



HAL
open science

Les écarts de salaires dans l'industrie et de revenus dans l'agriculture familiale

Jean-Jacques Silvestre, Jean-Pierre Daubigney, Stoeckel-Fizaine Françoise,
Guy Roustang, Daniel Faudry

► To cite this version:

Jean-Jacques Silvestre, Jean-Pierre Daubigney, Stoeckel-Fizaine Françoise, Guy Roustang, Daniel Faudry. Les écarts de salaires dans l'industrie et de revenus dans l'agriculture familiale : rapport final pour la DGRST. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). 1970, pp.63. halshs-03737911

HAL Id: halshs-03737911

<https://shs.hal.science/halshs-03737911>

Submitted on 14 Feb 2023

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

4.198

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

laboratoire d'économie et de
sociologie du travail



LES ECARTS DE SALAIRES DANS
L'INDUSTRIE ET DE REVENUS
DANS L'AGRICULTURE FAMILIALE

1970.

Chemin du Coton Rouge
13100 AIX-EN-PROVENCE

1677

LABORATOIRE D'ECONOMIE
ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Février 1970

DAUBIGNEY (J.P.) - FAUDRY (D.) - FIZAINÉ (F.) - RCUSTANG (G.)
SILVESTRE (J.J.) - Les écarts de salaires dans l'industrie et de
revenus dans l'agriculture familiale - LEST -
1970 - 63 pages + bibliographie - offset -

4-198



LES ECARTS DE SALAIRES DANS
L'INDUSTRIE ET DE REVENUS
DANS L'AGRICULTURE FAMILIALE

Convention n° 67.00.561

Délégation Générale à la Recherche
Scientifique et Technique

- Compte rendu de fin de contrat
- Compte rendu scientifique

SOMMAIRE

-:-:-:-

1 - LES FACTEURS DE DETERMINATION DU PRIX DU TRAVAIL
DANS L'INDUSTRIE

2 - LES ECARTS DE REMUNERATION DES FACTEURS ENTRE
EXPLOITATIONS AGRICOLES FAMILIALES

-:-:-:-:-:-:-:-:-:-

1 - LES FACTEURS DE DETERMINATION DU PRIX DU TRAVAIL

Dans une première phase l'étude a porté sur les observations des écarts de salaires et des facteurs économiques et sociologiques susceptibles de les expliquer. Dans une seconde phase, les résultats obtenus ont été testés sur de plus vastes échantillons.

Dans la première phase la direction scientifique a été assurée par MM. M. MONTUCLARD et F. SELLIER. Dans la seconde phase, la coordination a été assurée par JJ. SILVESTRE sous la responsabilité de F. SELLIER. Alain DEGENNE a assuré un conseil scientifique pour toutes les questions de technique statistique.

Nous remercions ici les entreprises qui ont bien voulu nous accueillir et nous permettre de rassembler les informations nécessaires à la réalisation de cette étude. Leur collaboration a été d'autant plus appréciable que les investigations que nous avons été amenées à faire ont été longues et minutieuses.

Que soient remerciés également l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques ainsi que les délégations régionales de Lyon et de Marseille qui ont bien voulu nous aider à compléter notre information sur de nombreux points.

Nous remercions enfin la FASFID et plus particulièrement MM. ALQUIER, BRUMEAUX, EUVERTE, qui ont accepté de mettre à notre disposition des informations statistiques très détaillées sur les salaires des cadres supérieurs.

-:-:-:-:-

S O M M A I R E

-:-:-:-

- 1.1 INTRODUCTION
- 1.2 CHOIX DES METHODES ET CONDITIONS DE REALISATION DE LA RECHERCHE
- 1.3 RESULTATS
- 1.4 CONCLUSION ET PERSPECTIVES

-:-:-:-

1-1 INTRODUCTION

La recherche que nous avons réalisée sur les différences de salaires présente en premier lieu des aspects méthodologiques et statistiques importants. Les définitions et mesures du salaire, le choix des échantillons, les techniques statistiques utilisées sont l'illustration d'un souci d'expérimentation aussi minutieuse que possible sur le problème étudié. Il est toutefois essentiel de préciser, avant d'aborder l'exposé plus détaillé des méthodes de travail et des résultats obtenus, dans quel cadre théorique plus général se situe une telle expérimentation, nécessairement limitée, et à quelles questions nous avons l'intention de répondre.

Toute théorie du salaire, et plus particulièrement toute théorie des différences de salaires, se situe nécessairement par rapport à un modèle de fonctionnement et d'équilibre du marché du travail. Une approche synthétique des diverses recherches, pratiques ou théoriques, réalisées sur le fonctionnement du marché du travail et des divers modèles qui en découlent conduit à définir quatre schémas de références.

Tout d'abord nous pouvons faire référence au modèle de marché du travail de concurrence parfaite ou à son actualisation par rapport aux nécessités de la pratique réelle du marché, modèle de marché du travail néo-classique. Ces deux modèles, bien que conduisant à des prévisions et à des schémas interprétatifs légèrement différents, relèvent de la même approche conceptuelle. La formation du salaire y apparaît comme un cas particulier de la formation du prix d'un produit sur un marché. Les échanges sont libres, la mobilité est totale -ou au moins suffisante- et les salaires se fixent selon la loi de l'offre et de la demande. Il n'existe pas sur de tels marchés de cloisonnements suffisants pour remettre en cause de façon fondamentale le rôle du libre jeu des décisions individuelles dans la réalisation d'un équilibre de longue période conforme aux hypothèses de la théorie de la concurrence parfaite.

Un troisième modèle général a pour principale originalité d'admettre de tels cloisonnements tout en restant dans un schéma de fonctionnement où les décisions individuelles des salariés et des entrepreneurs tiennent encore la place essentielle. Nous référant à une terminologie adoptée par C. KERR nous l'appellerons le marché du travail "naturel". Un tel marché du travail est alors cloisonné et structuré selon des lignes de partage qui reflètent les choix, les attachements, les refus des acteurs du marché que ceux-ci résultent de motivations strictement économiques (coût monétaire de la mobilité) ou non économiques (résistance au changement en tant que tel). Les cloisonnements les plus fréquemment observés apparaissent entre les zones géographiques, les métiers et les unités de production (entreprises ou établissements). L'existence de tels cloisonnements et la permanence de leur "efficacité" dans le temps conduit à remettre radicalement en cause les hypothèses de la concurrence parfaite, ou de la concurrence imparfaite, quant à la formation des salaires. Ceux-ci ne se forment plus sur le marché à partir d'échanges parfaitement libres

.../...

mais à partir d'un processus plus complexe de décisions individuelles relativement indépendantes et donc selon des lois, a priori, beaucoup plus difficilement généralisables.

Le dernier modèle général de marché du travail auquel l'expérimentateur peut faire référence est celui du marché du travail "institutionnel". Les caractéristiques, structures et règles de fonctionnement, d'un tel modèle sont nécessairement très difficiles à définir par un énoncé abstrait dans la mesure où, beaucoup plus que les autres, elles résultent de choix collectifs dont les motivations et les résultats dépendent de facteurs sociologiques et politiques qui dépassent largement le simple cadre du marché du travail. On peut toutefois faire deux remarques, l'une concernant les structures d'un tel marché, l'autre ses lois de fonctionnement. Les structures et les cloisonnements du marché du travail institutionnel reflètent très généralement les structures et les cloisonnements du marché naturel (syndicats de métiers, syndicats de secteurs ou d'entreprises, cloisonnements géographiques des négociations syndicales). La différence essentielle avec le marché du travail naturel tient à ce que certains cloisonnements se trouvent renforcés, et souvent figés, tandis que d'autres se trouvent ignorés. C'est le cas lorsque l'on constate la puissance de certains syndicats de métiers dont l'effet unificateur supprime, dans le métier considéré, les cloisonnements d'entreprise ou même géographiques. C'est également le cas lorsque des entreprises ont une organisation institutionnelle interne qui les isole pratiquement du marché. Les règles de fonctionnement peuvent aussi être très sensiblement différentes de celles constatées sur le marché naturel. Certaines peuvent aboutir à un système du prix du travail, avec une pratique de la mobilité, qui dans certains cas rejoindra celle que l'on peut décrire dans un système de concurrence parfaite. Dans d'autres cas les déséquilibres dans la structure des prix et les problèmes posés par la mobilité peuvent être accrus par rapport à ce que l'on pourrait constater sur un marché du travail naturel. Les règles effectivement adoptées ne peuvent de toute manière apparaître que comme le résultat d'un compromis entre les lois de fonctionnement des deux autres types de marché, parfait et naturel, définis précédemment d'une part et d'autre part une autonomie dont la fonction est de refléter les préférences politiques, idéologiques ou philosophiques des acteurs sociaux. Cette question et les problèmes qu'elle soulève, ne seront pas, ou très marginalement, abordés dans notre étude.

Le choix que nous avons réalisé est en effet celui d'une étude des différences de salaires dans un marché du travail dont le modèle de fonctionnement se situerait à la limite du modèle de marché du travail néo-classique et du marché du travail naturel. Les expérimentations réalisées ont eu d'abord pour but de déterminer dans chaque cas quel modèle nous paraissait le mieux adapté à une explication satisfaisante de la réalité observée. Ensuite, à l'intérieur du modèle finalement retenu on a recherché quelles pouvaient être les lois, au moins les lois essentielles, qui régissent les décisions des acteurs du marché.

Les raisons du choix de ce cadre théorique sont essentiellement de deux ordres.

.../...

Tout d'abord le développement actuel du marché du travail institutionnel en France ne nous semble pas justifier à quelques exceptions près, le recours systématique et prioritaire à un type d'interprétation relevant des lois de ce marché pour analyser le processus de détermination des salaires (1). Il en résulte alors que les outils d'analyse dont nous disposons se trouvent dans les règles de fonctionnement du marché du travail de concurrence ou du marché du travail naturel et c'est au niveau de la valeur explicative de ces règles par rapport aux faits observés que se situe nécessairement le débat.

Ensuite cette méthode d'approche des différences de salaires nous semblait avoir pour caractéristique de poser un problème théorique à la fois essentiel et qui n'a pas été tranché de façon satisfaisante dans les nombreuses études réalisées à ce jour.

Le débat est essentiel dans la mesure où il pose le problème de la confrontation avec les faits du modèle économique fondamental de l'équilibre de concurrence parfaite. Lorsqu'il s'agit du marché du travail, le test d'un tel modèle est particulièrement important puisque du résultat dépendra la conclusion que l'on pourra tirer quant à l'existence d'un équilibre général, ou au moins d'une somme d'équilibres partiels, dans la répartition des revenus individuels. En cas de réponse négative, l'étude des lois concrètes de la détermination du salaire, sur un marché qui répond alors au modèle du marché du travail naturel, conduit à rechercher les facteurs systématiques de distorsions qui interviennent pour créer et maintenir un déséquilibre fondamental dans la distribution des revenus individuels.

Le débat ne nous semble pas avoir été tranché de façon satisfaisante dans la mesure où parmi les nombreuses études sur les salaires qui sont réalisées dans les pays anglo-saxons, les références implicites ou explicites à tel ou tel modèle de marché du travail varient selon les auteurs et selon les problèmes étudiés. De nombreux modèles d'étude de l'évolution des salaires relatifs en courte ou longue période proposent des schémas d'interprétation basés sur une interdépendance assez stricte des salaires relatifs qui ne peut se concevoir que dans le cadre d'un marché du travail où les lois de la concurrence sont largement respectées. De la même manière les approches théoriques et statistiques du problème, plus vaste, de l'équilibre général des revenus individuels font essentiellement références aux lois et règles de fonctionnement d'un marché où les décisions des individus tendent à la réalisation d'un équilibre répondant aux normes de la théorie de la concurrence parfaite. On peut citer à ce sujet les travaux essentiels de M. REDER ou de S. BEHMAN par exemple. Dans le cas de la France on peut citer également les travaux de M. VACHER. D'un autre côté, toutes les études qui se proposent de tester l'influence sur le salaire de diverses variables indépendantes du service échangé sur le marché du travail - la taille de l'entreprise, le degré de concentration, la productivité, la force syndicale, les besoins de main d'oeuvre etc... - font implicitement référence à un modèle de fonctionnement du marché et de formation des salaires qui est fondamentalement différent de celui proposé par la théorie compétitive (2). On peut

(1) Il en eut été tout autrement si notre recherche avait porté, même partiellement, sur le secteur nationalisé par exemple.

(2) Théorie compétitive : expression retenue par les anglo-saxons pour exprimer les adaptations que subit le modèle de concurrence parfaite dans la théorie néoclassique du marché du travail.

citer par exemple les travaux de J.W.GARBARINO, MAHER, SLIGHTER, PHELPSBROWN, J.C KNOWLES et D. ROBINSON. Dans le cas de la France des études de M. J. MERAUD.

Cette confusion des références théoriques pour analyser un même marché du travail n'est que la traduction d'une confusion plus fondamentale au niveau des méthodes d'observation des salaires et de test des différents modèles possibles. De très nombreuses études se réfèrent à un support statistique par trop grossier et inadapté puisqu'il s'agit de la comparaison de salaires moyens d'industries ou d'entreprises. Un tel support statistique est grossier pour des raisons évidentes dans la mesure où il s'applique à des comparaisons d'ensembles d'emplois dont le contenu est difficilement contrôlable. Il est inadapté puisqu'il se propose de tester une théorie essentiellement basée sur un processus d'échange et de négociations individuelles sur un marché non structuré en supposant a priori, et sans vérification préalable, la validité statistique et la pertinence opératoire de certains regroupements. D'autres études, beaucoup plus rares, ont pourtant comme base statistique l'observation des revenus individuels et de leurs différences. On peut citer par exemple les travaux de ROTHBAUM, R. RAIMON, JHM. DOUTY, W.WEISS. Dans le cas de la France les études de M. PARODI, et du Centre d'Etude des Relations Sociales. L'approche paraît alors plus solide mais il nous a semblé que l'usage qui pouvait être fait des données statistiques ainsi rassemblées ne conduisait pas à un test assez rigoureux et formalisé de l'hypothèse compétitive pour qu'il soit possible de tirer une conclusion définitive des résultats obtenus. D'ailleurs les problèmes posés par la prise en compte des différences de qualités individuelles ou de contenu de postes de travail et de leur rôle dans les différences de salaires observées, restent une source de contestation et de discussion permanente des résultats obtenus. Ce fait confirme l'insuffisante rigueur des méthodes utilisées.

L'intérêt du problème posé et la nécessité d'un effort statistique et méthodologique dans l'observation des faits justifiait alors la réalisation d'expérimentations limitées mais systématiques sur les différences de salaires. Ces expérimentations, situées dans le contexte théorique que nous venons de rappeler, avaient donc deux objets : d'une part tester le modèle de formation des salaires sur un marché de concurrence parfaite ou de concurrence imparfaite (modèle néoclassique). En cas de vérification de ce modèle, ou d'impossibilité de faire la preuve de son caractère non opératoire pour expliquer les faits observés, rechercher les lois qui à partir de la prise en compte de données propres aux individus ou au contenu des postes de travail régissent la formation du salaire sur un tel type de marché. D'autre part, et en cas d'échec du modèle précédant, en tirer les conclusions quant au fonctionnement réel du marché du travail, quant aux variables structurelles fondamentales qui conditionnent la formation des salaires sur un tel marché et aux lois qui, dans ce cas, peuvent être considérées comme d'application assez générale.

Nous allons décrire successivement, dans les deux chapitres suivants, d'abord les différents choix méthodologiques et pratiques qui ont présidé

.../...

à la réalisation concrète de la recherche et ensuite les résultats finalement obtenus. La conclusion nous permettra de dégager, à partir de ces deux séries d'éléments, les perspectives de travaux complémentaires et les voies de recherche nouvelles qui semblent se dégager des problèmes non résolus mais posés à partir du travail d'observation et de réflexion réalisé.

1-2 CHOIX DES METHODES ET CONDITIONS DE REALISATION DE LA RECHERCHE

Le choix des méthodes de recueil et d'exploitation des informations posait deux séries de problèmes : tout d'abord les problèmes liés à la constitution des échantillons de référence, ensuite ceux liés au test proprement dit des différentes hypothèses de notre étude.

1-2-1 CONSTITUTION DES ECHANTILLONS - INFORMATIONS RASSEMBLEES

Sur le premier point, constitution des échantillons de référence, ayant pris la décision de réaliser notre étude à partir d'un échantillon de revenus individuels, nous avons été amenés, compte tenu de la spécificité de certains domaines d'études, à définir des méthodes d'analyses assez différentes. Nous avons fait un choix général relatif à la définition de la notion de marché non plus en tant qu'espace économique et géographique très largement défini, évoqué dans l'introduction, mais comme un ensemble limité d'emplois et sur lequel pourraient être étudiés, à partir de méthodes d'observation assez simples, les lois de la formation du salaire. Pour faire notre choix deux possibilités s'offraient à partir de deux critères de regroupement généralement retenus en économie du travail. Soit retenir un échantillon regroupant des emplois qui définissent un marché des salaires (wagemarket) soit retenir un échantillon applicable à l'étude du processus de mobilité et de distribution des emplois (job market). Dans le premier cas -marché des salaires- on retient l'ensemble des emplois pour lesquels les salaires payés devraient être identiques ou pour lesquels, selon la conception néoclassique de l'équilibre du marché, le salaire serait identique si les imperfections du marché étaient éliminées. Dans le second cas on s'attache à l'étude d'une aire, définie à partir de critères géographiques, économiques et professionnels, à l'intérieur de laquelle les salaires ont la possibilité de se mouvoir et se meuvent effectivement entre différents emplois. Nous avons évidemment retenu la première définition plus restrictive, mais qui seule répond aux exigences de l'étude que nous voulions faire.

Dans notre étude chaque échantillon de référence définit donc des emplois pour lesquels le salaire devrait être unique et parfaitement déterminé, compte tenu des autres avantages perçus. Le critère de choix et de comparaison inter-individuelle, porte, en principe, sur le contenu des emplois effectivement tenus par les salariés et sur la comparabilité des exigences et caractéristiques de ces emplois. Dans l'optique retenue ici, le niveau des exigences du poste occupé par un individu est également indicateur du niveau des capacités individuelles intrinsèques qui caractérisent cet individu. Lorsque celles-ci sont connues directement nous supposons que le poste occupé par le salarié est tel qu'il justifie, par ses exigences, la pleine utilisation de ses capacités. Le choix théorique et pratique d'une telle correspondance rigoureuse entre l'ensemble des capacités individuelles et l'ensemble des exigences de postes, nous est imposé par le cadre conceptuel général de la théorie de l'équilibre général des revenus individuels que nous avons pris comme point de départ essentiel de notre recherche. Elle suppose, au moins implicitement, une telle correspondance.

.../...

A partir de ce choix initial, nous avons rencontré un certain nombre de difficultés à la fois pratiques et méthodologiques qui nous ont conduits à ne pas adopter une solution identique pour l'ensemble des salariés. Nous avons distingué le cas des cadres supérieurs, diplômés et non diplômés, d'une part, et celui des autres salariés d'autre part.

1-2-1-1 SALARIES NON CADRES

Pour les salariés non cadres nous avons pu proposer une définition des emplois de référence assez précise pour constituer une base de définition d'un "marché des salaires" sans que cela exclut pour autant la constitution d'échantillons assez larges et valablement représentés dans toutes les entreprises. Il n'est pas possible de prétendre qu'à l'intérieur de ces échantillons la définition des emplois soit telle qu'elle élimine toutes les différences et inégalités de contenus. Nous verrons d'ailleurs plus loin comme cette inégalité a été prise comme une donnée et introduite dans les tests proposés. Il est toutefois raisonnable d'affirmer que ces écarts à partir de la définition initiale apparaissent surtout comme des variations aléatoires et marginales autour de cette définition. Ceci est sans doute d'autant plus vrai que le niveau moyen de qualification exigé par l'emploi est plus faible. Nous avons été amenés à définir, de façon assez précise, des emplois susceptibles d'être retrouvés dans un assez grand nombre d'entreprises. Pour cela nous avons utilisé successivement deux méthodes de constitution des échantillons. Dans une première étude, nous avons défini sept métiers d'ouvriers, d'employés ou de cadres moyens (1) et nous avons systématiquement retenu l'ensemble des emplois correspondant à ces définitions dans quinze entreprises importantes de la région marseillaise. Le choix de chaque échantillon de référence, regroupant les individus dont les emplois correspondent à une définition donnée, a été fait à partir d'une étude minutieuse et assez longue dans chacune des entreprises concernées. Il a été possible, pour certains métiers, d'aller au-delà de la définition, déjà assez stricte, proposée et de définir des sous échantillons encore plus homogènes. Cette méthode nous a permis de sélectionner, sur un marché du travail géographiquement défini, environ 750 salariés non cadres répartis de façon à peu près équilibrée entre 15 entreprises et 7 métiers (2).

(1) Les métiers retenus sont les suivants (leur effectif est indiqué entre parenthèses) - Ouvriers spécialisés de fabrication (151), ouvriers qualifiés de fabrication (96), mécaniciens d'entretien (146) caristes (56), sténo-dactylos (88), dessinateurs d'études (55), agents de maîtrise (131). Des numéros leur ont été attribués dans l'enquête. Il s'agit respectivement des numéros 1 - 7 - 2 - 6 - 5 - 4 - 3

(2) Les entreprises choisies ont toutes plus de 200 salariés. Elles sont réparties dans plusieurs secteurs : quatre appartiennent à la Chimie, cinq à la Métallurgie, quatre à l'Alimentation et deux au secteur des Matériaux de construction. L'année de référence des informations recueillies est 1966.

