriers dans six entreprises françaises sur sept.

Une des interprétations possibles de ces deux tendances pourrait être la suivante : les âges atteints par les ouvriers français peuvent être plus élevés que ceux atteints par les travailleurs allemands (compte tenu du fait que la limite inférieure de la distribution est à peu près la même dans les deux pays : 16 à 18 ans) ; autrement dit, on assisterait à un plus grand cantonnement des travailleurs français à l'intérieur du groupe ouvrier, le passage dans le groupe non-ouvrier étant plus "normal" au cours de la carrière d'un individu en Allemagne. Par contre, les niveaux d'ancienneté atteints par les ouvriers seraient généralement plus hauts en Allemagne qu'en France, ce qui irait dans le sens général d'une plus grande stabilité de la main-d'oeuvre ouvrière allemande dans l'entreprise et, corrélativement, d'une plus grande mobilité inter-entreprises des travailleurs français.

Tout aussi intéressants et significatifs sont les quelques résultats obtenus concernant les différences moyennes d'âge et d'ancienneté entre groupes de qualification ouvrière. Le tableau 2 ci-dessous présente pour chaque couple les rapports d'ancienneté et d'âge moyen entre ouvriers qualifiés (de production d'une part, d'entretien ensuite) et ouvriers non-qualifiés de production. Ici encore, deux tendances très générales apparaissent : d'une part, les différences moyennes d'ancienneté entre qualifiés et non-qualifiés sont souvent plus fortes en Allemagne ; d'autre part-, si les ouvriers qualifiés allemands sont, en moyenne, souvent plus âgés que les non-qualifiés, l'inverse est plus d'une fois le cas en France : en tout cas, l'écart positif est presque toujours plus faible en France.

Tableau 2 : RAPPORTS D'AGE ET D'ANCIENNETE ENTRE
GROUPES D'OUVRIERS (1)

	221	121	222	122	232	132	231	131
<u>ANCIENNETES RELATIVES</u>								
<u>OP Production</u>	365	159	141	254	174	126	156	168
<u>OS Production</u>								
<u>OP entretien</u>								
<u>OS production</u>	-	-	-	-	136	138	136	129
<u>AGES RELATIFS</u>								
<u>OP Production</u>	107	83	89	103	111	84	102	101
<u>OS Production</u>								
<u>OP entretien</u>								
<u>OS Production</u>	-	-	-	-	93	93	101	93
	212	111	211	112				
<u>ANCIENNETES RELATIVES</u>								
<u>OP Production</u>								
<u>OS Production</u>	177	128	212	127				
<u>OP Entretien</u>								
<u>OS Production</u>	170	129	194	132				
<u>AGES RELATIFS</u>								
<u>OP Production</u>								
<u>OS Production</u>	110	100	120	103				
<u>OP Entretien</u>								
<u>OS Production</u>	113	100	111	106				

(1) L'absence des deux établissements de la tannerie dans ce tableau est due à la non significabilité de l'effectif d'ouvriers qualifiés, en particulier en Allemagne.

Cette observation d'une plus grande stabilité relative des ouvriers qualifiés allemands dans l'entreprise, relativement aux non-qualifiés, suggère une hypothèse que d'autres résultats de notre étude contribueront à vérifier largement : le cloisonnement entre les groupes de qualification est beaucoup moins fort en Allemagne qu'en France. Il est très vraisemblable (et de nombreuses informations nous l'ont confirmé) que la firme allemande fasse très largement recours au marché interne du travail pour satisfaire ses besoins en main-d'oeuvre qualifiée ; proposant un "port of entry" unique aux ouvriers (qualifiés ou non) disponibles sur le marché externe, l'entreprise se charge d'assurer au nouvel embauché, présumé non qualifié, une formation devant lui permettre d'acquérir une qualification professionnelle utile et spécifique à la firme à l'intérieur de laquelle il effectuera le plus souvent sa carrière. Cette hypothèse est de plus cohérente avec l'observation de différences plus importantes d'âge entre ouvriers qualifiés et non qualifiés en Allemagne.

Face à ce schéma, l'entreprise française semblerait entretenir de plus grandes barrières entre les deux groupes de qualification en recrutant directement sur le marché externe la majeure partie de sa main-d'oeuvre qualifiée. Le système de production de la qualification formelle, extérieur à l'entreprise en France, contribuerait largement à créer de tels cloisonnements entre les ouvriers non-qualifiés, dont la carrière s'effectue le plus souvent à l'intérieur même de ce groupe, et les ouvriers qualifiés, dont la qualification formelle qu'ils détiennent (sous la forme du C.A.P., par exemple) est généralement reconnue par tous les employeurs. De plus, la plus grande instabilité relative apparente des ouvriers qualifiés français (par rapport à l'Allemagne) est tout à fait cohérente avec l'exis-

tence de plus grandes disparités inter-sectorielles (et inter-entreprises) de salaires en France : une sorte de surenchère de salaires peut s'effectuer de la part des entreprises pour recruter les ouvriers les plus qualifiés sur le marché externe actif.

Une illustration supplémentaire de ces observations peut être fournie par l'examen de deux autres indicateurs calculés séparément pour la main-d'oeuvre non-qualifiée et pour les ouvriers qualifiés ; il s'agit, d'une part, de la proportion de travailleurs de chaque groupe ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à trois ans, d'autre part de la proportion d'individus ayant plus de quatorze ans (ou sept ans, pour deux couples de firmes moins anciennes) d'ancienneté. Calculés pour tous les couples excepté celui de la tannerie, ces indicateurs prennent les valeurs présentées au tableau 3.

Tableau 3 - DISTRIBUTION DES OUVRIERS SELON L'ANCIENNETE
DANS L'ENTREPRISE (1)

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
% d'OS dont l'ancienneté est supérieure à 14 ans (ou 7 ans).	5	23	28	2	27	41	48	15	17	45	15	33
% d'OS dont l'ancienneté est inférieure à 3 ans.	90	55	39	66	28	25	32	64	36	11	46	6
% d'OS étrangers parmi les OS dont l'ancienneté est inférieure à 3 ans.	58	35	59	63	67	68	51	8	54	29	57	0
% d'OP dont l'ancienneté est supérieure à 14 ans.	44	46	46	25	51	58	71	41	44	58	47	56
% d'OP dont l'ancienneté est inférieure à 3 ans.	38	29	22	38	5	9	12	42	8	3	13	3

(1) Dans les deux couples 221-121 et 231-131 de la machine-outil et de la sidérurgie, nous avons considérés comme "anciens" les travailleurs étant depuis plus de sept ans dans l'entreprise (au lieu de 14 ans pour les autres couples).

