



HAL
open science

Facteurs économiques et sociologiques des disparités de rémunérations et de revenus

François Sellier

► **To cite this version:**

François Sellier. Facteurs économiques et sociologiques des disparités de rémunérations et de revenus. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). 1968, pp.61 (dont annexes). halshs-03770206

HAL Id: halshs-03770206

<https://shs.hal.science/halshs-03770206v1>

Submitted on 7 Sep 2022

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

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

LABORATOIRE D'ECONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL
Associé au Centre National de la Recherche Scientifique

FACTEURS ECONOMIQUES ET SOCIOLOGIQUES DES DISPARITES
DE REMUNERATIONS ET DE REVENUS

[François Sellier]

L. F. S. T. : Bibliothèque

Enregistrement : 5882

Cote : P. Pub. 38

Convention n° 67.00.561

(1.1.1967 - 1.10.1968)

Demande de reconduction de la Convention

Présentation sommaire des résultats acquis

OBJET DE LA RECONDUCTION DE LA CONVENTION

Le projet de reconduction de la Convention présenté ci-dessous se rattache directement aux premiers résultats exposés dans le rapport sommaire qui est joint.

Ce projet distingue deux types de travaux :

I - Des études statistiques tendant à vérifier sur de plus grands échantillons les relations mises en évidence dans les entreprises enquêtées.

II - La mise au point d'instruments permettant, éventuellement, dans une étape ultérieure, l'analyse sociologique des attitudes et comportements, aussi bien des salariés que des entreprises industrielles où 'exploitations agricoles, dans certains domaines de notre étude.

Notre projet primitif avait été de poursuivre sur deux autres régions la même enquête que celle réalisée dans la Région Marseillaise. Dès maintenant, certaines hypothèses suffisamment solides semblent devoir être vérifiées sur de plus vastes échantillons, à partir de statistiques existantes, sans avoir à procéder nous-mêmes au recueil très coûteux de données originales. Par contre, il semble important dans des domaines plus nouveaux ou plus complexes de recourir à des explorations plus fouillées encore que celles que nous avons prévues au départ. Ces études exploratoires, si elles aboutissent à la formulation précise d'hypothèses, pourraient donner lieu à la mise sur pied de nouveaux instruments d'enquête.

I - ETUDES STATISTIQUES

1) Vérifier l'existence d'un effet spécifique de l'entreprise sur le niveau des salaires. Soit :

- Montrer qu'il existe, pour des métiers ou des qualifications précises, des différences systématiques de niveau des salaires moyens entre les entreprises.

- Vérifier qu'il est possible d'établir un classement des entreprises du point de vue du niveau des salaires valable pour chacun de ces métiers et chacune de ces qualifications.

2) Vérifier l'existence d'une relation étroite entre le niveau de salaire moyen de chaque entreprise et sa capacité de payer (voir pp. 28 etsq). L'étude de cette relation doit permettre de mieux analyser les comportements de répartition des entreprises entre le facteur travail et le facteur capital et éventuellement entre les ouvriers et les non ouvriers.

3) Vérifier la relation observée (après élimination des différences systématiques de salaires moyens entre les entreprises) entre salaires et caractéristiques individuelles (âge, expérience professionnelle, ancienneté) des travailleurs.

4) Vérifier le modèle de détermination des salaires des cadres pour les diplômés d'une part, les non diplômés d'autre part, en fonction de l'âge et de la responsabilité et selon la taille des entreprises.

5) Explorer l'existence d'un modèle unique de détermination des salaires ouvriers et des salaires des cadres, ce qui implique de mettre en évidence un effet d'entreprise sur le niveau de rémunération des cadres.

6) Vérifier l'existence de fortes différences de productivité globale des facteurs entre exploitations agricoles et en rechercher les causes principales.

II - PROJETS EXPLORATOIRES

1) Mettre au point l'instrument permettant d'explorer la relation entre "représentation du bon emploi", motivation de mobilité et connaissance du marché du travail, relation déjà mise en évidence par les entretiens non directifs réalisés.

2) Etudier les problèmes posés, dans les entreprises moyennes, par la difficulté d'assurer au personnel

.../...

cadre de plus en plus qualifié un statut comparable à celui des grandes entreprises. (voir pp. 52 sqq.).

3) Mettre au point l'instrument permettant de relier les écarts de résultats des exploitations agricoles et les caractéristiques sociologiques et psycho-sociologiques des exploitants. (voir pp. 57 sqq.).