Dans une seconde étude nous avons travaillé à partir des échantillons de références issus de l'enquête "Structure des salaires" réalisée par l'Institut National de la Statistique à la demande de la C.E.E. en 1966. Les métiers concernés sont alors des métiers essentiellement ouvriers et ils ont tous été choisis dans l'industrie du papier carton (1) : la collecte de l'information (choix des emplois répondant aux définitions et informations complémentaires) a été faite à partir des questionnaires de l'INSEE et à partir de définitions de métiers assez précises proposées dans ces questionnaires. Nous avons ainsi pu étudier sept métiers répartis, de façon cette fois très inégale, dans environ 100 entreprises et 30 départements. L'ensemble des échantillons représente environ 1400 ouvriers (2).

Dans les deux études, chaque échantillon de référence regroupe des salaires d'un même sexe. Trois échantillons regroupant des populations essentiellement féminines. Sténo dactylo dans la première étude, trieuse et manoeuvre-femme dans la deuxième étude.

Un dernier échantillon nous a permis d'approfondir l'étude des relations entre le salaire moyen par entreprise et certains éléments du compte d'exploitation. Cet échantillon regroupe 110 entreprises de plus de 50 salariés. Les données traitées sont issues du recensement industriel de 1962.

1-2-1-2 CADRES SUPERIEURS

Les méthodes de constitution des échantillons et les choix finalement réalisés ont été sensiblement différents pour les cadres supérieurs. Pour cette catégorie de salariés nous avons été confrontés à une alternative inévitable. Soit la définition de l'emploi de référence est très stricte ; elle inclut une appellation de poste assez précise, elle tient compte également du niveau de responsabilité qu'implique l'exercice de la fonction et des différentes façons, pour le cadre supérieur, d'assumer cette fonction. Dans ce cas on peut effectivement définir des ensembles d'individus occupant des emplois qui justifient le paiement d'un salaire unique et parfaitement déterminé. L'obstacle essentiel est alors le très faible effectif de ces ensembles qui, sur un nombre nécessairement faible d'entreprises, même de grande taille, risquent de se voir limités à quelques individus. Nous n'avons pas retenu cette première solution. La seconde possibilité consistait alors à retenir une définition des emplois de référence aussi précise que possible mais ne prétendant pas conduire à un marché des salaires. Contrairement au cas des autres catégories de personnels les différences entre les emplois ne peuvent pas être considérées comme des variations aléatoires autour d'une définition donnée. Elles distinguent très nettement les emplois entre eux et justifient des inégalités de salaires importantes. Il nous appartenait donc, dans ce cas, de proposer des méthodes d'évaluation des contenus des emplois qui puisse nous conduire à des indicateurs, de préférence numériques, susceptibles d'être

-
- (1) Les métiers retenus sont les suivants : (métier 3), bobineur (métier 4), coupeur (métier 6), trieuse (métier 7), manoeuvre (métier 9).
 - (2) Les effectifs indiqués correspondent au cas où nous avons limité l'échantillon aux entreprises où nous avons les salaires pour plus de trois ouvriers d'un métier et qui étaient au moins trois dans chaque département. Pour certains tests nous avons étendu l'échantillon au cas de 2 salariés et deux entreprises par département. La taille des échantillons est alors sensiblement plus grande.

comparés aux différences de salaires constatées entre les individus dont l'emploi correspond à une même appellation de référence. C'est cette seconde méthode qui a été finalement retenue.

Comme pour les salariés non cadres nous avons travaillé sur deux types d'échantillon pour lesquels les méthodes de recueil de l'information et donc la qualité de cette information, diffèrent sensiblement.

Un premier ensemble d'échantillon de référence a pu être sélectionné dans les quinze entreprises de la région marseillaise qui ont servi de support à notre première étude des salariés non cadres (1). Trois échantillons ont été ainsi constitués à partir de trois définitions ou appellations d'emplois qu'il était possible de retrouver dans la plupart des quinze entreprises concernées : chef de fabrication, chef comptable, chef des ventes. Pour chacun de ces emplois, l'effectif étudié est de l'ordre de 15 salariés (2). A l'intérieur de chacun de ces emplois on a pu faire une analyse précise des postes occupés par chaque individu. Cette analyse tient compte éventuellement du niveau de responsabilité impliqué par chaque emploi et conduit à un indice synthétique représenté par un indicateur numérique. Les informations nécessaires ont été recueillies par questionnaire direct proposé aux intéressés par les auteurs de l'étude et "contrôlés" à partir de données objectives recueillies par ailleurs. Parallèlement à ces informations détaillées concernant un petit nombre d'individus ont été recueillies des données assez simples (âge, diplôme, salaire, service, niveau hiérarchique) sur l'ensemble des cadres des 15 entreprises. Ces informations concernent alors 300 cadres environ.

L'importance des échantillons étudiés a été considérablement accrue dans une deuxième phase de l'étude par le recours systématique à diverses enquêtes réalisées par questionnaire et sur une plus grande échelle. Contrairement aux premiers échantillons, et comme pour les salariés non cadres, l'unité de localisation de la main d'oeuvre n'y est plus respectée.

La première, et la principale enquête utilisée dans la deuxième phase de l'étude a permis de disposer d'informations assez complètes pour environ 25 000 cadres supérieurs diplômés (3). Dans cet ensemble nous

(1) L'année de référence est 1966. Certaines informations assez simples recueillies (salaire annuel) concernent l'année 1962

(2) 12, pour les chefs comptables, 15 pour les chefs des ventes, et 19 pour les chefs de fabrication

(3) Il s'agit de l'enquête sur les salaires des cadres réalisée par la FASFID en 1967. D'autres enquêtes réalisées par la FASFID en 1958 et 1963 ont également été utilisées.

n'avons retenu que deux échantillons concernant d'une part les élèves de l'école Centrale et ceux de l'école des Arts et Métiers (1). Les principaux indicateurs qui nous ont alors permis d'établir une hiérarchie des emplois à l'intérieur de ces deux échantillons sont essentiellement l'âge et le niveau de responsabilité. Ce dernier indicateur résulte d'une répartition que les individus eux mêmes ont fait de leur emploi entre sept niveaux de responsabilité préalablement définis.

D'autres sources statistiques ont également été utilisées. Il s'agit des informations rassemblées par l'INSEE à partir des bulletins 2460. Il s'agit également de deux enquêtes déjà réalisées auprès de certaines entreprises. La première enquête (E1), qui s'adressait à près de 200 entreprises moyennes et grandes appartenant à diverses activités économiques, concernait plusieurs milliers de cadres. La seconde enquête (E2) avait touché une trentaine d'entreprises des industries de grande consommation et 1300 cadres environ. Ces deux enquêtes comportaient des renseignements séparés sur les diplômés d'une part et les autodidactes d'autre part.

1-2-1-3 DEFINITIONS DU SALAIRE RETENUES

Dans l'ensemble de ces échantillons nous avons pu disposer d'une somme de données dont la finesse et la qualité ont été variables. Nous reviendrons ultérieurement sur les données autres que le salaire. En ce qui concerne le salaire, variable essentielle de notre étude, les informations rassemblées et la définition du prix du travail retenue, varient quelque peu d'un échantillon à l'autre et selon les catégories de salariés.

Pour les salariés non cadres nous avons cherché à comparer des salaires horaires moyens. Pour le premier ensemble d'échantillons (15 entreprises de la région marseillaise) ce salaire horaire est défini comme le quotient de l'ensemble des rémunérations brutes versées au cours d'une année (2) aux heures effectivement travaillées au cours de cette même année (3). En ce qui concerne l'échantillon correspondant à l'industrie du papier carton, le salaire horaire est défini par rapport à une période de paye précise. Il exclut donc la prise en compte

-
- (1) Ces échantillons représentent environ 1300 cadres dans le premier cas, et 2900 dans le second
 - (2) A l'exclusion des remboursements de frais et de primes exclusivement liées à une caractéristique individuelle précise. (prime par nombre d'enfants, primes de logement).
 - (3) Il s'agit de l'année 1966. Les données rassemblées ont fait l'objet comme le choix des emplois de référence, d'une étude minutieuse dans chaque entreprise. Les informations sur le salaire et les heures travaillées ont été recueillies à partir de l'examen des feuilles de paye de chaque salarié par les auteurs de l'étude.

.../...

des primes et éléments de la rémunération d'une périodicité différente. Ajoutons que pour la première enquête nous avons rassemblé des informations très détaillées sur la morphologie du salaire. Les données ainsi recueillies n'ont pas apporté d'élément décisif à une meilleure compréhension des phénomènes essentiels que nous voulions étudier (niveau du salaire). Ils ont toutefois permis des observations intéressantes en elles-mêmes et que l'on retrouvera dans les annexes à ce rapport.

En ce qui concerne les cadres supérieurs les salaires comparés sont des salaires annuels. Ces salaires annuels comprennent l'ensemble des sommes perçues au cours d'une année. Ces sommes tiennent compte, à partir d'une évaluation forfaitaire, des avantages en nature les plus courants généralement accordés aux cadres supérieurs.

Le tableau 1 de la page 12 résume les définitions des divers échantillons utilisés.

1-2-2 LES TESTS STATISTIQUES ET LEUR INTERPRETATION

Les problèmes posés par la constitution des échantillons de référence et la prise en compte de l'hétérogénéité des emplois dans ces échantillons se retrouvent, et différencient de nouveau les deux catégories de salariés, lorsqu'il s'agit du choix des tests statistiques. Les différences essentielles dans la constitution des échantillons sont, comme nous venons de le voir, les suivantes : pour les salariés non cadres nous ne mesurons pas l'hétérogénéité des emplois. Nous l'admettons mais nous ignorons, à priori son ampleur. Pour les cadres supérieurs, nous devons être en mesure de la connaître et d'en tenir compte. Les méthodes de test statistique tiennent nécessairement compte de ces choix initiaux. Nous allons les décrire pour chaque catégorie de salariés.

1-2-2-1 TESTS STATISTIQUES CHOISIS

1-2-2-1-1 SALARIES NON CADRES.

Pour les salariés non cadres nous avons cherché à tester s'il existait, entre les "unités de regroupement" qui sont susceptibles de cloisonner le marché du travail (entreprises ou départements (1) et dans lesquelles se répartissent les emplois retenus, des différences systématiques de salaire moyen pour un ensemble d'individus exerçant des emplois comparables. Pour tester l'existence de telles différences nous avons utilisé la technique de l'analyse de variance. Cette technique nous permet, à partir de la connaissance des salaires individuels de N salariés appartenant à un échantillon de référence et répartis dans n unités de regroupement, de décomposer de la variance totale des salaires en deux parties : d'un côté la part de la variance totale imputable aux différences des salaires qui apparaissent à l'intérieur des unités de re-

(1) Parmi les unités de regroupement généralement retenues pour prendre en compte les cloisonnements du marché et leurs effets sur le salaire, il y a également le métier. Notre approche du problème posé excluait évidemment la prise en compte de cette variable.

TABLEAU 1

Résumé des échantillons de référence

SALARIES NON CADRES	CADRES SUPERIEURS
<p>Quinze entreprises de plus de 200 salariés (région marseillaise)</p> <p>750 salariés répartis en 7 métiers</p>	<p>46 salariés répartis entre 3 postes de cadre (chef de fabrication, chef des ventes, chef comptable)</p> <p>Ensemble des 300 cadres supérieurs des 15 entreprises.</p>
<p>Enquête "structure des salaires" dans l'industrie du papier carton ouvriers répartis dans 8 métiers.</p>	<p>Enquêtes réalisées par la FASFID en 1958-1963 et 1967. (25.000 cadres su- périeurs diplômés).</p>
<p>Recensement industriel de 1962. Données relatives au salaire moyen et à divers éléments du compte d'ex- ploitation de 110 entreprises de plus de 50 salariés.</p>	<p>Données rassemblées par l'INSEE à partir de l'exploitation des bulletins 2460.</p> <p><u>Enquête E1</u> : 200 entreprises appar- tenant à diverses ac- tivités économiques. Plusieurs milliers de cadres diplômés et non diplômés.</p> <p><u>Enquête E 2</u> : 30 entreprises. 1300 ca- dres supérieurs diplômés et non diplômés.</p>

groupement, d'un autre côté la part de la variance totale imputable aux différences systématiques qui apparaissent entre les unités de regroupement. Si la répartition des salariés dépend de deux types d'unités de regroupement (département et entreprise) la même méthode permet d'imputer les différences systématiques de salaires entre ces deux unités (1). Deux solutions sont alors possibles.

Si la part de la variance des salaires imputable aux écarts systématiques entre unités de regroupement est négligeable, on peut admettre que tout se passe, au moins statistiquement, comme si unités n'existaient pas. C'est bien l'hypothèse fondamentale de la théorie de la concurrence parfaite. Il existe une variance des salaires entre les salariés exerçant des emplois très sensiblement identiques mais on peut admettre, à moins d'être en mesure de faire la preuve du contraire, que ces différences reflètent l'hétérogénéité inéliminable des emplois concernés.

Si la part de la variance expliquée par les différences systématiques entre unités de regroupement est statistiquement significative et représente même la part essentielle de la variance totale observée, nous sommes conduits à admettre que ces unités de regroupement exercent une influence spécifique sur les salaires et introduisent ainsi, par leur action sur la formation du prix du travail, un biais fondamental par rapport à la théorie de la concurrence parfaite. Dans un premier temps nous rencontrons alors deux difficultés dans l'interprétation du résultat obtenu.

- (1) On peut donner une présentation mathématique assez simple de la méthode de décomposition de la variance utilisée :

Dans le cas d'un seul type d'unité de regroupement (l'entreprise par exemple) la variance des salaires de salariés (i) d'un même métier appartenant à diverses entreprises (j) peut être décomposée à partir de la formule :

$$V_{ij} = \frac{1}{N} \left[\sum_{j=1}^{j=n} e_j (S_j - S)^2 \right] + \frac{1}{N} \left[\sum_{i=1}^{i=e1} (S_{i1} - S_1)^2 \dots \dots \right]$$

$$\left[\sum_{i=1}^{i=en} (S_{in} - S_n)^2 \right]$$

Si j est le salaire d'un individu i dans une entreprise j, n le nombre total de salariés dans l'échantillon, e_j l'effectif de salariés dans chaque entreprise j, S_j le salaire moyen dans l'entreprise j et S le salaire moyen pour l'ensemble des salariés du métier.

Le premier terme entre crochet correspond à la variance des salaires entre entreprises (variance "inter"), le second à la variance des salaires à l'intérieur de chaque entreprise (variance "intra"). Dans le cas de deux unités de regroupement (entreprise et département par exemple) la variance des salaires. V_{ijk} peut être décomposée selon une formule semblable entre une variance entre département, une variance entre entreprise dans les départements et une variance résiduelle correspondant de nouveau aux écarts qui apparaissent à l'intérieur des entreprises.

.../...



Il importe tout d'abord que le "supplément de variance" des salaires introduit par ce que nous avons appelé "l'effet entreprise" ou "l'effet département" soit non négligeable aussi bien relativement à la variance due à l'hétérogénéité de l'échantillon de référence (1) qu'en valeur absolue, dans la mesure où le biais introduit doit être important pour jouer un rôle majeur dans la formation du salaire. Ensuite, l'observation faite d'un biais systématique n'a vraiment le sens que nous voulons lui donner que si nous prenons à notre compte une hypothèse complémentaire. Cette hypothèse équivaut à admettre que s'il existe bien des différences non négligeables de contenu des emplois ou de caractéristiques individuelles dans chaque échantillon ces différences se répartissent de façon strictement aléatoire (ou non systématique) entre les unités de regroupement. On exclut donc a priori l'éventualité que des entreprises puissent être caractérisées par des définitions de postes systématiquement plus exigeantes que d'autres et que des entreprises puissent être caractérisées par des définitions de postes systématiquement plus exigeantes que d'autres et que des entreprises pratiquent systématiquement une sélection plus stricte des individus. Nous avons été amenés à contrôler cette hypothèse soit à partir d'entretiens avec les responsables de l'embauche dans les entreprises, soit par observation directe des postes de travail, soit par examen de données objectives propres aux individus concernés. Dans la très grande majorité des cas, les observations faites ne remettent pas en cause notre méthode de travail.

Les méthodes de recueil des informations nous ont en effet permis de rassembler un maximum de données concernant soit les postes de travail soit les individus concernés. Dans l'étude concernant les 15 entreprises de la région marseillaise nous avons traité différemment les sept métiers étudiés. Pour quatre d'entre eux (ouvrier qualifié de fabrication, cariste, dessinateur, dactylo) nous n'avons recueilli, outre les informations concernant le salaire, que des données facilement appréhendables ; l'âge, l'ancienneté, la durée du travail. Pour les trois autres métiers (ouvrier spécialisé, mécanicien d'entretien, agent de maîtrise) nous avons rassemblé, outre les données ci-dessus, des informations concernant la durée de l'apprentissage, l'expérience professionnelle, le nombre de subordonnés, la classification professionnelle ou le type de travail (entretien, fabrication, emploi spécialisé, emploi polyvalent). En ce qui concerne les métiers de l'industrie du papier carton nous avons pu tenir compte de nombreuses variables dont l'âge, l'ancienneté, le coefficient hiérarchique, la durée du travail, le nombre d'enfants à charge, le type de rémunération etc... L'ensemble de ces informations nous a permis à la fois de tester la signification des différences systématiques de salaires constatées entre les unités de regroupement (différences "inter") et les causes des différences qui apparaissent à l'intérieur des unités de regroupement (différences "intra"). Ce dernier aspect sera abordé plus loin.

D'autres tests nous ont permis de renforcer et de préciser l'idée et la forme d'un effet systématique des unités de regroupement sur le niveau des salaires. Ils ne concernent qu'une entreprise. Ces tests n'ont plus alors essentiellement pour but de prouver l'existence d'un biais fondamental par rapport à la théorie économique de la concurrence parfaite mais de commencer à en étudier les lois. Son principe sera exposé plus loin.

(1) Cette variance est alors mesurée par la seule variance qui apparaît à l'intérieur des unités économiques (variance "intra"). Dans le cas des entreprises cette variance correspond au second terme de l'expression mathématique donnée précédemment.

1-2-2-1-2 CADRES SUPERIEURS

En ce qui concerne les cadres supérieurs les méthodes de test statistique suivies ont été très sensiblement différentes. Le faible effectif et la répartition irrégulière des cadres pour certains échantillons, l'impossibilité de définir un emploi de référence assez précis pour d'autres, nous ont conduit à choisir d'autres techniques statistiques. La méthode suivie dans les divers échantillons de référence a variée selon la nature de l'échantillon et les informations disponibles. On peut distinguer deux méthodes.

Une première méthode consiste à calculer pour chaque emploi particulier un coefficient, construit à partir de plusieurs indicateurs et qui reflète les caractéristiques précises de responsabilité du poste de travail. Cette méthode a pu être appliquée pour les emplois de chef de fabrication, chef de ventes, chef comptable. Dans une autre méthode on associe à un emploi donné différents indicateurs qui reflètent des données objectives caractéristiques soit des individus (âge) soit du poste de travail (niveau de responsabilité). Les caractéristiques individuelles ainsi prises en compte doivent alors, selon une hypothèse que nous avons déjà développée, refléter les exigences de l'emploi occupé. Cette dernière méthode a été appliquée pour les échantillons les plus nombreux. Si les coefficients ainsi construits reflètent effectivement le niveau d'exigence des postes de travail, et de capacité des gens qui les occupent, on doit alors admettre que le libre jeu de l'offre et de la demande sur un marché de concurrence parfaite conduira à une hiérarchie des salaires, entre ces postes et ces individus, en correspondance stricte, selon des lois à déterminer, avec celle de ces coefficients. De telles lois de correspondance, si elles existent et si elles sont assez significatives, permettront d'établir des règles de détermination des salaires des cadres qui seront d'application générale et qui, par définition, excluront toute influence spécifique des unités de regroupement sur le prix du travail.

Les deux méthodes que nous venons de décrire nous conduisent alors à procéder à l'intérieur de chaque échantillon de référence, à une étude de régression, simple ou multiple, entre le salaire d'une part et les indicateurs des variables retenues pour classer les emplois étudiés (1). Le test de l'hypothèse d'un marché du travail de concurrence parfaite équivaut alors à évaluer la qualité de l'ajustement ainsi réalisé c'est-à-dire la part respective de variance expliquée et de variance non expliquée par le modèle. De la même façon que pour les salariés non cadres, l'interprétation des résultats du test peut conduire, selon les cas, à quelques difficultés.