Des résultats présentés plusieurs tendances se trouvent confirmées, dans quatre des six couples étudiés tout au moins : la plus grande proportion d'ouvriers 'anciens' (qualifiés ou non) dans les firmes françaises ; la plus grande "instabilité" dans l'entreprise des ouvriers non-qualifiés en Allemagne. De plus, une importante partie de la main-d'oeuvre non-qualifiée dont l'ancienneté dans l'entreprise est faible est souvent constituée d'étrangers en Allemagne (dans des proportions plus importantes en tout cas qu'en France). On doit toutefois remarquer que ces tendances ne se trouvent réellement soutenues par les observations statistiques reproduites au tableau 3 que dans quatre des six couples présentement étudiés.

Nous pensons pouvoir expliquer la non adéquation des résultats obtenus pour le couple 231-131 à la plupart de ces tendances par le fait que la firme française 131 a un âge sensiblement inférieur à celui de son homologue allemande et qu'elle a développé beaucoup plus fortement qu'elle son emploi au cours des années récentes : cette double caractéristique confère un caractère assez artificiel à la comparaison de nos indicateurs de distribution de l'ancienneté entre les deux firmes.

Dans un second cas, le couple 222-122 , aucun argument de ce type ne peut être invoqué : les observations traduites statistiquement au tableau 3 reflètent assez fidèlement, pensons-nous, des réalités d'entreprises et correspondent relativement bien à une observation faite précédemment (1) : l'entreprise française 122 a, en matière d'emploi, un comportement qui s'apparente à celui des entreprises allemandes.

(1) Cf. Rapport de recherche "Comparaison de hiérarchie des salaires entre l'Allemagne et la France".

En dépit de ces deux résultats contradictoires, on peut penser qu'en règle générale les firmes allemandes et françaises se différencient assez nettement en matière de politiques de recrutement, de formation et de promotion de la main-d'oeuvre ouvrière. Cette hypothèse est à la fois cohérente avec plusieurs observations statistiques que nous venons d'effectuer, avec d'autres que nous reproduisons plus loin, et avec le jugement de plusieurs observateurs rencontrés en cours d'enquête. Des différences séparent aussi les deux types de firmes en matière de valorisation des catégories d'employés et d'agents de maîtrise ; nous les étudions maintenant.

4.1.2. L'âge et l'ancienneté des employés et agents de maîtrise

Les quelques résultats que nous présentons ci-dessous concernent essentiellement la catégorie assez hétérogène que nous avons appelée jusqu'ici "non-ouvriers, non-cadres" et qui englobe les employés techniques, administratifs et commerciaux et les agents d'encadrement (chefs d'équipe, contremaîtres, chefs d'atelier).

Des indications statistiques très générales sur la distribution de l'ancienneté et de l'âge entre les individus de ce groupe figurent au tableau 4. Deux résultats se retrouvent d'une façon assez systématique dans plusieurs couples : la plus grande dispersion de l'ancienneté en Allemagne, la plus grande variabilité de l'âge en France.

Tableau 4 - AGE ET ANCIENNETE DES NON-OUVRIERS
NON-CADRES DE SEXE MASCULIN

	221	121	222	122	232	132	231	131
<u>ANCIENNETE</u>								
Moyenne	10,6	11,1	16,7	16,5	18,2	21,9	12,6	7,3
coef. de var. %	88	65	82	73	63	42	50	44
<u>AGE</u>								
Moyenne	37,3	40,7	40,6	40,4	44,7	45,4	42,7	34,4
Coef. de var. %	28	27	28	25	26	21	22	28
	212	111	211	112	241	141		
<u>ANCIENNETE</u>								
Moyenne	16,9	23,4	16,5	17,4	31,5	13,7		
Coef. de var. %	53	46	64	60	22	54		
<u>AGE</u>								
Moyenne	42,0	45,3	43,1	41,5	49,3	40,8		
Coef. de var. %	25	21	26	24	17	27		

Cette nette différence de dispersion de l'ancienneté entre les entreprises des deux pays peut tout d'abord être reliée à la forte stabilité dans l'entreprise des agents de maîtrise non cadres allemands relativement aux autres employés non cadres. La différence entre la France et l'Allemagne de ce point de vue est particulièrement sensible dans la sidérurgie.

Tableau 5 - L'ANCIENNETE DES AGENTS DE MAITRISE

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
<u>Rapports d'ancienneté moyenne</u>												
<u>Maîtrise production</u>												
N.O.N.C. hommes	133	133	135	135	121	112	137	119	106	120	116	116
<u>Maîtrise entretien</u>												
N.O.N.C. hommes	133	133	135	135	133	116	144	126	102	93	103	132

Pourtant, comme le montre le tableau 6, la distribution de l'ancienneté à l'intérieur de ce groupe d'agents d'encadrement se caractérise en France par un poids plus important qu'en Allemagne des individus ayant une ancienneté élevée et par une pondération plus faible des agents de maîtrise récemment embauchés.

Tableau 6 - LA DISTRIBUTION DE L'ANCIENNETE DES AGENTS DE MAITRISE

(Chefs d'équipe, contremaîtres, cadres moyens de production).

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
% d'individus ayant plus de 14 ans (ou 7 ans) d'ancienneté (1)	78	95	62	72	66	94	81	91	75	65	55	77
% d'individus ayant moins de 3 ans d'ancienneté	14	0	19	6	15	0	0	11	10	2	3	0

(1) Le seuil de sept ans a été pris pour les quatre entreprises 221-121 et 231-131.