MOYENS DEMANDES

Les besoins financiers découlant strictement de la demande de renouvellement de la Convention sont incomparablement plus faibles que les moyens consentis pour l'exécution de la Convention 67.00.561.

D'une part, en effet, la méthode de travail sera moins coûteuse.

Nous nous efforcerons, dans cette seconde phase, de recourir principalement à des données statistiques existantes. Citons notamment : recensement de l'industrie de 1962, enquête C.E.E. sur les salaires ouvriers dans quelques activités économiques, enquête trimestrielle du ministère des affaires sociales, enquêtes C.F.D.T. sur les salaires dans la métallurgie, enquêtes professionnelles spécialement sur les salaires des cadres, comptes d'exploitation d'entreprises agricoles.

Nous n'envisagerons de recourir à des enquêtes directes auprès des entreprises que pour compléter notre information. Seule, l'étude sociologique rurale exigera encore une assez longue période d'enquête sur le terrain.

D'autre part, la majorité du personnel permanent qui a travaillé à l'exécution de la convention 67.00.561 a pu être reclassé, soit à longue échéance dans le cadre des contractuels chercheurs ou techniciens du C.N.R.S.

.../...

(4 personnes à plein temps) soit, plus provisoirement, dans le cadre des collaborateurs techniques de l'Enseignement Supérieur (2 personnes à plein temps).

Or, l'exécution de la nouvelle convention, si elle doit être largement assurée désormais par un personnel relativement stable, ne constitue plus la totalité de l'activité de ce personnel. Cependant, le niveau de fonctionnement auquel le L.E.S.T. a été amené, très largement grâce à l'aide de la D.G.R.S.T., ne saurait plus être réduit sans dommage grave, pour le personnel permanent non reclassé, d'abord, mais pour tout le laboratoire et plus particulièrement pour l'exécution du nouveau contrat.

Des permanents, employés sur les fonds prévus par la convention 67.00.561, quatre personnes seront au 1.10.68 prochain sans emploi (deux technicien et administratif, à plein temps ; 2 assistants de recherche à mi-temps).

Il apparaît peu pertinent de vouloir délimiter ce qui, dans l'activité de ces 4 personnes au cours des 12 mois prochains, ressortira à l'exécution de la nouvelle convention ou à l'activité plus générale du laboratoire.

Il semble donc préférable de distinguer, dans le projet de budget ci-dessous, les frais directement entraînés par les recherches prévues dans l'avant projet exposé dans les pages précédentes et les salaires de ces 4 personnes dont la situation relève d'une réglementation d'ensemble que Monsieur le Délégué Général s'est engagé à définir au cours des mois prochains.

Le laboratoire, d'ailleurs, a demandé au C.N.R.S. des créations de postes en vue du reclassement de ces 4 techniciens et assistants de recherche. Monsieur le Délégué Général sera immédiatement averti du résultat de ces demandes.

.../...

MOYENS DEMANDES POUR LA PERIODE

DU 1.10.68 au 1.10.69

Vacations (dactylo et calcul, à raison de 170 h par mois) (toutes charges comprises)	19.000
Missions (liaisons avec les organismes producteurs et stockeurs de données -Enquête rurale)	6.000
Fonctionnement	
Acjat de documentation sta- tistique	15.000
Exploitation des données, calculs	30.000
Fournitures et publications offset	5.000
	<hr/>
	75.000
Allocation forfaitaire de gestion	3.000
	<hr/>
TOTAL	78.000

PERSONNEL PERMANENT NON RECLASSE

1 opérateur-programmeur, cat. 2 B, indice 281, 4 ^o éch. + primes + charges comprises	26.000
1 secrétaire, cat. 3 D, 1 ^o échelon, ind. 205, + primes, toutes charges comprises	19.000
1 poste assistant de recherche, catégorie 1 B., 1 ^o ech. ind. 296, + primes, toutes charges comprises	28.000
	<hr/>
TOTAL	73.000 F

EXPOSE SOMMAIRE DES RESULTATS ACQUIS

Le rapport présenté ci-dessous, fournit les premiers résultats de trois enquêtes dont l'objet était le suivant :

Etude des écarts de salaires ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise dans 15 entreprises et pour 700 salariés.

Etude des écarts de salaires de 300 cadres dans 13 entreprises.

Etude des écarts de résultats obtenus dans 27 exploitations agricoles.

Les conclusions principales peuvent être résumées comme suit :

1 - Ecart de salaires entre ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

a) L'entreprise joue un rôle spécifique dans la détermination du niveau des salaires. Ceci se traduit par :

- L'existence de différences systématiques ~~des~~ niveaux moyens de salaire entre entreprises pour tous les métiers étudiés.