S'il s'avère possible d'expliquer, à partir d'un modèle d'ajustement largement significatif, une part importante de la variance des salaires constatée à l'intérieur d'un échantillon nous serons conduits à conclure à une assez bonne adéquation des faits à ce que l'on peut prévoir sur un marché fonctionnant selon les règles de la concurrence parfaite. Si l'ensemble

(1) Nous sommes alors conduits à tester des modèles de la forme :

$$S = a_1 f(X_1) + (X_2) + \dots \dots \dots a_n f_n(X_n)$$

dans lesquels S est le salaire, $X_1 \dots X_n$ sont les indicateurs retenus et $f_1(X) \dots f_n(X)$ sont des fonctions simples que nous avons limitées à $f(X) = x$ et $f(X) = \log X$

.../...

des modèles testés à partir des variables envisagées, et des indicateurs qui les représentent, n'expliquent qu'une part très faible de la variance des salaires, nous serons conduits à rejeter l'hypothèse d'un marché fonctionnant selon les lois de la théorie de la concurrence. Cette dernière conclusion pourrait sans doute être contestée, encore plus aisément que dans le cas des salariés non cadres : le nombre limité des variables, l'imprécision de leurs indicateurs, la forme mathématique des modèles choisis etc... pouvant expliquer partiellement les résultats obtenus. Il importe donc, comme pour les salariés non cadres, de ne retenir que les résultats les plus significatifs et de ne conclure que sur des tendances clairement exprimées.

Les variables retenues dans les modèles testés sont celles que nous avons déjà énumérées et à partir desquelles nous avons pu différencier les emplois représentés dans chaque échantillon de référence. Dans les cas les plus favorables les indicateurs choisis résultent d'une analyse détaillée des emplois. Dans d'autres cas, qui sont les plus fréquents, l'âge et le niveau de responsabilité (appréhendé sommairement) sont les variables de base des modèles testés.

1-2-2-2 INTERPRETATION DES TESTS

Cette description des méthodes d'étude des différences de salaires par les salariés non cadres et les cadres supérieurs montre que, malgré une différenciation des techniques statistiques due à la nature des échantillons traités, les résultats attendus doivent trancher un problème fondamentalement identique. La question posée est dans les deux cas celle de l'autonomie ou de la non autonomie de certaines unités de regroupement (essentiellement dans notre étude, l'entreprise) par rapport au marché dans la détermination du prix du travail. Dans le premier cas (salariés non cadres) l'absence d'autonomie doit se traduire par l'existence d'un prix du travail unique, c'est-à-dire d'une règle commune dans la détermination du salaire, pour l'ensemble des salariés occupant des emplois comparables. Dans le second cas, cadres supérieurs, l'absence d'autonomie se traduit également par l'existence d'un système de prix régi par une règle unique et apparemment reconnue, consciemment ou inconsciemment par tous les acteurs du marché. Cette règle apparaît alors dans le modèle statistique testé.

Selon le choix fait, et précisé dans l'introduction, nous nous situons dans cette étude par rapport aux deux modèles de marché du travail naturel et de concurrence parfaite. Nous serons donc amenés à considérer qu'une absence d'autonomie des unités de regroupement en matière de fixation de salaire est une preuve du "bon" fonctionnement du marché et du respect, à un niveau satisfaisant, des lois de la concurrence. Une telle conclusion peut cependant être contestée, particulièrement en ce qui concerne les cadres supérieurs où l'intervention de la variable âge accroît très fortement la validité des modèles et réduit donc sensiblement l'autonomie apparente des entreprises. Or on ne peut déduire de cette dernière observation une application satisfaisante des règles de la concurrence que si l'on admet que l'âge reflète effectivement et de façon stricte un niveau de capacité individuelle précis. Mais bien que tout se passe comme s'il en était ainsi on peut également admettre qu'en réalité la règle ainsi adoptée ressort beaucoup plus de comportements collectifs de nature institutionnelle, conscients ou non, fondés sur un critère d'évaluation simple, que du libre jeu d'un système d'échange où la capacité de travail est négociée

à sa vraie valeur. Dans ce dernier cas, l'absence apparente d'autonomie des entreprises par rapport au marché dans la détermination des salaires pourrait refléter beaucoup plus une acceptation assez généralisée de pratiques institutionnelles, ou semi-institutionnelles, que la soumission aux lois d'un marché de concurrence parfaite. Ce problème précis sera de nouveau évoqué dans l'exposé des résultats. Il ne sera pas pour autant entièrement résolu.

L'échec de l'une ou l'autre des hypothèses testées -absence de différences systématiques de salaires ou modèle introduisant des règles unificatrices- conduit à l'inverse à considérer que les salaires se forment selon des lois et sous l'influence de variables qui ne sont pas celles du marché parfait et qui ne tiennent pas compte uniquement des caractéristiques propres des emplois et des individus qui les tiennent. D'autres variables doivent alors intervenir qui tiennent compte de certaines caractéristiques des unités de regroupement. Au delà de cette première étape du test de l'hypothèse compétitive, notre recherche a alors eu pour objet d'étudier plus précisément les règles de la formation du prix du travail. Dans le cas des cadres supérieurs ces règles seront celles qui lient le salaire aux caractéristiques individuelles des emplois lorsque celles-ci s'avèreront fournir une base satisfaisante pour l'étude des différences de salaires. Dans le cas des salariés non cadres ce seront celles qui permettent de préciser et d'expliquer, l'existence de différences systématiques de salaires entre unités de regroupement -essentiellement les entreprises- lorsqu'é de telles différences existent de façon incontestable. L'étude de ces règles et des variables dont elles déterminent l'influence a constitué la dernière étape de notre démarche. D'autres problèmes de recueil des informations et de méthode s'y sont posés. Nous allons les évoquer maintenant.

1.2.3 ETUDE DES LOIS DE LA FORMATION DU SALAIRE

1.2.3.1 CAS DES SALARIES NON CADRES : ETUDE DE L'"EFFET ENTREPRISE"

Les résultats obtenus dans la deuxième étape de notre étude, et qui mettent en évidence un effet systématique des entreprises (et des départements) sur le niveau du salaire, nous ont conduit à orienter nos recherches dans trois directions qui concernent alors essentiellement l'effet de l'entreprise sur le niveau des salaires. Tout d'abord en généralisant et en confirmant l'existence d'un effet systématique de l'entreprise sur le salaire payé. Pour cela nous avons essayé de montrer que non seulement "l'effet entreprise" introduisait un biais systématique dans la structure des salaires de tous les métiers étudiés mais que ce biais était comparable pour tous les métiers. Ceci nous a conduit à tester, par des méthodes simples de corrélation de rang, l'existence d'une hiérarchie des niveaux de salaires relatifs entre les entreprises commune à tous les emplois de référence (métiers) utilisés dans l'une ou l'autre des enquêtes réalisées (15 entreprises marseillaises ou entreprises de l'industrie du papier carton). Ce test avait pour objet de déterminer s'il était possible sans que cela soit totalement dénué de sens, de parler d'entreprises à hauts salaires et d'entreprises à bas salaires.

.../...

Dans une deuxième étape de notre étude de l'effet entreprise nous avons cherché à donner un contenu économique plus précis à cette notion. Pour cela nous avons fait intervenir les différences de productivité globale en valeur et les différences de combinaisons productives qui existent entre les entreprises. Nous avons alors étudié des relations entre le niveau de salaire moyen payé, une fois éliminée l'influence des différences de qualification, et les variables d'entreprises définies ci-dessus -combinaison productive, niveau de productivité globale en valeur-. L'étude de ces relations avait plusieurs objets. D'une part isoler des variables d'entreprises susceptibles d'expliquer les différentes politiques de niveau de salaire adoptées sur un même marché du travail et pour des emplois comparables. D'autre part, commencer à donner un contenu descriptif à ces politiques de niveau de salaires en les situant par rapport à l'équilibre global de la répartition dans chaque entreprise. La notion de politique des salaires, qui prend alors un contenu concret à partir de la démonstration d'une autonomie réelle des entreprises par rapport au marché (1), a été également étudiée à partir d'informations plus directes recueillies auprès de chefs du personnel et en observant directement une information sur certaines politiques salariales (2).

Le dernier point qui a fait l'objet d'études systématiques concerne les différences de salaires qui apparaissent à l'intérieur des entreprises. Ces différences ne sont pas toujours essentielles si l'on se réfère aux principaux résultats statistiques obtenus et que nous décrivons dans le second chapitre. Elles sont toutefois non négligeables. Elles posent alors deux séries de questions. Tout d'abord on peut se demander si il existe également une influence systématique de l'entreprise non plus sur le niveau des salaires mais sur les différences qui apparaissent autour du salaire moyen pratiqué. Ensuite on peut rechercher quels sont les facteurs individuels qui expliquent les différences de salaires non attribuables au biais systématique déjà décrit et qui apparaissent à l'intérieur des entreprises. Pour cette dernière analyse nous avons calculé dans chaque échantillon de référence, une série d'écarts à la moyenne. Ces écarts correspondent, pour chaque salarié, à la différence, exprimée en francs, entre le salaire qui lui est effectivement payé et le salaire moyen payé, dans l'entreprise ou travaille ce salarié, pour l'ensemble des emplois correspondant à la définition de celui qu'il occupe. Les différences que l'on constate alors entre ces écarts à la moyenne peuvent être considérées comme apparaissant sur un marché du travail parfait artificiellement reconstitué. Le recours aux variables individuelles et à elles seules pour tenter de les expliquer se justifie alors de nouveau. Nous avons étudié statistiquement ces deux aspects des différences de salaires intra entreprises pour les deux enquêtes réalisées. Les résultats en seront commentés plus loin.

-
- (1) A l'exception bien entendu des entreprises à très bas salaires qui par définition ne disposent d'aucune marge d'autonomie pour déterminer le niveau de la rémunération qu'elles offrent.
 - (2) L'étude des variables énumérées et de leurs relations avec le salaire a été faite dans toute la mesure du possible sur les échantillons qui ont permis la mise en évidence d'un effet entreprise. Toutefois certains calculs ont été faits sur un échantillon différent et qui regroupe 110 entreprises de plus de 50 salariés du département des bouches du Rhône. Les données utilisées sont alors celles issues du recensement industriel de 1962.

1-2-3-2 CAS DES CADRES SUPERIEURS

En ce qui concerne les salaires des cadres supérieurs les prolongements statistiques et économiques au simple test de l'hypothèse compétitive peuvent être classés en deux catégories. La plupart des échantillons étudiés ont permis un approfondissement de la relation entre le salaire et les variables essentielles du modèle testé : l'âge et le niveau de responsabilité. Cet approfondissement des relations ainsi dégagées a été fait soit par l'étude précise du mode d'influence des variables lorsque cela était possible (niveau de responsabilité découlant des études de postes) soit par l'étude des variations des modèles obtenus en fonction des sous échantillons auxquels il était appliqué. Les critères de constitution de ces sous échantillons étant le diplôme (ou l'absence de diplôme) la taille des entreprises, la région ou le type d'industries où s'exerce l'activité. La prise en compte de ces classifications permet alors de nuancer, comme elles le méritent, les conclusions relatives à l'application satisfaisante d'un modèle unique et généralement reconnu au processus de formation des salaires des cadres supérieurs.

Indépendamment de ces études prolongeant les tests initiaux un autre échantillon a permis de tester, à partir d'une méthode identique à celle utilisée pour les salariés non cadres, l'éventualité d'un "effet entreprise" sur les salaires des cadres supérieurs. La faible importance de cet échantillon et les informations encore insuffisamment précises qu'il rassemble ne me permettaient d'espérer conclure de façon définitive sur ce point.

D'autres questions posées et d'autres observations ont eu enfin pour objet de compléter ces études des différences de salaires en essayant de situer quelques uns des résultats obtenus par rapport au fonctionnement concret du marché du travail.

1-2-4 DIFFERENCES DE SALAIRES ET LE FONCTIONNEMENT DU MARCHE DU TRAVAIL

1-2-4-1 SALAIRES NON CADRES

En ce qui concerne les salariés non cadres nous avons cherché, en premier lieu, à relativiser les lois générales dégagées en tenant compte des conditions réelles de fonctionnement et d'activité du marché. Pour cela nous avons comparé l'ampleur de l'effet entreprise sur des métiers, ou des groupes d'entreprises, qui se différencient essentiellement par l'importance des échanges effectifs avec le marché du travail et l'ampleur de la mobilité réellement observée. Une deuxième approche de ces problèmes de fonctionnement du marché a pu être réalisée à partir d'un certain nombre d'entretiens auprès de salariés. Ces entretiens avaient essentiellement pour objet -au moins par rapport aux préoccupations exprimées dans cette étude- d'évaluer le degré d'information des salariés sur les conditions d'emplois et de sa-

laire dans la perception que les salariés se font du "bon emploi" (1).

1-2-4-2 CADRES SUPERIEURS

Pour les cadres supérieurs l'analyse du marché du travail a eu pour objet de vérifier l'hypothèse d'un raffermissement du rôle du marché au cours des dernières années et de préciser l'attitude des entreprises face au marché. Diverses informations recueillies dans 15 entreprises de la région marseillaise et des observations issues d'autres enquêtes déjà mentionnées nous ont permis de préciser ces deux points.

(1) Il s'agit d'un échantillon particulier d'ouvriers dont la composition avait pour objet d'étudier l'influence de certaines variables personnelles sur niveau d'information et la perception du bon emploi. D'autres prolongements dépassant les simples préoccupations de cette recherche seront donnés par l'exploitation complète des résultats de cette étude.

1.3 RESULTATS OBTENUS

Les résultats que nous avons obtenus conduisent à des conclusions assez sensiblement différentes selon qu'il s'agit des salaires des non cadres ou de ceux des cadres supérieurs. Les recherches que nous avons réalisées, sur l'étude de "l'effet entreprise" d'une part et du rôle de différentes variables individuelles d'autre part laissent apparaître de telles divergences qu'il a été nécessaire de distinguer ces deux catégories de salariés pour l'ensemble des résultats. Nous proposerons, au terme de ce rapport, une interprétation susceptible de conduire à un modèle plus synthétique à partir de remarques sur le fonctionnement du marché ou la forme que peut prendre "l'effet entreprise" sur les salaires des différentes catégories de salariés.

1.3.1 RESULTATS CONCERNANT LES SALARIES NON CADRES (1)

1.3.1.1. TEST DE L'HYPOTHESE DE CONCURRENCE PARFAITE

Le résultat fondamental, et qui détermine toute la suite de notre étude, en ce qui concerne les salariés non cadres est celui du test d'analyse de la variance réalisé sur chaque échantillon de référence. Les mesures faites dans le cas des 15 entreprises de la région marseillaise et dans l'industrie du papier carton diffèrent quelque peu, quant au degré de complexité, en raison de l'intervention dans le second cas d'une unité de regroupement supplémentaire, le département. Nous les présentons successivement.

1.3.1.1.1. L'ECHANTILLON DES 15 ENTREPRISES

Pour les 15 entreprises de la région marseillaise, le test du seul effet entreprise conduit à des résultats très significatifs (2). La part de la variance totale des salaires expliquée par l'effet des différences systématiques de salaire moyen entre les entreprises est pour tous les métiers supérieure à 50 %. Cette part varie de 55 % pour les sténo-dactylos à 85 % pour les caristes et les ouvriers qualifiés de fabrication (3).

(1) La partie de la recherche relative aux salariés non cadres a été réalisée par F. STOECKEL-FIZAINE, M. DADOY, JP. DAUBIGNEY et JJ. SILVESTRE. La coordination en a été assurée par JJ. SILVESTRE.

(2) Ce qui, selon la problématique exposée au début de ce rapport, équivaut à constater un échec incontestable du test de l'hypothèse compétitive.

(3) Cette part correspond à l'expression $\frac{1}{N} \sum_{j=1}^{j=n} e_j (S_j - S)^2$ dans la

formule de décomposition de la variance $V_{ij} = \frac{1}{N} \sum_{j=1}^{j=n} e_j (S_j - S)^2$
+ $\frac{1}{N} \left[\sum_{i=1}^{i=e1} (S_{i1} - S_1)^2 + \sum_{i=1}^{i=en} (S_{in} - S_n)^2 \right]$ voir note (1) paragraphe

Il apparaît donc bien qu'il existe un biais systématique dû à l'effet de l'entreprise sur le niveau du salaire. Encore importe-t-il que ce biais soit assez important. Sur ce point également les résultats obtenus sont assez probants. Les coefficients de variation (rapport de l'écart type à la moyenne) correspondant aux différences de salaires moyens entre entreprises sont particulièrement élevés pour tous les métiers. Ils dépassent tous 15 % et atteignent pour certains métiers 24 %. De tels coefficients de variation correspondent à des distributions de salaires dont les valeurs extrêmes diffèrent de 90 % à 150 %. Ce résultat ne laisse aucun doute sur l'ampleur du phénomène mis en évidence et sur l'importance des distorsions introduites dans le système des prix sur le marché du travail.

Les différences de salaires dues à des inégalités qui apparaissent à l'intérieur des entreprises sont moins importantes mais restent non négligeables (1). Les coefficients de variation qui les mesurent varient entre 7 et 17 %. Il est à noter qu'il semble y avoir sur ce point une assez nette différence entre les métiers ouvriers et non ouvriers, l'ampleur des disparités intra-entreprises étant plus forte pour ces derniers (2). Ce phénomène exprime sans doute l'influence des différences dans l'homogénéité des emplois étudiés dans chaque échantillon.

Le tableau 2 de la page 23 résume l'ensemble des résultats obtenus pour les différents métiers.

1.3.1.1.2 L'ECHANTILLON "PAPIER-CARTON"

Les résultats sont assez comparables dans notre deuxième échantillon qui se limite à l'industrie du papier carton mais recouvre un nombre assez élevé de départements. Si l'on fait abstraction du département, la décomposition de la variance se fait selon un schéma identique au précédent et la part des différences inter-entreprise dans la variance totale varie dans les mêmes limites allant de 40 % à 85 %. Tous les résultats sont statistiquement très largement significatifs. Les coefficients de variation inter-entreprise varient entre 15 % et 26 % et les coefficients de variations correspondant aux différences intra-entreprise sont compris entre 6,6 % et 20,6 % (3).

(1) La part de la variance des salaires qui correspond à cette catégorie d'inégalité de salaires est mesurée à partir de l'expression $\frac{1}{N} \left[\sum_{i=1}^e (S_{i1} - S_1)^2 + \sum_{i=1}^{en} (S_{in} - S_n)^2 \right]$ qui est la somme des variances des salaires dans chaque entreprise.

(2) Pour les non ouvriers le coefficient de variation intra-entreprise varie entre 13,7 % et 17,4 %. Pour les ouvriers il reste compris entre 7 % et 12,8 %.

(3) Ce résultat est particulier à un métier. Pour les autres les limites sont comprises entre 6,6 % et 16,3 %.

T A B L E A U 2 (1)

15 entreprises de la région marseillaise

Métier	Variance inter- entreprise	Coefficient de variation inter- entreprise	Coefficient de variation intra- entreprise	Coefficient de variation total
	variance totale			
Cariste (O6)	85 %	18,7 %	7 %	19,7 %
Ouvrier spécia- lisé (O1)	70 %	14,5 %	10,2 %	17,9 %
Ouvrier quali- fié de fabrica- tion (O7)	85 %	19,0 %	8,8 %	22,2 %
Mécanicien d'en- retien (O2)	60 %	13,8 %	12,8 %	20,3 %
Sténo-dactylo (O5)	55 %	19,5 %	17,4 %	26,4 %
Dessinateur (O4)	70 %	21,5 %	15,4 %	28,4 %
Agent de maîtrise (O3)	60 %	17,0 %	13,7 %	21,8 %

(1) Le type de décomposition de la variance que nous constatons sur le salaire total est également vérifié sur la plupart des éléments du salaire - taux de base, prime d'ancienneté, gratifications, divers etc... La part de la variance inter-entreprise varie toutefois selon ces éléments. Elle est, en moyenne pour tous les métiers, de 72 % pour le taux, de 72 % pour les gratifications, 82 % pour les divers, 65 % pour les majorations pour heure supplémentaire.

.../...

Le tableau 3 ci-dessous résume ces résultats pour l'ensemble des métiers.

T A B L E A U 3
Industrie du papier-carton

	M E T I E R							
	2	3	4	6	7	8	9 F	9 H
Part de la variance inter-entreprise	65 %	84 %	40 %	90 %	80 %	50 %	65 %	50 %
Coefficient de variation inter (en %)	15,6	26,0	12,2	21,7	26,4	15,3	15	25,6
Coefficient de variation intra (en %)	11,4	11,6	15,2	6,6	12,9	16,3	12	20,6

La prise en compte du département comme unité de regroupement supplémentaire, c'est-à-dire comme autre facteur de cloisonnement du marché du travail, conduit à décomposer en deux parties l'effet entreprise déjà mesuré. Nous avons d'une part l'effet dû aux différences de salaire entre entreprises qui apparaissent à l'intérieur de chaque département et d'autre part l'effet dû aux différentes localisations départementales des entreprises. En ce qui concerne le premier effet il s'agit essentiellement d'un effet de l'entreprise sur le niveau du salaire. Dans le second cas l'effet statistique mesuré peut être interprété soit comme le résultat des différences de localisation géographiques (donc de marché du travail), soit comme le résultat d'une répartition systématique des entreprises à bas salaires et à hauts salaires entre les zones géographiques. Il ne nous a pas été possible, dans le cadre de cette étude, de trancher cette question qui mériterait sans doute une étude particulière. Les résultats obtenus sont résumés dans le tableau 4 de la page 25.

.../...

T A B L E A U 4
 Industrie du papier-carton

	M E T I E R S							
	2	3	4	6	7	8	9 F	9 H
Part de la variance inter-entreprise dans un même département (1)	65 % (13,1)	20 % (11,1)	85 % (11,5)	65 % (17,4)	40 % (16,3)	40 % (8,8)	65 % (13)	55 % (17,3)
Part de la variance inter-entreprise due aux différences entre départements	35 % (8,7)	80 % (23,5)	15 % (4,2)	35 % (12,7)	60 % (21,2)	60 % (12,5)	35 % (9,3)	45 % (15,4)

Ce tableau met en évidence deux phénomènes.