L'ensemble des résultats présentés aux tableaux 5 et 6 fait apparaître la forte stabilité dans l'entreprise des agents de maîtrise allemands et français relativement aux autres employés. Une différence semble cependant séparer ces catégories entre les deux pays : le marché externe du travail pourrait être plus actif pour cette catégorie en Allemagne qu'en France. En effet, on peut remarquer au tableau 6 que dans plusieurs firmes allemandes plus de 10 % des agents de maîtrise ont été recrutés depuis moins de trois ans ; ceci tendrait à montrer que la qualification de ces individus est négociable en tant que telle sur le marché du travail externe. Inversement, il faut noter que très rares sont les agents d'encadrement français (non

cadres) qui ont été recrutés en tant que tels sur le marché externe ; leur qualification professionnelle, quoique très valorisée par la firme, semble assez spécifique à cette dernière : la "professionnalité" des agents d'encadrement allemands serait alors plus grande que celle de leurs homologues français, cette hypothèse restant compatible avec une importance numérique moindre de ce personnel dans les firmes allemandes.

Il semble bien que de pareilles tendances se retrouvent pour deux autres grandes catégories de non-ouvriers non-cadres : les employés techniques, d'une part, les employés administratifs et commerciaux de sexe masculin de l'autre : le poids des individus "anciens" semble plus important en France qu'en Allemagne dans plusieurs couples de notre échantillon, comme en témoigne le tableau 7 ci-dessous.

Tableau 7 - LA DISTRIBUTION DE L'ANCIENNETE DES EMPLOYES TECHNIQUES, ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
<u>EMPLOYES</u>												
<u>Techniques : % dont l'ancienneté est supérieure à 14 (ou 7) ans</u>	47	62	41	40	57	75	78	55	50	48	72	58
<u>% dont l'ancienneté est inférieure à 3 ans</u>	29	8	23	19	2	8	15	27	0	10	0	13
<u>Administratifs et Commerciaux : % dont l'ancienneté est supérieure à 14 (ou 7) ans</u>	33	48	42	42	57	70	63	47	17	33	25	62
<u>% dont l'ancienneté est inférieure à 3 ans</u>	66	17	11	43	8	22	12	41	25	5	67	5



En ce qui concerne l'âge des trois catégories de non-ouvriers étudiées ici, aucune tendance différentielle très forte ne semble ressortir des résultats présentés au tableau 8. En moyenne, les agents de maîtrise de production sont plus âgés en France dans les entreprises de quatre couples ; ce résultat s'inverse pour les agents d'encadrement du secteur de l'entretien. Toutefois, dans les deux pays, ces catégories sont en moyenne sensiblement plus âgées que les autres catégories d'employés, ce qui tendrait à montrer que les emplois occupés par ces individus exigent dans les deux pays un haut niveau d'expérience professionnelle.

Tableau 8 - L'AGE DES NON-OUVRIERS NON-CADRES

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
Agents de maîtrise de production	41	44	45	46	47	48	45	38	42	49	47	44
Agents de maîtrise d'entretien					48	42	45	39	47	44	42	46
Employés techniques	34	39	37	37	41	42	41	31	36	42	-	38
Employés administratifs et commerciaux hommes	26	34	40	41	46	41	43	34	42	38	33	37
Employés administratifs et commerciaux femmes	31	28	30	35	34	35	35	26	35	40	29	29

Enfin, si l'on examine la main-d'oeuvre non-ouvrière féminine, essentiellement concentrée dans le secteur administratif et commercial, on peut noter sa plus grande stabilité relative dans l'entreprise française que dans la firme allemande (tableau 9).

Tableau 9 - L'ANCIENNETE DES NON-OUVRIERES
RAPPORT D'ANCIENNETES MOYENNES

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
Non-ouvriers non cadres hom- mes												
non-ouvrières non cadres	0,72	0,54	0,30	0,49	0,57	0,35	0,52	0,62	0,46	1,14	0,36	0,62

Une autre catégorie de non-ouvriers a été volontairement traitée à part, en raison de l'absence de données la concernant sur l'âge et l'ancienneté dans certaines firmes de notre échantillon : il s'agit des cadres supérieurs ("hors tarifs" en Allemagne). Quelques résultats sont néanmoins disponibles ; nous les présentons maintenant.

4.1.3. L'âge et l'ancienneté des cadres supérieurs

Les principales caractéristiques de la distribution de l'âge et de l'ancienneté des cadres sont reproduites au tableau 10 (moyennes et coefficients de variation). Ces données manquent cependant pour deux firmes allemandes et une entreprise française, ce qui limite largement les généralisations que l'on voudrait faire à partir des résultats présentés ici (et qui ne concernent finalement que trois couples complets).

Tableau 10 - L'AGE ET L'ANCIENNETE DES CADRES

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
<u>ANCIENNETE</u>												
Moyenne	-	14	15	12	-	20	12	9	18	-	14	12
Coef. de var. %	-	51	41	100	-	50	63	68	40	-	66	73
<u>AGE</u>												
Moyenne	-	45	47	44	-	45	44	40	46	-	46	38
Coef. de var. %	-	14	7	29	-	18	23	22	19	-	24	21
<u>RAPPORTS D'ANCIENNETES MOYENNES</u>												
<u>Cadres</u>	-	1,9	1,1	1,2	-	1,3	1,3	1,6	1,4	-	1,2	0,7
tous salariés												

Malgré ces limitations de la comparaison, un résultat semble assez net : les cadres allemands sont relativement plus âgés que leurs homologues français (1). Une telle constatation, si elle était généralisable, correspondrait à l'hypothèse suivante : en France, la possession d'un diplôme (de l'enseignement supérieur, par exemple) serait un des principaux critères de possession du statut de cadre ; en Allemagne, les possibilités d'accèsion à cette catégorie par promotion interne et inter-catégorielle seraient beaucoup plus nombreuses.

Nous nous sommes enfin interrogés sur les principales différences d'ancienneté et d'âge entre non-ouvriers et ouvriers dans les entreprises étudiées. Quelques résultats statistiques très intéressants peuvent encore être présentés dans ce domaine.

(1) De plus, dans les trois couples qu'il est possible d'étudier la dispersion de l'âge autour la moyenne est soit comparable, soit plus forte en France.

