



**HAL**  
open science

# Comparaison de la hiérarchie des salaires entre la France et l'Allemagne : étude de quelques facteurs de dispersion des salaires ouvriers

Jacques Bouteiller

## ► To cite this version:

Jacques Bouteiller. Comparaison de la hiérarchie des salaires entre la France et l'Allemagne : étude de quelques facteurs de dispersion des salaires ouvriers. 1973. halshs-03737467v1

**HAL Id: halshs-03737467**

**<https://shs.hal.science/halshs-03737467v1>**

Preprint submitted on 14 Sep 2022 (v1), last revised 14 Feb 2023 (v2)

**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 4.0 International License

4-1611

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



L'étude comparative à laquelle nous nous sommes livrés jusqu'ici s'est contentée de mettre l'accent sur l'importance de la dispersion des salaires des ouvriers dans la détermination de la hiérarchie globale des salaires au sein des entreprises étudiées. Si, en effet, la plus ou moins grande ouverture de l'éventail des salaires d'une firme est fortement déterminée par les écarts de rémunération entre trois grandes catégories de travailleurs (les ouvriers, les E. T. D. A. M. et les cadres) il n'en reste pas moins vrai que l'étirement de la hiérarchie vers le bas reste lié au degré de variabilité des salaires à l'intérieur même du groupe ouvrier (lequel représente entre 71 % et 93 % de l'effectif total des entreprises étudiées).

C'est la raison pour laquelle, après avoir rappelé les différences de dispersion des salaires ouvriers entre les firmes de chaque couple, nous chercherons à expliquer ces dernières à partir de différences d'effet et de niveau de certaines variables traditionnellement considérées comme déterminantes de la hiérarchie des salaires ouvriers : la qualification, le sexe, la nationalité et l'ancienneté des travailleurs, ainsi que la durée du travail de cette main-d'oeuvre. En d'autres termes, nous essayerons de voir dans quelle mesure les écarts bruts de salaires mesurés entre les diverses catégories d'ouvriers sont attribuables à des différences de caractéristiques individuelles entre les travailleurs ou à des politiques particulières d'entreprises (en ce qui concerne la durée du travail ouvrier). De plus, une semblable analyse nous permettra d'estimer la mesure dans laquelle les différences de dispersion brutes des salaires entre les entreprises allemandes et françaises sont imputables à des différences de composition de la main-d'oeuvre ouvrière.

Outre la nécessité d'introduire ces variables en tant que facteurs éventuels d'explication des dispersions de salaires constatées, il nous a paru judicieux de profiter de la disponibilité des données requises pour étudier d'une façon plus générale les différences d'effet de ces variables sur les rémunérations entre les deux pays. Quoique difficilement généralisables à partir d'un échantillon aussi réduit, les indications obtenues pourraient cependant refléter des réalités plus globales.

L'influence des variables citées sur les niveaux de salaires peut en fait être perçue à deux niveaux :

- 1- Tout d'abord au niveau de leur répartition entre les travailleurs : de la proportion de femmes, de travailleurs qualifiés, d'étrangers, de salariés peu anciens dans l'entreprise et d'individus effectuant peu d'heures de travail dans une catégorie donnée (ou dans l'ensemble de l'entreprise) dépend en grande partie la dispersion des salaires de cette catégorie (ou de la firme dans son entier).
- 2 - Ensuite au niveau de la différenciation qu'elles introduisent dans les niveaux de salaires : une forte proportion de femmes dans une entreprise ne contribuera à tirer la hiérarchie vers le bas, et à accroître la dispersion, que si existent réellement des différences positives de rémunération entre hommes et femmes. De manière analogue, la présence de travailleurs anciens dans une catégorie de main-d'oeuvre ne valorisera le salaire moyen de cette catégorie que si la firme rémunère effectivement une expérience professionnelle accrue.

Ainsi, c'est du double jeu des quantités relatives de travailleurs, déterminées par la détention de certaines caractéristiques individuelles (sexe, qualification, nationalité, ancienneté) ou d'emploi (durée du travail), d'une part et des prix relatifs du travail correspondants, d'autre part, que dépend dans

une certaine mesure la plus ou moins grande ouverture de la hiérarchie des salaires d'une entreprise. La comparaison de ces quantités relatives et de ces prix relatifs entre les firmes étudiées pourra contribuer à une meilleure explication des différences de dispersion des salaires entre les entreprises françaises et allemandes.

### 1 - LA DISPERSION DES SALAIRES OUVRIERS

Le but de ce premier paragraphe est de poser, en termes plus concrets, le problème auquel nous nous efforcerons d'apporter une solution tout au long de ce chapitre.

Un des résultats les plus nets de notre étude est la plus grande dispersion des salaires ouvriers dans six entreprises françaises des sept couples étudiés. Seule l'entreprise allemande du premier couple de la machine-outil montre une plus grande variabilité du salaire ouvrier que son homologue française (tableau 1.0.0.).

Tableau 1.0.0. - COEFFICIENTS DE VARIATION DES SALAIRES OUVRIERS (Hommes et Femmes)

	221	121	222	122	232	132	231	131
salaires horaires	20 %	16 %	15 %	18 %	14 %	16 %	10 %	15 %
salaires mensuels	26 %	18 %	18 %	18 %	14 %	18 %	14 %	15 %
	212	111	211	112	241	141		
salaires horaires	15 %	19 %	15 %	23 %	10 %	16 %		
salaires mensuels	16 %	20 %	16 %	24 %	16 %	17 %		

La régularité de ce résultat à travers notre échantillon d'entreprises conduit à rechercher l'origine de la plus grande ouverture de la hiérarchie des salaires ouvriers dans les firmes françaises. Est-elle attribuable :

- 1) à des différences de composition de la main-d'oeuvre ouvrière, ou à des différences de dispersion de la durée du travail, entre les entreprises allemandes et françaises étudiées (1) ;
- 2) à des différences d'écart de salaires entre ouvriers selon la qualification, le sexe, la nationalité, l'ancienneté ou la durée du travail à l'intérieur de chaque couple ;
- 3) à la conjonction de ces deux effets éventuels ;
- 4) où à un effet non appréhendé par ces cinq variables et à travers lequel l'entreprise reflète certains choix externes (conventions collectives, pressions institutionnelles, acceptation de bas salaires...).

Il conviendra aussi de porter une attention toute particulière à l'entreprise allemande du premier couple de la machine-outil (221). C'est elle qui, en effet, constitue l'exception à la tendance générale dégagée du tableau 1.0.0. : le haut degré de variation de ses salaires ouvriers (qui semblerait d'ailleurs lui attribuer une position "marginale" par rapport aux autres firmes allemandes étudiées) est-il dû à une action presque mécanique de la composition particulière de sa main-d'oeuvre ouvrière et de sa politique de rémunération, ou constitue-t-il un cas limite extrême et exceptionnel de l'ouverture possible de l'éventail des salaires ouvriers en Allemagne ?

---

(1) Il est d'ailleurs à noter que ce premier facteur pourrait refléter en même temps des différences de définition des tâches et de systèmes d'organisation du travail entre les entreprises allemandes et françaises.

## 2 - DISPERSION DES SALAIRES ET QUALIFICATION DES OUVRIERS

La première variable qui vient à l'esprit lorsque l'on parle de hiérarchie des salaires ouvriers est la variable qualification. On peut en effet penser qu'une proportion différente d'ouvriers qualifiés dans la main-d'oeuvre de deux firmes données induira une dispersion différente des salaires dans les deux entreprises. Encore faut-il cependant qu'une différence d'écart de rémunération moyenne entre ouvriers qualifiés et non qualifiés ne vienne pas compenser cet effet des quantités relatives. A la limite, une faible proportion d'ouvriers qualifiés associée à un important écart de salaire entre OP et OS (1) pourrait avoir le même effet de dispersion des salaires qu'une forte proportion d'ouvriers qualifiés associée à un faible écart de rémunération entre OP et OS.

### 2.1. La qualification des ouvriers

Parmi les limitations pratiques de notre étude comparative, la difficulté de comparaison précise des qualifications d'ouvriers semble être une des plus importantes. La référence à des niveaux de qualification (hiérarchie Parodi) dans les conventions collectives françaises s'apparente assez mal avec les définitions d'emplois contenues dans les accords allemands. Toutefois, un examen minutieux de ces deux types de textes et un certain nombre d'informations recueillies auprès des spécialistes permettent de déterminer assez précisément la délimitation entre ouvriers "qualifiés" (OP et OHQ français) et ouvriers "non qualifiés" (M et OS) dans les deux pays.

---

(1) Dans cette analyse, nous noterons OP l'ensemble des ouvriers qualifiés (soit les OP et OHQ français) et OS l'ensemble des non qualifiés (Manoeuvres et OS).

2.1.1. - Dans ces conditions, le premier indicateur du niveau de qualification de la main-d'oeuvre que nous retiendrons ici sera la proportion d'ouvriers qualifiés dans la main-d'oeuvre ouvrière : dans le secteur de la production, d'une part, dans le secteur de l'entretien, ensuite ; enfin, dans l'ensemble de ces deux divisions verticales de l'entreprise (Tableau 2.1.0.).

Tableau 2.1.0. - % D'OUVRIERS QUALIFIES DANS LA MAIN-D'OEUVRE OUVRIERE

	221	121	222	122	232	132	231	131
secteur production	67,0%	75,5%	68,0%	70,0%	9,2%	3,7%	24,1%	49,1%
secteur entretien	-	-	-	-	67,0%	87,0%	80,0%	83,3%
production + entretien	67,0%	75,5%	68,0%	70,0%	19,5%	23,0%	44,5%	62,0%
	212	111	211	112	241	141		
secteur production	62,6%	37,8%	62,9%	45,0%	3,8%	6,2%		
secteur entretien	100,0%	88,3%	91,0%	66,0%	80,0%	58,0%		
production + entretien	69,2%	46,6%	69,1%	51,0%	14,7%	10,9%		

Les résultats présentés ci-dessus ne font apparaître aucune régularité dans les différences entre les deux pays . Si, pour l'ensemble des secteur production et entretien, la main-d'oeuvre française de la machine-outil et de la sidérurgie paraît plus qualifiée que son homologue allemande, ce résultat s'inverse dans le papier-carton et dans la tannerie .

2.1.2. - Afin de ne pas fonder nos conclusions sur des observations trop grossières (le clivage entre ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés paraît beaucoup plus explicite dans les textes français) nous avons essayé de comparer entre les entreprises françaises et allemandes de chaque secteur la répartition de la main-d'oeuvre ouvrière par groupes de qualification définis dans les conventions collectives des deux pays. Certes, une correspondance stricte entre les catégories françaises de la hiérarchie Parodi et les "groupes de tarifs" (Lohngruppen) allemands serait assez délicate à définir ; il nous a paru beaucoup plus intéressant, ainsi que réaliste, de mettre en parallèle les distributions d'ouvriers par qualification existant réellement dans chacun des deux pays.

. Les accords collectifs français du papier-carton prévoient une dizaine de catégories de l'échelle Parodi, allant du manoeuvre premier échelon à l'ouvrier hautement qualifié. En revanche, les conventions allemandes ne prévoient dans ce secteur que six catégories (allant, par ordre décroissant de qualification, de I à VI). Les répartitions d'ouvriers à l'intérieur de ces catégories pour l'ensemble des secteurs "production" et "entretien" sont reproduites au tableau 2.1.1.

Tableau 2.1.1. - REPARTITION DES OUVRIERS PAR GROUPE DE QUALIFICATION DANS LES ENTREPRISES DU PAPIER-CARTON (Production et Entretien).

	ENTREPRISES FRANCAISES		ENTREPRISES ALLEMANDES		
	111	112	212	211	
M1	-	-			
M2A	-	-			
M2B	0,7%	-	VI	-	-
M2C	15,0%	14,6%			
OS1	16,0%	12,4%	V	-	1,5%
OS2	22,0%	23,5%	IV	28,2%	28,5%
OP1	16,5%	18,4%	III	43,4%	40,0%
OP2	11,2%	7,5%	II	10,6%	12,6%
OP3	14,0%	19,2%	I	17,8%	17,4%
OHQ	4,6%	4,5%			

Une première remarque vient à l'esprit lorsque l'on examine le tableau ci-dessus : les ouvriers allemands de ce secteur se répartissent dans quatre catégories principalement (cinq au maximum) ; les ouvriers français peuvent se ranger dans huit catégories différentes. Certes, cette constatation ne nous dit rien sur le niveau moyen de qualification des deux main-d'oeuvre ouvrières comparées mais laisse supposer de moindres différences de qualification entre les ouvriers allemands qu'entre les ouvriers français.

En second lieu, il convient de remarquer que si très peu d'ouvriers allemands se classent dans les catégories les moins qualifiées (IV, V et VI), contrairement à ce qu'il se passe dans les deux firmes françaises, les proportions d'ouvriers très qualifiés (I et II en Allemagne ; OP2, OP3 et OHQ en France) sont à peu près comparables en France et en Allemagne dans les firmes du papier-carton. Un examen plus attentif permet encore de constater que la proportion d'ouvriers classés III en Alle-

magne est à peu près comparable à celle de travailleurs classés OS2 et OP1 dans les entreprises françaises (c'est-à-dire de travailleurs moyennement qualifiés).

Ces quelques constatations affaiblissent l'hypothèse faite, à la suite de l'examen de notre premier indicateur, d'une plus grande qualification des ouvriers allemands du papier-carton. Elles suggèreraient plutôt l'hypothèse d'une plus grande homogénéité des qualifications ouvrières en Allemagne.

. Dans l'industrie de la machine-outil et dans la sidérurgie les conventions collectives allemandes constituent 10 groupes de qualification (de 1 à 10 par qualification croissante). Les accords collectifs français en prévoient un peu moins : sept, allant du manoeuvre premier échelon à l'ouvrier professionnel de troisième échelon (OP3).

Le tableau 2.1.2. reproduit les distributions correspondantes d'ouvriers à l'intérieur de ces catégories dans les huit entreprises de ces secteurs. Les distributions calculées dans les quatre entreprises sidérurgiques (232, 132, 231, 131) ne concernent que les ouvriers d'entretien, peu de travailleurs qualifiés étant occupés à la production dans ce secteur d'activité.