- La possibilité d'établir un classement des entreprises, du point de vue du niveau des salaires valable pour tous les métiers.

b) Le marché du travail est très insuffisant dans son rôle d'égalisation du niveau des salaires pour des postes de travail identiques.

.../...

c) Une variable d'entreprise "la capacité de payer" semble jouer un rôle essentiel dans l'explication des écarts de salaires moyens constatés :

- Cette variable est définie à partir des différences de productivité globale des facteurs entre chaque entreprise de notre échantillon pour laquelle cette productivité est la plus faible.

L'étude plus précise de la relation entre capacité de payer et salaires a permis de proposer une "loi" de répartition de ce surplus entre le capital et le travail valable pour les entreprises de notre échantillon.

d) Les écarts de salaire qui apparaissent à l'intérieur des entreprises ont pu être expliqués pour une part non négligeable à partir des différences entre les caractéristiques des salariés de notre échantillon. Les modèles proposés font intervenir trois variables principales : l'âge, l'ancienneté et l'expérience professionnelle. Les relations obtenues se caractérisent par une croissance assez rapide du salaire pour les faibles valeurs de ces variables et un ralentissement sensible de cette croissance pour les valeurs les plus élevées.

2 - Pour les cadres, il n'a pas été possible de mettre en valeur des différences systématiques de rémunération entre les entreprises pour les diverses catégories considérées (diplômés, non diplômés, postes étudiés). Il n'était donc pas question d'expliquer les niveaux de salaire par des variables d'entreprise, comme cela a été fait pour les autres salariés. Les variables explicatives retenues ont été des caractéristiques individuelles : diplômes, âge, niveau de responsabilité (analysé de manière précise grâce à des études de poste). Il est apparu :

- qu'il existe un marché du travail pour les diplômés : c'est à dire qu'à un niveau de diplôme et à un âge donnés, tend à correspondre de plus en plus un certain salaire.

- que la liaison âge-salaire pour un diplôme donné est moins nette dans les entreprises moyennes que dans les grandes entreprises. Et ceci n'est qu'un des éléments de différenciation entre la politique de rémunération de ces deux groupes d'entreprise.

- que les salaires des non-diplômés se fixent à partir d'une comparaison assez grossière avec ceux des diplômés ayant une responsabilité voisine.

* et l'entreprise.

.../...

3 - Agriculture. Les résultats obtenus font apparaître entre les 27 exploitations des différences très importantes de production totale nette qu'il n'est pas possible d'expliquer en totalité à partir des différences de quantités des facteurs de production mis en oeuvre. Une part assez importante des écarts de revenus doit donc être attribuée à des différences sensibles de productivité globale des facteurs liés aux différents types de compétence économique des exploitants.

.../...

ECARTS DE SALAIRES OUVRIERS ET E.T.A.M.

I - DONNES ET METHODES

L'analyse a porté sur 15 entreprises de la région marseillaise⁽¹⁾. Du point de vue de la taille (2) cet échantillon se caractérise ainsi :

Nombre de salariés employés	Nombre d'entreprises
101 à 500	4
501 à 1000	3
1001 à 2000	6
2001 et plus	2

Ces 15 entreprises appartiennent aux branches suivantes : chimie (4), métaux (5), alimentation (4), matériaux de construction (2). L'effectif ouvrier étudié comprend 96 OP, 56 caristes, 151 OS, 146 mécaniciens et 88 dactylos, 55 dessinateurs, 131 agents de maîtrise. Ces métiers sont définis de la façon suivante :

(1) Il s'agit d'entreprises ayant leur siège et leurs établissements dans cette région ou d'entreprises ayant un ou des établissements dans cette région et leur siège dans une autre.

(2) C'est à dire du nombre total de salariés occupés par l'entreprise.

.../...

- OS : ouvrier de fabrication, travaillant sur machine, dont la formation sur le tas se situe entre 15 jours et 6 mois.

- OP : ouvrier de fabrication, travaillant sur machine, dont la formation sur le tas se situe au-delà d'une année ; seule la métallurgie fait exception : les postes choisis pouvaient nécessiter le CAP.

- Cariste : ouvrier préposé à la conduite courante d'un chariot élévateur automoteur.