4.1.4. Ouvriers et non-ouvriers : âges et anciennetés comparés

Mesurées globalement les différences moyennes d'âge et d'ancienneté entre ouvriers et non-ouvriers varient d'une façon assez significative entre les firmes allemandes et françaises étudiées.

Comme l'indiquent les ratios présentés au tableau 11, ces différences sont généralement plus importantes en France qu'en Allemagne : ce résultat va tout à fait dans le sens de l'hypothèse d'un marché externe beaucoup plus actif pour les non-ouvriers, en Allemagne ; à l'inverse le marché interne fonctionnerait plus largement pour ces catégories non-ouvrières que pour les travailleurs manuels en France.

Tableau 11 - AGE ET ANCIENNETE COMPARES DES OUVRIERS ET DES NON-OUVRIERS

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
<u>Rapports d'anciennetés</u>												
<u>Non-ouvriers non cadres hommes</u>												
<u>Ouvriers hommes</u>	1,41	1,76	1,22	1,97	1,66	1,63	1,43	1,51	1,24	1,47	1,43	1,11
<u>Cadres hommes</u>												
<u>Ouvriers hommes</u>	1,05	1,12	1,15	1,08	1,12	1,10	1,09	1,07	1,01	1,11	1,12	1,03

Outre ce plus grand attachement relatif des non-ouvriers à l'entreprise en France, on peut remarquer que dans plusieurs firmes françaises les différences d'âge moyen entre ouvriers et non-ouvriers sont moindres qu'en Allemagne. Ce dernier résultat est tout à fait cohérent avec l'hypothèse d'un plus grand cloisonnement entre les deux groupes dans la firme française, relativement à l'entreprise allemande où le passage ouvrier - non-ouvrier pourrait être plus fréquent (vers des emplois techniques et productifs surtout).

Les résultats concernant l'ancienneté se trouvent encore renforcés lorsqu'ils sont obtenus pour des secteurs précis de la firme (1) : ainsi, dans quatre couples sur six la différence moyenne d'ancienneté entre maîtrise de production et ouvriers qualifiés de production est nettement plus forte pour l'entreprise française.

Tableau 12 - RAPPORTS D'ANCIENNETES MOYENNES

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
<u>Maîtrise production</u>	158	214	149	222	134	167	158	143	123	150	135	115
OP Production												
<u>Employés techniques</u>	93	123	82	135	119	124	117	140	119	103	-	66
OP Entretien												

Beaucoup moins cohérents avec les tendances dégagées globalement sont les résultats concernant les différences d'âge moyens entre non-ouvriers et ouvriers dans des secteurs précis : dans le secteur de la production ces différences se trouvent généralement plus grandes dans les firmes françaises que dans les entreprises allemandes (tableau 13). En ce qui concerne les différences mesurées entre employés techniques et ouvriers qualifiés d'entretien elles varient sensiblement d'une branche à l'autre ; en réalité, ces deux catégories ne constituent réellement deux groupes statistiquement significatifs que dans la sidérurgie ; c'est donc pour les quatre firmes de ce secteur que les résultats nous semblent les plus dignes de foi, or les ratios calculés au tableau 13 y sont effectivement légèrement plus importants en Allemagne qu'en France. Ceci serait plus cohérent avec les résultats globaux du tableau 11.

(1) Ou par référence à des filières de carrière possibles à l'intérieur de la firme.

Tableau 13 - RAPPORTS D'AGES MOYENS

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
<u>Maîtrise production</u>	114	127	119	123	108	138	117	117	99	121	114	109
OP production												
<u>Employés techniques</u>	95	112	95	97	112	109	108	104	83	103	-	91
OP entretien												

En résumé, cette analyse très descriptive de la distribution des âges et des anciennetés entre les individus et entre différents regroupements catégoriels dans les firmes allemandes et françaises et de notre échantillon a fait apparaître certaines différences assez systématiques entre les deux pays ; d'autres tendances, beaucoup moins accentuées, constituent des résultats ne permettant que d'élaborer des hypothèses qui mériteraient d'être testées plus profondément à partir d'un échantillon de firmes mieux adapté à cette étude. Parmi les observations les plus significatives de cette comparaison, citons : le plus grand cloisonnement catégoriel en France entre ouvriers qualifiés et non-qualifiés ; la valorisation des qualifications ouvrières sur le marché interne à la firme en Allemagne ; le plus grand attachement relatif des non-ouvriers non cadres (en particulier des agents d'encadrement) en France et, le plus large recours au marché externe pour les non-ouvriers (relativement à la situation des ouvriers) en Allemagne.

L'étude des liaisons existant, dans chaque firme et pour les diverses catégories, entre l'ancienneté, l'âge et le salaire et l'analyse de la valorisation de l'expérience professionnelle dans les entreprises allemandes et françaises étudiées permettent de confirmer certaines hypothèses faites au cours de cette première partie.

4.2. L'ancienneté, l'âge et le salaire des travailleurs et le marché du travail interne

La façon dont les entreprises allemandes et françaises valorisent, en termes monétaires, l'âge et l'ancienneté des travailleurs peut être un très bon indicateur du partage que chacune d'elles réalise entre recours au marché externe et recours au marché interne du travail pour satisfaire ses besoins en main-d'oeuvre de différents niveaux de qualification. Pour reprendre les termes mêmes de certains spécialistes anglo-saxons, on pourrait par exemple distinguer tout d'abord les firmes par le nombre de "ports of entry" (postes d'entrée) ; aux deux extrêmes d'une telle classification des entreprises, on trouverait : d'une part la firme (fictive) offrant autant de "postes d'entrée" que d'emplois à pourvoir ; d'autre part l'entreprise ne proposant qu'un seul "port of entry" (à une main-d'oeuvre non qualifiée, par exemple) et se chargeant de former les individus recrutés en fonction des besoins de qualification associés à chaque emploi.