A la différence de ce que l'on a pu observer dans les entreprises du papier-carton, les ouvriers des industries sidérurgique et mécanique allemandes sont nettement plus dispersés dans les différentes catégories de qualification que les travailleurs français. En particulier, les catégories supérieures (9 et 10) sont sensiblement plus "fréquentées" en Allemagne qu'en France (OP3 et OHQ).

Tableau 2.1.2. - REPARTITION DES OUVRIERS PAR  
GROUPES DE QUALIFICATION DANS LES EN-  
TREPRISES DE LA MACHINE-OUTIL ET DE LA  
SIDERURGIE (1) (2)

	ENTREPRISES ALLEMANDES					ENTREPRISES FRANCAI- SES					
	221	222	232	231		121	122	132	131		
1	-	-	-	-	M1		2,5%		-		
2	[	2,5%	[	0,1%	M2	[	6,1%	[			
3		32,7%		2,5%			35,0%		1,0%	3,0%	0,6%
4		2,0%					0,8%			14,0%	
5		11,0%					7,5%		CS1	6,3%	5,6%
6		16,0%		11,4%	OS2	10,1%	14,1%	15,1%			
7	29,8%	23,0%	19,6%	11,5%	OP1	26,8%	30,1%	30,5%	46,2%		
8	[	21,0%	[	27,2%	OP2	[	46,1%	[	38,7%	54,0%	25,0%
9		37,5%		20,0%			18,2%		21,2%	OP3	4,6%
10		2,0%		5,6%	OHQ						

(1) Les ouvriers concernés sont : les ouvriers de production dans la machine-outil (entreprises 221, 121, 222, 122), les ouvriers d'entretien dans la sidérurgie (entreprises 232, 132, 231, 131).

(2) Certains chiffres de ce tableau peuvent différer légèrement de ceux du tableau 2.1.0. En fait, les proportions qui nous intéressent ici ont été calculées à partir de l'ensemble des ouvriers ayant effectué plus de 150 heures de travail dans le mois d'enquête. Celles du tableau 2.1.0. concernaient les ouvriers effectivement employés par l'entreprise.

Ici encore, il ne nous semble pas vraiment possible de conclure à l'existence de différences substantielles de niveau de qualification de la main-d'oeuvre ouvrière entre les entreprises allemandes et françaises. Il y a bien une plus forte proportion d'ouvriers non qualifiés (au sens des conventions françaises) en Allemagne, mais les ouvriers qualifiés allemands se répartissent plus dans les catégories supérieures (très qualifiées) que leurs homologues français.

. En résumé, il est possible de tirer la conclusion suivante des observations que nous venons de faire : dans le papier-carton la dispersion des qualifications ouvrières semble plus forte en France qu'en Allemagne, tandis que dans les industries mécaniques et sidérurgiques elle serait plus importante en Allemagne. Cela signifie que, si les échelles de rémunération en fonction de la qualification étaient semblables dans les deux pays, la dispersion globale des salaires ouvriers pourrait être légèrement plus importante en France dans les entreprises du papier-carton, en Allemagne dans les firmes de la machine-outil et de la métallurgie. Voyons ce qu'il en est exactement des prix relatifs du travail qualifié et non qualifié dans les entreprises des deux pays.

## 2.2. Les différences de salaires selon la qualification

Par souci d'homogénéité des tâches dans les entreprises des deux pays, nous avons fait porter le calcul de l'écart moyen de rémunération entre ouvriers qualifiés (OP) et non qualifiés (OS) sur les seuls travailleurs manuels de la produc-

tion. En prenant pour base 100 le salaire moyen (horaire ou mensuel) de l'ouvrier non qualifié homme de production, le tableau 2.2.0. présente, pour les entreprises de chaque couple, le salaire relatif moyen de l'ouvrier qualifié de production de sexe masculin.

Tableau 2.2.0. ECARTS DE SALAIRES MOYENS ENTRE OUVRIERS QUALIFIES ET NON QUALIFIES DE PRODUCTION, DE SEXE MASCULIN.

Base 100 = salaire de l'OS homme de production

	221	121	222	122	232	132	231	131
salaire horaire	117	123	120	134	119	129	109	115
salaire mensuel	121	125	120	132	120	131	111	115
	212	111	211	112	241	141		
salaire horaire	111	115	106	115	103	114		
salaire mensuel	113	117	109	115	108	117		

Il convient encore de souligner ici le caractère net et tranché des résultats obtenus : la valorisation des salaires des ouvriers qualifiés est toujours plus forte dans les entreprises françaises que dans les firmes allemandes. L'écart moyen, mesuré à sexe constant, varie de 115 à 134 en France (à durée du travail égale) et de 103 à 120 en Allemagne.

Les résultats obtenus vont dans le même sens si l'on observe l'écart moyen de rémunération entre ouvriers qualifiés d'entretien et ouvriers non qualifiés de production, à sexe donné (hommes), à durée du travail constante (salaire horaire), tel qu'il figure au tableau 2.2.1. pour les entreprises ayant réellement un secteur entretien.

Tableau 2.2.1. ECARTS DE SALAIRES HORAIRES MOYENS  
ENTRE OUVRIERS QUALIFIES D'ENTRE -  
TIEN ET NON QUALIFIES DE PRODUCTION  
(e sexe masculin)

Base 100 = salaire horaire moyen de l'OS homme de production.

232	132	231	131	212	111	211	112	241	141
104	125	112	103	104	107	102	113	108	134

Il faut toutefois noter une exception à cette dernière tendance ; elle concerne le second couple d'entreprises de la sidérurgie (231 - 131) dont le comportement est inversé, l'écart de salaire moyen entre l'OP d'entretien et l'OS de production étant de 12% dans la firme allemande, mais de 3% seulement dans l'entreprise française. Nous avons montré dans le corps du rapport (cf. chapitre 4) que cette importante valorisation de ces derniers dans l'entreprise française s'expliquaient assez aisément par le type de partage des tâches, des compétences, et des décisions appliqué dans chacune des deux entreprises entre les ouvriers qualifiés et les employés techniques. Il s'agit donc là d'un pur effet de secteur lié au type d'organisation du travail dans l'entreprise. Il faut d'ailleurs encore remarquer qu'à l'intérieur de ce secteur d'entretien l'écart moyen de rémunération entre ouvriers qualifiés et non qualifiés est toujours plus grand dans l'entreprise française (17%) que dans la firme allemande (9%) ; ces écarts sont du même ordre que ceux que nous avons mesurés au sein du secteur productif (15% contre 9%).



Ces quelques résultats, obtenus de façon assez systématique, mettent en évidence une forte valorisation relative du prix du travail qualifié dans les entreprises françaises. Nous nous demandons maintenant dans quelle mesure ce prix payé à la qualification peut, si on le met en relation avec la structure de la main-d'oeuvre ouvrière par qualification, expliquer la forte variabilité du salaire ouvrier dans les entreprises françaises (relativement aux firmes allemandes).

### 2.3. Qualification et dispersion des salaires ouvriers

Les observations purement statistiques que nous venons de faire, et qui concernent le niveau de qualification de la main-d'oeuvre et le prix payé à la qualification, ne nous semblent pas suffisantes pour proposer deux schémas de détermination de la hiérarchie ouvrière à partir de la variable étudiée. Par contre, un certain nombre d'informations moins systématiques recueillies au cours de notre enquête peuvent utilement compléter ces développements.

En particulier, la plupart des spécialistes rencontrés au cours de cette étude s'accordaient à reconnaître que la main-d'oeuvre ouvrière allemande possède un plus haut niveau de qualification que son homologue française. De plus, un certain nombre de chefs d'entreprises françaises faisaient remarquer qu'ils éprouvaient de grandes difficultés à trouver sur le marché du travail une main-d'oeuvre très qualifiée, correspondant à leurs besoins. Ces mêmes entreprises françaises (de taille assez importante, en général) notaient combien il est difficile de s'attacher

longtemps les services des ouvriers de haut niveau de qualification en raison de la surenchère de salaires faite par les petites entreprises pour attirer cette main-d'oeuvre.

Ces quelques réflexions sont tout à fait compatibles avec les résultats que nous avons obtenus quant à la valorisation relative du travail qualifié dans les entreprises françaises et allemandes : pour s'attacher et pour attirer une main-d'oeuvre très qualifiée assez difficile à trouver sur le marché, les entreprises françaises offrent une "prime" à la qualification. A l'inverse, les entreprises allemandes, dont il faut souligner qu'elles forment elles-mêmes leur main-d'oeuvre qualifiée, ont un système de détermination de l'offre de qualification beaucoup mieux adapté à leurs besoins. Formé à l'intérieur même de l'entreprise, l'ouvrier qualifié allemand est d'autant plus attaché à son unité de production ; sa mobilité potentielle, sa capacité de négociation, son intérêt au changement d'entreprise, semblent par conséquent bien plus faibles que ce n'est le cas pour un travailleur français.

On peut cependant se demander comment ces deux esquisses de modèles peuvent être rendues compatibles avec les résultats statistiques que nous avons présentés précédemment concernant les structures comparées des qualifications entre les firmes allemandes et françaises.

Nous avons bien noté, dans les entreprises allemandes des industries métallurgiques, une plus grande tendance à utiliser des ouvriers classés dans les plus hautes catégories de qualification. La rareté relative d'OP3 et d'OHQ dans les firmes françaises correspondantes est tout à fait compatible avec la valorisation particulière des ouvriers qualifiés en France dans ces entreprises (salariallement parlant, tout au moins).

Il convient toutefois de s'interroger sur le degré de correspondance existant entre la classification catégorielle des ouvriers (au sein de l'échelle Parodi, en France, dans les "classes de tarifs" en Allemagne) et leur niveau réel de qualification. Nous avons en effet montré dans le rapport combien la plus ou moins grande qualification des travailleurs était liée à l'organisation du travail dans l'entreprise, au partage des tâches entre les exécutants, les titulaires de l'autorité, et les détenteurs de la compétence technique. Certes, les classifications établies dans les accords collectifs tiennent très grossièrement compte de cet environnement plus ou moins valorisant que constitue l'organisation et la division du travail, mais on est en droit de supposer que les entreprises elles-mêmes adaptent ces classifications conventionnelles et, somme toute, rigides, à leur propre type d'organisation du travail.

Ces dernières remarques peuvent nous amener à nuancer quelque peu les conclusions, auxquelles nous étions parvenus pour les entreprises du paper-carton (2.1.). Nous avons montré, au tableau 2.1.1., que les entreprises françaises de ce secteur occupaient une plus grande proportion d'ouvriers non qualifiés que leurs homologues allemandes. Cette moindre qualification apparente des ouvriers français s'accompagnait cependant par la présence, dans les firmes françaises, d'une importante proportion de travailleurs classés dans les plus hautes catégories de qualification (OP3 et OHQ), proportion légèrement plus forte que dans les firmes allemandes. Il faut cependant remarquer que les ouvriers qualifiés français de ce secteur ont très rarement un C.A.P. et n'ont reçu, pour la plupart, qu'une formation sur le tas. Sans parler d'une véritable surqualification de ces travailleurs (c'est-à-dire : classification dans une catégorie conventionnelle supérieure), nous pouvons nous demander si la classification OP3 dans le papier-carton correspond au même niveau réel de qualification que la

classification OP3 dans la machine-outil. Ce décalage apparent entre qualification et classification conventionnelle dans le cas français semble d'autant plus important ici qu'il ne semble pas exister de la même manière en Allemagne : les ouvriers qualifiés allemands des entreprises du papier-carton reçoivent, outre une formation sur le tas comparable à celle des travailleurs français, un complément de formation théorique assez systématique sous la forme de cours du soir.

L'ensemble des observations statistiques et des informations plus générales que nous avons présentées nous permettent de faire l'hypothèse suivante quant à la participation de la variable qualification à l'explication des différences de dispersion des salaires ouvriers entre les entreprises allemandes et françaises : l'entreprise française, face à une certaine rareté de la main-d'oeuvre qualifiée sur le marché du travail, accorde un prix très élevé à la qualification ouvrière, ce qui tend à ouvrir considérablement la hiérarchie des salaires ouvriers dans ce pays ; en revanche, la firme allemande semble beaucoup mieux armée pour satisfaire ses besoins en main-d'oeuvre qualifiée dans la mesure où elle a la possibilité de former elle-même ses ouvriers, ce qui diminue en grande partie le pouvoir de négociation de ces derniers et, partant, les disparités de rémunération entre qualifiés et non qualifiés. Cette différence de valorisation monétaire de la qualification ouvrière entre les entreprises des deux pays se trouve encore renforcée par le fait que les différences de qualification réelle (et non plus de classifications conventionnelles) entre OS et OP semblent plus importantes dans les firmes allemandes que dans les entreprises

françaises, pour deux raisons au moins : les ouvriers qualifiés allemands paraissent recevoir une formation technique plus poussée que leurs homologues français ; ils semblent dotés d'une autonomie plus grande dans la réalisation de leur tâche que les ouvriers qualifiés français plus soumis au poids d'une "hiérarchie d'encadrement" qui leur confère un rôle d'exécution pure et simple de décisions qui leur échappent entièrement. Reconnaissons toutefois que nous avons peu d'informations sur la qualification des ouvriers spécialisés dans les deux pays. On pourrait faire l'hypothèse d'une meilleure "qualité" de cette main-d'oeuvre spécialisée en Allemagne liée à un mode particulier de fonctionnement des marchés du travail externes et internes. Ce fonctionnement étant fondé en Allemagne sur l'embauche privilégiée au niveau d'OS de tout travailleur extérieur, présumé non qualifié et ensuite promu dans la hiérarchie ouvrière. Nous revenons sur ce point ultérieurement.

Il n'y a là bien sûr qu'une hypothèse forgée à partir d'observations ponctuelles et peu nombreuses et qui mériterait de plus amples vérifications. Toutefois, la suite de notre analyse en confirmera le bien fondé lorsque nous examinerons le rôle joué par l'ancienneté dans l'entreprise dans la détermination de la hiérarchie salariale ouvrière (cf. 5).

Auparavant, il nous a paru intéressant d'étudier un second facteur traditionnel de dispersion des salaires : il s'agit du sexe de la main-d'oeuvre ouvrière.