- Mécanicien : ouvrier d'entretien, d'intervention, ou d'atelier, chargé de l'entretien et des réparations en mécanique

- Sténo-dactylo : employée, possédant le CAP ou non, chargée à 50 % au moins de la dactylographie et, éventuellement, de la sténo-graphie, du classement et de diverses tâches de bureau, sans responsabilité de commandement, ni initiative autre que courante.

- Dessinateur : dessinateur qui peut mener à bonne fin une étude simple ou complexe, proposée par le projeteur.

- Agent de maîtrise : agent de maîtrise du 1er degré, fabrication et entretien, chargé de l'organisation et de la coordination du travail d'ouvriers qualifiés, quel que soit leur nombre, de sa spécialité ou non.

Le personnel retenu était du sexe masculin pour tous les métiers sauf pour la catégorie "sténo-dactylos" - La classification de l'individu dans une grille par l'entreprise n'a jamais été prise en considération dans le choix des personnes.

Pour chaque ouvrier⁽¹⁾ de cet échantillon, nous avons calculé son salaire brut total horaire de l'année 1966. Le salaire est défini ainsi : ensemble des sommes

(1) Le relevé des salaires n'a porté que sur un des établissements de l'entreprise quand celle-ci en avait plusieurs.

perçues en 1966 (au titre du taux, des congés payés, des heures supplémentaires, des primes de gratifications diverses) sans déduction des cotisations ouvrières à la sécurité sociale, etc... divisé par le nombre d'heures effectuées au cours de cette année.

1) Nature du problème posé

Pour chacun des métiers étudiés, les résultats statistiques obtenus montrent qu'il existe des différences considérables de salaire brut total horaire entre des salariés exerçant une activité répondant à une définition relativement précise. Les courbes de distribution des salaires obtenues pour chaque métier ayant une forme généralement gaussienne il nous est possible de donner une information valable sur ces courbes à partir de trois indicateurs : la moyenne, l'écart type et le coefficient de variation.

Les résultats sont les suivants :

METIERS	S	σ	$\frac{\sigma}{S}$ en %
Cariste	5,13	0,93	18,1
Ouvrier spécialisé	5,40	0,97	17,9
Ouvrier qualifié de fabrication	6,05	1,34	22,2
Mécanicien d'entretien	6,06	1,23	20,3
Dactylo	5,10	1,35	26,4
Dessinateur	7,50	2,13	28,4
Agent de maîtrise	9,08	1,98	21,8

Les informations statistiques ci-dessus montrent que pour un même métier un nombre important de salariés ont des rémunérations se situant dans des limites allant jusqu'à 50 % au dessus et au dessous de la moyenne des salaires de l'échantillon.

Une telle variance des salaires peut difficilement être attribuée à la seule différence de qualités individuelles entre les salariés concernés. Partant de cette constatation nous avons fait l'hypothèse qu'il existe des différences importantes entre les salaires moyens payés dans les entreprises de notre échantillon. La vérification statistique de cette hypothèse constituera en premier lieu la justification de notre méthode de recueil des informations fondée à la fois sur la collecte de données individuelles et de caractéristiques économiques et sociologiques propres à chaque entreprise. L'importance plus ou moins grande reconnue à l'"effet entreprise" dans la description de la variance des salaires individuels nous conduira ensuite à choisir un modèle d'explication des différences de salaires qui nous semble le mieux adapté au problème posé.

2) Mesure de l'"effet entreprise". Modèle proposé
d'étude des différences de salaires

Le test statistique de notre hypothèse fondamentale nous a conduit à effectuer, pour chacun des métiers à étudier, une analyse de la variance à partir des 15 classes que constituent les 15 entreprises de notre échantillon.

Les calculs réalisés conduisent pour chacun des métiers, à une décomposition de la variance totale des salaires (V) qui prend la forme suivante⁽¹⁾.

(1) Dans la formule (I), les notations sont les suivantes :

N effectif de l'échantillon du métier

S salaire moyen de la population de l'échantillon :

$$S = \frac{\sum_{i=1}^N S_i}{N}$$

n_α effectif du métier dans l'entreprise α (les entreprises étant numérotées de 1 à 15)

s_α salaire moyen du métier dans l'entreprise α :

$$s_\alpha = \frac{\sum_{i=1}^{n_\alpha} S_i}{n_\alpha} \quad \dots/\dots$$

$$(I) \quad \frac{1}{N} \sum_{i=1}^{i=N} (S_i - S)^2 = \frac{1}{N} \sum_{\alpha=1}^{\alpha=15} n_{\alpha} (S_{\alpha} - S)^2$$

$$\frac{1}{N} \left[\sum_{i=1}^{i=n_1} (S_i - S_1)^2 + \dots + \sum_{i=1}^{i=n_{15}} (S_i - S_{15})^2 \right]$$

Le terme de droite de l'égalité se décompose en deux parties :

L'expression $\frac{1}{N} \sum_{\alpha=1}^{\alpha=15} n_{\alpha} (S_{\alpha} - S)^2$ que nous

désignerons par la notation V_I et qui mesure la part de la variance des salaires imputable aux différences entre les salaires moyens payés dans les 15 entreprises de notre échantillon.