La première partie de notre analyse a essayé de montrer qu'il semblait bien que le nombre de postes d'entrée pour les ouvriers étaient certainement plus nombreux, en général, dans les entreprises françaises que dans les entreprises allemandes. En ce qui concerne les non-ouvriers, nos conclusions se sont trouvées beaucoup plus nuancées : particulièrement fort, apparemment, pour les agents de maîtrise français, le recours au marché interne du travail ne semble pas systématique pour les autres employés dans les deux types d'entreprises ; dans les deux pays, la qualification d'un technicien ou d'un employé administratif semble négociable sur le marché externe, on pourrait donc penser que le comportement de chaque entreprise en matière de recours au marché interne pour ces catégo-

ries est très dépendant de facteurs circonstanciels, non généralisables à la société globale.

L'étude de la relation existant entre les salaires et l'ancienneté, d'une part, les salaires et l'âge de l'autre peut nous éclairer sur ce point. Elle peut aussi, pensons-nous, nous renseigner sur le type de filières de carrières existant dans chaque entreprise, voire entre les entreprises (1).

Nous avons choisi de mesurer de telles relations en utilisant deux indicateurs statistiques précis calculés à partir de régressions linéaires du type $SH = a \cdot ANC + b$ ou $SH = a \cdot AGE + b$ (2) ; il s'agit du coefficient de corrélation linéaire R et d'un indicateur de valorisation salariale (de l'ancienneté ou de l'âge). Ce dernier est défini, pour l'ancienneté, à partir du rapport :

$$S_{anc} = \frac{a \cdot 20 + b}{b} \cdot 100$$

mesurant l'écart estimé entre le salaire "théorique" d'un individu possédant 20 ans d'ancienneté et celui d'un travailleur débutant (n'ayant aucune année d'ancienneté). De la même manière, notre indicateur de sensibilité du salaire à l'âge sera défini par le rapport

$$S_{age} = \frac{a \cdot 60 + b}{a \cdot 20 + b} \cdot 100$$

mesurant l'écart de salaire théorique entre deux individus, l'un ayant 60 ans, l'autre 20 ans.

(1) Dans certains cas, l'étude de la relation âge-salaire peut nous renseigner sur ce dernier point.

(2) SH étant le salaire horaire, ANC l'ancienneté dans la firme et AGE l'âge de l'individu.

4.2.1. La valorisation de l'âge et de l'ancienneté des ouvriers

Le cadre le plus intéressant pour cette étude des relations âge-salaire et ancienneté-salaire semble être le plus global. C'est celui dans lequel la relation contient les effets conjoints et indissociables de l'avancement du travailleur (dans l'entreprise, par l'ancienneté, ou entre les firmes, avec l'âge) par un changement d'emploi et par l'augmentation de sa rémunération pour un emploi identique. Plus que l'influence des primes d'ancienneté sur les rémunérations, nous recherchons ici les effets monétaires, du point de vue du salarié, de la stabilité dans l'entreprise et du déroulement dans le temps d'une carrière professionnelle (effet de promotion inter ou intra-catégorielle).

Calculés pour trois catégories principales d'ouvriers, nos indicateurs de sensibilité S_{anc} et S_{age} montrent des différences très nettes entre les entreprises des deux pays (tableau 14).

Tableau 14 - SENSIBILITE DU SALAIRE A L'AGE ET A L'ANCIENNETE DES OUVRIERS (1)

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
OS hommes de production : S_{anc}	100	<u>112</u>	<u>104</u>	<u>114</u>	100	<u>113</u>	105	<u>125</u>	<u>89</u>	<u>106</u>	<u>110</u>	105
S_{age}	88	100	<u>109</u>	108	96	106	100	103	90	106	99	104
OP hommes de production : S_{anc}	<u>108</u>	<u>123</u>	101	<u>112</u>	91	101	<u>110</u>	<u>132</u>	103	106	<u>109</u>	<u>123</u>
S_{age}	101	<u>110</u>	103	<u>117</u>	90	101	105	<u>113</u>	96	108	100	<u>129</u>
OP hommes d'entretien : S_{anc}					103	<u>112</u>	103	<u>149</u>	99	97	102	104
S_{age}					<u>117</u>	<u>113</u>	100	<u>119</u>	91	97	105	<u>109</u>

(1) Seuls les coefficients soulignés sont significatifs au seuil statistique des 5 %.

En particulier, la valorisation de l'âge et de l'ancienneté est toujours plus forte en France qu'en Allemagne pour chacune des trois catégories retenues : ouvriers non qualifiés de production, ouvriers qualifiés d'entretien et ouvriers qualifiés de production. Presque toujours significatives entre le salaire et l'ancienneté en France, les corrélations calculées le sont plus rarement dans les firmes allemandes. D'autre part, si elle l'est assez souvent pour les ouvriers français, la corrélation salaire-âge est rarement significative pour les catégories allemandes.

Ces quelques résultats s'assortissent d'une remarque aussi importante : la valorisation de l'ancienneté dans les entreprises françaises est souvent plus forte pour les ouvriers qualifiés que pour les non-qualifiés ; cette tendance ne se retrouve que dans deux cas en Allemagne.

Le fait que la promotion intra-catégorielle soit forte dans les firmes françaises (comme l'indiquent ces quelques résultats) est tout à fait cohérent avec l'existence de cloisonnements importants entre les deux groupes "qualifiés" et "non qualifiés" en France et avec la nécessité devant laquelle se trouvent la plupart des firmes françaises de rémunérer particulièrement bien les ouvriers les plus qualifiés, présumés détenteurs d'un facteur rare, de façon à les stabiliser en leur sein. Ce cloisonnement entre les deux groupes (entretenu par le système même de production de la qualification, extérieur à l'entreprise) pousse la firme à multiplier les niveaux hiérarchiques à l'intérieur de chacun d'entre eux de façon à offrir néanmoins une possibilité de "carrière" aux individus. Cette nécessité ne semble pas se faire sentir de la même manière dans les entreprises allemandes.

Si l'on mesure la sensibilité du salaire à l'ancienneté pour l'ensemble du groupe ouvrier, on parvient à des résultats quelque peu différents (tableau 15).