### 3 - DISPERSION DES SALAIRES ET SEXE DES OUVRIERS

L'étude de l'influence du sexe de la main-d'oeuvre ouvrière sur la dispersion des salaires (et des caractéristiques de cette variable elle-même dans chacun des deux pays) sera conduite de la façon suivante :

Dans un premier temps, nous examinerons l'importance relative du groupe "ouvrières" dans chaque couple d'entreprises. Nous essayerons ensuite de mesurer l'intensité des disparités éventuelles de rémunérations entre ouvriers et ouvrières dans les entreprises des deux pays. Enfin, nous essayerons de dégager de la confrontation de ces deux éléments le sens de l'effet de la variable "sexe" sur la hiérarchie des salaires ouvriers en France et en Allemagne.

#### 3.1. Emploi féminin comparé

Deux faits étroitement corrélés contribuent largement à limiter le champ de l'étude de cette variable : la taille extrêmement réduite de l'emploi ouvrier féminin dans les entreprises étudiées, due en général à la quasi-inexistence de "métiers féminins" dans les secteurs choisis.

##### 3.1.1. L'importance de l'emploi féminin

Le tableau 3.1.1. montre nettement la faiblesse des taux d'emploi ouvrier féminin dans la plupart des entreprises françaises et allemandes de la sidérurgie et de la machine-outil : sur les huit firmes étudiées dans ces secteurs, seule une entreprise allemande de la machine-outil (221) emploie une soixantaine de femmes ; dans les sept autres, l'emploi féminin varie, en chiffres absolus, de 0 à 20 individus.

Quoique souvent plus nombreuses, les ouvrières du papier-carton ne représentent en général qu'une proportion infime de la main-d'oeuvre ouvrière, excepté dans un cas : l'entreprise française du premier couple (111) où 18 % de cette main-d'oeuvre est féminine.

Enfin, les deux tanneries emploient réellement des femmes dans le secteur productif, mais plus particulièrement l'établissement français de cette entreprise.

Tableau 3.1.0. POURCENTAGE DE FEMMES DANS LA MAIN-D'OEUVRE OUVRIERE

221	121	222	122	232	132	231	131
12,2	0,0	2,3	0,0	0,1	1,9	0,4	0,1
212	111	211	112	241	141		
3,5	18,1	3,7	0,7	5,3	34,9		

Au total, l'effectif d'ouvrières n'est vraiment représentatif (supérieur à 5% de la main-d'oeuvre ouvrière) que dans deux firmes allemandes (221 et 241) et deux entreprises françaises (111 et 141).

### 3.1.2. La nature de l'emploi féminin

En réalité, les résultats énoncés ci-dessus n'ont rien de surprenant étant donné la rareté de métiers dits "féminins" dans les secteurs étudiés. Ce fait est en grande partie illustré par le tableau 3.1.1. dans lequel nous avons grossièrement décrit la nature de l'emploi féminin dans les différentes entreprises de notre échantillon.

Tableau 3.1.1. LES EMPLOIS OCCUPES PAR DES FEMMES

221	121	222	122	232	132
manoeuvres à 95 %	pas de femmes	F. de ménage, de garde, de cantine..	pas de femmes	basses qualifications et F. de ménage	OS dans services auxiliaires et F. de ménage
231	131	212	111	211	112
basses qualifications	F. de ménage, et laveuses d'éprouvettes	F. de ménage, de cantine, manoeuvres	paqueuses (25%) trieuses (38%) F. de ménage (13%) visiteuses marqueuses..	F. de ménage, de garde, ai- de-labo.	F. de ménage, de carti- nie, con- cieres, embal- leuses
	241	141			
	manoeuvres et OS de production	manoeuvres et OS de production			

OUVRIERES-DU CUIR

Aucune différence généralisable entre les deux pays ne ressort des résultats présentés, mais plutôt une analogie : l'affectation des femmes aux tâches "inférieures", ou considérées comme telles (travaux de propreté, ou sans aucune es pièce d'autonomie).

Cette proposition mérite cependant d'être nuancée dans trois cas. Dans les deux établissements de la tannerie, les femmes occupent souvent des emplois non qualifiés, mais à la production : ouvrières du cuir, repasseuses, ouvrières du tissage, du polissage, du meulage des peaux.

Dans l'entreprise française du premier couple du papier-carton, la forte utilisation de femmes (dont 12% sont qualifiées) est un fait sans doute assez spécifique que nous pensons pouvoir attribuer à deux facteurs. Un facteur technique : l'absence de trieuse mécanique, nécessitant un tri manuel que les femmes semblent être particulièrement aptes à exécuter. Un facteur économique sans doute : une certaine rareté de main-d'oeuvre sur le marché du travail local.

En résumé, seules quatre firmes sur les 14 étudiées possèdent vraiment une main-d'oeuvre féminine et l'utilisent en partie à des tâches productives ; mais la discrimination sur le sexe apparaît nettement, et de manière identique dans les deux pays, au niveau des emplois. Nous nous sommes demandé ce qu'il en était au niveau des salaires.

### 3.2. Les différences de salaires ouvriers selon le sexe

Les faits que nous venons d'observer font apparaître la quasi-impossibilité de fournir une indication très précise sur les écarts de salaires moyens entre hommes et femmes dans les deux pays (l'effectif relatif féminin n'étant vraiment représentatif que dans quatre entreprises).

#### 3.2.1. Les disparités de salaires entre hommes et femmes : mesure globale.

Nous avons cependant essayé de rapporter les salaires moyens (horaires et mensuels) des hommes à ceux des femmes

au niveau de l'ensemble du groupe ouvrier, sans distinction de qualification, en ne tenant pas compte non plus de la représentativité des femmes dans chaque entreprise. Les résultats s'observent au tableau 3.2.0.

Tableau 3.2.0. ECARTS DE SALAIRES MOYENS ENTRE HOMMES ET FEMMES (ENSEMBLE DES OUVRIERS) - Base 100 = salaire moyen féminin

	221	121	222	122	232	132	231	131
salaires mensuels	162	-	159	-	-	123	145	119
salaires horaires	150	-	149	-	-	127	134	116
	212	111	211	112	241	141		
salaires mensuels	164	132	170	154	145	118		
salaires horaires	163	128	157	144	119	110		

Ainsi, dans les quatre couples où il a été possible de calculer un écart global moyen de salaire entre ouvriers et ouvrières (intégrant à la fois les disparités de salaires et la discrimination des femmes pour l'emploi), les entreprises allemandes font apparaître une plus forte discrimination des femmes pour le salaire que les entreprises françaises.

Si l'on ajoute à ces résultats ceux concernant les entreprises allemandes de la machine-outil (221 et 222) et la première firme française de la sidérurgie (132), la tendance se confirme : notre indicateur de disparité varie de 118 à 154 dans les firmes françaises ; de 145 à 170 dans les entreprises allemandes pour les salaires mensuels. Ces écarts se trouvent

minorés si on les mesure par les salaires horaires moyens (en raison des différences de durée du travail entre hommes et femmes) : de 110 à 144 en France, ils vont de 116 à 163 en Allemagne.

S'il présente l'avantage d'avoir pu être calculé pour tous les couples comptant des femmes, ce premier indicateur grossier de disparités a le large inconvénient de confronter deux groupes de travailleurs inégalement hétérogènes. Nous avons en effet montré que les femmes occupent le plus souvent des emplois non qualifiés dans les entreprises couvertes par l'étude. Dans ces conditions, les écarts ainsi calculés ne sont pas nets de toute discrimination en matière d'emploi. Par ailleurs, toutes les valeurs de l'indicateur n'étaient pas statistiquement significatives (après analyse de variance), ce dont nous n'avons pas tenu compte jusque là.

### 3.2.2. Les différences de salaires entre hommes et femmes à qualification constante

Pour réduire cette difficulté, nous avons calculé un écart de salaire moyen entre hommes et femmes non qualifiés de la production. Afin de limiter l'influence perturbatrice de la durée du travail, nous avons fait porter le calcul sur les salaires horaires. Enfin, les travailleurs étrangers ont été éliminés du calcul.

Cette méthode n'exclut pas totalement bien sûr l'influence de la discrimination des femmes pour l'emploi sur la mesure de l'écart : elle ne fait que la réduire à son minimum. Ajoutons que le fait de limiter le calcul au secteur de la production a considérablement réduit le nombre de firmes pour lequel il a pu être effectué. Le tableau 3.2.1. rassemble les valeurs prises par cet indicateur dans chaque entreprise.

Tableau 3.2.1. ECARTS DE SALAIRES HORAIRES MOYENS  
ENTRE HOMMES ET FEMMES (1)  
 (OUVRIERS NON QUALIFIES, NATIONAUX, A LA PRODUCTION) - Base 100 = salaire horaire moyen de l'ouvrière non qualifiée.

221 ...	222 ...	231 ...	212 ...	111	241	141
<u>130</u>	136	119	<u>153</u>	<u>115</u>	<u>117</u>	<u>104</u>

(1) Les écarts soulignés sont statistiquement significatifs au seuil des 5% après test "t" de Student.

Il ressort de cette dernière analyse une nouvelle présomption de plus forte différenciation entre salaires féminins et masculins dans les entreprises allemandes que dans les firmes françaises : notre indicateur varie en effet de 104 à 115 dans les firmes françaises, de 117 à 153 en Allemagne. De plus, dans les deux couples où l'on peut trouver des femmes dans le secteur productif des deux entreprises (tannerie et le premier couple du papier-carton) ce sont bien les entreprises allemandes qui présentent les plus gros écarts.

Toutefois, ces résultats nous paraissent assez fragiles et en aucun cas généralisables. Tout au plus peuvent-ils aider à comprendre la plus ou moins grande dispersion des salaires ouvriers dans telle ou telle entreprise étudiée.

### 3.3. Sexe et dispersion des salaires ouvriers

Afin de mettre en évidence le rôle joué par l'existence d'une main-d'oeuvre féminine (et de disparités de salaires entre hommes et femmes) dans la détermination de la hiérarchie salariale, nous avons reproduit au tableau 3.3.0 les coefficients de variation des salaires ouvriers avec et sans les ouvrières, ainsi que les écarts de salaires moyens entre OS et OP de production avec et sans les femmes.

Tableau 3.3.0. SEXE ET ECARTS DE SALAIRES OUVRIERS

	221	121	222	122	232	132	231	131
coefficient de variation des salaires horaires								
1- ouvriers hommes	17%	16	14	18	14	16	10	15
2- ouvriers hommes et femmes	20%	16	15	18	14	16	10	15
écarts (1) de salaires horaires entre ouvriers qualifiés et :								
1- OS hommes	117	123	120	134	119	129	109	115
2- OS hommes et femmes	129	123	122	134	119	129	109	115
	212	111	211	112	241	141		
coef. de variation des sal. horaires								
1-ouvriers hom.	13%	17	13	23	9	14		
2- ouvriers hom. et femmes	15%	19	15	23	10	16		
Ecart (1) de sal. horaires entre ouvriers qualifiés et :								
1-OS hommes	111	115	106	115	103	114		
2-OS hommes et femmes	116	122	106	115	104	116		

(1) Ces écarts ont été mesurés à l'intérieur du secteur de la production.

Les indicateurs présentés ci-dessus mettent en évidence de façon indiscutable l'influence de la main-d'oeuvre féminine sur la dispersion et sur la hiérarchie des salaires des quatre firmes de notre échantillon utilisant un effectif non négligeable d'ouvrières.

Dans trois de ces firmes (les deux établissements de la tannerie et l'entreprise française du premier couple du papier-carton, III) la présence de femmes contribue effectivement à accroître la dispersion et à ouvrir la hiérarchie des salaires ouvriers. La catégorie d'ouvrières y constitue un niveau supplémentaire de rémunération : le niveau inférieur, qui tire la hiérarchie vers le bas. Cependant, que l'on compte ou que l'on exclut la population ouvrière féminine, la dispersion des salaires reste toujours sensiblement plus forte dans les entreprises françaises que dans les firmes allemandes. Les tendances dégagées au paragraphe I restent donc largement vérifiées.

Dans le cas de l'entreprise allemande du premier couple de la machine-outil (221), les résultats obtenus au tableau 3.3.0. sont beaucoup plus spectaculaires et nous intéressent tout particulièrement. Dans ce couple, en effet, nous avons noté la valeur exceptionnellement élevée du coefficient de variation des salaires ouvriers en Allemagne relativement à la firme française. Les résultats que nous venons d'observer nous montrent l'origine de la particularité de ce couple. La dispersion des salaires ouvriers de l'entreprise allemande est fortement majorée, par rapport à celle de la firme française correspondante, par la présence d'une proportion non négligeable de femmes dans le secteur productif (12% de la main-d'oeuvre ouvrière) et par l'existence d'un écart important de rémunération entre hommes et femmes de basse qualification (de 30% en moyenne). L'absence de femmes dans l'entreprise française qui

lui est comparée conduit à une dispersion des salaires moins importante dans cette entreprise : si l'on compare les coefficients de variation des salaires ouvriers masculins des deux entreprises, la différence diminue largement (17% contre 16%).

Il est assez difficile de proposer une conclusion générale à partir des quelques observations que nous venons de faire. Aucune liaison systématique n'est apparue entre la nationalité des entreprises et le taux d'emploi féminin. Quant à l'hypothèse faite d'une plus grande discrimination des ouvrières allemandes en matière d'emploi et de rémunération, nous pensons qu'elle mériterait de plus amples vérifications à partir d'échantillons d'entreprises mieux adaptés à ce type d'étude. Toutefois, la prise en compte de la variable "sexe" nous a aidés à expliquer une partie de la dispersion anormalement élevée des salaires dans une entreprise allemande de notre échantillon.

A côté du sexe des ouvriers, un autre facteur de discrimination pour l'emploi et pour le salaire a été cité par de nombreuses études, principalement anglo-saxonnes : il s'agit de la nationalité ou de la race des travailleurs. Nous avons essayé de comparer, entre les deux séries d'entreprises étudiées le niveau et l'effet de cette variable.

#### 4 - DISPERSION DES SALAIRES ET NATIONALITE DES OUVRIERS (1)

Ce troisième facteur traditionnel de disparités salariales peut encore agir de deux manières : par le poids des étrangers dans la main-d'oeuvre ouvrière, d'une part; par le degré de dis-

---

(1) La notion de "travailleurs étrangers" utilisée dans notre étude est assez étroitement définie : elle concerne les seuls salariés originaires de pays peu industrialisés ou sous-développés ; elle exclut les frontaliers (autrichiens par exemple, pour l'Allemagne).

crimination, s'il en est, sur la nationalité en matière de rémunérations et d'emploi, d'autre part.