1 - Pour les divers métiers observés, le tableau montre tantôt la dominance de l'effet entreprise (2, 4, 6, 9F, 9H), tantôt celle de l'effet département (3, 7, 8). Il ne semble donc pas y avoir dominance systématique d'un des effets sur l'autre. On peut donc valablement faire l'hypothèse que, sur de grands échantillons, tous métiers réunis on tendrait vers une répartition égale de chacun des deux effets. De toute façon il ne s'agit ici que de mesurer l'effet statistique produit par la distinction a priori entre nos deux critères. Il convient à ce propos de rappeler que nous ne pouvons pas préciser dans quelles proportions le rôle attribué ici au département, c'est-à-dire en première analyse à la localisation géographique, lui est dû en réalité plutôt qu'à des phénomènes relevant de l'effet de l'entreprise sur le niveau du salaire et de son autonomie par rapport au marché du travail.

2 - On remarque ensuite l'importance de l'effet entreprise mesuré à l'intérieur des départements. Une comparaison de ces chiffres avec ceux concernant les métiers ouvriers dans l'échantillon des 15 entreprises met en évidence des coefficients de variation généralement plus élevés dans ce dernier cas. Dans les 15 entreprises de la région marseillaise, les coefficients de variation inter-entreprises sont de l'ordre de 16-18 %. Ce niveau n'est atteint qu'exceptionnellement pour les métiers des entreprises du papier carton où les coefficients de variation sont plutôt de l'ordre de 9 à 16 %. Cette différence peut s'expliquer si l'on considère l'hétérogénéité des sec-

(1) Entre parenthèse le coefficient de variation correspondant

teurs économiques auxquels appartiennent les entreprises dans un cas (région marseillaise) et l'homogénéité dans l'autre cas (papier carton). Des calculs exploratoires qui retiennent l'industrie comme un élément de distinction supplémentaire, ont été réalisés à partir des 15 entreprises de la région marseillaise. Les résultats obtenus suggèrent que les secteurs puissent être considérés, en ce qui concerne le niveau des salaires, comme des regroupements significatifs et qu'ils déterminent donc des sous-marchés du travail, relativement distincts, à l'intérieur desquels les différences de salaires, bien qu'encore non négligeables, sont réduites (1).

De la même manière qu'en ce qui concerne l'effet de la localisation géographique, seule une étude particulière s'appuyant sur un échantillon d'entreprises choisies en fonction du problème posé pourrait permettre de préciser la réalité de ce type de classement par rapport au phénomène fondamental de l'effet de l'entreprise. C'est donc essentiellement l'effet de l'entreprise sur le niveau du salaire que nous sommes attachés à préciser, à approfondir, et à expliquer dans la suite de l'étude.

1.3.1.2. ETUDE DE L'EFFET ENTREPRISE

L'approfondissement des résultats obtenus et qui établissent l'existence d'un effet de l'entreprise sur le niveau de salaire a pu se faire en deux étapes. Dans une première étape nous avons pu confirmer l'existence d'une véritable hiérarchie des salaires inter-entreprises, indépendance des différences de qualité de main d'oeuvre, donc du marché du travail. Dans une deuxième étape, nous avons cherché certaines lois de ce classement des entreprises en fonction du niveau du salaire. Dans les développements qui suivent nous raisonnerons sur des salaires moyens de métiers dans chaque entreprise. Les résultats des tests décrits ci-dessus justifient statistiquement cette méthode. Nous reviendrons ultérieurement aux données individuelles pour l'étude des différences intra-entreprises.

(1) Cette étude n'a été faite que pour trois métiers. Ouvriers spécialisés, mécaniciens d'entretien, agents de maîtrise. Pour ces métiers les différences systématiques entre branches (chimie, métallurgie, alimentation, ciment) "expliquent" une part comprise entre 25 % et 40 % de la variance inter-entreprise totale. Ceci équivaut donc à dire que les différences systématiques de salaire entre entreprises sont réduites de 25 % à 40 % lorsque l'on se situe à l'intérieur d'un même secteur économique. Toutefois, vu la faiblesse de l'échantillon selon les branches, ces résultats ne sont qu'indicatifs.

1.3.1.2.1 CONFIRMATION DE L'EFFET D'ENTREPRISE

1.3.1.2.1.1. COHERENCE DE L'EFFET ENTREPRISE SELON LES METIERS

La confirmation d'un effet de l'entreprise sur le niveau du salaire suppose en premier lieu l'existence d'une hiérarchie des salaires entre entreprises indépendante du métier considéré. Il nous fallait donc nous demander si les classements des entreprises selon le niveau du salaire varient sensiblement selon les métiers ou si au contraire il y a une homogénéité satisfaisante, bien que non parfaite, lorsque l'on passe d'un métier à un autre. Le test d'une telle hypothèse a conduit à mesurer les corrélations entre les rangs des salaires moyens payés par les entreprises pour les différents métiers étudiés. De telles mesures ont pu être faites de façon plus au moins satisfaisante selon qu'il s'agit de l'enquête sur les 15 entreprises de la région marseillaise ou de l'industrie du papier carton. Les résultats sont toutefois toujours assez probants.

Dans le premier cas, (15 entreprises), la comparaison des rangs a pu être faite pour 7 métiers dans 8 entreprises et pour 6 métiers dans 11 entreprises. L'identité de classement est dans les deux cas incontestable bien qu'elle n'exclut pas certains changements qui ne remettent pas en cause le phénomène général. Le coefficient de concordance de KENDALL est de 0,82 pour les 11 entreprises et de 0,87 pour les 8 entreprises.

La répartition irrégulière des métiers dans les entreprises du papier carton n'a pas permis d'envisager un test aussi complet. Nous avons pu toutefois comparer les classements des entreprises pour tous les métiers par rapport aux classements obtenus pour le métier le plus représenté : manoeuvres du sexe masculin. Cette méthode nous a conduit à calculer des corrélations de rangs des niveaux de salaire pour 7 sous ensembles d'entreprises définis par la présence simultanée dans notre échantillon de manoeuvres du sexe masculin et d'ouvriers appartenant à l'un des 7 autres métiers. Les corrélations obtenues portent sur des effectifs variables d'entreprises mais sont toujours très significatives.

Le tableau 5 ci-dessous les résume.

T A B L E A U 5

Couples de métiers	9H,9F	9H,8F	9H,7F	9H,6F	9H,5F	9H,3F	9H,2F
Nombre d'entreprises	20	13	11	5	9	10	15
Coefficient de corrélation de rang	0,75	0,70	0,85	0,85	0,95	0,80	0,75

Les résultats obtenus, aussi bien pour l'échantillon des 15 entreprises que dans l'industrie du papier carton, appellent quelques remarques.

Tout d'abord ils renforcent l'hypothèse d'un effet de l'entreprise sur le niveau du salaire. Des différences de conditions de recrutements ou de qualités de main d'oeuvre peuvent créer des écarts entre entreprises, même significatifs, pour chaque métier. De tels écarts, dûs au seul jeu de la répartition de caractéristiques individuelles, ont toutefois de fortes chances de n'obéir à aucune règle systématique en ce qui concerne leurs effets sur l'ensemble des salaires d'entreprises. En effet en l'absence de politique de sélection systématique, et généralisée à tous les métiers, la répartition des individus dans les entreprises selon leurs caractéristiques individuelles, même si elle n'est pas uniquement le fruit du hasard a une faible probabilité d'être la même dans tous les métiers. Il est donc difficile d'avancer de telles explications si les résultats observés montrent comme c'est le cas, que chaque entreprise a une politique de salaires cohérente par rapport à tous les métiers. Seule l'existence d'un effet spécifique de l'entreprise indépendant des lois du marché peut apporter une explication satisfaisante aux biais systématiques observés.

D'un point de vue plus strictement statistique les résultats obtenus permettent de parler, sans crainte d'inexactitude grossière, d'entreprises à hauts salaires et à bas salaires. Une telle possibilité n'était pas, à priori, évidente.

La cohérence observée n'exclut pas toutefois des différences assez sensibles de classement des entreprises et d'ampleur des différences de salaires selon les métiers. Nous examinerons plus loin comment on peut rechercher une explication à ces différences dans le rôle du marché du travail. Il convient d'observer aussi que de ce fait les entreprises présentent des différences sensibles de hiérarchie des salaires, entre métiers, ou groupes de métiers. Il a été possible de calculer un indice de hiérarchie des salaires entre manuels et ouvriers pour 14 des 15 entreprises de la région marseillaise. Cet indice (1) varie entre les limites extrêmes de 1,23 et 1,75. Pour les 14 entreprises les résultats sont les suivants :

T A B L E A U 6 (2)

Entre- prise	155	111	154	171	192	151	152	113	153	173	191	174	112	114
Indice de hié- rarchie	1,23	1,41	1,81	1,33	1,32	1,69	1,75	1,45	1,45	1,57	1,43	1,55	1,58	1,44

(1) Il s'agit du rapport d'un salaire horaire moyen calculé à partir des trois métiers ETAM: étudiés (dactylo, dessinateur, maîtrise) à un salaire horaire moyen calculé à partir des quatre métiers ouvriers

(2) Les numéros d'entreprise indiqués dans ce tableau correspondent aux codes de repérage utilisés pendant l'enquête et pour la rédaction des rapports.

Enregistrement :

Cote :

La dernière remarque concerne le rôle encore possible des différences systématiques de qualité ou de caractéristiques individuelles de la main d'oeuvre pour expliquer les différences entre entreprises. Nous avons étudié cette hypothèse avec un assez grand soin dans la mesure où son rejet conditionne la valeur de nos résultats et des conclusions que nous pouvons en tirer.

1.3.1.2.1.2 DIFFERENCES DE SALAIRES ENTRE ENTREPRISES ET CARACTERISTIQUES DE LA MAIN D'OEUVRE OU DU POSTE DE TRAVAIL

L'effet éventuel de deux variables a été testé pour l'ensemble des métiers étudiés. L'âge et l'ancienneté. Aussi bien dans les 15 entreprises de la région marseillaise que dans l'industrie du papier carton les résultats obtenus sont, dans la quasi totalité des cas, non significatifs. Ni le fait de recruter un personnel plus ou moins âgé, ni le fait d'employer un personnel plus stable, et donc plus expérimenté, ne semble avoir une influence sur le niveau du salaire. Le seul cas où on peut penser que l'une des variables exerce une influence est celui des dactylos, pour l'ancienneté, dans les 15 entreprises de la région marseillaise (coefficient de corrélation de 0,55 entre le salaire moyen et l'ancienneté moyenne pour 15 entreprises).

D'autres variables ont pu être prises en compte dans l'une ou l'autre des enquêtes.

Coefficient hiérarchique, durée du travail, nationalité

Pour les entreprises du papier carton nous avons pu tester l'influence du coefficient hiérarchique, de la durée du travail et de la part des étrangers dans l'effectif du métier. En ce qui concerne la durée moyenne du travail, les corrélations obtenues avec le niveau de salaires sont toutes non significatives. Il en va de même pour ce qui est de l'analyse de variance faite pour tester l'influence éventuelle de la présence d'étrangers. Il n'y a aucune différence significative, dans aucun métier, entre le niveau du salaire moyen dans les entreprises où certains des emplois considérés sont tenus par des étrangers et le niveau du salaire moyen dans les autres entreprises.

Les réponses concernant la dernière variable (coefficient hiérarchique) sont plus nuancées. Pour trois métiers (métiers 4, 7, 8) les relations testées entre le salaire moyen et le coefficient moyen sont incontestablement non significatives. Pour quatre autres emplois (métiers 3, 9F, 9H, 6) il semble bien exister une relation tendancielle mais assez faible et à la limite du seuil de signification. ($R = 0,55$, $N = 13$, $R = 0,50$, $R = 16$, $R = 0,33$, $N = 64$, $R = 0,73$, $N = 7$). Enfin, pour un dernier métier, métier 2, la relation est incontestablement significative ($R = 0,75$, $N = 16$). On peut donc considérer, à l'examen de ces résultats, qu'il existe, dans les métiers étudiés, entre les postes de travail, quelques différences systématiques qui déterminent le coefficient hiérarchique donné à chaque emploi précis. Il convient toutefois de faire deux remarques : d'une part, ces différences, et l'influence qu'elles peuvent avoir sur le salaire, ne sont pas suffisantes pour remettre en cause l'existence d'un effet de l'entreprise. D'autre part, l'examen de cas précis a montré que des phénomènes indiscutables de surqualification spécifiques à certaines entreprises peuvent jouer un rôle non négligeable dans les tendances observées. Les résultats obtenus pour les 15 entreprises de la région marseillaise ne permettent d'ailleurs pas de retrouver une telle tendance et

.../...

confirment, à partir d'analyses plus approfondies, nos hypothèses initiales.

Expérience professionnelle et nombre de subordonnés (échantillon 15 entreprises.)

Outre le rôle de l'âge et de l'ancienneté, qui a été étudié dans le cas de tous les métiers, deux variables supplémentaires ont été prises en compte pour deux métiers précis. Il s'agit de l'expérience professionnelle pour les mécaniciens d'entretien et du nombre de subordonnés pour les agents de maîtrise. On pouvait considérer que ces deux variables, correspondant à des informations rassemblées dans les entreprises et soigneusement contrôlées, constituaient déjà un premier indicateur de contenu des postes occupés. Leurs relations avec le niveau de salaire ne conduit pourtant à aucune relation significative, bien qu'il existe entre les entreprises des différences sensibles de leur valeur moyenne pour les emplois étudiés. (1).

Formation, classification, polyvalence (échantillon 15 entreprises)

Un dernier test, assez différent, de cette influence possible des caractéristiques des emplois sur le niveau du salaire a été fait pour trois des sept métiers étudiés (2). Nous avons pour cela réparti les emplois correspondant à un métier et retenus dans chaque entreprise en sous échantillons plus homogènes parce qu'établis en tenant compte des différences introduites par certaines caractéristiques des postes (3). Nous avons alors procédé, à l'intérieur des sous-échantillons ainsi définis et entre les entreprises, à une analyse de variance ayant une signification identique à celles déjà réalisées. Les résultats obtenus restent dans la quasi totalité des cas significatifs et confirment l'existence d'un effet systématique de l'entreprise sur le niveau de salaire même par des ensembles d'emplois aussi homogènes et précisément définis que possible (4).

-
- (1) Pour les agents de maîtrise. La corrélation entre le nombre moyen de subordonnés et le salaire moyen est de +0,20. Pour les mécaniciens d'entretien, la corrélation entre le salaire moyen et l'expérience professionnelle moyenne est de -0,40.
 - (2) Ouvrier spécialisé (01), mécanicien d'entretien (02), agent de maîtrise (03).
 - (3) Pour les ouvriers spécialisés les critères de constitution des sous échantillons étaient la durée de formation (plus ou moins de 3 mois) et la classification professionnelle, pour les mécaniciens d'entretien il s'agissait du diplôme (CAP non CAP) et du caractère polyvalent ou non polyvalent de l'emploi occupé, pour les agents de maîtrise enfin les critères étaient le service d'affectation (fabrication - entretien) et la durée de formation nécessaire.
 - (4) Pour les mécaniciens la part de la variance expliquée par l'effet entreprise varie de 48 % à 80 % pour les 4 sous échantillons (un seul conduit à un test non significatif) pour les agents de maîtrise les variations se situent entre 60 % et 80 % (tous les tests sont significatifs). Pour les ouvriers spécialisés les limites se situent entre 65 % et 80 % (tous les tests sont significatifs).

.../...

Conclusion générale

Ces derniers résultats mettent un point final à notre démonstration de l'existence d'un effet systématique de l'entreprise sur le niveau des salaires. Les résultats obtenus conduisent à admettre qu'il existe, pour des emplois aussi comparables que possible et offerts dans une aire géographique limitée, des différences importantes de salaires. Il n'est pas possible d'attribuer ces différences, sinon pour une part assez faible, à des phénomènes de marché du travail. L'essentiel des écarts de salaires ainsi mis en évidence résulte alors de différences systématiques introduites par les politiques de niveau de salaires des entreprises. Ces politiques s'appliquent d'une façon assez homogène, bien que non identique, à tous les métiers et conduisent à parler d'un niveau de salaire d'entreprise dont la détermination, indépendante des contraintes du marché, ne peut dépendre que de choix dont les termes sont à rechercher à l'intérieur de chaque entreprise. Ce sont les lois de cette détermination des salaires moyens dont nous avons commencé l'étude dans la dernière partie de notre recherche.

1.3.1.3 ETUDE DES LOIS DE DETERMINATION DU NIVEAU MOYEN DU PRIX DU TRAVAIL

1.3.1.3.1 ECHANTILLON ET VARIABLES RETENUES

Pour cette étude des lois de détermination du prix du travail nous avons travaillé sur deux échantillons. Le premier correspond à treize des quinze entreprises de la région marseillaise déjà étudiées. Le second rassemble environ 110 entreprises de plus de 50 salariés. Ces 110 entreprises ont pu être réparties en sept sous échantillons correspondant à sept grands secteurs de l'économie (1). Pour les 13 premières entreprises les informations statistiques complémentaires utilisées, comprenant essentiellement les données du compte d'exploitation, certains éléments du bilan et les structures de l'emploi, ont été rassemblées à partir de questionnaires directs proposés aux entreprises (2). En ce qui concerne les 110 entreprises du second échantillon nous avons pu travailler à partir des résultats du recensement industriel de 1962.

(1) Il s'agit de la métallurgie (30 entreprises), des matériaux de construction (10 entreprises) du bâtiment-travaux publics (30 entreprises de plus de 100 salariés) de la chimie (10 entreprises) des industries alimentaires (10 entreprises) des industries du textile, habillement, cuir (10 entreprises) et des industries du bois, papier-carton, divers (10 entreprises).

(2) Deux des 15 entreprises initialement étudiées n'ont pu nous communiquer ces informations. Les données rassemblées concernent l'année 1966.

Les informations statistiques recueillies et les problèmes que nous nous sommes posés nous ont conduit à construire deux variables.

Une première variable correspond au prix moyen de l'heure de travail dans chaque entreprise. Le prix moyen correspond au rapport des frais de personnel totaux à la masse des heures travaillées, pondéré par un coefficient de qualification de la main d'oeuvre salariée totale (1). Le prix horaire fictif (S) de l'heure de travail ainsi calculé est donc en principe celui d'une unité de travail homogène et comparable entre les entreprises. Une seconde variable mesure ce que nous avons appelé la capacité de payer de chaque entreprise (C). Cette capacité de payer est, pour chaque entreprise, le rapport du surplus de productivité globale des facteurs à la quantité totale de facteurs mise en oeuvre. Le surplus de productivité globale calculé est la différence entre la valeur ajoutée nette de chaque entreprise et une valeur ajoutée fictive estimée en supposant que chaque facteur, travail ou capital, est rémunéré au prix unitaire minimum pratiqué dans chaque échantillon. (13 entreprises ou 7 échantillons correspondant à des secteurs (2).

1.3.1.3.2 SALAIRE MOYEN ET CAPACITE DE PAYER

Nous avons alors testé la relation existant entre le prix unitaire du travail (S) et la capacité de payer (C). Les relations obtenues sont en général significatives et conformes à ce que nous avons prévu. Le prix du travail est d'autant plus élevé que la capacité de payer est plus forte. Cette relation de croissance simultanée s'exprime toutefois de façon plus satisfaisante lorsque l'on substitue à C la variable $\log C$. Cette forme particulière de la relation obtenue ($S = a \log C + b$) traduit donc à la fois une influence significative de C sur S et l'existence d'une limite supérieure aux variations du prix du travail lorsque la capacité de payer s'accroît. Pour les sept sous-échantillons de secteurs, les coefficients de corrélation obtenus varient entre 0,50 et 0,90. Ils sont tous significatifs à .05 (3). Pour les 13 entreprises du premier échantillon la relation obtenue est excellente ($R = 0,95$). Le tableau 7 de la page 33 résume les valeurs des deux variables comparées dans ce cas précis.

-
- (1) Le calcul de ce coefficient a été fait en pondérant la structure de la main d'oeuvre de chaque entreprise pour un système de prix correspondant aux salaires relatifs des différentes catégories de main d'oeuvre dans l'ensemble de l'industrie française pendant l'année de référence.
 - (2) Pour ce calcul, la quantité de travail a été évaluée à partir de l'effectif salarié et d'un coefficient de qualification. Le stock de capital a été évalué soit par informations directes dans les 13 entreprises, soit par le biais de l'amortissement dans les sous échantillons de secteurs.
 - (3) Il faut toutefois exclure le cas des 10 entreprises de la chimie pour lesquelles le coefficient est positif mais non significatif.

.../...

T A B L E A U 7

Echantillon des 13 entreprises marseillaises

N° d'entreprise Variable	172	151	152	155	154	171	114	113	111	191	153	192	174
Salaire ho- raire moyen	3,96	4,80	4,96	5,29	5,63	5,95	7,03	7,15	7,15	7,66	7,77	8,06	8,37
Capacité de payer	0,12	0,41	0,51	0,30	0,47	0,52	0,59	1,38	1,59	1,80	1,74	1,49	2,89

A partir de cette relation initiale entre niveau du prix du travail et capacité de payer, nous avons apporté diverses précisions et améliorations aux modèles explicatifs proposés.