Tableau 15 - SENSIBILITE DU SALAIRE A L'AGE ET A L'ANCIENNETE : ENSEMBLE DES OUVRIERS (1)

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112	241	141
S _{anc}	<u>115</u>	<u>132</u>	<u>107</u>	<u>122</u>	103	<u>116</u>	<u>108</u>	<u>148</u>	106	107	<u>110</u>	<u>115</u>	103	<u>122</u>
S _{age}	100	98	99	<u>117</u>	98	102	97	107	98	103	104	110	102	<u>122</u>

(1) Seuls les coefficients soulignés sont statistiquement significatifs au seuil des 5 % .

En effet, on peut constater une amélioration très sensible de la corrélation entre le salaire et l'ancienneté dans toutes les entreprises allemandes ; celle-ci devient statistiquement significative dans quatre firmes de ce pays. En France, la corrélation mesurée pour l'ensemble des ouvriers est rarement meilleure que ce qu'elle était pour les DP de production ou d'entretien par exemple. Ce résultat renforce l'hypothèse d'une plus grande promotion inter-catégorielle dans l'entreprise en Allemagne, intra-catégorielle (et peut-être entre les entreprises) en France. Notons d'ailleurs aussi qu'en Allemagne la sensibilité du salaire à l'âge est presque toujours nulle ou négative ; elle est parfois significative et dans tous les cas proche du seuil de signification dans les firmes françaises. Cette dernière observation est cohérente avec l'hypothèse d'une plus grande mobilité inter-entreprises des ouvriers français relativement à leurs homologues allemands ; l'ouvrier français, surtout s'il est qualifié, pourrait suivre des filières de carrières l'amenant à changer plusieurs fois d'entreprise au cours de sa vie professionnelle, mais le privant souvent de possibilités de changement de catégorie. Au contraire, le travailleur manuel allemand suivrait une filière de promotion dans l'entreprise lui offrant la possibilité d'améliorer au cours de sa vie professionnelle sa qualification et son statut.

Certes, il ne s'agit là que d'hypothèses qu'il conviendrait d'approfondir ; toutefois le caractère systématique des observations qui les sous-tendent laisse penser que notre analyse a pu ainsi mettre le doigt sur des caractéristiques profondes des systèmes allemands et français de création et de valorisation de la qualification ouvrière. Une semblable analyse de la valorisation de l'âge et de l'ancienneté des employés et agents de maîtrise a apporté quelques éléments supplémentaires à l'étude de ces deux systèmes.

4.2.2. La valorisation de l'âge et de l'ancienneté des non-ouvriers

De semblables calculs d'indicateurs de sensibilité des salaires à l'âge et à l'ancienneté ont pu être effectués, pour l'ensemble des non-ouvriers non cadres d'une part, d'autre part pour chacune des catégories "employés techniques", "employés administratifs et commerciaux hommes", "employées femmes", "maîtrise de production" et "maîtrise d'entretien". Quelques résultats concernant les cadres supérieurs seront aussi présentés.

La sensibilité globale (pour l'ensemble des non-ouvriers non cadres hommes) du salaire à l'ancienneté et à l'âge est plus forte en France dans six des sept couples étudiés (tableau 15).

Tableau 15 - SENSIBILITE DU SALAIRE A L'AGE ET A L'ANCIENNETE : NON-OUVRIERS

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112	241	141
<u>Non-ouvriers non cadres</u>														
<u>Hommes</u> : S _{anc}	<u>117</u>	<u>131</u>	<u>105</u>	<u>120</u>	107	<u>123</u>	<u>126</u>	<u>152</u>	106	105	98	<u>130</u>	98	<u>129</u>
S _{age}	<u>134</u>	99	<u>116</u>	<u>135</u>	106	117	100	<u>148</u>	90	109	98	<u>163</u>	124	<u>130</u>
<u>Femmes</u> : S _{anc}	<u>145</u>	<u>204</u>	123	<u>113</u>	<u>124</u>	<u>162</u>	<u>173</u>	<u>230</u>	<u>137</u>	100	<u>160</u>	<u>117</u>	<u>130</u>	<u>128</u>
S _{age}	<u>138</u>	<u>156</u>	137	108	<u>128</u>	105	<u>130</u>	<u>154</u>	<u>129</u>	<u>128</u>	<u>152</u>	<u>133</u>	<u>161</u>	<u>129</u>

tout lorsque les effectifs concernés sont représentatifs, les corrélations le sont en tout cas plus souvent en France qu'en Allemagne pour les employés techniques et les non cadres administratifs et commerciaux. Elles le sont beaucoup plus rarement en France pour les agents de maîtrise et jamais en Allemagne. Ce dernier résultat correspondrait tout à fait à l'hypothèse déjà faite d'un recours fréquent au marché interne du travail de la part des deux types de firmes pour occuper les emplois de cette catégorie. Nous testerons plus loin cette hypothèse de compétitivité entre ouvriers qualifiés et agents de maîtrise. La forte valorisation de l'ancienneté des agents techniques dans l'entreprise française (et, dans une mesure moindre, la valorisation de l'ancienneté des employés administratifs et commerciaux) pourrait de la même manière s'expliquer par la spécificité de la carrière de ces individus : recrutés le plus souvent en tant que tels sur le marché du travail externe, leur promotion se fait uniquement à l'intérieur de la catégorie. Le même phénomène peut être mis en valeur pour les employées (tableau 15) ; il est d'ailleurs à noter que pour cette catégorie les corrélations salaire-ancienneté sont aussi très bonnes dans la plupart des firmes allemandes, ce qui tend à renforcer notre hypothèse explicative, les employées étant rarement issues de catégories d'ouvrières et voyant le plus souvent leur carrière se dérouler à l'intérieur même du secteur administratif et commercial.

Cette hypothèse générale d'une autonomie entre les carrières d'employés (techniciens, employés administratifs, agents de maîtrise) se retrouve renforcée au niveau des cadres supérieurs, pour lesquels la corrélation salaire-ancienneté est plus souvent significative en France qu'en Allemagne (là bien sûr où la population est suffisamment nombreuse pour permettre un test statistique).

Tableau 17 - LA SENSIBILITE DU SALAIRE A L'AGE ET A L'AN-
CIENNETE : CADRES (1)

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112	241	141
S _{anc}	-	142	80	140	-	103	<u>118</u>	<u>145</u>	118	-	106	106	-	121
S _{age}	-	187	51	232	-	166	<u>142</u>	<u>189</u>	147	-	103	135	-	<u>272</u>

(1) Les tirés remplacent les indicateurs que nous n'avons pas calculés pour des effectifs trop peu significatifs.