L'effet de cette variable sur la dispersion des salaires est donc, une fois encore, purement "mécanique" et s'exerce par le double jeu de quantités relatives et de prix relatifs.

#### 4.1. L'emploi d'étrangers dans les entreprises

Contrairement à ce que l'on avait dû noter au sujet de la main-d'oeuvre féminine, la main-d'oeuvre étrangère (essentiellement masculine) se trouve largement représentée dans notre échantillon d'entreprises. Nous disposons donc de quelques éléments pour tenter de répondre à deux questions principales : y a-t-il une certaine régularité dans les différences de degré d'emploi d'étrangers entre les firmes allemandes et françaises ? Une discrimination pour l'emploi existe-t-elle de la même manière dans les deux pays ?

##### 4.1.1. Le niveau de l'emploi étranger

A la première question posée, le tableau 4.1.0. répond par la négative : aucune régularité ne semble exister dans la différenciation des deux pays en matière d'utilisation de la main-d'oeuvre étrangère. Dans trois couples sur sept ce sont les entreprises allemandes qui présentent le plus fort taux d'emploi d'étrangers ; ce résultat vaut pour les firmes françaises dans les quatre autres couples.

Tableau 4.1.0. POURCENTAGE D'ETRANGERS DANS LA MAIN-D'OEUVRE OUVRIÈRE (1)

	221	121	222	122	232	132	231	131
Et.	40,5	16,0	13,1	28,2	24,9	26,5	12,7	7,0
F.	(12,2)	(0,0)	(2,3)	(0,0)	(0,1)	(1,9)	(0,4)	(0,1)
	212	111	211	112	241	141		
Et.	10,6	32,6	10,8	6,2	16,3	58,9		
F.	(3,5)	(18,1)	(3,7)	(0,7)	(5,3)	(34,9)		

(1) Nous avons reproduit, entre parenthèses, à la seconde ligne de ce tableau les pourcentages de femmes dans la main-d'oeuvre ouvrière pour chaque firme.

Il faut d'ailleurs noter que la proportion d'ouvriers étrangers dans la main-d'oeuvre ouvrière totale varie de 6,2 à 58,9 % en France, et de 10,6 à 40,5 % dans les firmes allemandes. La seule conclusion que l'on puisse en tirer est que cette proportion semble plus dispersée entre les entreprises françaises qu'entre les firmes allemandes. La confirmation de ce résultat à partir d'un échantillon plus vaste pourrait signifier un recours plus systématique à la main-d'oeuvre étrangère en Allemagne, plus lié à des raretés locales de main-d'oeuvre en France.

Pourtant si l'on compare les deux lignes du tableau 4.1.0. on s'aperçoit que les entreprises qui utilisent vraiment une main-d'oeuvre féminine (221, 111 et 141) sont aussi celles qui, relativement à la moyenne, font le plus largement appel à la main-d'oeuvre étrangère, ceci dans les deux pays. Ces deux résultats

ne sont pas contradictoires dans la mesure où des tensions locales sur les marchés du travail peuvent tout aussi bien se superposer à une tension beaucoup plus vase (sur le marché national) en Allemagne: l'entreprise 221 pourrait tout à fait correspondre à ce cas de figure.

Ces deux hypothèses, que nous n'avons aucun moyen de vérifier plus profondément pour l'instant, mériteraient toutefois d'être examinées de plus près à partir d'observations plus nombreuses et systématiques (1).

#### 4.1.2. Qualification comparée de la main-d'oeuvre étrangère

Il nous a aussi paru intéressant de comparer entre les firmes allemandes et françaises le niveau moyen de qualification de cette main-d'oeuvre migrante. Les observations que nous pouvons faire à cet égard sont concentrées, de façon chiffrée, au tableau 4.1.1. qui reproduit les pourcentages d'ouvriers qualifiés parmi l'ensemble de la main-d'oeuvre ouvrière étrangère pour chaque entreprise.

Tableau 4.1.1. POURCENTAGE D'OUVRIERS QUALIFIES  
PARMI LES TRAVAILLEURS ETRANGERS  
A LA PRODUCTION ET A L'ENTRETIEN

221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112	241	141
59	62	33	50	0	1	2	38	24	45	29	31	0	6

(1) Les différentes enquêtes de l'Office Statistique des Communautés Européennes n'ont pas précisément prévu dans leurs questionnaires, d'analyse de la nationalité. Peut-être le numéro de Sécurité Sociale des individus effectivement mentionné dans les questionnaires de 1966, pourrait-il nous être utile dans ce domaine.

A première vue ces résultats pourraient paraître assez convergents : dans les sept couples d'entreprises une plus grande proportion d'étrangers sont qualifiés dans les firmes françaises que dans les firmes allemandes. En réalité, un examen plus minutieux du tableau 4.1.1. fait ressortir des proportions à peu près comparables dans les entreprises de trois couples, nettement plus fortes en France qu'en Allemagne dans les quatre autres couples.

Ici encore, toute généralisation de ce résultat serait osée à partir de notre échantillon. Disons seulement qu'il pourrait y avoir un plus grand cantonnement des travailleurs migrants dans des emplois non qualifiés en Allemagne.

#### 4.1.3. Ouvriers étrangers et durée du travail

La disponibilité des données nous a permis de tester un second facteur éventuel de discrimination de la main-d'oeuvre étrangère : il s'agit de la durée du travail.

Tableau 4.1.2. DUREES MENSUELLES DU TRAVAIL COM -  
PAREES DES OS NATIONAUX ET ETRANGERS  
(en heures) (1)

	221	121	222	122	232	132	231	131
Et.	181	195	202	196	192	187	177	189
Nat.	168	194	177	204	190	190	178	188
	212	111	211	112	241	141		
Et.	183	188	180	220	176	196		
Nat.	187	188	177	210	203	190		

(1) Il s'agit des ouvriers non qualifiés de production.

Les résultats présentés au tableau 4.1.2. ne font pas ressortir de régularités bien nettes dans les différences de comportement vis-à-vis de ce facteur entre les firmes allemandes et françaises. Dans quatre firmes allemandes sur sept, les ouvriers étrangers travaillent, à catégorie d'emploi équivalente (ouvriers non qualifiés de production), plus que les autochtones; ce fait n'est à signaler que dans deux entreprises françaises, ce qui pourrait aller, soit dans le sens d'une plus grande discrimination des étrangers dans les firmes allemandes, soit dans celui d'une plus grande volonté de la part des travailleurs étrangers en Allemagne de "faire des heures". Cette seconde hypothèse serait entièrement cohérente avec la constatation d'une certaine discrimination des étrangers pour le salaire horaire, ces derniers acceptant une durée du travail plus longue dans le but de s'assurer un salaire mensuel plus décent.

Nous ne prétendons certes pas avoir vérifié cette hypothèse dans notre étude ; mais les chiffres du tableau 4.1.2. nous ont incités à la formuler et une étude plus approfondie devrait, nous semble-t-il, en tenir compte.

#### 4.1.4. L'instabilité de la main-d'oeuvre étrangère

Nous avons enfin essayé de comparer entre les firmes allemandes et françaises de notre échantillon une dernière caractéristique de l'emploi étranger ; il s'agit du degré de stabilité de cette main-d'oeuvre dans l'entreprise.

Pour cela, il nous a semblé utile de calculer, dans chaque firme, les proportions d'OS étrangers, d'une part, et d'OS nationaux d'autre part, dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à trois ans. Ce calcul a été effectué pour les seuls ouvriers à la production.

Tableau 4.1.3. POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS DONT L'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE EST INFERIEURE A TROIS ANS

	221	121	222	122	232	132	231	131
% parmi les OS étr. de production	92	64	80	76	62	46	79	50
% parmi les OS nationaux de production	87	51	22	54	16	12	20	72
	212	111	211	112	241	141		
% parmi les OS étr. de production	58	9	100	0	68	50		
% parmi les OS nationaux de production	18	12	24	7	6	21		

Les tendances qui se dégagent de l'observation de cet indicateur de stabilité de la main-d'oeuvre le font d'une manière assez spectaculaire. En effet, dans les sept couples étudiés ce sont toujours les firmes allemandes qui montrent le plus fort taux d'instabilité de la main-d'oeuvre étrangère : la grande majorité des travailleurs étrangers non qualifiés (toujours plus de 50 %, parfois entre 80 et 100 %) en Allemagne possède une ancienneté dans l'entreprise qui ne dépasse pas trois ans. En France, cette proportion est elle aussi importante mais ne dépasse que dans deux cas 50 % et se trouve négligeable dans deux autres.

Une seconde observation va tout à fait dans le même sens : dans les sept entreprises allemandes l'instabilité semble beaucoup plus forte pour la main-d'oeuvre étrangère que pour les travailleurs allemands. Ceci ne se vérifie, et dans des proportions moindres, que dans quatre firmes françaises.

Enfin, la même tendance forte semble se retrouver au niveau des ouvriers qualifiés ; c'est du moins ce qu'il ressort du même calcul effectué pour cette main-d'oeuvre dans les deux couples de la machine-outil (où, rappelons-le, une proportion importante de la main-d'oeuvre étrangère est qualifiée).

Tableau 4.1.4. POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS DONT L'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE EST INFERIEURE A TROIS ANS

	221	121	222	122
% parmi les OP étrangers de production	65	34	67	52
% parmi les OP nationaux de production	25	28	20	35

En fait, il est à noter que cette plus grande instabilité relative des travailleurs étrangers en Allemagne peut très bien être liée à un autre résultat mis en évidence par notre étude : la moindre qualification de cette main-d'oeuvre dans les entreprises allemandes.

En conclusion, le bilan que nous pouvons tirer de cette étude comparative des caractéristiques principales de l'emploi étranger dans les entreprises allemandes et françaises est tout compte fait assez maigre. La moindre qualification constatée et la plus grande instabilité de la main-d'oeuvre ouvrière en Allemagne ne nous semblent pas suffisantes pour conclure à une plus grande discrimination sur la nationalité pour l'emploi dans ce pays. Elle semble toutefois suggérer une plus grande intégration des étrangers dans les entreprises françaises (1).

---

(1) Cette observation devrait être étudiée plus systématiquement et rapprochée des niveaux de qualification comparés de la main-d'oeuvre "nationale" dans les deux pays.

La principale discrimination pouvant exister dans ce domaine porte en fait sur le salaire : ce sont donc les différences de rémunération entre étrangers et nationaux dans les deux pays que nous allons essayer d'étudier maintenant. Cette analyse s'impose d'autant plus que, comme pour la variable sexe, la nationalité ne peut influencer valablement la hiérarchie des salaires ouvriers que par l'action conjointe de la quantité d'étrangers et du niveau relatif de leurs rémunérations.

#### 4.2. Les différences de salaires entre étrangers et nationaux

Deux tests des disparités de salaires selon la nationalité ont pu être réalisés : le premier a été fait à qualification constante, éliminant ainsi en partie une éventuelle discrimination des ouvriers étrangers pour l'emploi ; le second confronte le salaire moyen de l'ensemble de la main-d'oeuvre étrangère à celui de la main-d'oeuvre nationale, prenant ainsi en compte les disparités de salaires entre nationaux et étrangers et les différences de niveau de qualification et d'emploi entre ces deux groupes.

##### 4.2.1. Disparités de salaires à niveau de qualification comparable

Ce premier test des écarts moyens de salaires entre étrangers et nationaux (analyse de variance) s'est avéré assez infructueux. Réalisé pour deux catégories relativement homogènes de travailleurs à la production (les OS d'une part, les OP de l'autre) il a rarement fait apparaître de différences significatives de salaires selon la nationalité (cf. tableau 4.2.0.)

Tableau 4.2.0. ECARTS DE SALAIRES HORAIRES MOYENS ENTRE NATIONAUX ET ETRANGERS : OS et OP HOMMES DE PRODUCTION - Base 100 = salaire horaire moyen du travailleur

	221	121	222	122	232	132	231	131
OS	92	96	102	104	101	<u>109</u>	<u>101</u>	99
OP	102	105	109	<u>110</u>	-	-	-	99
	212	111	211	112	241	141		
OS	96	96	<u>104</u>	99	101	100		
OP	-	109	<u>117</u>	-	-	-		

(1) Seuls les écarts soulignés sont significatifs au seuil des 5% après test "t" de Student. Lorsque ces écarts ne sont pas fournis, c'est qu'une des deux catégories n'était pas suffisamment représentative.

Pour les ouvriers non qualifiés, deux firmes allemandes seulement présentent un écart significatif, les entreprises 231 et 211, mais il est très faible : 1% et 4%. Une seule firme française est dans ce cas, l'entreprise 132, mais l'écart moyen y est plus important : 9%. Pour les ouvriers qualifiés, une firme allemande et une firme française font apparaître un écart significatif ; de 17 % dans la première (211), de 10% dans la seconde (122).

Il ne semble pas possible de déduire de ces résultats l'existence réelle d'une discrimination des étrangers pour le salaire dans les deux pays, ni d'une différence entre ces derniers de ce point de vue. Tout au plus peut-on se demander si les rares écarts significatifs ne sont pas dûs à une discrimination pour l'emploi, non intégralement éliminée de nos calculs.

#### 4.2.2. Ecart global de salaires entre ouvriers étrangers nationaux

Le second indicateur de disparité que nous avons pu calculer fournit une mesure de la discrimination globale (à la fois sur le salaire et sur l'emploi) de la main-d'oeuvre étrangère dans les entreprises des deux pays. Il s'agit de l'écart moyen de rémunération entre l'ensemble des étrangers et des nationaux de la production.

#### Tableau 4.2.1. ECARTS DE SALAIRES HORAIRES MOYENS ENTRE NATIONAUX ET ETRANGERS

Valeur du rapport : SH Hommes Nationaux de Production  
(OP et OS)

SH Hommes Etrangers de Production  
(OP et OS)

221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112	241	141
103	106	113	118	104	111	104	101	105	100	110	104	101	103

Dans ce cas, l'indétermination semble encore subsister quant à l'existence d'une différence systématique entre les deux séries d'entreprises. Notons toutefois que les écarts sont généralement plus accentués que ceux mesurés au tableau 4.2.0. Exception faite d'une entreprise française du papier-carton (111), de la deuxième firme française de la sidérurgie (131) et de l'établissement allemand de la tannerie (241), une discrimination globale de la main-d'oeuvre étrangère semble bien exister dans les deux pays. Celle-ci se trouve particulièrement accentuée dans deux firmes françaises de la métallurgie (122 et 132) et dans deux entreprises allemandes de la machine-outil (222) et du papier-carton (211); dans ces quatre cas, l'écart dépasse 10 %.