1.3.1.3.3. RELATION SALAIRE CAPACITE DE PAYER ET REPARTITION DES SURPLUS DE PRODUCTIVITE

Tout d'abord, nous avons essayé de préciser à quelle loi de répartition du surplus entre travail et capital, correspondaient les relations mathématiques testées. Nous avons alors constaté que l'évolution du salaire observé correspondait à une règle de répartition du surplus variable avec le niveau de la capacité de payer et d'autant plus favorable au capital que la capacité de payer était plus élevée. Mathématiquement une telle loi de répartition peut être traduite par la relation $\frac{\bar{n}}{\bar{n}} = A C^{\alpha}$ où \bar{n} est la part du sur-

plus total affecté au travail et \bar{n} est la part du travail dans la quantité totale de facteurs. Une répartition du surplus d'autant plus favorable au capital que C est élevé correspond alors à une valeur de α négative.

Les valeurs de α peuvent être estimées directement dans chaque échantillon à partir de l'étude d'une relation entre S et C un peu différente de celle testée au départ et de la forme :

$$\log (S - S_0) = (\alpha + 1) \log C + b$$

où S_0 est le prix du travail minimum pratiqué dans l'échantillon. Les valeurs de α que nous avons estimées sont toutes négatives. Pour les 13 entreprises

.../...

du premier échantillon α est égal à $-0,30$. Les deux lois précédentes sont alors de la forme :

$$\frac{n}{\bar{n}} = 0,62 C^{-0,30}$$

$$S = S_0 + 2,45 C^{0,7}$$

Le tableau 8 ci-dessous illustre l'évolution du type de répartition du surplus qui correspond à cette loi.

T A B L E A U 8

Répartition du surplus : 13 entreprises marseillaises

N° d'entreprises	172	155	152	151	154	171	113	192	111	114	153	191	174
Capacité de payer	0,12	0,30	0,35	0,41	0,47	0,52	1,38	1,49	1,53	1,59	1,74	1,80	1,89
Part du surplus allant au facteur travail (%)	100	100	70	50	82	84	48	46	44	45	49	32	37

Des calculs identiques effectués sur les sept sous groupes d'entreprises appartenant à un même secteur conduisant également à des valeurs de α négatives. Toutefois ces valeurs diffèrent entre elles et varient de $-0,80$ dans la métallurgie à $-0,30$ dans l'industrie alimentaire (1). Ces résultats ne prouvent pas qu'il existe des types de répartition très nettement distincts selon les secteurs. Ils montrent seulement une méthode possible pour en envisager l'étude systématique.

1.3.1.3.4 NIVEAU DE SALAIRE, CAPACITE DE PAYER, INTENSITE DU CAPITAL ET POLITIQUE SALARIALE

Deux améliorations ont été apportées au modèle initial par la prise en compte successive de deux variables : l'intensité du capital d'une part

(1) Les résultats complets sont les suivants : Métallurgie ($\alpha = -0,80$) matériaux de construction ($\alpha = -0,45$), bâtiment-travaux publics ($\alpha = -0,80$) industrie alimentaire ($\alpha = -0,30$) textile habillement cuir ($\alpha = -0,75$) bois papier carton divers ($\alpha = -0,50$). Seule l'industrie chimique fait de nouveau exception avec une valeur de α de $0,40$.

.../...

et le type de politique salariale d'autre part.

L'intensité du capital a été prise en compte pour compléter les relations établies entre le prix du travail et la capacité de payer pour les 7 échantillons de secteur. L'introduction de cette nouvelle variable à côté de la capacité de payer améliore sensiblement le modèle dans quelques secteurs particulièrement dans l'industrie du bâtiment et dans l'industrie des matériaux de construction. Pour l'ensemble des secteurs, les coefficients de corrélations multiples obtenus varient entre 0,70 et 0,95 au lieu de 0,50 et 0,90 pour le modèle de corrélation simple.

La prise en compte d'une variable qui traduit le type de politique salariale pratiqué dans chaque entreprise a été possible pour les 13 entreprises de la région marseillaise. Des informations rassemblées lors de l'enquête dans ces entreprises ont en effet permis de construire des indicateurs de deux dimensions de cette politique : la dimension degré d'organisation (1) et la dimension degré d'intégration (1). Une comparaison avec les niveaux de capacité de payer a alors mis en évidence une évolution concomitante de ces deux indicateurs et de la capacité de payer. Une politique salariale "organisée" et "intégrante" va de pair avec une capacité de payer élevée et inversement lorsque celle-ci est faible. Cette constatation donne un certain support à l'hypothèse selon laquelle c'est la politique salariale qui permet le freinage de l'augmentation des salaires lorsque la capacité de payer augmente. Des études plus précises seraient bien entendu nécessaires pour préciser ce phénomène. L'étude du rôle de la capacité de payer dans l'explication des différences de salaires moyens entre entreprises termine l'étude systématique que nous avons faite de ces différences. L'énoncé des résultats concernant les salariés non cadres doit être complété par l'exposé des conclusions auxquelles nous a permis d'aboutir l'étude des différences de salaires qui apparaissent à l'intérieur des entreprises.

1.3.1.4 ETUDES DES DIFFERENCES DE SALAIRES QUI APPARAISSENT A L'INTERIEUR DES ENTREPRISES

Dans l'étude des différences de salaires intra-entreprises nous nous sommes posé deux questions : tout d'abord existe-t-il une influence systématique de l'entreprise, ou du métier, sur la dispersion des salaires autour d'un niveau moyen donné ? Ensuite quelles sont les variables individuelles qui contribuent à différencier, à l'intérieur d'une même entreprise, les salaires d'individus exerçant des emplois comparables ? Pour répondre à ces deux questions nous avons travaillé pour chaque salarié à partir d'écart à la moyenne (T_i) dont nous avons donné les définitions dans le premier chapitre de ce rapport (2).

(1) Ces deux variables, étudiées par Melle M. DADOY, ont été définies sur la base de deux échelles à partir d'une typologie de l'organisation et d'une typologie de l'intégration.

(2) Pour chaque salarié i , l'écart à la moyenne calculé (noté T_i) correspond à la différence entre son salaire et le salaire moyen des individus qui exercent un métier identique au sien dans l'entreprise ou il travaille.

Pour répondre à la première question (effet du métier ou de l'entreprise) nous avons comparé, à partir des techniques d'analyse de variance, les indices de dispersion (écart type) des T_i pour les différentes entreprises et les différents métiers. Une telle comparaison a été faite de façon systématique pour les 15 entreprises de la région marseillaise. Il ressort des calculs faits que les différences de dispersion (mesurées par l'écart type des T_i) qui peuvent exister entre les sous-populations que constitue l'ensemble des salariés exerçant un métier donné dans une entreprise donnée peuvent s'expliquer, en partie au moins, par un effet systématique du métier ou de l'entreprise sur cette dispersion (1). Certains métiers ont un degré d'hétérogénéité des salaires systématiquement plus élevé et quelle que soit l'entreprise où ils se trouvent. Mais certaines entreprises apparaissent également plus propices à l'apparition d'inégalités plus importantes. Sur ce dernier point, des observations plus précises montrent qu'il s'agit essentiellement des entreprises à hauts salaires. Les observations faites sur les entreprises du papier carton confirment cette constatation. Il convient toutefois de remarquer que les effets d'interaction métier-entreprise sont très importantes et qu'il ne nous est pas possible en l'état actuel de nos hypothèses d'en proposer une interprétation.

La deuxième question posée (effet des variables) n'a pas conduit à des résultats particulièrement positifs malgré l'intervention d'un nombre assez élevé de variables et de critères de classification.

Pour les 15 entreprises de la région marseillaise nous avons essayé d'expliquer les différences de T_i apparaissant à l'intérieur d'un métier à partir de deux types d'approches et en nous limitant aux trois métiers pour lesquels nous avons rassemblé le plus d'informations (2). Nous avons tout d'abord testé l'existence des différences systématiques de T_i entre les sous échantillons établis, à partir de critères déjà énumérés (3), à l'intérieur de chacun des métiers. Aucune de ces comparaisons ne nous a conduit à un résultat significatif. Nous avons ensuite testé l'existence d'une relation statistique entre les écarts à la moyenne et deux variables exprimant l'expérience dans le poste de travail. Il s'agit de l'ancienneté pour les ouvriers spécialisés et l'expérience professionnelle (mesurée en années) pour les mécaniciens d'entretien. Les résultats obtenus sont alors plus significatifs. Les coefficients de corrélation obtenus à partir de modèles supposant un phénomène d'hétéroscédasticité sont assez largement significatifs. Pour les ouvriers spécialisés on a un coefficient de corrélation de 0,70 pour un effectif de 191. Pour les mécaniciens d'entretien le coefficient est de 0,73 pour un effectif de 146 (4).

(1) La part de la variance des écarts types due à l'effet du métier serait d'environ 30 % et celle due à l'effet entreprise de l'ordre de 15 %

(2) Ouvrier spécialisé de fabrication, mécanicien d'entretien, agent de maîtrise.

(3) La durée de formation, diplôme, polyvalence, atelier d'affectation etc.

(4) Les modèles testés sont de la forme :

$$\frac{T_i}{A_i} = b \frac{\log A_i}{A_i} + c \frac{I}{A_i} + a + \epsilon$$

ou A_i est soit l'ancienneté pour les ouvriers spécialisés soit l'expérience professionnelle pour les mécaniciens.

Dans le second échantillon (papier carton) le nombre des variables étudié a été plus important mais les résultats obtenus sont peu probants. L'âge, la durée du travail, la nationalité, le coefficient hiérarchique, le système de rémunération (travail au temps, travail au rendement), le nombre d'enfants à charge, la nationalité ou le diplôme possédé (CAP ou non CAP) sont autant de variables pour lesquelles, malgré des études détaillées, il n'a pas été possible de mettre en évidence un effet sur le salaire digne d'être retenu. C'est de nouveau, seulement à partir de l'ancienneté qu'il a été possible de dégager quelques lois assez significatives de détermination du niveau des salaires à l'intérieur des entreprises. Selon les observations graphiques que nous avons pu faire, l'écart à la moyenne T_i est faible lorsque l'ancienneté est faible et s'accroît fortement dans les cinq premières années d'ancienneté. Au delà de cette limite, on constate soit une croissance ralentie, soit une stagnation, soit même dans certains cas une décroissance. Il semble a priori justifié d'envisager pour tous les métiers de cet échantillon, des ajustements semblables à ceux réalisés pour les ouvriers spécialisés et les mécaniciens dans le premier échantillon. Il importerait toutefois de préciser la relation statistique ainsi dégagée, d'une part en donnant une signification plus précise aux différences entre métiers, d'autre part en recherchant dans quelle mesure l'influence de l'ancienneté résulte d'une relation spécifique entre cette variable et le salaire payé (récompense d'un attachement) où reflète l'action d'autres variables individuelles dont la valeur évolue, au moins tendanciellement, avec l'ancienneté.

1-3-2 RESULTATS OBTENUS CONCERNANT LES CADRES SUPERIEURS (1)

En ce qui concerne les salaires des cadres supérieurs, les résultats obtenus apportent plusieurs types d'informations de nature assez différente. Des études très précises effectuées essentiellement à partir de données rassemblées dans les 15 entreprises de la région marseillaise ont permis d'apporter des réponses directes concernant le rôle des différences de contenu de postes et de caractéristiques individuelles des salariés dans la détermination des salaires. Ces études se situent, bien qu'à partir d'une technique différente, rigoureusement dans la problématique du test de l'hypothèse compétitive déjà posée et étudiée par les salariés non cadres. D'autres études ont été réalisées à partir de données plus nombreuses et plus variées mais dont on contrôle moins bien la précision et la signification exacte. Ces données sont l'âge, pris à la fois comme une variable représentative des caractéristiques du poste de travail occupé par chaque salarié et comme la variable essentielle d'un système institutionnel, et le niveau de responsabilité, évalué sommairement, et ne donnant donc qu'une classification assez grossière des niveaux d'exigences des emplois comparés. Les résultats obtenus à partir de cette approche recouvrent donc à la fois des réalités du marché du travail et des pratiques institutionnelles. Leur interprétation consiste alors beaucoup plus en un effort de clarification et de mise en évidence de problèmes intéressants, qu'au test systématique d'une hypothèse précise. Il n'en demeure pas moins que la question de l'autonomie ou la non autonomie des entreprises dans la détermination du niveau des salaires demeure la préoccupation fondamentale sous-jacente aux études statistiques réalisées. Nous avons d'ailleurs essayé de tester systématiquement cette hypothèse sur un échantillon particulier et selon les méthodes employées pour les salariés non cadres.

1-3-2-1 ETUDE DETAILLEE DE QUELQUES EMPLOIS DANS LES 15 ENTREPRISES DE LA REGION MARSEILLAISE.

Le résultat essentiel obtenu à partir de l'étude des trois postes de cadres étudiés dans ces quinze entreprises concerne la relation entre le niveau du salaire et un coefficient établi à partir d'une étude minutieuse du niveau de responsabilité impliqué par chaque poste de travail. Les relations obtenues pour les trois emplois retenus reflètent la même tendance et conduisent à des conclusions identiques. On constate bien pour chaque échantillon une relation significative entre le niveau de responsabilité du poste et le salaire payé. Toutefois,

(1) La première partie de la recherche qui concerne les cadres supérieurs a été réalisée par G. ROUSTANG et A. SALES sous la responsabilité de G. ROUSTANG. La deuxième phase de l'étude, mesures sur de plus larges échantillons, a été réalisée par G. ROUSTANG.

cette tendance disparaît aussitôt que sont considérés des sous échantillons dans lesquels les différences de niveau de responsabilité entre les emplois se trouvent réduites. Le tableau 9 ci-dessous montre la forme que prend cette loi pour les trois ensembles de postes étudiés.

T A B L E A U 9

Echantillon	Effectif	$\frac{\sigma}{m}$ (salaire)	R (Respon- sabilité salaire)	Seuil de significa- tion
Chef de fabrication	19	0,29	0,65 (1)	0,01
Chef de fabrication cas extrêmes exclus	15	0,20	0,05 (1)	-
Chefs des ventes	10	0,21	0,74 (2)	0,02
Chefs des ventes niveau régional	5		0,08	-
Chefs des ventes niveau national	5		0,78	-
Chef comptable	14		0,55	0,05
Chef comptable d'usine	7	0,11	0,89	0,01
Chef comptable de siège	7	0,32	0,05	-

- (1) Ces coefficients s'élèvent respectivement à 0,83 et à 0,45 si l'on tient compte de la place dans la hiérarchie dans le calcul de l'indicateur de niveau de responsabilité
- (2) Ce coefficient s'élève à 0,87 si l'on tient compte de l'importance du service dans le calcul de l'indicateur du niveau de responsabilité.

Tous ces résultats conduisent à une conclusion générale que l'on peut résumer ainsi : il y a bien entre les titulaires d'un poste déterminé des différences significatives de salaires en fonction des différences de niveau de responsabilité. Mais encore faut-il que ces différences de niveau de responsabilité soient assez importantes et aient des causes assez "voyantes" pour être perçues par les entrepreneurs et les salariés sans faire l'étude de poste à laquelle nous avons procédé.

Cette dernière condition semble assez bien vérifiée si l'on considère chacun des trois sous échantillons pris dans leur ensemble. Les corrélations entre le salaire et le niveau de responsabilité y sont en effet signifi-

ficatives. Ce n'est plus le cas si l'on élimine les salaires extrêmes pour les chefs de fabrication et si l'on considère pour les deux autres emplois des sous échantillons plus homogènes du point de vue du niveau de responsabilité : chefs des ventes régionaux et nationaux, comptables de siège et comptables d'usine (1). Ces exemples montrent clairement que la relation entre salaire et responsabilité, observée pour l'ensemble des postes d'un emploi, résulte soit de l'effet de quelques postes extrêmes, pour lesquels cette relation est très forte, soit de l'opposition entre deux types de postes qui se différencient très nettement par le niveau de responsabilité (comptables d'usines et comptables de sièges, chefs des ventes régionaux ou nationaux). Nous nous sommes alors demandé s'il était possible de compléter la règle générale ainsi dégagée en faisant intervenir une variable supplémentaire relativement indépendante du niveau de responsabilité : l'âge des salariés qui occupent les emplois étudiés. Les résultats que nous avons obtenus concernent alors le seul poste de chef de fabrication.

Pour cet échantillon, la relation entre âge et salaire est significative ($R = 0,55$ pour $N = 19$). Toutefois, une différence importante apparaît entre les chefs de fabrication diplômés ($N = 10$) et les chefs de fabrication autodidactes ($N = 9$) (2). Pour les diplômés, les relations entre le salaire et l'âge d'une part et le salaire et le niveau de responsabilité d'autre part, sont toutes les deux significatives. ($R = 0,87$ dans le premier cas, $R = 0,77$ dans le second). L'élimination des deux cas extrêmes quant au niveau du salaire payé annule, comme précédemment, la seconde relation ($R = 0,21$) mais n'affecte en rien la corrélation entre âge et salaire ($R = 0,91$). Pour les non diplômés aucune des deux relations n'est significative. Le coefficient de corrélation est de $0,18$ entre salaire et responsabilité, de $-0,20$ entre âge et salaire.

A partir de ces résultats on peut alors avancer l'hypothèse que la fixation des salaires se fait de la façon suivante :

Pour les cadres diplômés, avec l'âge croît la responsabilité. C'est la notion même de carrière qui lie dans un même mouvement la rémunération, la responsabilité et l'âge. Etant donné l'impossibilité de mesurer avec précision d'une entreprise à l'autre les différences de responsabilité entre les différents postes l'âge devient un indicateur de responsabilité et de rendement et tend à se substituer au niveau de responsabilité comme variable déterminante du niveau de salaire (3). On pourrait alors faire l'hypothèse que

-
- (1) Pour ce dernier sous-échantillon les différences de niveau de responsabilité restent très importantes et leur relation avec les salaires est alors significative.
 - (2) Cette différenciation diplômés - non diplômés, n'a pu être faite, en conservant des échantillons assez nombreux, pour les deux autres postes (chef comptable, chef des ventes).
 - (3) Des calculs de corrélations simples et multiples montrent par exemple que pour les 10 cadres diplômés l'âge seul explique 60 % de la variance totale des salaires et que la prise en compte du niveau de responsabilité dans un modèle à deux variables, élève de 20 % seulement cette part de variance expliquée par le modèle.

les salaires des autodidactes sont fixés, compte tenu de leur niveau de responsabilité et de leur niveau hiérarchique, par référence à ceux des diplômés et selon des règles de comparaison que l'on peut supposer variables entre les entreprises. Les comparaisons que nous avons pu faire ne vont pas à l'encontre de cette hypothèse dans la mesure où il n'apparaît pas que le diplôme entraîne, indépendamment du niveau de responsabilité, des salaires plus élevés.

L'ensemble de ces résultats montre donc que, pour les cadres diplômés au moins, il est possible d'envisager une explication assez satisfaisante des salaires des cadres à partir de règles qui prennent en compte à la fois les caractéristiques des postes et celles des individus qui les occupent et qui sont effectivement appliquées par les différentes entreprises d'un même marché du travail. Une telle conclusion n'exclut sans doute pas l'existence de distorsions introduites par des comportements spécifiques d'entreprises (1). Toutefois l'étude plus systématique de ces règles dans leurs aspects strictement économiques ou institutionnels nous a paru devoir être la suite logique et privilégiée des premiers résultats obtenus.

1-3-2-2 LA CARRIERE DES CADRES - ETUDE DES RELATIONS ENTRE SALAIRE, AGE ET NIVEAU DE RESPONSABILITE.

Les données dont nous disposons, qui sont des données en coupe instantanée, et la place que nous voulions donner à la variable âge dans l'explication des différences de salaires posent deux séries de problèmes. D'une part l'étude de données en coupe instantanée conduit à comparer des emplois à un même instant ce qui diffère sensiblement de l'étude de la carrière d'un même individu dans le temps. Ensuite la relation constatée entre salaire et âge ne permet pas de savoir ce qui est attribuable, dans cette relation, à une augmentation de l'efficacité avec l'âge ou la simple application d'une norme sociale (augmentation du salaire à l'ancienneté). C'est donc à la fois le contenu et la nature des variables prises en compte, les méthodes statistiques d'observation et la signification des relations dégagées qui rendent difficile l'interprétation des résultats obtenus. L'exposé que nous allons en faire tiendra compte de ces difficultés sans toujours être en mesure, compte tenu de sa brièveté, de développer toutes les questions qu'elles soulèvent.

Les observations statistiques réalisées peuvent être classées sous trois rubriques. Dans un premier temps, nous avons étudié l'évolution du salaire avec l'âge en nous préoccupant plus particulièrement de l'influence sur cette relation de quelques critères essentiels : possession ou non d'un diplôme, type de fonction, nature de l'affaire. Une deuxième étape nous a permis de situer la relation âge salaire par rapport à son évolution dans le temps et à ce qu'elle est dans d'autres pays industria-

(1) Ne serait-ce que pour la simple raison que la part de variance des salaires qui reste inexpliquée par les modèles testés, bien que faible, demeure non négligeable. Les résultats obtenus pour les échantillons plus nombreux étudiés dans la suite ne peuvent que renforcer cette remarque.

lisés. Dans une troisième étape, nous avons essayé de préciser le contenu de la relation âge-salaire en faisant intervenir le niveau de responsabilité comme variable explicative complémentaire et en nous interrogeant sur l'effet de certains critères de regroupement des salariés -type de diplôme, taille de l'entreprise, localisation, activité économique- sur les relations alors obtenues.