Il est d'ailleurs à noter, à l'examen du tableau 17, la forte sensibilité du salaire à l'âge des cadres en France ; cette observation serait cohérente avec l'hypothèse de nombreuses possibilités pour un cadre français d'effectuer sa carrière en changeant plusieurs fois d'entreprises ; la reconnaissance générale de son statut (et de son diplôme, s'il en a) sur le marché du travail externe peut être le facteur causal.

Observons enfin que cette dernière remarque vaut aussi en général pour la plupart des catégories de non-ouvriers distinguées dans cette étude ; pour les employés techniques, en particulier, nous avons pu noter au tableau 16 la forte sensibilité du salaire à l'âge dans les firmes françaises. Certes, une bonne corrélation entre le salaire et l'âge doit être mise en relation avec une redondance certaine entre l'âge et l'ancienneté ; elle peut cependant aussi traduire une réalité particulièrement valable, semble-t-il, dans les firmes françaises : la forte activité du marché externe du travail des non-ouvriers, et plus particulièrement des employés auxquels est demandée une compétence technique plutôt que d'autorité. Ceci paraît d'autant plus vrai par opposition au cas allemand, car si l'on prend l'exemple des employés techniques, on peut remarquer au tableau 17 que la relation salaire-âge serait moins souvent significative en Allemagne que la liaison salaire-ancienneté, les deux corrélations étant aussi souvent significatives l'une que l'autre en France.

Au total, la grande faiblesse de la vabrisation salariale de l'ancienneté dans des groupes homogènes de non-ouvriers en Allemagne (exception faite de groupes totalement autonomes, non-compétitifs, tel celui des femmes du secteur administratif et commercial) conduit à rechercher avec plus de précision le type de carrière que la firme allemande propose à son personnel et les principales filières de promotion ouvertes à ce dernier.

4.2.3. Filières-types de carrières et marché du travail

C'est en fonction de la connaissance globale des firmes étudiées dans les deux pays que nous nous sommes efforcés de reconstituer statistiquement des filières-type de promotion dans l'entreprise. A l'intérieur de ces filières certains points de passage d'une catégorie à l'autre nous ont semblé particulièrement intéressants à étudier et à comparer entre les deux pays.

La première filière que nous avons cru pouvoir distinguer se situe à l'intérieur du secteur de la production ; elle est principalement caractérisée par deux passages-clés : un premier dans le sens ouvrier qualifié-agent de maîtrise, un second au niveau agent de maîtrise -cadre supérieur.

Tableau 18 - COEFFICIENTS DE CORRELATION ENTRE SALAIRE ET ANCIENNETE - SECTEUR DE LA PRODUCTION

	221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
Ouvriers qualifiés	<u>0,26</u>	<u>0,41</u>	0,17	<u>0,42</u>	-0,2	0,13	<u>0,27</u>	<u>0,30</u>	0,14	0,16	<u>0,25</u>	<u>0,46</u>
Ouvriers qualifiés et agents de maîtrise	<u>0,27</u>	-0,0	0,16	<u>0,48</u>	<u>0,45</u>	<u>0,50</u>	<u>0,46</u>	<u>0,41</u>	0,07	0,10	<u>0,21</u>	<u>0,30</u>
Agents de maîtrise	0,27	<u>0,31</u>	-0,2	0,24	-0,1	0,25	-0,0	0,13	-0,0	-0,1	-0,1	<u>0,28</u>
Agents de maîtrise et Cadres supérieurs	0,27	0,04	-0,2	-0,4	-0,1	0,18	-0,2	<u>0,28</u>	-0,3	-0,1	0,15	0,12

Un examen attentif du tableau 18 permet de constater qu'en général l'adjonction des agents de maîtrise aux ouvriers qualifiés pour le calcul de la corrélation salaire-ancienneté améliore plus souvent cette dernière en Allemagne qu'en France (par rapport à ce qu'elle était pour les seuls ouvriers qualifiés). Ce résultat est cohérent avec l'hypothèse d'un moins grand cloisonnement entre les deux catégories dans la firme allemande. Dans trois cas sur six, la corrélation se détériore sensiblement en France.

Un même raisonnement conduit à supposer aussi de plus grandes possibilités de passage de la catégorie "agents de maîtrise" à celle des cadres supérieurs "hors tarifs) en Allemagne dans quatre couples sur six. Le deuxième couple de la sidérurgie (231-131) constitue cependant une exception notable à cette tendance déjà peu accentuée.

Un second faisceau de mobilité éventuel qu'il nous a été possible d'appréhender de la même manière envisage les passages : ouvriers qualifiés d'entretien-employés techniques et employés techniques-cadres supérieurs du secteur technique.

Tableau 19 - COEFFICIENTS DE CORRELATION ENTRE SALAIRE ET ANCIENNETE:SECTEURS ENTRETIEN ET TECHNIQUE (1)

	221	121	222	122	232	132	231	131
Ouvriers qualifiés d'entretien ⁽²⁾	<u>0,26</u>	<u>0,41</u>	0,17	<u>0,42</u>	0,10	<u>0,52</u>	0,13	<u>0,47</u>
Ouvriers qualifiés d'entretien et employés techniques	<u>0,20</u>	<u>0,39</u>	0,18	<u>0,42</u>	<u>0,36</u>	<u>0,51</u>	0,15	<u>0,47</u>
Employés techniques	0,29	<u>0,35</u>	<u>0,49</u>	<u>0,51</u>	<u>0,41</u>	<u>0,62</u>	0,14	<u>0,46</u>
Employés et cadres techniques	<u>0,44</u>	<u>0,51</u>	0,22	0,24	0,21	<u>0,30</u>	0,10	<u>0,34</u>

(1) Les deux couples du papier-carton et celui de la tannerie ont été exclus de ces calculs, les techniciens étant peu nombreux dans ces secteurs.

(2) Pour les deux couples de la machine-outil (221-121 et 222-122) il s'agit des OP de production.