Au total, cet écart global est plus grand dans les entreprises françaises de quatre couples, nettement plus faible dans les firmes françaises des trois autres.

On peut résumer l'ensemble de ces observations de la manière suivante. Si une différence systématique sépare les entreprises allemandes des firmes françaises dans leur attitude envers l'emploi d'ouvriers étrangers, celle-ci concerne certaines caractéristiques des emplois occupés par cette main-d'oeuvre (qualification, durée du travail, stabilité de l'emploi...) et non pas le niveau relatif de rémunération de ces emplois. Autant que l'on puisse en juger à partir de notre échantillon, une telle différence irait dans le sens de caractéristiques d'emploi plus défavorables aux étrangers en Allemagne qu'en France. Une certaine dévalorisation salariale des étrangers semble bien parfois exister dans les deux pays, mais elle est souvent assez faible et non systématique.

Il convient alors de se demander dans quelle mesure la prise en compte de ce type de main-d'oeuvre a pu accroître (ou diminuer) la mesure que nous avons faite de la dispersion des salaires ouvriers dans les entreprises de notre échantillon.

4.3. Nationalité et dispersion des salaires ouvriers

L'influence réelle de l'emploi d'étrangers par une firme sur la hiérarchie des salaires ouvriers ne peut réellement être significative que dans les entreprises où cette main-d'oeuvre est représentative (de par son importance relative) et où existe effectivement une différence significative de salaires entre nationaux et étrangers, que celle-ci soit due à une discrimination pour le salaire ou pour l'emploi.

Or les quelques résultats que nous venons de présenter au cours de ce paragraphe n'ont jamais montré de tendance très forte à d'importants écarts de salaires entre étrangers et nationaux. C'est la raison pour laquelle on peut constater au tableau 4.2.2. que dans la plupart des entreprises étudiées la prise en compte de cette main-d'oeuvre étrangère ne modifie pas la dispersion globale des salaires ouvriers.

Tableau 4.2.2. COEFFICIENTS DE VARIATION DES SALAIRES  
HORAIRES DES OUVRIERS NATIONAUX ET DE  
L'ENSEMBLE DE LA MAIN-D'OEUVRE OUVRIERE (en %)

	221	121	222	122	232	132	231	131
salaires ouvriers hommes nationaux	23	17	14	17	15	16	10	15
salaires ouvriers hommes nationaux et étrangers	17	16	14	18	14	16	10	15
	212	111	211	112	241	141		
salaires ouvriers hommes nationaux	14	18	14	24	9	18		
salaires ouvriers hommes nationaux et étrangers	13	17	13	23	9	14		

Il y a toutefois deux exceptions notables à cette tendance. Tout d'abord pour la première entreprise allemande de la machine-outil, où la présence d'une quantité considérable de travailleurs étrangers semble réduire substantiellement la dispersion des salaires ouvriers masculins. Le même phénomène se produit -et c'est là la deuxième exception- dans l'établissement français de la tannerie. Cet effet de compression de la distribution des salaires ouvriers peut paraître au premier abord assez inattendu. En fait, nous pensons pouvoir l'expliquer par le fait que les salaires des travailleurs étrangers (moins dispersés que ceux des ouvriers nationaux) viennent essentiellement alimenter les classes moyennes et inférieures de la distribution qui, beaucoup plus disymétrique à droite pour les seuls nationaux, tend alors à se concentrer.

Au total il ne semble pas que l'on puisse trouver dans le facteur nationalité la moindre possibilité d'explication de la plus grande dispersion des salaires ouvriers dans six entreprises françaises, pas plus que la justification de la plus grande dispersion des salaires dans l'entreprise allemande du premier couple de la machine-outil (où, bien au contraire, ce facteur joue dans le sens inverse à celui attendu).

De l'étude des différences de caractéristiques de marché externe entre les entreprises (qualification, sexe et nationalité de la main-d'oeuvre) nous passons à celle des différences de caractéristiques de marché interne entre les deux types de firmes ; cette dernière concernera tout particulièrement les politiques d'entreprises en matière de valorisation de l'ancienneté et de durée du travail ouvrier.

5 - DISPERSION DES SALAIRES ET ANCIENNETE  
DES OUVRIERS

L'analyse qui va suivre considérera l'ancienneté des ouvriers (et sa politique de rémunération et de valorisation) comme un facteur possible d'ouverture de la hiérarchie des salaires de la firme. Plus précisément, nous chercherons à étudier, à travers un certain nombre d'indicateurs statistiques précis, les différences fondamentales qui peuvent exister entre les deux types d'entreprises considérées (allemandes d'une part, françaises de l'autre) en matière de politique de valorisation de cette ancienneté d'autre part.

En réalité, la valorisation de l'ancienneté dans l'entreprise peut s'effectuer de deux façons principales. Tout d'abord, par l'attribution à un personnel plus ancien d'un salaire supérieur pour un emploi identique : le jeu des primes d'ancienneté ou l'affectation d'un coefficient hiérarchique, ou d'une classe de tarif, plus élevé pour un même emploi (sur qualification, par exemple) peuvent conduire à ce résultat. Ensuite, la valorisation peut aussi se réaliser par l'attribution à un personnel plus ancien d'un emploi hiérarchiquement mieux situé et mieux rémunéré : cette seconde voie constitue ce que l'on a coutume d'appeler la promotion interne.

C'est à ce second facteur que nous consacrerons l'essentiel de notre étude en faisant l'hypothèse qu'il est en étroite relation avec la plus ou moins grande dispersion des salaires ouvriers de l'entreprise et qu'il peut constituer dans certains cas la clé de voûte de toute la hiérarchie des salaires. Une forte dispersion de l'ancienneté au sein du groupe ouvrier, jointe à une réelle sensibilité du salaire à l'expérience professionnelle, produit direct de l'ancienneté dans l'entreprise, devrait conduire, toutes choses étant égales par ailleurs, (sexe, nationalité, durée du travail...) à une accentuation de la dispersion des salaires.

### 5.1. La distribution de l'ancienneté entre les ouvriers

Deux indicateurs principaux de la distribution de l'ancienneté dans la firme et de sa variabilité entre les entreprises françaises et allemandes ont été utilisés : l'ancienneté moyenne des ouvriers, et la dispersion de l'ancienneté entre les ouvriers. Ces deux indicateurs peuvent, en fait avoir une signification assez différente. Le premier peut traduire un degré moyen d'attachement de la main-d'oeuvre ouvrière à l'entreprise (1). Le second constitue le véritable outil de détermination des "qualités relatives" de travailleurs de différents niveaux d'expérience dans l'entreprise.

#### 5.1.1. L'ancienneté moyenne des ouvriers

Le tableau 5.1.0. présente les différences d'ancienneté moyenne de la main-d'oeuvre ouvrière masculine entre les entreprises de chaque couple. C'est avec les plus grandes précautions qu'il faut examiner ces résultats. En effet, certaines entreprises de notre échantillon ne se sont constituées que dans un passé relativement récent et le fait de ne pas avoir cette information présente à l'esprit risquerait fort de fausser nos conclusions.

Tableau 5.1.0. ANCIENNETE MOYENNE DE LA MAIN-D'OEUVRE OUVRIERE MASCULINE

(totalité de l'entreprise)

221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112	241	141
7,5	6,3	13,7	8,4	11,0	13,4	8,8	4,8	12,8	16,9	11,5	15,8	19,1	7,6

(1) Encore cela n'est-il vrai qu'à l'intérieur de limites très étroites déterminées par l'âge de l'entreprise et par la croissance récente de son emploi. Beaucoup plus légitimement utilisables seront les notions d'ancienneté moyenne relative et d'écart d'ancienneté moyenne entre groupes de travailleurs. Ce sont celles-ci qui nous intéresseront en priorité.

Ce problème de la comparabilité de l'ancienneté moyenne de la main-d'oeuvre ouvrière (ou d'une partition de celle-ci) s'est principalement posé dans deux cas : dans le premier couple de la machine-outil (221-121) et dans le second couple de la sidérurgie (231-131).

L'entreprise française de la machine-outil (121) n'est pas à proprement parler une entreprise de constitution récente ; elle a simplement opéré, il y a une dizaine d'années, un déplacement de Paris vers la province, entraînant avec elle une fraction de son personnel (souvent le plus qualifié) et recrutant, lors de sa nouvelle installation, une importante partie de sa main-d'oeuvre ouvrière sur son nouveau marché du travail. En réalité, la prise en compte de cette entreprise ne semble pas biaiser outre mesure notre comparaison dans la mesure où la firme allemande correspondante (221), quoiqu'ancienne, avait, il y a dix ans, un effectif salarié tout à fait comparable à celui que l'entreprise française déplaça de la région parisienne. Cependant, les structures de ces personnels n'étaient certainement pas comparables à l'époque. Le risque de notre comparaison est alors ici d'amplifier les différences d'ancienneté entre personnels (qualifiés - non qualifiés) en France par rapport au cas allemand.

Dans le second cas (sidérurgie) les deux établissements comparés, appartenant chacun à une entreprise à unités locales multiples, ne sont pas très anciens, mais leur âge peut être considéré comme très comparable : 16 ans pour l'un, 10 ans pour l'autre. Nous ignorons seulement les proportions d'effectifs comparées d'individus appartenant à l'entreprise en question depuis plus longtemps que la date de mise en service de l'établissement considéré. Le biais introduit ici ne semble pas non plus devoir être exagéré.

Toutefois, pour ces deux couples d'entreprises nous avons pu nous assurer que la croissance des effectifs au cours des dix dernières années était à peu près comparable dans l'entreprise française et dans la firme allemande. Pour les autres couples de notre échantillon, quelques informations très générales nous ont permis d'écarter l'hypothèse de différences très importantes de taux de croissance de l'emploi entre les entreprises françaises et allemandes comparées. Il faut certes reconnaître que la comparabilité des unités aurait pu être mieux assurée de ce point de vue si ces dernières avaient uniquement été choisies dans le but d'étudier la distribution de l'ancienneté des travailleurs ; quoique tout à fait souhaitable, une telle analyse n'était pas l'objet essentiel de la présente étude et constitue, en elle-même, un autre sujet de recherche.

Les quelques remarques que nous venons de faire nous ont amenés à considérer l'ancienneté moyenne de la main-d'œuvre ouvrière (cf. tableau 5.1.0.) comme un indicateur global, et grossier, recevant plusieurs sortes d'influence difficilement séparables : celle de l'âge de l'entreprise elle-même ; celle de la croissance passée de ses effectifs ouvriers ; celle enfin, qui nous intéresse plus particulièrement, de la politique et des facteurs de stabilisation de la main-d'oeuvre ouvrière dans l'entreprise. Dans ces conditions, la comparaison pure et simple, entre les entreprises des deux pays, de cet indicateur n'a que peu d'intérêt dans notre étude. Il nous a cependant semblé que son utilisation en tant que base de comparaison de l'ancienneté relative entre catégories distinctes de personnels (qualifiés et non qualifiés, par exemple) était beaucoup plus justifiée.

### 5.1.2. La distribution de l'ancienneté entre les ouvriers

Si les remarques que nous venons de faire nous ont montré la difficulté de comparer, entre les entreprises allemandes et françaises de notre échantillon, des degrés moyens de stabilité de la main-d'oeuvre, les résultats obtenus concernant les différences de dispersion de l'ancienneté ouvrière entre les deux types de firmes paraissent nettement moins discutables. Comme le montre le tableau 5.1.1. le coefficient de variation de l'ancienneté des ouvriers est plus fort en Allemagne qu'en France dans cinq couples sur sept ; dans un sixième, la tannerie, la plus grande dispersion dans l'établissement français pourrait être attribuable à la présence d'une très forte proportion de femmes et d'étrangers, personnels généralement d'une assez grande instabilité. Notre indicateur de dispersion varie de 52 % à 107 % dans les entreprises françaises, de 64 % à 119 % en Allemagne.

Tableau 5.1.1. COEFFICIENT DE VARIATION DE L'ANCIENNETE DES OUVRIERS (en %)

221	121	222	122	232	132	231	131	212	111	211	112	241	141
119	76	87	107	77	68	65	64	64	61	78	52	66	85

La confirmation de la tendance à une plus grande variabilité de l'ancienneté des ouvriers en Allemagne nous est fournie par la comparaison entre les deux pays des anciennetés re-

tives des ouvriers qualifiés et non qualifiés. Le tableau 5.1.2. présente, pour chacune des trois catégories : OS de production, OP de production et OP d'entretien, le rapport de leur ancienneté moyenne à celle calculée pour l'ensemble des ouvriers de l'entreprise. En outre, les deux dernières lignes de ce tableau proposent les deux rapports suivants : entre l'ancienneté des OP et des OS de production, d'une part ; entre les OP et les OS d'entretien d'autre part.

Tableau 5.1.2. RAPPORTS D'ANCIENNETES ENTRE GROUPES D'OUVRIERS (x 100) (1)

	221	121	222	122	232	132
<u>CP Production</u>	120	110	110	118	150	109
Ouvriers hommes						
<u>OP Entretien</u>	-	-	-	-	118	120
Ouvriers hommes						
<u>OS Production</u>	44	69	77	47	86	87
Ouvriers hommes						
<u>OP Production</u>	271	161	143	254	174	125
OS Production						
<u>OP Entretien</u>	-	-	-	-	136	138
OS Entretien						
	231	131	212	111	211	112
<u>OP Production</u>	124	127	113	113	124	111
Ouvriers hommes						
<u>OP Entretien</u>	108	99	108	112	112	116
Ouvriers hommes						
<u>OS Production</u>	79	76	65	91	58	89
Ouvriers hommes						
<u>OP Production</u>	157	167	175	125	214	127
OS Production						
<u>OP Entretien</u>	137	130	168	123	195	132
OS Entretien						

(1) La faiblesse des effectifs d'ouvriers qualifiés dans les deux établissements comparés nous a conduits à éliminer la tannerie de ces calculs.