1-3-2-2-1 RELATION AGE-SALAIRE

1-3-2-2-1-1 RELATION AGE-SALAIRE POUR LES DIPLOMES ET LES AUTODIDACTES

L'étude de la relation âge-salaire selon la nature du diplôme a pu être faite à partir des résultats de deux enquêtes que nous appellerons E_1 et E_2 (1). Le tableau 10 ci-dessous résume les résultats obtenus. Les relations étudiées entre l'âge et le salaire, l'ont été sous la forme $\log(\text{salaire}) = a \log(\text{âge}) + b$. Il en a été ainsi dans tous les calculs effectués.

TABLEAU 10

Echantillon	Elasticité du salaire à l'âge (α)	Coefficient de corrélation R	Nombre de couples
Cadres diplômés	E_1	0,97	13
	E_2	0,88	24
Cadres autodidactes	E_1	0,95	13
	E_2	0,80	24

Ces résultats appellent deux remarques. Tout d'abord l'élasticité calculée est du même ordre de grandeur pour les diplômés d'une part et les non diplômés d'autre part pour chacun des échantillons. Ensuite cette élasticité est très sensiblement plus élevée pour les cadres diplômés que pour les non diplômés quel que soit l'échantillon retenu. La signification de ce second résultat doit être précisée. En effet, ce résultat n'implique pas nécessairement que la progression avec l'âge des salaires des cadres auto-

(1) L'enquête E_1 s'adressait à 200 entreprises moyennes et grandes appartenant à diverses activités économiques et concernait plusieurs milliers de cadres.

L'enquête E_2 avait touché une trentaine d'entreprises des industries de grande consommation et 1300 cadres environ.

Les salaires considérés sont des salaires moyens par tranche d'âge. L'année de référence est dans les deux cas 1966.

didactes soit plus lente que celle des cadres diplômés. Elle peut simplement traduire le fait, observé statistiquement, que l'entrée des autodidactes dans la carrière de cadre se fait à des âges plus élevés que pour les cadres diplômés. Il est certain que ce simple phénomène de retard dans l'entrée dans la carrière explique une part importante de la différence constatée. Il ne nous est pas possible de dire actuellement, faute des données nécessaires, s'il s'ajoute à cela une différence réelle d'élasticité du salaire par rapport à l'âge entre les autodidactes et les diplômés.

1-3-2-2-1-2 RELATION AGE-SALAIRE SELON LA FONCTION ET LA NATURE DE L'AFFAIRE.

La fonction et la nature de l'affaire semblent également constituer des classifications significatives aussi bien pour l'étude de la relation entre âge et salaire que pour celle du niveau de salaire pour un âge donné. Les observations statistiques ont été faites à partir de l'enquête FASFID et des bulletins 2460 pour la fonction, de la seule enquête FASFID pour la nature de l'affaire (1).

En ce qui concerne la fonction, l'exploitation des données issues des bulletins 2460 met en évidence une différence significative entre les cadres supérieurs administratifs et les ingénieurs. Les salaires de ces derniers apparaissent comme systématiquement inférieurs quelque soit l'âge considéré et cette différence s'accroît avec l'âge. Pour les premiers le salaire continue à croître sensiblement lorsque l'on considère des emplois tenus par des salariés relativement âgés alors qu'il stagne lorsqu'il s'agit de postes d'ingénieurs. L'enquête FASFID permet de mettre en évidence des différences très semblables entre les emplois de secteur commercial (plus favorisés) et ceux du secteur bureau d'étude et recherche.

En ce qui concerne la nature de l'affaire, l'interprétation des résultats obtenus est plus complexe dans la mesure où le niveau de salaire, pour un âge donné, et l'élasticité du salaire par rapport à l'âge ne classe pas les "types d'affaires" selon le même ordre. Le salaire apparaît plus élevé, quel que soit l'âge, dans les affaires personnelles et familiales. Il est également élevé dans le secteur privé et faible dans le secteur nationalisé et la fonction publique. Toutefois l'élasticité du salaire par rapport à l'âge est faible dans les affaires personnelles et familiales et la fonction publique tandis qu'elle est élevée pour les deux autres secteurs (2). Ces résultats, aussi bien en ce qui concerne le rôle de la fonction que celui de la nature de l'affaire nous conduisent beaucoup plus à poser des questions qu'à dégager des règles de détermination du salaire. L'existence de deux types d'explications possibles à partir de facteurs économiques ou institutionnels et la probabilité d'interactions entre les critères de classifications et d'autres variables individuelles comme le diplôme ou le niveau de responsabilité font de chaque problème posé un sujet d'étude assez complexe.

(1) Les années de référence sont 1963 et 1967 pour l'enquête FASFID et 1966 pour les données issues des bulletins 2460.

(2) L'élasticité du salaire par rapport à l'âge varie par exemple, pour les salaires médians de chaque tranche d'âge, entre 0,58 pour la fonction publique, 0,97 pour les affaires personnelles et familiales, 0,99 pour le secteur privé et 1,14 pour le secteur nationalisé.

1-3-2-2-2 EVOLUTION DE LA RELATION ENTRE LE SALAIRE ET L'AGE DANS LE TEMPS ET SELON LES PAYS.

L'exploitation des données de trois enquêtes réalisées par la FASFID en 1958, 1963 et 1967 et de quelques résultats concernant les Etats Unis et la Grande Bretagne (1) nous ont permis de mettre en évidence le caractère relatif du lien statistique entre salaire et âge.

La première comparaison montre une évolution assez sensible de la relation entre âge et salaire pour les trois années 1958, 1963 et 1967. Il apparaît que l'élasticité du salaire par rapport à l'âge tend à s'accroître au cours de la décennie étudiée.

La seconde comparaison met en évidence la relativité de la liaison entre âge et salaire par rapport au système économique et institutionnel dans lequel elle est observée. L'évolution du salaire avec l'âge semble être assez semblable en Grande Bretagne et en France. Pour les cadres supérieurs diplômés les élasticités sont dans les deux cas de l'ordre de 1,1 (1,13 pour la France, 1,10 pour la Grande Bretagne). Il en va de même pour les non diplômés où les élasticités calculées dans les deux cas sont de l'ordre de 0,70. En revanche des calculs effectués pour les Etats Unis à partir d'une population d'ingénieurs diplômés (Master's degree) conduit à une élasticité de l'ordre de 0,60 (contre 1,1 en France et Grande Bretagne).

Il ne fait pas de doute que ces deux types de résultats, et plus particulièrement ceux relatifs aux comparaisons internationales, mettent en évidence le caractère en grande partie institutionnel de l'augmentation du salaire avec l'âge pour les cadres supérieurs. Il est possible que la distribution des emplois selon leur degré de complexité et d'exigence entre les personnes âgées et les plus jeunes varie dans le temps et selon les pays. Il est peu probable qu'une telle variation soit la cause essentielle des résultats statistiques que nous venons de décrire. Ceci nous renvoie alors nécessairement à des explications de type institutionnel.

La prise en compte, dans une dernière phase de notre étude, d'une classification des emplois selon quelques niveaux de responsabilité nous a permis de mettre en évidence par une méthode plus directe, bien que laissant subsister de nombreuses incertitudes, ce caractère institutionnel de l'influence de l'âge sur le salaire.

1-3-2-2-3 RELATIONS ENTRE SALAIRE, AGE ET NIVEAU DE RESPONSABILITE

L'introduction du niveau de responsabilité comme variable supplémentaire dans les relations entre le niveau de salaire et l'âge con-

(1) Il s'agit pour la Grande Bretagne d'une enquête concernant 20 000 ingénieurs, diplômés ou non, situés à tous les échelons de la hiérarchie. Pour les Etats Unis, il s'agit d'une enquête de la National Society of Professional Engineers qui a touché 24 000 personnes et donnait le salaire perçu en 1967.

duit à un résultat général et qui était aisément prévisible (1). La valeur explicative du modèle s'accroît (la part de variance des salaires expliquée est plus forte) et l'élasticité du salaire par rapport à l'âge décroît. Ce résultat est la conséquence d'une colinéarité non négligeable entre l'âge et le niveau de responsabilité dans tous les échantillons étudiés, c'est-à-dire du fait que, d'une façon générale, les emplois confiés à des personnes plus âgées correspondent à un niveau de responsabilité plus élevé. La diminution de l'élasticité du salaire par rapport à l'âge, que l'on constate alors, traduit l'élimination dans la relation âge-salaire de ce qui est imputable à des différences de contenu d'emploi. Il ne s'agit pas pour autant de prétendre que la nouvelle élasticité calculée ne reflète plus que l'influence spécifique de l'âge, en tant que variable reflétant uniquement des normes institutionnelles (2). L'indicateur du niveau de responsabilité utilisé est trop grossier pour qu'il en soit ainsi et une part encore non négligeable des différences de contenu de poste est sans doute reflétée par les différences d'âge des salariés qui les occupent. C'est à partir de là que nous serons d'ailleurs amenés à interpréter la plupart des résultats obtenus.

L'unique support statistique des observations faites est l'enquête réalisée par la FASFID en 1967. Nous avons choisi deux échantillons correspondant l'un aux diplômés de l'Ecole Centrale, l'autre à ceux de l'Ecole des Arts et Métiers (3). Les calculs sont faits à partir des données individuelles et sur 1 700 salariés pour le premier échantillon et 4 000 pour le second. Nous avons réalisé deux types de comparaisons à partir de la constitution de sous-échantillons de référence qui correspondent à la prise en compte de classifications différentes : la taille (grandes entreprises et petites entreprises (4)) et la classe d'âge (27 ans - 49 ans ou 27 ans - 64 ans) dans le premier cas, la localisation (Paris-Province), le type d'activité économique et la taille dans le second cas.

(1) Les modèles testés sont alors de la forme :

$$\log \text{ salaire} = a \log (\text{Ag.}) + b (\text{niveau de responsabilité})$$

Le niveau de responsabilité pouvant prendre des valeurs entières allant de 1 à 7.

(2) Avancement à l'ancienneté

(3) Le secteur nationalisé et la fonction publique ont été exclus. L'étude se limite donc aux entreprises personnelles et familiales et au secteur privé.

(4) Il s'agit d'entreprises de plus de 500 salariés (taille 1) et de moins de 500 salariés (taille 2).

.../...

1-3-2-2-3-1 DIFFERENCES ENTRE CLASSES D'AGE, TAILLES D'ENTREPRISES, TYPE DE DIPLOME.

Le tableau 11 ci-dessous résume l'ensemble des résultats obtenus pour les 8 sous-échantillons.

TABLEAU 11

Relations $\text{Log}(\text{salaire}) = a\text{Log}(\text{âge}) + b(\text{niveau de responsabilité})$

Résultats statistiques

Définition de l'échantillon	Effectif	a	b	R	Corrélations partielles	
					âge/salaire	Niveau de responsabilité/salaire
Centrale-taille 1 27-49 ans	962	133,5	10,9	0,74	0,40	0,48
Centrale-taille 1 27-64 ans	1 234	114,8	14,2	0,71	0,36	0,51
Centrale-taille 2 27-49 ans	926	131,9	8,5	0,67	0,39	0,42
Centrale-taille 2 27-64 ans	484	86,4	10,6	0,56	0,26	0,39
Arts et Métiers taille 1						
27-49 ans	2 010	118,1	8,3	0,70	0,45	0,46
27-64 ans	2 766	89,8	11,2	0,69	0,41	0,51
Arts et Métiers taille 2						
27-49 ans	862	115,8	8,4	0,61	0,34	0,39
27-64 ans	1 286	79,2	11,3	0,59	0,29	0,45

On peut dégager quelques conclusions par rapport aux trois critères de classification retenus.

Les corrélations multiples étudiées sont systématiquement meilleures lorsque l'on se limite aux classes d'âges de 27 à 49 ans que lorsque l'on considère l'ensemble des âges possibles (27-65 ans). Le coefficient de corrélation multiple est de l'ordre de 0,60 à 0,75 dans le premier cas et de 5 à 10 points inférieurs dans le second. Il importe toutefois de noter une différence essentielle entre la variable âge et la variable niveau de responsabilité. Pour cette dernière, le coefficient de corrélation partielle et le coefficient de régression ont tendance à

.../...

s'accroître lorsque l'on considère toute la durée de la carrière alors que c'est l'inverse pour la variable âge. Cette différence peut être expliquée par le fait qu'au cours des dernières années de la vie active les différences de niveau de responsabilité entre les emplois occupés par les individus sont importantes et donc assez bien prises en compte par une classification, même sommaire, du type de celle que nous utilisons. A ce moment là, l'influence propre de la variable âge ne traduit plus que des données institutionnelles et apparaît, comme cela est naturel au cours de cette phase de la carrière, assez négligeable.

Les différences entre tailles d'entreprises sont également assez sensibles. L'ajustement du modèle à la réalité est meilleur pour les grandes entreprises (taille 1) que pour les petites (taille 2). On peut trouver plusieurs explications à ce résultat qui tiennent toutes au type de politique des salaires que peut mettre en place une grande entreprise. Pour celle-ci en effet on peut supposer que sera établie une hiérarchie interne des salaires qui prendra systématiquement en compte les différences de niveau de responsabilité. On peut également admettre que le grand nombre de postes existants permet une meilleure liaison entre l'avancement de l'âge et celui du niveau de responsabilité, donc du salaire. Enfin il est probable que la relation âge-salaire en tant que telle y est favorisée par une institutionnalisation plus poussée de cette relation. Cette dernière hypothèse est d'ailleurs confirmée par le fait que l'élasticité du salaire à l'âge est sensiblement moins forte pour les petites entreprises que pour les grandes. Ces dernières assurent, quoi qu'il arrive, une progression minimum du salaire avec l'âge. Les entreprises plus petites tiennent sans doute plus volontier compte du travail effectivement réalisé donc du niveau de responsabilité du poste occupé.

La dernière comparaison que l'on puisse faire avec profit concerne les deux types de diplôme. L'élasticité du salaire par rapport à l'âge est systématiquement plus élevée pour les élèves de l'Ecole Centrale. Cela tient sans doute à des données sociologiques, cela peut également résulter de la différence entre les types de formation qui permet aux centraliens d'avoir accès à des postes de plus grande responsabilité en fin de carrière. Cette différence entre les niveaux réels de responsabilité atteint en fin de carrière peut ne pas être totalement saisie par les classes trop peu nombreuses retenues. Il est alors possible que l'âge soit, plus pour les centraliens que pour les arts et métiers, un indicateur complémentaire du niveau de responsabilité du poste occupé. Un type d'explication semblable peut également aider à comprendre le fait que l'influence du niveau de responsabilité sur le salaire soit supérieure pour les centraliens uniquement dans les grandes entreprises. Celles-ci offrent en effet plus que les petites entreprises des postes de niveau élevé susceptibles de différencier des individus de formations différentes.

1-3-2-2-3-2 RELATION SALAIRE -AGE ET RESPONSABILITE EN FONCTION DE LA REGION, DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE, DE LA TAILLE DES ENTREPRISES ET DU TYPE DE DIPLOME.

Les deux nouvelles variables introduites dans cette der-

.../...

nière série de mesures sont l'activité économique et la région (1). On peut mesurer leur effet sur la formation du salaire en comparant successivement les coefficients de régressions des modèles obtenus et les niveaux de salaires constatés, toute chose étant égale par ailleurs du point de vue de l'âge et du niveau de responsabilité.

Les effets de l'activité et de la région sur les coefficients de régression des modèles sont assez nets. Les industries à forte productivité du travail ont une élasticité du salaire à l'âge systématiquement plus élevée et un coefficient de régression du niveau de responsabilité plus faible. On peut admettre que les entreprises de ces industries ayant en général une proportion de cadres assez élevée on y retrouve des phénomènes identiques à ceux déjà décrits pour les entreprises de grande taille. La différence Paris-Province n'a apparemment aucune influence sur l'élasticité du salaire par rapport à l'âge mais le coefficient de régression du niveau de responsabilité est systématiquement plus élevé à Paris. Cela tient sans doute à la simple raison que le même niveau de responsabilité apparent, tel qu'il est mesuré par l'enquête, à Paris et en Province correspond en réalité à un poste sensiblement plus important à Paris.

En ce qui concerne le niveau du salaire, la supériorité de Paris sur la Province apparaît évidente pour les niveaux de responsabilité élevés mais pas du tout pour les niveaux les plus bas. Aucune conclusion très nette ne peut être dégagée, pour l'instant, sur l'influence du type d'activité économique sur le niveau des salaires.

L'ensemble des résultats que nous venons d'exposer ne peut pas prétendre conduire à un à un modèle synthétique et cohérent de formation des salaires des cadres supérieurs. Il nous a été seulement possible de proposer une méthode, de mettre en évidence des classifications significatives, de soulever quelques questions intéressantes et de proposer, dans quelques cas, des modèles partiels d'interprétation qui mériteraient d'être approfondis. Il convient toutefois de faire deux remarques. Tout d'abord les résultats obtenus doivent être situés par rapport à l'état d'avancement des travaux antérieurs sur les salaires des cadres, aussi bien en France qu'à l'étranger, et sur la nature des données statistiques disponibles. Ensuite nous avons quand même par cette étude souligné le caractère fructueux d'une approche des salaires des cadres très différente que celle utilisée pour les salariés non cadres, sans pouvoir encore la situer de manière précise par rapport à la systématisation conceptuelle utilisée pour les autres salariés. La méthode de recherche que nous avons explorée pour les cadres supérieurs n'est sans doute pas la seule intéressante dans la mesure où les quelques mesures complémentaires que nous avons faites suggèrent qu'il existe pour les cadres supérieurs, comme pour les autres salariés, un effet systématique de l'entreprise sur le niveau des salaires.

(1) Les deux régions distinguées sont Paris Province. Les deux groupes d'activité économiques se différencient par le niveau de la productivité moyenne du travail (valeur ajoutée par salarié).

1-3-2-3 TEST DE L'EXISTENCE D'UN EFFET ENTREPRISE POUR LES CADRES SUPERIEURS

L'exploitation des données issues des 15 entreprises de la région marseillaise ainsi que la plupart de celles contenues dans diverses enquêtes utilisées ne nous ont pas permis de tester valablement l'existence d'un effet d'entreprise sur les salaires des cadres supérieurs (1). Une seule enquête nous permettrait de faire un tel test. Il s'agit de l'enquête E₂ déjà mentionnée. La méthode utilisée a consisté en une analyse de variance sur les salaires des cadres supérieurs, appartenant à diverses entreprises, qui, soit ont un même niveau de coefficient hiérarchique, soit occupent un même poste.

Pour les coefficients hiérarchiques on a pu étudier 4 niveaux (390-440-550 et 660) et comparer 9 entreprises. L'analyse de variance testant l'existence de différences significatives de salaires moyens entre ces 9 entreprises est très significative (F significatif au seuil 0.001). Le test de concordance des rangs est également très positif (W de Kendall significatif à 0.01). Il est donc possible de parler de niveaux de salaires d'entreprises pour les cadres supérieurs. Les observations faites à partir des postes de travail confirment ces premiers résultats. Nous avons considéré six postes de travail (2) et comparé 6 entreprises. Les écarts de salaires entre ces entreprises sont significatifs et apparaissent même comme beaucoup plus sensibles que dans le cas des coefficients hiérarchiques (3). Le test de concordance des rangs des entreprises pour les six postes considérés est également très significatif.

Un effet d'entreprise a donc été clairement mis en valeur pour les cadres supérieurs, mais avec une seule enquête puisque les autres ne comportaient pas de données homogènes permettant d'effectuer des comparaisons entre entreprises. Des recherches complémentaires plus systématiques à partir d'échantillons plus larges apparaissent donc nécessaires sur ce point.

1-3-3 DETERMINATION DES SALAIRES ET MARCHE DU TRAVAIL

Les mesures et hypothèses concernant le rôle du marché du travail dans la détermination des salaires ont eu pour but d'envisager, bien que de façon encore sommaire, deux séries de problèmes. Tout d'abord nous nous sommes demandés, pour les salariés non cadres, comment, d'une manière concrète, il est possible que se maintiennent des différences de salaires très importantes alors que la mobilité des travailleurs, réelle ou potentielle, est malgré tout non négligeable. Ensuite, nous avons vou-

(1) En ce qui concerne les 15 entreprises de la région marseillaise les effectifs étaient trop faibles. Les autres enquêtes ne permettent pas de reconnaître l'entreprise où travaille chaque salarié.

(2) Directeur d'usine, chef de fabrication d'un seul atelier, chef de personnel d'usine, chef de laboratoire de contrôle, chef de service entretien, chef de service travaux neufs.

(3) L'écart maximum entre les entreprises extrêmes est de l'ordre de 50 %

lu faire quelques observations, dans le cas particulier du marché du travail des cadres supérieurs, aussi bien sur les politiques des entreprises face au marché que sur l'évolution dans le temps de l'efficacité de ce marché.