L'expression $\frac{1}{N} \left[\sum_{i=1}^{i=n_1} (S_i - S_1)^2 + \dots + \sum_{i=1}^{i=n_{15}} (S_i - S_{15})^2 \right]$

que nous désignerons par la notation V_i et

qui mesure la part de la variance totale des salaires imputable aux écarts qui apparaissent à l'intérieur de chaque entreprise.

L'indicateur que nous avons retenu pour mesurer le niveau de validité de notre hypothèse est le rapport (multiplié par 100) de la part de la variance imputable aux écarts entre entreprises à la variance totale soit

$\frac{V_I}{V} \times 100$. Les résultats trouvés pour les sept métiers

.../...

étudiés sont les suivants :

M E T I E R	$100 \frac{V_I}{V}$
Cariste	85
Ouvrier spécialisé	70
Mécanicien d'entretien	60
Ouvrier qualifié de fabrication	85
Dactylo	55
Dessinateur	70
Agent de maîtrise	60

Il est évident que de tels résultats conduisent à conclure qu'il existe effectivement des écarts significatifs entre les salaires moyens payés dans les quinze entreprises pour tous les métiers. (1)

Ces résultats permettent toutefois d'aller au delà de la simple vérification d'un test statistique.

La décomposition envisagée dans la formule I équivaut à considérer le salaire de chaque individu i comme la somme arithmétique de deux termes :

1 - Un salaire moyen S_α qui est celui payé en moyenne aux salariés exerçant un métier identique dans une entreprise donnée :

2 - Un écart à ce salaire moyen T_i correspondant à la différence existant entre le salaire S_i réellement perçu par l'individu i et S_α

$$\text{Soit } S_i = S_\alpha + T_i$$

(1) La valeur de F est très largement significative à .001 dans tous les cas.

Les résultats statistiques effectivement constatés pour chacun des métiers justifient une telle décomposition. Nous constatons en effet, que pour l'ensemble des métiers, 70 % de la variance totale des salaires mesurée sur notre échantillon est imputable à des différences systématiques de niveau de salaire moyen entre les entreprises étudiées. La variance des salaires qui apparaît comme de toute manière imputable à des différences de qualité individuelle ne représente donc qu'une part assez faible de la variance totale et tend même à disparaître pour certains métiers comme les caristes ou les ouvriers qualifiés de fabrication. Il est donc permis et même nécessaire de considérer que pour un métier donné le salaire moyen S_{α} payé dans chacune des entreprises a une signification très forte et est le résultat d'influences systématiques de la part de variables d'entreprise.

Ces constatations nous conduisent donc à envisager pour la suite de l'étude un modèle d'explication du niveau de salaire qui traite séparément des forces qui agissent sur la formation du salaire moyen d'entreprise (S_{α}) d'une part et des écarts (T_i) aux différents salaires moyens d'autre part.

La première partie de notre modèle nous conduira à décrire un peu plus en détail les formes que prennent les écarts de salaires moyens entre entreprises.

Au niveau de l'explication des écarts constatés nous avons envisagé deux possibilités :

Tout d'abord la possibilité d'une explication liée à des différences systématiques de qualité de main d'oeuvre entre les entreprises. Cette hypothèse, qui nous conduirait à retenir une explication strictement économique des différences de salaire constatées, sera rejetée dans la quasi totalité des cas.

Il nous a donc fallu envisager la possibilité d'une explication des différences de niveaux de salaires moyens à partir de comportements d'entreprise dont nous avons essayé de préciser les lois.

L'explication des différences de salaires liées aux écarts observés à l'intérieur de chaque entreprise nous permettra de préciser le rôle joué par les caractéristiques individuelles. Ceci, sans qu'il soit pour autant possible de trancher définitivement entre plusieurs types d'explication, économique ou sociologique, des résultats obtenus.