Ainsi, dans quatre des six couples étudiés au tableau 5.1.2. une tendance se dégage avec une certaine netteté : la plus forte ancienneté moyenne des ouvriers qualifiés relativement à celle des non qualifiés dans les entreprises allemandes : l'écart d'ancienneté entre les deux catégories varie de 174 à 271 dans les entreprises allemandes ; de 125 à 161 en France. Dans un cinquième couple (le second de la sidérurgie) l'écart est à peu près comparable pour les deux firmes. Enfin, dans le second couple de la machine-outil (222-122) l'écart est nettement plus important dans la firme française que dans l'entreprise allemande ; la "distance" entre les deux catégories y est d'ailleurs particulièrement importante et laisse supposer une très grande instabilité de la main-d'oeuvre sans qualification.

Il convient de remarquer ici que dans la mesure où le salaire moyen d'une catégorie est vraiment influencé par l'ancienneté de ceux qui le reçoivent cette légère tendance à un écart d'ancienneté plus grand entre OP et OS en Allemagne qu'en France est de nature à minimiser les différences d'écart hiérarchiques (OP/OS) de salaires entre les deux séries d'entreprises. Mais ce point n'est sans doute pas le plus important de notre analyse. En effet, le tableau 5.1.2. nous laisse percevoir l'origine de ce faible écart d'ancienneté inter-catégoriel en France, relativement à l'Allemagne : il est en grande partie attribuable à la forte stabilité (dans l'entreprise et dans la catégorie) de la main-d'oeuvre non qualifiée française (cf. troisième ligne du tableau 5.1.2.).

Ce dernier résultat peut encore être illustré par l'examen de deux nouveaux indicateurs : les pourcentages d'OS d'une part, d'OP d'autre part, dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans (ou à 8 ans pour deux couples d'entreprises peu anciennes). Les valeurs obtenues pour ces indicateurs nous révèlent que dans quatre couples sur sept la densité des anciennetés élevées est plus forte dans les entreprises françaises que dans les firmes allemandes (tableau 5.1.3.) pour les ouvriers non quali-

fiés ; la même tendance se retrouve pour les ouvriers qualifiés dans cinq couples sur sept.

Tableau 5.1.3. POURCENTAGES D'OUVRIERS AYANT UNE ANCIENNETÉ "ÉLEVÉE" (1)

	221	121	222	122	232	132	231	131
OS de production	5	22	23	3	25	37	42	15
OP d'entretien	44	46	46	25	38	57	65	33
	212	111	211	112	241	141		
OS de production	16	43	15	32	62	10		
OP d'entretien	44	61	36	62	21	70		

(1) Nous avons généralement retenu les travailleurs dont l'ancienneté était supérieure ou égale à 14 ans. Cependant, de manière à tenir compte de l'âge des entreprises nous avons ramené ce seuil à 8 ans dans deux cas : il s'agit des couples 221-121 et 231-131.

L'ensemble des observations statistiques que nous venons de faire nous ont conduits à trois résultats tendanciels (au moins vérifiés dans quatre des sept couples étudiés) : une plus grande dispersion de l'ancienneté en Allemagne ; un plus grand écart moyen d'ancienneté entre ouvriers qualifiés et non qualifiés dans les entreprises allemandes ; une plus grande fréquence des anciennetés élevées dans les firmes françaises pour les deux catégories d'OP et d'OS les plus représentatives (soit, de production pour la première, d'entretien pour l'autre).

Ces quelques différences de distribution de l'ancienneté entre les deux types de firmes sont tout à fait compatibles avec d'autres informations plus générales obtenues au cours de l'enquête auprès des spécialistes que nous avons pu rencontrer. L'ensemble de ces informations nous permet de faire l'hypothèse d'une différence assez essentielle entre les types de carrières proposés par les entreprises allemandes d'une part et les firmes françaises de l'autre. Dans les premières, la forte différence d'ancienneté entre ouvriers qualifiés et non qualifiés (et l'importante dispersion de l'ancienneté) serait tout à fait en accord avec l'hypothèse d'une certaine continuité dans la carrière des travailleurs, des ouvriers non qualifiés ayant, au cours du temps, la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle suffisante pour leur permettre un passage dans les catégories supérieures. De la même façon, nous avons pu constater que la densité des anciennetés élevées n'étaient pas toujours très forte pour les ouvriers qualifiés des entreprises allemandes : ici encore, ce résultat serait entièrement compatible avec l'existence de possibilités nombreuses pour un ouvrier qualifié de devenir non ouvrier (technicien ou agent de maîtrise). Face à ce schéma, le modèle français serait essentiellement caractérisé par un cloisonnement beaucoup plus grand entre les diverses catégories : le fait de trouver, dans les firmes françaises, des ouvriers non qualifiés et qualifiés très anciens dans des proportions souvent importantes en est un signe assez révélateur.

Certes, on peut objecter à cette hypothèse <sup>d'être</sup> ~~se~~ fondée sur un petit nombre d'observations n'allant pas toujours dans le sens indiqué (nous pensons en particulier au contre-exemple que constitue le couple 222-122 (1)) et les résultats dégagés de nos calculs ne font apparaître que des tendances "faibles". Toutefois, nous avons tenu à les souligner fortement ici dans la mesure où elles se sont trouvées considérablement renforcées par d'importantes différences de valorisation de l'ancienneté entre les firmes allemandes et françaises étudiées.

(1) Ce résultat est à rapprocher du fait que l'entreprise 122 a, en

## 5.2. La relation entre l'ancienneté et le salaire

La plus forte dispersion de l'ancienneté entre les ouvriers allemands n'a d'intérêt dans l'étude de la hiérarchie salariale ouvrière que si les entreprises valorisent, en termes monétaires, une ancienneté plus élevée, c'est-à-dire si nous parvenons à montrer l'existence d'une certaine sensibilité du salaire à l'expérience professionnelle dans l'entreprise. Sinon, si les niveaux de salaires s'évéraient totalement indépendants de l'ancienneté des individus, nous pourrions conclure à une répartition purement aléatoire des ouvriers de différents niveaux d'expérience professionnelle entre les emplois.

Nous avons choisi de mesurer la relation entre l'ancienneté et le salaire à partir d'une régression linéaire du type  $SH = a \cdot ANC + b$ , dans laquelle SH est le salaire horaire moyen et ANC l'ancienneté dans l'entreprise en années commencées. Notre indicateur du degré de valorisation salariale de l'ancienneté sera le rapport :

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

mesurant l'écart entre le salaire théorique d'un ouvrier possédant 20 ans d'ancienneté et celui d'un travailleur débutant (n'ayant aucune année d'ancienneté dans l'entreprise). Le coefficient de corrélation entre SH et ANC nous fournira le degré de signification statistique de l'indicateur.

Le cadre le plus intéressant pour notre étude de la relation entre SH et ANC semble être le plus global ; c'est celui dans lequel la relation contient les effets conjoints et indissociables de l'avancement du travailleur par un changement d'emploi (ou de classe de qualification) et par l'augmentation de son salaire pour un même emploi. C'est dans ce sens que nous avons testé la relation indiquée pour l'ensemble du groupe ouvrier.

Cependant, il nous a paru aussi très intéressant de tester cette relation pour des groupes beaucoup plus homogènes de travailleurs (de par leur sexe, leur qualification, leur secteur d'emploi dans l'entreprise). La confrontation de ces deux séries d'indicateurs nous permettra d'ailleurs d'isoler en partie l'importance de la promotion inter-catégorielle dans les différentes entreprises de notre échantillon.

5.2.1. La valorisation de l'ancienneté dans les groupes homogènes de travailleurs.

Nous avons choisi de mesurer dans les entreprises de notre échantillon le degré de valorisation de l'ancienneté dans trois grands groupes de travailleurs : il s'agit des ouvriers non qualifiés de production, des ouvriers qualifiés de production et des ouvriers qualifiés d'entretien. De façon à rendre plus homogènes ces catégories, nous n'avons retenu ici que les ouvriers de sexe masculin .

Les résultats ainsi obtenus, présentés au tableau 5.2.0., font apparaître des différences très nettes entre les firmes allemandes et françaises.

Tableau 5.2.0. VALEURS DU RAPPORT  $r$  POUR DES CATEGORIES HOMOGENES DE TRAVAILLEURS (1)

	221	121	222	122	232	132		
Ouvriers non qualifiés hommes de production	100	<u>112</u>	<u>104</u>	<u>114</u>	100	<u>113</u>		
Ouvriers qualifiés hommes de production	<u>108</u>	<u>123</u>	101	<u>112</u>	91	101		
Ouvriers qualifiés hommes d'entretien	<u>108</u>	<u>123</u>	101	<u>112</u>	103	<u>112</u>		
Ensemble des ouvriers qua- lifiés hommes	<u>108</u>	<u>123</u>	101	<u>112</u>	103	<u>112</u>		
	231	131	212	111	211	112	241	141
Ouvriers non qualifiés hommes de production	105	<u>125</u>	<u>89</u>	<u>106</u>	<u>110</u>	105	101	<u>118</u>
Ouvriers qualifiés hommes de production	<u>110</u>	<u>132</u>	103	106	<u>109</u>	<u>123</u>	-	-
Ouvriers qualifiés hommes d'entretien	103	<u>149</u>	99	97	102	104	-	-
Ensemble des ouvriers qualifiés hommes	104	<u>150</u>	102	<u>109</u>	105	<u>117</u>	<u>106</u>	<u>142</u>

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

Il ressort nettement des valeurs présentées de nos indicateurs que la valorisation de l'ancienneté dans des groupes homogènes de travailleurs est toujours beaucoup plus importante dans les firmes françaises que dans les entreprises allemandes. Ainsi, pour les ouvriers non qualifiés, la corrélation entre salaire et ancienneté est significative dans six firmes françaises sur sept ; elle ne l'est que dans trois entreprises alle-

mandes (et contraire au sens attendu dans l'une d'entre elles). En ce qui concerne l'ensemble des ouvriers qualifiés, la relation est significative dans deux cas en Allemagne, dans les sept cas en France. Dans les sept couples, la valeur prise par notre indicateur  $r$  est toujours plus grande, quelle que soit la catégorie étudiée, dans les entreprises françaises.

A ce premier résultat, fortement soutenu par les chiffres présentés, s'en ajoute un second assez souvent vérifié dans les entreprises de notre échantillon : il s'agit de la valorisation particulièrement forte de l'ancienneté des ouvriers qualifiés dans les firmes françaises (relativement à la valorisation de l'ancienneté des ouvriers non qualifiés) ; cette tendance est particulièrement marquée dans cinq entreprises françaises, une même valorisation de l'ancienneté pour les OS et pour les OP semblant exister dans les deux autres ; elle ne se retrouve, et encore est-elle assez faible, que dans deux firmes allemandes. Ainsi, la valeur de notre  $r$  varie de 105 à 125 pour les ouvriers non qualifiés de production, et de 109 à 150 pour les ouvriers qualifiés dans les firmes françaises. En Allemagne, ces deux intervalles sont respectivement 89 à 110 et 101 à 108.

Ces deux tendances fortes sont trop largement vérifiées dans notre échantillon d'entreprises pour être purement casuelles. Elles mettent en évidence une différence essentielle entre les entreprises allemandes et françaises tenant au degré de promotion intra-catégorielle des ouvriers dans les deux pays. Un autre résultat oppose aussi en partie les deux types de firmes : il concerne cette fois la promotion inter-catégorielle des travailleurs manuels.

### 5.2.2. La valorisation globale de l'ancienneté des ouvriers

Le test de la relation entre le salaire et l'ancienneté à l'intérieur de l'ensemble du groupe ouvrier fournit une mesure de l'importance conjuguée des deux effets de promotion (intra-catégorielle et inter-catégorielle) dans l'entreprise. La comparaison des valeurs prises par notre indicateur  $r$  pour l'ensemble des ouvriers et pour des catégories plus homogènes de travailleurs permet en partie de rendre compte de l'importance de la promotion inter-catégorielle dans l'entreprise.

Tableau 5.2.1. VALEURS DU RAPPORT  $r$  POUR L'ENSEMBLE DES OUVRIERS (1)

	221	121	222	122	232	132	231	131
Ensemble des ouvriers de l'entreprise	<u>115</u>	<u>132</u>	<u>107</u>	<u>122</u>	103	<u>116</u>	<u>108</u>	<u>148</u>
Ensemble des ouvriers hommes de production	<u>111</u>	<u>128</u>	<u>104</u>	<u>116</u>	102	<u>114</u>	<u>113</u>	<u>148</u>
		212	111	211	112	241	141	
Ensemble des ouvriers de l'entreprise		106	107	<u>110</u>	<u>115</u>	103	<u>122</u>	
Ensemble des ouvriers hommes de production		106	<u>110</u>	<u>111</u>	<u>133</u>	101	<u>122</u>	

Ainsi, si l'on considère l'ensemble des ouvriers sans distinction de qualification la relation entre le salaire et l'ancienneté reste significative dans six firmes françaises mais le devient dans quatre firmes allemandes (elle avoisine le seuil de signification dans une cinquième). Si l'on compare les chif-

fres du tableau 5.2.1. ci-dessus à ceux du tableau 5.2.0., on s'aperçoit que notre indicateur de sensibilité r s'améliore toujours pour l'ensemble des ouvriers par rapport à ce qu'il était pour les diverses catégories homogènes de travailleurs en Allemagne. En France il reste assez souvent du même ordre de grandeur pour l'ensemble des ouvriers et pour les catégories de qualification dont l'ancienneté dans l'entreprise était la plus valorisée d'après les chiffres du tableau 5.2.0.

Certes, la valorisation globale de l'ancienneté reste toujours nettement plus importante dans les firmes françaises que dans les entreprises allemandes. Cependant, les remarques que nous venons de faire tendent à faire ressortir la plus grande promotion inter-catégorielle dans les entreprises allemandes de notre échantillon. Ajoutons à cela que le fait de ne retenir ici que les ouvriers peut très bien minimiser la différence apparue entre les deux types d'entreprises : ce serait le cas si le passage OP -non-ouvriers était plus fréquent, en fonction de l'ancienneté, en Allemagne qu'en France ; dans cette hypothèse en effet la sensibilité du salaire ouvrier à l'ancienneté dans l'entreprise serait minimisée en Allemagne par le fait que les travailleurs manuels les plus anciens et les mieux rémunérés auraient au cours du temps disparu de la catégorie des ouvriers pour occuper des emplois de collaborateurs. L'annexe quatre étudie de façon beaucoup plus précise cette relation pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Nous nous contenterons ici de déduire de ces résultats certains facteurs de détermination de la hiérarchie des salaires ouvriers dans les entreprises de notre échantillon.