1-3-3 -1 DIFFERENCE DE SALAIRES ET MARCHÉ DU TRAVAIL - SALAIRES NON CADRES

Une étude plus approfondie du fonctionnement et de l'efficacité du marché du travail pour les salariés non cadres a pu être faite pour les 15 entreprises de la région marseillaise. Une première série de mesures, sur les métiers ouvriers, nous a conduit à mettre en évidence des différences assez sensibles dans l'ampleur du phénomène d'effet entreprise selon les métiers. Nous avons en effet constaté que les deux métiers ouvriers pour lesquels la mobilité, mesurée par le taux moyen de recrutement extérieur, est la plus forte (ouvriers spécialisés et mécaniciens d'entretien) sont également ceux où les différences de salaires sont les plus faibles. Les deux métiers pour lesquels le recrutement extérieur est très faible (caristes, ouvriers qualifiés de fabrication) sont également ceux où l'effet entreprise a la plus grande ampleur (1). Un phénomène semblable se retrouve si on distingue, non plus les métiers mais les entreprises selon l'ampleur des échanges qu'elles entretiennent avec le marché du travail. Une telle distinction a été faite à partir d'un indicateur synthétique reflétant à la fois la croissance de l'emploi, l'ancienneté moyenne de la main d'oeuvre et le coefficient de stabilité de la main d'oeuvre. Elle a conduit à considérer deux groupes d'entreprises. Dans le premier groupe de 8 entreprises ayant des échanges importants avec le marché du travail le coefficient de variation des salaires moyens est compris entre 9 % et 15 % selon les métiers. Dans le second groupe de 7 entreprises ayant des échanges minima avec le marché du travail le coefficient de variation est très sensiblement plus élevé puisque compris entre 15 % et 27 %. Ces deux séries de mesures assez significatives mettent en évidence le rôle joué par la mobilité réelle entre les emplois, c'est-à-dire l'existence d'un marché du travail véritablement actif, dans l'égalisation des niveaux de salaires entre entreprises.

D'autres enseignements sur le fonctionnement du marché du travail, et son rôle possible par rapport aux différences de salaires, peuvent être tirés d'entretiens avec une vingtaine d'ouvriers de la région marseillaise (2). Ces entretiens ont conduit à deux types d'observations essentielles. D'une part les ouvriers interrogés n'ont qu'une idée très floue et partielle du marché du travail aussi bien du point de vue des entreprises

(1) Pour les mécaniciens d'entretien et les ouvriers spécialisés, métiers pour lesquels le recrutement se fait en grande majorité sur le marché du travail, le coefficient de variation des différences de salaires entre entreprises est de l'ordre de 14 %. Pour les caristes et les ouvriers spécialisés de fabrication, métiers pour lesquels le recrutement se fait seulement par promotion interne le coefficient de variation des différences de salaire entre entreprises est de l'ordre de 19 %

(2) C'est M. ARLIAUD sociologue au L.E.S.T. qui a réalisé ces entretiens. L'exploitation complète des résultats obtenus, actuellement en cours, dépasse de beaucoup les quelques préoccupations exprimées dans ce rapport.

susceptibles de leur offrir un emploi que des salaires qui y sont payés. D'autre part, les deux exigences centrales d'un emploi satisfaisant sont "un bon salaire" et la sécurité de l'emploi. Ces deux conditions apparaissent comme étroitement liés dans la conception que les ouvriers interrogés se font du bon emploi.

1-3-3-2 POLITIQUE DES SALAIRES ET DE LA MAIN D'OEUVRE. EFFICACITE DU MARCHE POUR LES CADRES SUPERIEURS

Pour les cadres supérieurs nous avons pu, grâce à une analyse détaillée des pratiques de recrutement et de promotion ainsi que des politiques salariales des 15 entreprises de la région marseillaise, dégager deux types de politique. Les traits principaux du premier type sont une embauche importante, le recrutement en vue d'une carrière plutôt que pour un poste précis, l'existence d'un marché du travail national et une assez bonne connaissance de ce marché. La rémunération des cadres y est alors plutôt fondée sur les potentialités du cadre, on tient compte de l'âge et la politique des salaires et des promotions est basée sur la notion de carrière. Dans un deuxième type de politique, l'embauche est faible, le recrutement se fait pour un poste précis et sur un marché du travail régional. La rémunération du cadre y est alors beaucoup plus fondée sur la responsabilité et l'efficacité immédiates. Les possibilités de promotion y sont faibles.

Les grandes entreprises nationales ou multinationales tendent à se rapprocher plutôt du premier type, et les entreprises moyennes du deuxième type. Ces deux types de politique de salaire et de main d'oeuvre pour les cadres supérieurs se retrouvent dans les différences de relations âge-salaire selon la taille des entreprises que nous avons pu mettre en évidence aussi bien à partir de l'enquête FASFID qu'à partir de l'analyse des informations concernant les 300 cadres des 15 entreprises de la région marseillaise.

D'autres données mettent en évidence une évolution dans le temps qui semble correspondre à un rôle croissant du marché du travail (1) dans la détermination des salaires des cadres supérieurs. Les trois enquêtes réalisées par la FASFID en 1958, 1963 et 1967 révèlent en effet une réduction sensible et continue des différences des salaires constatées pour une même classe d'âge et mesurées par le rapport des salaires des quartiles extrêmes des distributions. Le tableau 12 résume ces résultats pour 7 classes d'âge.

(1) La notion de marché du travail doit être entendue ici à la fois dans le sens de marché de concurrence et de marché institutionnel comme nous l'avons maintes fois souligné en ce qui concerne les cadres supérieurs.

T A B L E A U 12

Rapport des quartiles extrêmes de chaque classe
d'âge

Classe d'âge annee	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans
1958	156	154	161	172	184	190	196	226
1963	141	142	150	159	177	182	185	201
1967	138	138	147	155	165	180	174	189

Les résultats ainsi obtenus confirment les observations que nous avons pu faire précédemment sur le rôle du marché du travail pour la détermination des salaires des cadres supérieurs et rendent d'autant plus utiles et importantes les analyses complémentaires qui seront faites à l'avenir sur ce sujet.

1.4 CONCLUSION

Les résultats que nous obtenons dans cette recherche peuvent être interprétés à partir d'une référence commune au fonctionnement du marché du travail et à son efficacité pour les différentes catégories de salariés. Pour certaines catégories de salariés (salariés non cadres), le marché du travail fonctionne de façon peu satisfaisante. L'information est imparfaite et la mobilité insuffisante. Dans ce cas, les cloisonnements entre entreprises prennent une très grande importance et conduisent à des différences de salaires très élevées. Il va de soi que cet effet de l'entreprise sur le niveau du salaire n'est pas uniforme. Il varie selon les métiers, précisément en fonction de l'intensité des échanges et du degré d'information. On doit admettre à l'inverse que pour les cadres supérieurs l'information et la mobilité, au moins potentielle, sans être parfaite, sont assez grandes pour que l'autonomie des entreprises soit plus étroitement limitée et que les différences de salaires, pour des conditions d'emploi et des individus comparables, soient plus faibles. Ceci n'exclut pas l'existence d'un effet de l'entreprise sur le niveau des salaires, mais l'effet de marché en limite sensiblement l'ampleur pour cette catégorie de salariés.

Ce type d'interprétation, à partir d'une analyse du fonctionnement du marché du travail et de la plus ou moins grande influence des cloisonnements sur ce marché, se situe dans la logique de notre démarche initiale qui impliquait la référence aux phénomènes de marché pour étudier la formation du salaire. Nous avons toutefois introduit, particulièrement en ce qui concerne les salariés non cadres, une notion complémentaire, celle d'autonomie de l'entreprise.

1 - Une présentation dualiste du système des salaires

Il est possible, à partir de là, de donner une autre explication aux différences importantes que l'on peut constater entre les diverses catégories de salariés.

En effet, si les différences de salaires entre entreprises sont d'une ampleur plus faible pour les cadres supérieurs que pour les autres catégories de salariés, certaines conséquences vont en découler sur les prix relatifs au travail de ces deux catégories dans chaque unité économique. Dans les entreprises à bas salaires, les rémunérations seront particulièrement faibles pour les salariés non cadres et relativement plus élevées pour les cadres supérieurs. La hiérarchie y sera donc très ouverte. Dans les entreprises à hauts salaires, les salaires des salariés non cadres seront, par rapport au premier type d'entreprise, très élevés mais ceux des cadres supérieurs se seront accrus de façon beaucoup moins sensible. La hiérarchie y sera donc plus fermée que pour le premier type d'entreprise. Au phénomène d'inégale ampleur des différences de salaires sur un même marché correspond donc celui des prix relatifs du travail très variables entre catégories de salariés, selon les entreprises. Ce deuxième aspect peut alors être interprété sans référence au fonctionnement du marché, mais en considérant que, de même que chaque entreprise a une politique autonome de niveau de salaire qui tient compte de données telles que la productivité du travail ou la combinaison productive, elle doit avoir également une politique de hiérarchie des salaires entre les diverses catégories de salariés.

.../...

Cette deuxième hypothèse peut recevoir un début de vérification si l'on admet que la structure de la main d'oeuvre, et plus particulièrement ici la répartition entre cadres supérieurs et autres salariés, diffère sensiblement entre les entreprises à hauts salaires, où la proportion de cadres supérieurs est plus forte, et les entreprises à bas salaires, où cette proportion est faible. Il est en effet normal d'envisager qu'une politique de hiérarchie des salaires, déterminée au niveau de l'entreprise et sans référence au marché du travail, accorde une place importante au poids plus ou moins grand de chaque catégorie de salariés dans la combinaison productive. La hiérarchie des salaires serait alors plus ouverte dans les entreprises où la proportion de cadres supérieurs est faible (entreprises à bas salaires) et d'autant plus fermée dans les entreprises où la proportion de cadres supérieurs est forte (entreprises à hauts salaires).

Ces hypothèses peuvent être testées statistiquement à partir d'un calcul simple qui met en évidence la relation inverse existant entre les salaires relatifs des cadres supérieurs et des ouvriers d'une part et le rapport de l'effectif cadres et de l'effectif ouvriers dans chaque unité économique (entreprise ou industrie) d'autre part. Un tel calcul conduit à mesurer l'élasticité entre le rapport des masses salariales des deux catégories de main d'oeuvre et le rapport de leurs effectifs (1). Une élasticité égale à un traduit une influence nulle des variations de quantités relatives de main d'oeuvre sur leurs prix relatifs. (L'élasticité de substitution entre les deux catégories de travail est infinie). Une élasticité inférieure à 1 traduit une influence des quantités relatives de main d'oeuvre sur leurs prix relatifs et cette influence

(1) Le rapport des masses salariales des cadres et des ouvriers est égal à $\frac{S}{s} \times \frac{C}{o}$ si on appelle S le salaire cadre, s le salaire ouvrier, C l'effectif cadre et o l'effectif ouvrier. Deux hypothèses sont possibles : 1) $\frac{S}{s}$ est indépendant de $\frac{C}{o}$ et constant. Dans ce cas nous avons $\frac{\text{Masse salariale des cadres}}{\text{Masse salariale des ouvriers}} = \frac{Mc}{Mo} = \frac{A C}{o}$ et $\log \frac{Mc}{Mo} = \log \frac{C}{o} + \beta$. L'élasticité est égale à 1.

2) $\frac{S}{s}$ est d'autant plus faible que $\frac{C}{o}$ est élevé.
Soit $\frac{S}{s} = A \left(\frac{C}{o}\right)^{-\beta}$ Nous avons alors $\frac{Mc}{Mo} = A \left(\frac{C}{o}\right)^{1-\beta}$ et

$\log \frac{Mc}{Mo} = (1 - \beta) \log \frac{C}{o} + B$. L'élasticité est inférieure à 1.

Dans les deux cas, l'élasticité de substitution entre cadres et ouvriers est donnée par la formule $\frac{1}{\beta}$

.../...

va bien dans le sens prévu par nos hypothèses précédentes (élasticité de substitution supérieure à 1)(1). Quelques calculs statistiques ont été faits à partir des statistiques de salaires par industrie, issues des bulletins 2460. L'élasticité calculée est de 0,73. L'hypothèse faite se trouve donc largement confirmée. D'autres calculs exploratoires réalisés à partir de statistiques d'entreprises correspondant aux données rassemblées par le Ministère des Affaires Sociales conduisent à des résultats plus nuancés mais ne vont pas, dans l'ensemble, à l'encontre de cette hypothèse.

Nous nous trouvons donc en présence de deux types d'explication cohérente des résultats obtenus pour les différentes catégories de salariés : une première explication faisant référence aux phénomènes de marché et aux déterminations qu'ils établissent, malgré tout, dans les décisions de rémunération. Une seconde explication qui systématise la notion d'autonomie des entreprises et accorde une place privilégiée aux équilibres de prix et de quantité de facteurs dans chaque entreprise considérée comme une unité de décision autonome. L'approfondissement de ces deux schémas et l'étude de leur vraisemblance constitue sans doute un premier prolongement possible à notre recherche.

D'autres prolongements peuvent également être envisagés à partir de résultats obtenus pour chaque catégorie de main d'oeuvre.

Pour les salariés non cadres, l'existence démontrée d'un effet de l'entreprise sur le niveau des salaires doit conduire à traiter de façon assez différente les problèmes de disparités de salaires et l'étude statistique de ces problèmes. On peut citer deux exemples à ce propos.

2 - Le problème des disparités géographiques

L'étude des disparités géographiques doit être abordée, comme nous l'avons vu, à partir du rôle respectif que jouent dans ces disparités l'effet d'entreprise d'une part, et l'effet de marché du travail d'autre part. Il paraît évident en effet qu'une part importante des différences de salaires qui apparaissent entre les régions doit être attribuée à la façon dont sont réparties les différentes unités économiques sur le territoire et relève donc d'un type d'explication fondamentalement identique à celui des différences de salaire qui apparaissent sur un même marché. Il est probable toutefois que le degré de concentration des entreprises et les différences de rapport de forces entre le salarié et l'entrepreneur sur les différents marchés influence éga-

(1) Ce dernier résultat équivaut également à constater que la répartition des surplus dégagés dans les entreprises à hauts salaires par rapport aux entreprises à bas salaires, se fait de façon non proportionnelle aux quantités relatives de travail des ouvriers d'une part et des cadres supérieurs d'autre part. Ces derniers se trouvent relativement défavorisés dans cette répartition.

lement les décisions des entreprises. Seule une étude comparée des différences géographiques de salaires pour des entreprises à un seul établissement d'une part et pour des entreprises multi-établissements (différemment implantées sur le territoire) d'autre part, permettrait d'étudier en détail ces hypothèses. Une telle étude supposerait la prise en compte simultanée, comme dans la recherche que nous venons de faire, de variables individuelles exprimant les différences de qualité de la main d'oeuvre et de variables d'entreprises. Les données rassemblées à partir du recensement industriel de 1962 d'une part et de l'enquête "structure des salaires" de 1966 d'autre part peuvent satisfaire, nous semble-t-il, à une telle approche.

3 - Le problème de l'équilibre général du système des salaires

Un deuxième aspect encore plus fondamental de la théorie du salaire peut être sensiblement modifié par la prise en compte de l'existence d'un effet d'entreprise tel que nous l'avons défini dans cette étude. En effet, les développements les plus récents de la théorie de l'équilibre général des revenus du travail se fondent uniquement sur la réalisation d'un équilibre général de l'offre et de la demande des capacités individuelles (1). Une telle recherche ne pourrait conduire à une explication satisfaisante de la réalité des faits que si l'entreprise n'intervenait pas de façon systématique pour contrarier la réalisation de cet équilibre. Or, nous avons montré dans cette étude qu'une telle hypothèse ne pouvait pas être valablement retenue. Il apparaît donc important et nécessaire de tirer, au niveau théorique, toutes les conséquences de ce résultat et de rechercher alors quelle formulation pourrait être donnée à un type d'équilibre qui prenne en compte ce nouveau facteur. Dans l'approche que nous proposons, la distribution des salaires individuels apparaît comme la résultante de deux séries différentes de données : l'offre et la demande de capacités individuelles d'une part et la répartition à un instant donné des politiques de salaires des entreprises, politiques qui sont elles-mêmes liées à des caractéristiques plus fondamentales que nous avons commencées à rechercher dans cette étude (2).

4 - Le problème des cadres supérieurs et de l'ensemble des salariés

En ce qui concerne les cadres supérieurs on peut envisager également des prolongements directs aux résultats obtenus. En premier

(1) Cette approche est systématisée dans un article récent de M. REDER "A partial survey of the theory of income size distribution", in "Six Papers on the Size Distribution of Wealth and Income", studies on income and wealth n° 33

(2) En reprenant les termes utilisés dans notre recherche, l'étude des écarts de salaires intra-entreprises relèverait de la première approche et celle des écarts de salaires inter-entreprises relèverait de la seconde.

lieu il s'agirait de systématiser encore et d'approfondir les modèles testés au cours de notre recherche, qui établissent des relations variables entre le niveau de salaire et certaines caractéristiques des individus ou de leur poste de travail. Les travaux complémentaires devraient sans doute porter sur une plus grande précision des études statistiques, mais également sur une plus grande attention accordée, à la signification des relations dégagées et des variables prises en compte.

Une deuxième préoccupation importante, et qui découle logiquement de nos résultats, concerne la vérification de l'existence et, dans ce cas, de l'importance d'un effet d'entreprise pour les cadres supérieurs. Une telle vérification supposerait que soit réalisée une expérience particulière qui supposerait, compte tenu des exigences de la méthode statistique, l'étude d'un échantillon important de grandes entreprises et de certains postes de cadres parmi les plus répandus et les mieux définis. On peut supposer que les résultats obtenus permettraient de retrouver, bien qu'à partir d'ordres de grandeur variables, un modèle des différences de salaires analogue à celui proposé pour les autres salariés. Les problèmes que nous avons évoqués pour cette première catégorie de travailleurs se poseraient alors, dans des termes sensiblement identiques, pour les cadres supérieurs.

Enfin, il importe de signaler que les exploitations que nous avons pu faire de diverses études réalisées sur les salaires des cadres supérieurs nous conduisent à poser différents problèmes et à faire des remarques quant aux méthodes de recueil des informations et à l'utilité relative de ces informations. Il est déjà possible d'envisager, à partir de là, diverses suggestions qui pourraient sensiblement améliorer l'approche statistique d'un domaine encore mal connu.

5 - Le problème de l'analyse dynamique

Un dernier prolongement commun aux deux études consisterait à "dynamiser" les résultats obtenus dans notre analyse essentiellement statique. Une telle analyse statique était en effet un préalable essentiel à la formulation d'hypothèses réalistes sur les processus de la dynamique des salaires. Les conclusions auxquelles nous sommes parvenus devraient nous permettre de poser des questions sans doute plus pertinentes sur ce point.

2 - LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE EXPLOITATIONS AGRICOLES FAMILIALES

Ce rapport a été rédigé et l'étude réalisée par D. FAUDRY. Les résultats de cette recherche ont été publiés dans "Economies et Sociétés" - Tome III n° 12 - Décembre 1969

REMERCIEMENTS

-:-:-:-

Nous tenons à remercier Monsieur GUEROULT,
Directeur du Centre de Gestion et d'Economie Rurale des Basses
Alpes ainsi que Monsieur DE RIVAZ, Conseiller Agricole pour
l'aide qu'ils ont bien voulu nous apporter dans la réalisation de
cette étude.

-:-:-:-:-:-:-

S O M M A I R E

-:-:-:-:-

2- 1 - INTRODUCTION - PRESENTATION DES HYPOTHESES

2- 2 - DEROULEMENT DE L'ENQUETE ET METHODES

2- 3 - LES RESULTATS

-:-:-:-:-

2.1. INTRODUCTION

L'objet de la recherche était la mesure et l'exploitation des écarts de rémunération des facteurs entre exploitations agricoles familiales. L'hypothèse principale était que ces écarts ne peuvent être imputés seulement aux différences entre appareils de production, mais que la gestion de ceux-ci joue un rôle important. Cette distinction entre le rôle de l'appareil de production et celui de la gestion se fonde sur le fait que le choix de l'appareil de production est beaucoup plus contraint que son utilisation et que c'est dans ce dernier domaine que se manifestent le plus clairement les différences dans les capacités professionnelles et les fonctions d'objectif des agents économiques. La question était donc de savoir si les écarts de rémunération unitaire des facteurs qui traduisent ces variations sont dûs à des différences dans l'appareil de production, certains facteurs étant parfois employés dans des proportions telles que leurs productivités marginales tendent à devenir nulles, ou bien, sans que les deux hypothèses s'excluent mutuellement, à la gestion de l'appareil lui-même. Les différences de gestion d'une même combinaison globale des facteurs fixes peuvent se manifester dans le choix des outputs, dans l'emploi des facteurs variables ou, ce qui est plus difficile à observer directement, dans la qualité des travaux et leur mode d'exécution. Ces choix dépendent, sous certaines contraintes, de la capacité de calcul économique et de l'habileté technique des chefs d'exploitation.

2.2 DEROULEMENT DE L'ENQUETE ET METHODES

2.2.1. CHOIX DE LA REGION ET DE L'ECHANTILLON

Afin de limiter le nombre des variables à prendre en compte et de pouvoir étudier le jeu des facteurs sur lesquels portaient les hypothèses, il fallait que les exploitations de l'échantillon soient situées dans des conditions naturelles et dans un environnement socio-économique aussi semblable que possible. Ceci conduisait à choisir une petite région naturelle où les exploitations soient orientées vers les mêmes productions. Il fallait de plus que le Centre Départemental de Gestion et d'Economie Rurale y comptât des adhérents puisque tout laissait penser qu'ils obtenaient des résultats meilleurs que la moyenne comme cela avait pu être observé dans d'autres régions. Ces diverses exigences ont conduit à choisir une petite région des Basses Alpes, le Bassin de Seyne les Alpes où les potentialités naturelles peuvent être considérées comme homogènes ainsi que les circuits d'approvisionnement et d'écoulement et les services d'information technique et économique. La taille de l'échantillon a été fixée à 30 exploitations en raison du coût très élevé de la collecte des informations (1). Le critère d'échantillonnage a été la surface agricole utilisée. Pour être de type semblable, les exploitations ont été choisies de manière à ce que l'intervalle de variation de celle-ci soit aussi faible que possible dans l'échantillon. On a donc procédé à une enquête exhaustive des 30 exploitations, les plus proches de la taille modale dans la population de référence.