L'adjonction des employés techniques aux ouvriers qualifiés d'entretien n'améliore la corrélation dans aucune firme française ; elle le fait dans trois des quatre entreprises allemandes que nous avons pu étudier. Ici encore, l'hypothèse d'un cloisonnement important entre les deux groupes en France et de possibilités de passage de l'un à l'autre en Allemagne, serait cohérente avec nos observations.

Si l'on excepte le premier couple de la machine-outil (221-121), il semble bien que le passage employé-cadre dans le secteur technique soit une possibilité également exclue dans les deux pays. Ce résultat confirme la spécificité de ce personnel supérieur dont le haut degré de compétence technique exige avant tout, en France comme en Allemagne, une formation externe à l'entreprise mais reconnue par tous les employeurs.

Cette dernière hypothèse semble également valable pour les cadres du secteur administratif et commercial, comme en témoignent les chiffres du tableau 20.

Tableau 20 - COEFFICIENTS DE CORRELATION ENTRE SALAIRE
ET ANCIENNETE - SECTEUR ADMINISTRATIF
ET COMMERCIAL

	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112
Employés	0,05	<u>0,49</u>	0,03	0,18	<u>0,30</u>	<u>0,58</u>	-	0,07	-	0,19
Employés et cadres	0,24	0,45	0,02	0,12	0,24	0,53	-	0,13	-	-0,03

4.3. Conclusion générale :

En conclusion, cet essai d'analyse statistique des variables âge et ancienneté, en tant que facteur de détermination et d'analyse de la structure interne des salaires, a pu déboucher sur la mise en évidence de différences assez fondamentales entre les entreprises allemandes et françaises en matière de valorisation de l'ancienneté des ouvriers, de cloisonnement des catégories ouvrières et de recours au marché externe et interne du travail ouvrier. C'est en tout cas pour le groupe des travailleurs manuels que la méthode a pu le mieux montrer son efficacité en mettant en évidence des filières ouvrières de promotion interne dans les entreprises allemandes qui ne semblent pas se retrouver dans les marchés internes du travail ouvrier, très cloisonnés, en France.

Il faut cependant reconnaître que la même approche statistique s'est avérée beaucoup plus décevante dans son application la structure interne des salaires non-ouvriers. L'hypothèse d'un marché interne du travail non-ouvrier plus actif dans les entreprises allemandes s'est trouvée tantôt soutenue par nos observations chiffrées, tantôt délaissée. Certes, nous avons pu montrer que d'une manière générale la sensibilité des salaires à l'ancienneté et à l'âge est toujours plus grande dans les firmes françaises que dans les entreprises allemandes. Ce résultat pourrait bien-sûr refléter l'application par les firmes françaises de politiques de forte valorisation des qualifications non-ouvrières les plus élevées de façon à stabiliser dans l'entreprise un personnel rare ou précieux, connaissant bien les spécificités de l'unité de production à laquelle il appartient, et à lui offrir à l'intérieur même de son groupe de qualification des possibilités de "faire une carrière".

D'un autre côté, on aurait pu s'attendre à ce que la faible valorisation salariale des non-ouvriers les plus anciens à l'intérieur d'une catégorie donnée dans les entreprises allemandes soit en partie masquée par une forte valorisation inter-catégorielle de l'ancienneté dans l'entreprise, traduisant notamment l'organisation de "carrières" plus continues pouvant amener un individu entré jeune comme ouvrier non qua-

lifié dans la firme à devenir contremaître ou technicien au cours de sa vie professionnelle. En fait une telle hypothèse ne s'est pas trouvée statistiquement démontrée par cette étude. Le passage ouvrier-non-ouvrier n'a pas en particulier été soutenu par nos calculs de corrélation. Nous en voulons pour ultime preuve la sensibilité beaucoup plus grande du salaire à l'ancienneté (et la meilleure corrélation), mesurée pour l'ensemble du personnel, dans les entreprises françaises que dans les firmes allemandes (cf. Tableau 21).

Tableau 21 : RELATION ENTRE SALAIRE HORAIRE ET ANCIENNETE POUR L'ENSEMBLE DES SALARIES.

	221	121	222	122	232	132	231	131
Sensibilité	<u>120</u>	<u>204</u>	<u>109</u>	<u>134</u>	<u>118</u>	<u>138</u>	<u>125</u>	<u>232</u>
Coefficient de corrélation	<u>0,31</u>	<u>0,47</u>	<u>0,24</u>	<u>0,33</u>	<u>0,30</u>	<u>0,39</u>	<u>0,25</u>	<u>0,46</u>
	212	111	211	112	241	141		
Sensibilité	<u>118</u>	<u>122</u>	<u>112</u>	<u>121</u>	<u>125</u>	<u>147</u>		
Coefficient de corrélation	<u>0,23</u>	<u>0,30</u>	<u>0,21</u>	<u>0,20</u>	<u>0,69</u>	<u>0,33</u>		

En outre, la recherche de filières-type de carrière par des moyens statistiques globaux n'a pas, sinon pour les ouvriers, fourni de bien meilleurs résultats. L'ensemble de ces observations fait manifestement apparaître la nécessité de compléter cette analyse purement statistique (la seule d'ailleurs qui nous permettait de traiter les informations de base disponibles) par une analyse beaucoup plus compréhensive fondée, non plus sur des corrélations ou des rapports d'âge et d'ancienneté, mais sur des observations précises tenant aux flux réels de promotion inter-catégorielles dans les entreprises, à la façon et aux niveaux auxquels sont recrutés et promus les travailleurs, au "turn-over"... Un autre type d'amélioration sérieuse d'une telle analyse pourrait porter sur le contrôle rigoureux de la comparabilité de l'âge, du taux de croissance des effectifs et de l'évolution de la structure des emplois entre les entreprises étudiées. Tels sont selon nous, les principaux moyens dont devrait pouvoir bénéficier une étude comparative mieux adaptée, qui devrait être spécifique, du rôle de l'âge et de l'ancienneté dans la détermination de la structure interne des salaires en relation avec les pratiques d'embauche et de promotion des entreprises. Les quelques résultats obtenus dans cette présente étude montrent qu'une telle expérience vaudrait la peine d'être tentée.