### 5.3. Dispersion des salaires ouvriers et valorisation de l'ancienneté dans l'entreprise

L'ensemble des résultats présentés concernant les différences de distribution et de valorisation de l'ancienneté des ouvriers entre les entreprises allemandes et françaises l'ont été de façon éparsée. L'importance particulière que semble revêtir ce facteur dans la différenciation des hiérarchies des salaires ouvriers des deux pays nous a incités à les rassembler de façon à mettre en évidence la grande cohérence qu'ils ont entre eux. Une telle analyse nous a aussitôt conduits à proposer deux modèles assez différents (un modèle "français" et un modèle "allemand") de valorisation du travail ouvrier par l'entreprise et de relations entre marché du travail externe et interne dans les deux pays.

Dans une telle analyse, le modèle français apparaît comme particulièrement hiérarchisant, ne serait-ce que par les clivages qu'il crée au sein même du groupe ouvrier (et entre ce groupe et les non-ouvriers). Nous avons déjà montré au début de ce chapitre le haut degré de disparité de salaire entretenue par la firme française entre les ouvriers qualifiés et non qualifiés. Nous avons pu constater aussi que le poids des travailleurs "anciens" dans chacune de ces deux catégories était particulièrement élevé en France et que, corrélativement, les différences d'ancienneté moyenne entre OP et OS étaient plutôt faibles dans les entreprises de ce pays. Ces deux résultats vont tout à fait dans le sens d'un cloisonnement entre les deux groupes: la carrière d'un individu dans l'entreprise s'effectuera le plus souvent à l'intérieur d'une seule de ces deux catégories, le passa-

ge de l'une à l'autre au cours du temps étant très limité dans ce type d'entreprise (ce fait est d'ailleurs assez bien soutenu par la faible amélioration de la corrélation entre salaire et ancienneté lorsque l'on passe d'une de ces catégories "homogènes" de travailleurs à l'ensemble des ouvriers de l'entreprise). En fait, ce premier grand clivage dans l'entreprise semble s'assortir d'une multiplication des niveaux hiérarchiques à l'intérieur même de ces deux groupes de travailleurs ; c'est du moins l'interprétation que l'on peut donner à l'existence d'une forte corrélation entre le salaire et l'ancienneté pour les ouvriers non qualifiés, d'une part, pour les ouvriers qualifiés de l'autre. La valorisation particulièrement forte des ouvriers qualifiés les plus expérimentés dans les entreprises françaises illustre parfaitement ce second niveau de "hiérarchisation" des ouvriers français. Elle peut cependant également correspondre à une certaine inadaptation du système de détermination de l'offre de qualification (extérieur à la firme dans ce pays) par rapport aux besoins des entreprises en France ; les ouvriers les plus qualifiés et les plus expérimentés sont alors rémunérés par la firme comme détenteurs d'un facteur rare.

En face de ce schéma, l'ouvrier allemand semble bénéficier de la possibilité d'effectuer une carrière beaucoup plus continue dans l'entreprise. Peu hiérarchisés, salarialement parlant, par rapport à l'ancienneté dans la firme ils paraissent profiter de possibilités de promotion inter-catégorielle beaucoup plus nombreuses que leurs homologues français : la forte différence moyenne d'ancienneté entre ouvriers qualifiés et non qualifiés dans les firmes allemandes et la bonne corré-

lation salaire-ancienneté pour l'ensemble des ouvriers (relativement à la faible corrélation calculée dans chacun des deux grands groupes de qualification) nous paraissent constituer de sérieuses justifications de cette tendance. Cette moins grande hiérarchisation salariale des niveaux de qualification et d'expérience professionnelle dans l'entreprise allemande est, elle aussi, tout à fait compatible avec ce que nous savons du système de production de la qualification ouvrière dans ce pays : formés à l'intérieur même de l'entreprise (ou, tout au moins, en relation avec elle) les ouvriers allemands acquièrent une qualification correspondant assez bien aux besoins des entreprises ; cette qualification ne leur est pas attribuée une fois pour toutes mais ils ont la possibilité de la compléter, au cours de leur vie professionnelle, sans quitter leur entreprise et d'obtenir ainsi un emploi hiérarchiquement mieux placé (ou tout au moins mieux rémunéré). Cette véritable organisation d'un marché interne des qualifications dans l'entreprise allemande nous semble être une des différences essentielles séparant les firmes des deux pays.

En résumé on pourrait conclure en disant que le modèle français est caractérisé par un marché externe des qualifications (OS et OP) actif qui conduit compte tenu de la faiblesse du marché interne à cloisonner les catégories dans l'entreprise, à organiser des carrières simultanées et indépendantes, à maximiser l'écart hiérarchique en créant les conditions d'un maintien et d'une rentabilisation de la rareté des ouvriers les plus qualifiés. Le modèle allemand semble privilégier au contraire le

marché interne des qualifications par l'organisation de filières de carrière et de formation sur tout l'éventail de la hiérarchie ouvrière et par une certaine tendance des entreprises à présumer non ou peu qualifiés les salariés qui apparaissent disponibles sur le marché du travail externe. Ces choix conduisent alors à une plus grande continuité des qualifications tout en renforçant naturellement les hauts niveaux de la hiérarchie ouvrière.

Il ne s'agit là que d'hypothèses de travail, qui s'appuient déjà sur des observations sérieuses, qu'il importerait d'approfondir. Ces hypothèses ont au moins l'intérêt de montrer à quel point en matière de salaires relatifs et de qualifications relatives une analyse en terme de stock et "d'équilibre compensatoire instantané" est inadaptée et que seule une approche en terme de flux qui conduit à comprendre comment se crée et se valorise la qualification est fructueuse.

En conclusion, l'ensemble des tendances qui se dégagent de l'analyse du rôle de l'ancienneté dans la détermination des rémunérations ouvrières va tout à fait dans le sens constaté d'une plus grande dispersion des salaires ouvriers dans les entreprises françaises. Cette variable peut même permettre d'expliquer, d'ailleurs, la forte variabilité du salaire ouvrier dans l'entreprise allemande du premier couple de la machine-outil (221) : la forte sensibilité du salaire à l'ancienneté dans cette entreprise ( $r = 115$  pour l'ensemble des ouvriers), et la dispersion particulièrement élevée de l'ancienneté entre ses travailleurs (le coefficient de variation de 119 % est en effet le plus fort de tous ceux calculés pour notre échantillon) peuvent

constituer une partie de l'explication de la valeur "anormalement" élevée du coefficient de variation des salaires ouvriers dans cette firme (cf. tableau 1.0.0.).

Parmi les variables étudiées jusqu'ici, l'ancienneté est certainement celle qui a le plus grand pouvoir explicatif des différences de hiérarchie salariale ouvrière entre les firmes françaises et allemandes. Elle présente en outre un intérêt tout particulier pour une comparaison internationale dans la mesure où elle reçoit des influences externes à la firme et où son effet sur la dispersion des salaires dépend souvent de bien autre chose que d'une simple politique d'entreprise : nous avons montré, en particulier, comment le système de formation et la stratification des groupes professionnels pouvaient jouer un rôle dans la valorisation de l'ancienneté dans l'entreprise.

Une dernière variable pourrait avoir une influence sur la détermination des hiérarchies salariales ouvrières (et de leur variabilité entre les deux pays étudiés) : il s'agit de la durée du travail. Nous présentons maintenant les quelques résultats obtenus la concernant.

## 6 . DISPERSION DES SALAIRES ET DUREE DU TRAVAIL OUVRIER

Contrairement au sexe, à la nationalité ou à la qualification, la variable durée du travail n'est plus un attribut individuel du salarié mais essentiellement une caractéristique de son emploi. On peut en effet penser que l'importance du temps de travail effectué dépend largement de la politique et de l'organisation du travail de la firme et assez peu, en fin de compte, d'un véritable choix individuel. Ainsi, on peut s'attendre à ce que la dispersion de la durée du travail entre les ouvriers d'une entreprise induise certains écarts supplémentaires de rémunération moyenne entre travailleurs (ou entre groupe de travailleurs). Des différences de dispersion de la durée du travail entre les firmes pourraient être à l'origine de différences de variabilité du salaire ouvrier.

Cependant, la variable "durée du travail" peut agir d'une seconde manière sur la dispersion des salaires : par la plus ou moins forte rémunération d'un temps de travail important par l'entreprise. A ce niveau, de nouvelles différences pourraient être mises en évidence entre les entreprises allemandes et françaises de notre échantillon.

6.1. La durée du travail et sa distribution entre les ouvriers

Le tableau 6.1.0. ci-dessous reproduit, pour les quatorze entreprises de notre échantillon, la durée moyenne du travail ouvrier et sa dispersion (mesurée au moyen du coefficient de variation).

Tableau 6.1.0. DUREE DU TRAVAIL OUVRIER : MOYENNE ET COEFFICIENT DE VARIATION

	221	121	222	122	232	132	231	131
Moyenne (en heures)	179	196	182	198	192	192	178	188
Coefficient de variation (en %)	13	5	10	8	11	5	6	7
	212	111	211	112	241	141		
Moyenne (en heures)	192	189	181	210	198	192		
Coefficient de variation (en %)	8	9	9	10	12	9		

La durée moyenne du travail ouvrier est plus grande en France dans quatre couples, comparable dans les deux entreprises du premier couple de la sidérurgie, et plus grande en Allemagne qu'en France dans les deux autres couples. Si l'on calcule une moyenne non pondérée des durées moyennes du travail dans les sept entreprises allemandes et dans les sept firmes françaises on obtient : 186 heures pour l'Allemagne 195 heures pour la France. Ces deux résultats laissent suppo-

ser une plus grande tendance de la part des entreprises françaises à utiliser des types d'organisation du travail "économisant" de la main-d'oeuvre (au sens de : évitant l'embauche de nouveaux travailleurs). C'est en tout cas dans ce pays que les entreprises paraissent proposer le plus d'heures supplémentaires à leurs ouvriers.

Non seulement la durée moyenne du travail ouvrier semble plus élevée en France mais elle semble aussi plus uniforme qu'en Allemagne au sein du groupe ouvrier (moins dispersée autour de cette moyenne) : les coefficients de variation calculés vont de 5% à 10 % en France, mais de 6% à 13 % en Allemagne. Les résultats que nous avons reproduits au tableau 6.1.1. vont dans le même sens d'une plus grande disparité de durée du travail entre ouvriers en Allemagne : dans six firmes de ce pays sur sept les ouvriers qualifiés travaillent sensiblement plus que les non-qualifiés ; ceci n'est vrai que dans quatre entreprises françaises et encore l'écart est-il légèrement plus réduit que dans les firmes allemandes.

Tableau 6.1.1. DUREE MOYENNE DU TRAVAIL DES OP ET DES OS HOMMES

	221	121	222	122	232	132	231	131
Ouvriers qualifiés	183	197	181	197	197	195	180	189
Ouvriers non qualifiés	176	195	185	200	191	190	178	189
	212	111	211	112	241	141		
Ouvriers qualifiés	194	190	182	210	205	201		
Ouvriers non qualifiés	186	189	178	211	196	191		

A ces différences de distribution de la durée du travail entre les ouvriers séparant les firmes allemandes et françaises de notre échantillon se superposent des différences de sensibilité du salaire à la durée du travail entre les deux pays.

## 6.2. Ecart de salaires et durée du travail ouvrier

Nous avons mesuré la sensibilité du salaire horaire moyen à la durée du travail dans chaque entreprise à partir d'une régression linéaire du type  $SH = a \cdot DT + b$  où SH est le salaire horaire moyen et DT la durée du travail. Notre indicateur de sensibilité

$$i = \frac{a \cdot 200 + b}{a \cdot 173 + b}$$

mesurera l'écart de salaire théorique entre un ouvrier effectuant 200 heures et un autre effectuant 173 heures de travail par mois. Le même type de calcul a parfois été effectué à partir des salaires mensuels (SM).

### 6.2.1. La relation salaire-durée du travail mesurée au niveau global (ensemble des ouvriers)

Mesurée au niveau de l'ensemble du groupe ouvrier, la relation entre salaire mensuel et durée du travail se trouve significative dans treize des quatorze entreprises étudiées ; seule l'entreprise allemande du premier couple du papier-carton échappe à cette tendance (cf. tableau 6.2.0.).

Tableau 6.2.0. RELATION SALAIRE MENSUEL-DUREE DU TRAVAIL OUVRIER (1)

i = sensibilité du salaire à la durée du travail  
R = coefficient de corrélation entre SM et DT

	221	121	222	122	232	132	231	131
i	<u>121</u>	<u>130</u>	<u>116</u>	<u>112</u>	<u>113</u>	<u>128</u>	<u>124</u>	<u>109</u>
R	<u>0,68</u>	<u>0,49</u>	<u>0,59</u>	<u>0,34</u>	<u>0,64</u>	<u>0,46</u>	<u>0,73</u>	<u>0,29</u>
	212	111	211	112	241	141		
i	103	<u>115</u>	<u>113</u>	<u>117</u>	<u>118</u>	<u>116</u>		
R	0,13	0,46	0,46	0,41	0,83	0,55		

(1) Les indicateurs soulignés sont significatifs au seuil statistique des 5 %.

Toutefois, on peut remarquer que la corrélation est toujours sensiblement meilleure dans les firmes allemandes que dans les entreprises françaises ; ceci peut en partie s'expliquer par la plus grande dispersion des durées du travail allemandes. Par contre, aucune tendance générale ne se dégage de la comparaison de notre indicateur de sensibilité i entre les entreprises des deux pays : celui-ci prend des valeurs plus élevées dans les entreprises allemandes de trois couples seulement (cf. tableau 6.2.0.).

Les résultats obtenus sont tout aussi hétérogènes et beaucoup moins significatifs dans le cas des salaires horaires (tableau 6.2.1.).