2.2.2. DEROULEMENT DE L'ENQUETE

La collecte des données a été réalisée par enquête directe auprès des exploitants n'adhérant pas au Centre Départemental de Gestion et d'Economie Rurale, soit les deux tiers de l'échantillon. Pour les exploitants y adhérant, l'enquête a seulement visé à compléter les données réunies par le Centre.

Le questionnaire avait pour but de permettre la reconstitution du compte d'exploitation générale et une analyse détaillée de la structure de chaque exploitation (2).

(1) Cf. infra déroulement de l'enquête.

(2) Plus précisément, les investigations ont porté sur les points suivants : Structure du produit et des charges d'exploitation, inventaire des moyens de production (cheptel mort, cheptel vif, main d'oeuvre) répartition de la surface entre les différentes cultures.

La plupart des exploitants n'adhérant pas au Centre de Gestion ne procèdent à aucun enregistrement comptable. Les questionnaires ont donc été remplis en faisant appel à leur mémoire. Une telle méthode est extrêmement longue et coûteuse (1), mais elle n'altère pas gravement la validité des informations obtenues dans la mesure où l'enquêteur est suffisamment au fait des techniques et de l'économie agricoles pour détecter les erreurs, le plus souvent involontaires, dans les réponses. De plus, c'est là le seul moyen d'obtenir des informations comptables détaillées sur des exploitations n'adhérant pas à un Centre de Gestion.

Il faut souligner enfin que le taux de refus (25 % environ) a été faible, relativement à l'objet de l'enquête.

2.2.3. DESCRIPTION DE L'ECHANTILLON

Les exploitations étudiées ont une surface comprise entre 12 et 44 hectares. Elles sont toutes de type familial et le travail salarié y joue un rôle tout à fait négligeable. A l'exception d'une seule, toutes sont mécanisées.

Ces exploitations pratiquent un système de production le plus souvent mixte où les céréales destinées en majeure partie à l'alimentation du bétail sont alliées à la production laitière et à l'embouche. L'orientation laitière est prédominante ; sur plus de la moitié des exploitations, le cheptel comprend 50 à 70 % de vaches laitières, 30 % à 50 % d'élèves et moins de 20 % d'animaux de boucherie.

2.2.4 LA MESURE DE LA PRODUCTIVITE

L'étude a porté sur la productivité globale des facteurs, d'une part, et sur leur productivité totale d'autre part (2). L'une et l'autre formule ne mesurent pas exactement la même chose. La productivité globale, n'introduit dans la mesure aucun biais, du fait de différences de combinaison productive puisque tous les inputs figurent au dénomi-

(1) L'établissement d'un compte d'exploitation demande, dans ces conditions, en moyenne quatre jours de travail. La passation du questionnaire est en effet très longue mais, à ce temps il faut ajouter les retours auprès de l'exploitant pour rectifier les incohérences ou les invraisemblances que le premier dépouillement fait le plus souvent apparaître. Enfin un long entretien est généralement nécessaire pour obtenir la participation des agriculteurs à une enquête sur les revenus.

(2) Cf. ALA. VINCENT - La mesure de la productivité - Dunod - Paris 1968.

nateur. Elle mesure ainsi aussi exactement que possible l'efficacité de l'ensemble d'un processus productif. La productivité totale quant à elle, indique mieux le montant du surplus et le travail. Cependant, les facteurs d'explication des écarts qu'il a été possible de faire apparaître sont les mêmes quelle que soit la formule employée.

En ce qui concerne les calculs proprement dits des indices de productivité, la mesure du produit ne pose aucun problème puisque les prix unitaires varient très peu d'une exploitation à l'autre ; il est donc possible de simplement faire figurer au numérateur, la valeur de la production. Par contre, certaines simplifications ont été nécessaires en ce qui concerne la mesure des inputs. Dans le capital foncier, seule la surface agricole utilisée i.e. effectivement travaillée et fertilisée a été prise en compte et à un coût unitaire uniforme faute de pouvoir mesurer précisément les petites différences de fertilité naturelle. Les terres non fertilisées ont été négligées parce qu'elles sont très peu importantes sur la plupart des exploitations et que leurs rendements sont extrêmement variables. Dans le capital d'exploitation, le cheptel mort a été estimé à sa valeur résiduelle dans l'hypothèse d'un amortissement au taux annuel de 10 % à partir de la valeur de remplacement. Le cheptel vif a été évalué en tenant compte de sa qualité. Enfin, les capitaux circulants peu importants sur des exploitations d'élevage ayant peu de stocks d'approvisionnement ont été négligés à cause de l'impossibilité de les connaître avec quelque précision.

Le travail a été mesuré en unités annuelles compte tenu des coefficients actuels de pondération par l'âge et déduction faite éventuellement du temps consacré à des activités extérieures. Pour la main d'oeuvre féminine, il a été tenu compte du travail effectivement fourni. Par contre tous les hommes actifs et sans activité extérieure ont été comptés pour une unité quel que soit leur taux d'emploi, puisqu'ils sont immobilisés sur l'exploitation. Cette optique est conforme à celle qui paraît évidente pour le matériel.

2.3 LES RESULTATS OBTENUS

2.3.1. MESURE DES ECARTS DE PRODUCTIVITE

La productivité globale brute varie de 0,54 à 1,54 avec un coefficient de variation de 0,27. La productivité totale est encore plus dispersée, de 0,37 à 1,92 avec un coefficient de variation de 0,46, ce qui correspond pour l'exploitation la plus productive, à une rémunération unitaire du capital et du travail, cinq fois supérieure à celle obtenue sur l'exploitation la moins productive. Les exploitants ne rémunèrent sans doute pas réellement les capitaux dont ils sont propriétaires et tous les revenus doivent alors être affectés au travail. Les différences de productivité constatées pourraient donc n'avoir qu'une signification théorique et ne pas correspondre forcément à des écarts de revenu réel des exploitants et de leur famille. Il n'en est rien ; le revenu agricole par travailleur (1) varie de 16.511 F à 2.047 F et le coefficient de variation atteint 0,65.

(1) Le revenu réel du travail ou revenu agricole est obtenu en déduisant de la valeur ajoutée les charges de capital donnant lieu à décaissement effectif. Ces charges sont les fermages, impôts fonciers, assurances, et intérêts réellement versés.

2.3.2. LES FACTEURS DE PRODUCTIVITE

L'appareil de production joue bien sûr un rôle dans les écarts de productivité mais par son aspect combinaison uniquement. Sa dimension ne paraît pas, en effet, influencer de manière significative sur le niveau de productivité (1). En ce qui concerne la combinaison des facteurs, la relation la plus nette fait dépendre la productivité de l'importance du cheptel vif dans le coût total. L'analyse purement statistique, un peu décevante, à cause du faible effectif de l'échantillon, peut être précisée par une analyse plus qualitative. On constate alors que les exploitations obtenant la plus forte productivité sont les seules à remplir simultanément quatre conditions : elles emploient moins d'une unité de travail pour 10 hectares, mettent en oeuvre moins de mille cent francs de matériel à l'hectare et entretiennent par hectare un stock de cheptel vif d'une valeur supérieure à mille trois cents francs. Enfin, elles obtiennent aussi la plus forte valeur ajoutée nette à l'hectare. Au contraire, la faible productivité est liée au sous emploi de la main d'oeuvre ou au suréquipement. On pourrait penser que, par là, la dimension influence sur la productivité totale. Il est d'ailleurs évident que certaines des exploitations les moins productives doivent ce fait principalement à leur petite superficie car elles obtiennent néanmoins des productivités moyennes de la terre et du cheptel vif très élevées. Mais la productivité totale n'est pas plus faible sur les petites exploitations bien que le sous-emploi du travail et du matériel y soit plus fréquent. Par conséquent, l'effet de dimension sur l'utilisation de ces facteurs est compensé par celui d'autres éléments.

Les adhérents au Centre de Gestion, dont les exploitations sont en général plus productives, ne se distinguent d'ailleurs du reste de l'échantillon ni par la dimension, ni par l'intensité du travail ou du cheptel mort. Le seul critère structurel de différenciation est le stock de cheptel vif à l'hectare. Toutefois, il faut remarquer que ce critère structurel est aussi un indicateur de l'habileté technique des agriculteurs.

Même en y incluant le cheptel vif qui est aussi un produit semi-fini, la combinaison factorielle ne suffit pas à expliquer tous les écarts. On peut d'ailleurs trouver dans l'échantillon des exemples d'exploitation employant les mêmes quantités de facteurs dans les mêmes proportions et obtenant des productivités très différentes. Dans la gestion d'une combinaison donnée le principal facteur de productivité paraît être la capacité de l'agriculteur d'obtenir de bons rendements fourragers (1). Par contre, le choix des outputs ne semble pas exercer une influence significative.

2.3.3. LES OBSTACLES A L'OPTIMISATION DES APPAREILS DE PRODUCTION

Si l'emploi qui est fait de l'appareil de production joue un rôle important il ne permet cependant pas de compenser tous les handicaps structurels des exploitations.

(1) Cette conclusion est confirmée par une étude sur les exploitations de l'Orne. R. Carles, P. Marsal, R. Duru, A. Villain, M. Matrot, Bocage ornais, facteurs de variation du revenu des agriculteurs, campagne 1064/65, 32 p. INRA, Grignon, Centre de Gestion et d'Ec. Rurale de l'Orne, 1966, R. Carles, R. Duru, A. Villain, Bocage ornais, le revenu des agriculteurs en 1965/66 (analyse factorielle) ronéo 47 p. INRA. Grignon, Centre de Gestion et d'Ec. Rurale de l'Orne

La petite dimension d'ue en grande partie à la tension du marché foncier dans une région où la densité démographique est relativement forte et où s'implantent des résidences secondaires entraînent des effets d'indivisibilité du matériel et de la main d'oeuvre. Outre l'effet d'indivisibilité, le mode de détermination de cette dernière entrave son ajustement aux autres facteurs. Le nombre d'hommes actifs est en effet indépendant de la superficie et dépend uniquement de la présence d'un fils attendant de prendre la succession de son père ou d'un frère célibataire qui n'a pas su ou pas pu trouver un emploi à l'extérieur ; les offres dans la région sont d'ailleurs très rares. La main d'oeuvre masculine apportant la plus grosse partie du travail total, on peut donc considérer que la main d'oeuvre totale est déterminée de manière principalement exogène. Tout se passe comme si la finalité de l'exploitation était la subsistance des membres de la famille avant d'être la maximisation du profit ou du revenu par tête.

La quantité de main d'oeuvre est donc une donnée première mais il est difficile sur les exploitations les mieux dotées de ce point de vue d'utiliser cet état de fait pour réduire leurs charges d'équipement. La raison en est l'indivisibilité des équipements, bien sûr, mais aussi le caractère saisonnier des travaux qui rend nécessaire l'achat de matériels utiles quelques jours par an mais pour des travaux non différables. Il ne faut cependant pas exagérer le caractère impératif de tels investissements puisque le rendement moyen de la terre ne dépend pas du niveau d'équipement ; mais s'il n'accroît pas toujours le revenu, le matériel épargne de toutes façons du travail ; dès lors l'investissement peut être justifié et rationnel si la diminution du caractère pénible du travail figure parmi les objectifs de l'agent économique.

Plus généralement, il serait abusif, devant des comportements d'investissement ou de gestion peu efficaces du point de vue du revenu, de conclure à un calcul économique défectueux. L'analyse isole en effet artificiellement l'exploitation, pour la considérer comme un agent économique abstrait, alors qu'elle est un élément d'un système social plus complexe. Alors, tel comportement qui paraît aberrant du seul point de vue de l'exploitation peut s'expliquer si on tente de le saisir dans ses rapports avec l'exploitant, ses autres activités et la famille. Ainsi, certains des agriculteurs enquêtés exercent des activités non agricoles aussi rémunératrices que leur exploitation ou, réduisant leurs besoins, accordent une place importante au loisir. En dernière analyse, là est l'explication de la faible productivité de leurs exploitations. Les constatations sur l'efficacité de la gestion ne sauraient donc constituer des jugements sur la rationalité de la conduite qu'à la condition d'être rapportées aux fonctions d'objectifs des agriculteurs.

BIBLIOGRAPHIE

-:-:-:-:-

- 1 - J. MERAUD - Les salaires français suivant la taille des établissements - Etudes et conjonctures - Mars 1958
- 2 - M. VACHER - Quelques aspects de la structure des salaires ouvriers dans l'industrie et le commerce - Etudes Statistiques - Janvier 1956
- 3 - M. REDER - Wage differentials theory and measurement - Aspect of Labor Economics - National Bureau of Economic Research - 1962
- 4 - D. CULLEN - Aspects of Labor Economics - National Bureau of Economic Research - Commentaire de l'article de REDER "Wage differentials theory and measurement"
- 5 - M. PARODI - Croissance économique et nivellement hiérarchique des salaires ouvriers - Paris 1962
- 6 - R. RAIMON - The indeterminateness of wages of semiskilled workers - Industrial and Labor Relation Review - Janvier 1953
- 7 - J. H. M. DOUTY - Sources of occupational wage and salary rate dispersion within labor markets - Industrial and Labor relation review - Octobre 1961
- 8 - J. C. KNOWLES et D. ROBINSON - Wage movements in Coventry - Bulletin of the Oxford University - Institute of Economics and Statistics - Février 1969
- 9 - W. WEISS - Concentration and Labor Earnings - American Economic Review - Mars 1966

- 10 - P. MADINIER - Les disparités géographiques de salaires en France - Editions Armand Colin - Paris 1959
- 11 - J. R. CROSSLEY - Collective Bargaining, wage structure, Labor Market in Wage Structure in Theory and in Practice - Hugh Jones Editeur - Amsterdam - 1966
- 12 - J. H. M. DOUTY - Wage and salary rate dispersion - Industrial and Labor Relation Review - Octobre 1961
- 13 - B. DOERINGER - Determinants of the structure of industrial type internal labor markets - Industrial and Labor Relations Review - Janvier 1967
- 14 - M. W. REDER - A partial survey of the theory of income size distribution in : Six papers on the size distribution of wealth and Income - Lee Soltow, Editeur - Studies in income and wealth n° 33 - NBER
- 15 - R. A. LESTER - Economics of Labor - New York - The Mac Millan Company - 1947
- 16 - C. KERR - The balkanisation of labor market - In Labor mobility and Economic Opportunity
- 17 - R. A. LESTER - Labor Readings on Major Issues - Princeton University Press - 1963 - Random House - New York
- 18 - REYNOLDS - The Structure of Labor Market - Ny Harper and Bros - 1951
- 19 - SHULTZ et MYERS - The Dynamic of a Labor Market - Prentice Hall - New York - 1951

LES ECARTS DE REMUNERATION
ENTRE EXPLOITATIONS AGRICOLES FAMILIALES

BIBLIOGRAPHIE

- R. FRUIT - "La fonction de production de Cobb - Douglas" -
Revue Economique n° 2, 1962, pp. 186 - 237
- E. MALINVAUD - "Méthodes statistiques de l'économétrie", 635 p.,
Paris, 1964
- M. MEYER - "La fonction de production dans les hypothèses
simplificatrices de la théorie économique", Revue
Economique n° 5, 1966, pp. 813-834
- E. H. PHELPS BROWN - "The meaning of the fitted Cobb-Douglas
function", Quaterly Journal of Economics, 1957
- A. L. A. VINCENT - "La mesure de la productivité, 303 p., Paris,
1968
"Fonction de production et formules de productivité",
Revue Economique, n° 1, 1969
- CARLES et ALII - "Bocage ornais, facteurs de variation du revenu
des agriculteurs, campagne 1964-1965", 32 p. INRA,
Grignon, Centre de Gestion et d'Economie Rurale de
l'Orne, 1966.
- L. MALASSIS, "Economie des exploitations agricoles, Essai sur la
structure et les résultats des exploitations de gran-
des et petites superficies", 301 p. Paris, 1958
- J. PAUTARD - "Les disparités régionales dans la croissance de
l'agriculture française", 179 p. Paris, 1965.
- K. RASMUSSEN - "Production function analysis of British and
Irish farm accounts", 116 p., University of Nottingham
1962.

TABLE DES MATIERES

	Page
1 - Les facteurs de détermination du prix du travail	
1.1- Introduction	1
1.2- Choix des méthodes et conditions de réalisation de la recherche	6
1.2.1- Constitution des échantillons - Informations rassemblées	6
1.2.1.1.- Salariés non cadres	7
1.2.1.2.- Cadres supérieurs	8
1.2.1.3.- Définitions du salaire retenues	10
1.2.2- Les tests statistiques et leur interprétation	11
1.2.2.1.- Tests statistiques choisis	11
1.2.2.1.1 - Salariés non cadres	11
1.2.2.1.2 - Cadres supérieurs	15
1.2.2.2.- Interprétation des tests	16
1.2.3- Etude des lois de la formation du salaire	17
1.2.3.1.- Cas des salariés non cadres : Etude de l'"Effet entreprise"	17
1.2.3.2.- Cas des cadres supérieurs	19
1.2.4- Différences de salaires et fonctionnement du marché du travail	19
1.2.4.1.- Salariés non cadres	19
1.2.4.2.- Cadres supérieurs	20
1.3- Résultats obtenus	21
1.3.1- Résultats concernant les salariés non cadres	21
1.3.1.1.- Test de l'hypothèse de concurrence parfaite	21
1.3.1.1.1. - L'échantillon des 15 entreprises	21
1.3.1.1.2. - L'échantillon "papier-carton"	22
1.3.1.2.- Etude de l'effet entreprise	26
1.3.1.2.1. - Confirmation de l'effet entreprise	27

1.3.1.2.1.1. - Cohérence de l'effet entreprise selon les métiers	27
1.3.1.2.1.2. - Différences de salaires entre entreprises et caractéris- tiques de la main d'oeuvre ou du poste de travail	29
1.3.1.3. - Etude des lois de détermination du niveau moyen du prix du travail	31
1.3.1.3.1. - Echantillon et variables retenues	31
1.3.1.3.2. - Salaire moyen et capacité de payer	32
1.3.1.3.3. - Relation salaire capacité de payer et répartition des surplus de pro- ductivité	33
1.3.1.3.4. - Niveau de salaire, capacité de payer, intensité du capital et politique salariale	34
1.3.1.4. - Etudes des différences de salaires qui apparaissent à l'intérieur des entre- prises	35
1.3.2. - Résultats obtenus concernant les cadres supérieurs	38
1.3.2.1. - Etude détaillée de quelques emplois dans les 15 entreprises de la région marseillaise	38
1.3.2.2. - La carrière des cadres - Etude des rela- tions entre salaire, âge et niveau de responsabilité	41
1.3.2.2.1. - Relation âge-salaire	42
1.3.2.2.1.1. - Relation âge-salaire pour les diplômés et les autodidactes	42
1.3.2.2.1.2. - Relation âge-salaire selon la fonction et la nature de l'affaire	43
1.3.2.2.2. - Evolution de la relation entre le salaire et l'âge dans le temps et selon les pays	44
1.3.2.2.3. - Relations entre salaire, âge et niveau de responsabilité	44
1.3.2.2.3.1. - Différences entre clas- ses d'âge, tailles d'entreprises, type de diplôme	46

1.3.2.2.3.2.	- Relation salaire, âge et responsabilité en fonction de la région, de l'activité économique de la taille des entreprises et du type de diplôme	47
1.3.2.3.	- Test de l'existence d'un effet entreprise pour les cadres supérieurs	49
1.3.3.	- Détermination des salaires et marché du travail	49
1.3.3.1.	- Différences de salaires et marché du travail. Salariés non cadres	50
1.3.3.2.	- Politique des salaires et de la main d'oeuvre Efficacité du marché pour les cadres supérieurs	51
1.4.	- Conclusion	
1.4.1.	- Une présentation dualiste du système des salaires	53
1.4.2.	- Le problème des disparités géographiques	55
1.4.3.	- Le problème de l'équilibre général du système des salaires	56
1.4.4.	- Le problème des cadres supérieurs et de l'ensemble des salariés	56
1.4.5.	- Le problème de l'analyse dynamique	57
2	- Les écarts de rémunération entre exploitations agricoles familiales	
2.1.	- Introduction	58
2.2.	- Déroulement de l'enquête et méthodes	59
2.2.1.	- Choix de la région et de l'échantillon	59
2.2.2.	- Déroulement de l'enquête	59
2.2.3.	- Description de l'échantillon	60
2.2.4.	- La mesure de la productivité	60
2.3.	- Les résultats obtenus	61
2.3.1.	- Mesure des écarts de productivité	61
2.3.2.	- Les facteurs de productivité	62
2.3.3.	- Les obstacles à l'optimisation des appareils de production	62

Bibliographie

- Les fact eurs de détermination du prix du travail 64
- Les écarts de rémunération entre exploitations agricoles familiales 66

---:---:---:---:---:---