Tableau 6.2.1. RELATION SALAIRE HORAIRE - DUREE DU TRAVAIL OUVRIER (1)

	221	121	222	122	232	132	231	131
i	<u>106</u>	<u>118</u>	103	102	98	<u>119</u>	<u>111</u>	97
R	<u>0,25</u>	<u>0,36</u>	0,14	0,04	-0,10	<u>0,37</u>	<u>0,47</u>	-0,10
	212	111	211	112	241	141		
i	99	102	103	102	<u>104</u>	102		
R	-0,10	0,07	0,12	0,06	<u>0,35</u>	0,07		

(1) Les indicateurs soulignés sont statistiquement significatifs au seuil des 5 %.

En fait, on peut faire l'hypothèse que la relation entre salaire horaire et durée du travail est en grande partie masquée par la redondance possible entre la durée du travail et d'autres variables, l'emploi et la qualification notamment. Il se peut en effet que les travailleurs effectuant le plus d'heures supplémentaires dans l'entreprise soient aussi ceux dont les taux de rémunération de base sont les plus faibles : une certaine compensation s'effectuant ainsi entre durée du travail et emploi occupé voilerait une telle relation (excepté dans quelques cas où la corrélation est effectivement légèrement significative).

Nous savons aussi que dans les deux pays toutes les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées de façon identique (heures supplémentaires ordinaires, de nuit, de dimanche, de jours fériés...); un second type de compensation pourrait alors jouer, les ouvriers accomplissant le moins d'heures supplémentaires effectuant des heures "chères" et mieux rémunérées.

Quel que soit le type d'explication retenu, l'influence de la durée du travail sur la détermination des écarts hiérarchiques de salaires horaires ouvriers semble très faible dans la plupart des entreprises étudiées. Dans les cinq entreprises où la corrélation entre SH et DT est légèrement significative (il s'agit des firmes 221, 121, 132, 231 et 241) elle peut expliquer la nette différence de dispersion entre salaires horaires et salaires mensuels à l'intérieur de chacune d'entre elles (cf. tableau 100.) : dans ces cinq cas, la prise en compte des salaires mensuels accroît sensiblement l'ouverture de l'éventail hiérarchique. La non-sensibilité de SH à DT dans les neuf autres entreprises de notre échantillon se traduit par une égale dispersion des salaires horaires et des salaires mensuels ouvriers de ces firmes.

Il convient enfin de remarquer que dans les deux entreprises françaises où la corrélation entre salaire horaire et durée du travail est significative (premier couple de la machine-outil et premier couple de la sidérurgie) elle est en grande partie attribuable à une liaison assez significative entre l'ancienneté et la durée du travail (voir tableau 6.2.2.). Ceci pourrait signifier que ce sont les travailleurs les plus anciens dans l'entreprise qui s'attribuent les postes à durée du travail la plus longue et bénéficient ainsi d'un supplément de salaire qui accroît leur position salariale au sein du groupe ouvrier.

Tableau 6.2.2. RELATION DUREE DU TRAVAIL-ANCIENNETE (1)  
OS et OP de PRODUCTION

	221	121	222	122	232	132	231	131
Coefficient de corrélation	0,00	<u>0,41</u>	0,11	-0,01	-0,01	<u>0,45</u>	0,04	-0,03
	212	111	211	112	241	141		
Coefficient de corrélation	-0,02	0,1	0,05	-0,10	0,19	-0,11		

Mesurée au niveau de catégories plus homogènes de travailleurs la relation entre salaire et durée du travail ne s'est guère avérée plus significative.

6.2.2. La relation salaire-durée du travail pour des catégories plus homogènes de travailleurs

Devant la faiblesse de la liaison mesurée entre SH et DT pour l'ensemble des ouvriers, nous aurions pu penser que la relation se trouverait mieux vérifiée au sein de catégories plus fines de travailleurs (ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés, de sexe masculin). Comme le montre le tableau 6.2.3. il n'en a rien été.

Tableau 6.2.3. CORRELATION ENTRE SALAIRE HORAIRE  
ET DUREE DU TRAVAIL : OUVRIERS QUALIFIES ET OUVRIERS NON QUALIFIES HOMMES

	221	121	222	122	232	132	231	131
qualifiés	<u>0,45</u>	<u>0,40</u>	0,12	0,03	-0,01	<u>0,54</u>	<u>0,46</u>	-0,10
non qualifiés	0,12	0,33	0,16	0,09	0,06	0,45	0,38	-0,10
	212	111	211	112	241	141		
qualifiés	-0,20	-0,01	-0,10	0,00	<u>0,37</u>	0,16		
non qualifiés	-0,20	-0,00	<u>0,43</u>	0,01	0,26	0,20		

Ici encore, on peut faire l'hypothèse que le même phénomène de compensation entre durée du travail, taux de rémunération de base (emploi et qualification) et nature des heures supplémentaires effectuées joue dans le sens d'une relative indépendance entre salaire horaire moyen et durée du travail ouvrier dans la plupart des firmes de notre échantillon pour les deux groupes de qualification étudiés.

### 6.3. Durée du travail et dispersion des salaires ouvriers

A la vue des résultats présentés ci-dessus, les différences de distribution de la durée du travail entre firmes allemandes et françaises (cf. tableau 6.1.0.) seraient finalement le plus souvent neutres vis-à-vis des différences de dispersion des salaires ouvriers entre ces mêmes firmes.

Ainsi, si l'on prend pour exemple le seul couple pour lequel la corrélation entre SH et DT est significative dans l'entreprise française et dans la firme allemande (le premier couple de la machine-outil), on peut penser que la forte dispersion de DT, jointe à une faible sensibilité de SH à DT, dans l'entreprise allemande (221) a un effet de dispersion des salaires ouvriers sensiblement égal à celui exercé par la faible variabilité de DT, jointe à une forte sensibilité de SH à DT, dans la firme française (121).

En fin de compte, il ne reste que deux entreprises dans lesquelles les différences de durée du travail entre ouvriers ont pu participer à l'ouverture de la hiérarchie salariale ouvrière : il s'agit de la firme française du premier couple de la sidérur-

gie (132) et de la firme allemande du second couple du même secteur (231). Ajoutons cependant que le rôle de la durée du travail y reste assez faible dans la mesure où sa dispersion est très réduite dans les deux entreprises (le coefficient de variation de la durée du travail est de 5 % dans la première, de 6% dans la seconde).

Nous pouvons donc conclure l'étude de cette variable en soulignant la relative indépendance, dans les deux pays, entre la distribution de la durée du travail et la hiérarchie des salaires ouvriers de la firme.

## 7 - CONCLUSION GÉNÉRALE

Cette recherche des facteurs explicatifs des différences de dispersion des salaires ouvriers entre entreprises allemandes et françaises nous a conduits, tout au long de ce chapitre, à tester l'influence de six variables essentielles sur la hiérarchie salariale ouvrière des firmes. Nous voudrions maintenant rassembler les résultats les plus significatifs que nous avons obtenus en essayant de faire la part entre ceux qui traduisent simplement des comportements particuliers d'entreprises et ceux qui reflètent des différences plus fondamentales entre les deux pays. Dans le cadre d'une étude comparative de ce type, cette seconde série de tendances nous intéresse plus particulièrement.

7.1. Ainsi, la plus grande dispersion des salaires ouvriers dans six entreprises françaises des sept couples étudiés peut être mise, selon nous, en étroite relation avec les tendances fortes suivantes :

- . La forte valorisation salariale de l'ancien-

netés des ouvriers français dans l'entreprise et plus particulièrement de l'expérience professionnelle des travailleurs qualifiés (cf. tableaux 5.2.0. et 5.2.1.).

- . La forte valorisation du salaire relatif des ouvriers qualifiés français par rapport à celui des non qualifiés (cf. tableau 2.2.0.).

La forte hiérarchisation des tâches, des emplois, et partant des rémunérations ouvrières dans l'entreprise française semble se faire à partir de deux critères essentiels : la qualification et l'expérience professionnelle dans l'entreprise. On peut alors se demander si ces résultats n'illustrent pas une difficulté particulière de la part des entreprises françaises (et souvent ressentie par les entrepreneurs) à trouver sur le marché une main-d'oeuvre parfaitement adaptée aux emplois qu'elles offrent. Une explication de cette tendance pourrait être une certaine inadaptation de l'offre de qualification, par le biais du système éducatif, aux besoins des entreprises. Le fait même que, pour les ouvriers français, la qualification professionnelle soit le plus souvent acquise avant l'entrée dans l'entreprise et beaucoup plus rarement au cours de la vie professionnelle du salarié au sein même de l'entreprise contribue, d'une part à créer un clivage assez rigide entre "qualifiés" et "non qualifiés", d'autre part à déterminer pour le travailleur une carrière-type à l'intérieur même d'un de ces deux groupes et, beaucoup plus rarement avec possibilité de passage d'un groupe à l'autre. Enfin, le fait que l'entreprise rémunère particulièrement bien l'ancienneté des ouvriers qualifiés en France semble traduire la nécessité de la part des

entrepreneurs français de stabiliser dans leurs unités de production un type de main-d'oeuvre particulièrement difficile à trouver (et à conserver, en raison de son fort pouvoir de négociation) : les ouvriers très qualifiés.

Inversement, la moindre variabilité des salaires ouvriers dans les firmes allemandes et la moindre hiérarchisation des tâches et des emplois correspondent à une meilleure adaptation du système de production de la qualification aux besoins des entreprises et à leur type d'organisation des tâches. La formation des ouvriers allemands à l'intérieur même de l'entreprise et la possibilité qu'ont les travailleurs d'améliorer leur qualification tout au long de leur vie professionnelle dans l'entreprise contrastent fortement avec le cas français le plus général. En France, l'entreprise recrute le plus souvent sur le marché du travail externe un des deux grands types de travailleurs manuels : travailleurs qualifiés, ou non qualifiés ; l'individu ainsi recruté restera le plus souvent toute sa vie à l'intérieur de son groupe de qualification d'origine. Il semble bien qu'en Allemagne, au contraire, le recrutement des travailleurs manuels se fasse le plus souvent au bas de la hiérarchie des qualifications ; l'importance de la population d'apprentis dans les firmes allemandes en est un signe caractéristique. C'est alors en fonction des besoins qu'elle a en main-d'oeuvre de plus ou moins grande qualification que la firme "forme" plus ou moins d'individus qu'elle rend aptes à occuper les emplois qu'elle a à pourvoir. Outre qu'il offre une plus grande continuité salariale entre les différents groupes de qualification ouvrière, ce large recours au marché du travail interne permet de proposer à l'ouvrier allemand une carrière beaucoup plus continue lui permettant, même s'il est entré dans l'entreprise sans aucune qualification, d'accéder au cours de sa vie profes-

sionnelle aux emplois les plus qualifiés. Ce moindre cloisonnement entre les qualifications et les emplois en Allemagne est, selon nous, le facteur principal d'explication des différences de dispersion des salaires ouvriers entre les deux pays étudiés.

7.2. Nous avons montré, au premier paragraphe de cette étude qu'un couple d'entreprises échappait à la tendance générale d'une plus grande variabilité du salaire ouvrier en France. L'analyse que nous avons effectuée jusqu'ici permet d'avancer certains facteurs explicatifs de la dispersion élevée des salaires ouvriers dans la firme allemande du premier couple de la machine-outil (221).

En effet, le comportement spécifique de cette entreprise vis-à-vis de la variabilité du salaire ouvrier a pu être mis en relation avec les caractéristiques suivantes :

- . L'existence, dans cette firme, d'une importante main-d'oeuvre ouvrière féminine de basse qualification ;
- . Une importante discrimination des femmes de cette entreprise en matière de salaires : l'écart de salaire moyen entre ouvrier et ouvrière y est de 30 % ;
- . La forte dispersion de l'ancienneté dans l'entreprise parmi les ouvriers ;
- . La très nette valorisation, relativement aux autres firmes allemandes, de l'ancienneté des ouvriers, et plus particulièrement des ouvriers qualifiés ;

- . La forte variabilité de la durée du travail ouvrier ;
- . Une nette sensibilité du salaire à la durée du travail.

Si l'on se souvient aussi que 40 % de la main-d'oeuvre ouvrière de cette firme est étrangère (ce qui ne semble d'ailleurs pas avoir d'influence directe sur la dispersion et sur la hiérarchie des salaires) on peut faire l'hypothèse que cette entreprise occupe une situation tout à fait particulière en Allemagne en raison des difficultés qu'elle paraît éprouver pour satisfaire ses besoins en main-d'oeuvre ; ceci expliquerait en tout cas son recours à la main-d'oeuvre féminine et étrangère, ainsi que sa politique de stabilisation et de valorisation du personnel qualifié et expérimenté (politique "à la française" serions-nous tentés de dire). Dans une telle hypothèse, son cas pourrait être vu comme un cas limite dans le champs des possibles allemands en matière de hiérarchie salariale ouvrière. Il faut également envisager une explication totalement différente fondée sur le très faible effectif de non ouvriers dans cette entreprise (15 %). On peut alors penser que les ouvriers se voient confier des tâches non ouvrières (contrôle technique, encadrement) et valorisées comme telles. Cet exemple illustre la nécessité impérative d'étudier la main-d'oeuvre ouvrière non pas en tant que telle mais aussi par rapport à l'ensemble de la collectivité de travail dans laquelle elle est insérée.

7.3. Enfin, une troisième série de résultats ont pu être dégagés de cette étude comparative des salaires et de l'emploi ouvrier entre les firmes françaises et allemandes. Traduisant des tendances beaucoup moins fortes, ils paraissent plus difficiles à généraliser à partir d'un échantillon de taille aussi réduite. Il nous paraît cependant nécessaire de les rappeler ici car ils peuvent constituer des hypothèses de base qui mériteraient d'être testées à l'occasion d'études mieux adaptées.

C'est ainsi que nous avons cru pouvoir noter :

- . Une plus grande discrimination des ouvrières allemandes pour le salaire ;
- . Un recours plus systématique à la main-d'oeuvre étrangère en Allemagne, plus lié aux tensions sur les marchés du travail locaux en France ;
- . Une moins grande qualification et une plus grande instabilité de la main-d'oeuvre étrangère en Allemagne ;
- . Une durée moyenne du travail sensiblement plus élevée en France qu'en Allemagne pour les ouvriers.



4-161