II - ETUDE DES DIFFERENCES DE SALAIRES ENTRE ENTREPRISES

La preuve de différences **très** significatives entre les salaires moyens payés dans chaque entreprise pour tous les métiers ne suffisait pas pour conclure à l'existence d'un effet systématique de l'entreprise sur le niveau de salaire moyen. Pour cela, il était nécessaire de vérifier que les sept classements des entreprises selon le niveau décroissant du salaire moyen pour chacun des sept métiers étudiés étaient suffisamment homogènes. Cette homogénéité a pu être vérifiée aussi bien par des corrélations de rang que par des corrélations entre niveaux absolus.

Il a été alors possible de construire pour chacune des entreprises un salaire moyen total tous métiers ainsi qu'un salaire moyen ouvrier et un salaire moyen non ouvrier⁽¹⁾.

Les résultats obtenus pour le salaire moyen total sont les suivants :

Numéro d'entreprise	Salaire moyen total
155	534
111	563
154	600
171	601
192	633
151	667
152	670
173	742
113	744
153	726
191	793
174	796
112	875
114	932

(1) Le salaire moyen ouvrier est obtenu à partir de trois métiers : ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié de fabrication, mécanicien d'entretien. Le salaire moyen non ouvrier est obtenu à partir des dessinateurs et des agents de maîtrise.

.../...

Nous voyons que la hiérarchie des salaires proposés va de 100 à 175.

Cette hiérarchie est un peu différente si l'on considère les métiers non ouvriers (100 - 186), d'une part, et les ouvriers (100 - 163) d'autre part. Rappelons qu'il s'agit de différence entre les salaires moyens rémunérant dans chacune des entreprises des métiers dont la définition est relativement précise et homogène.

L'existence d'une telle hiérarchie des salaires inter-entreprises rend nécessaire une explication des écarts constatés à partir de variables propres à l'ensemble de l'entreprise. Ces variables peuvent se rattacher soit à des différences systématiques de qualité de main d'oeuvre, soit à d'autres caractéristiques.

1) - Différences entre les salaires moyens d'entreprise et marché du travail

1° - Insuffisance de l'hypothèse d'un marché du travail concurrentiel.

D'un strict point de vue économique une seule explication semble possible : les différences entre les salaires moyens payés dans les 15 entreprises sont le résultat de différences systématiques existant entre la qualité moyenne de la main d'oeuvre utilisée. Les niveaux de salaires moyens constatés résulteraient alors de la fixation, à partir de l'offre et de la demande sur le marché du travail, de niveaux de prix différents rémunérant des heures de travail de qualité différente. Dans ce cas l'entreprise joue bien un rôle de différenciation systématique mais son action se situe au niveau de ses critères de recrutement et de sélection de la main d'oeuvre. En matière de salaire l'entreprise ne ferait qu'enregistrer les données du marché du travail. L'examen des résultats obtenus ne nous permet pas de retenir ce type d'explication.

Notons tout d'abord que, compte tenu de la similitude des classements de salaires moyens d'entreprises obtenus pour chaque métier, une explication de ce type suppose, entre les entreprises, des différences systématiques de qualité de main d'oeuvre pour la totalité des métiers de notre échantillon. Or, l'analyse des questionnaires relatifs aux critères de recrutement ne met aucunement en évidence, à une ou deux exceptions près, l'existence de telles politiques.

.../...

D'ailleurs, certains métiers : ouvrier spécialisé, cariste, dactylo, présentent des caractéristiques d'homogénéité suffisante pour qu'il soit difficile d'envisager à l'intérieur de la population retenue des différences systématiques de qualité de main d'oeuvre assez fortes pour justifier les différences de salaires moyens observées.

Pour d'autres métiers, il est en revanche possible de faire une telle hypothèse. C'est le cas par exemple des mécaniciens d'entretien, des agents de maîtrise, des dessinateurs et des ouvriers qualifiés de fabrication.

Pour deux de ces métiers : mécaniciens d'entretien et agents de maîtrise, nous avons testé l'influence possible d'un indicateur de qualité : l'expérience professionnelle moyenne pour le premier, le nombre de subordonnés moyen pour le second.

L'analyse des corrélations entre ces indicateurs et le niveau du salaire moyen par entreprise ne donne aucun résultat significatif. Le coefficient de corrélation est de $-0,40$ pour les mécaniciens d'entretien et de $0,20$ pour les agents de maîtrise.

Nous avons enfin envisagé la possibilité d'un lien entre le niveau de salaire moyen et l'ancienneté moyenne dans chaque entreprise. Cette relation suppose qu'il existe un lien entre l'ancienneté moyenne d'une population de salariés et sa compétence à remplir les fonctions demandées.

Il ne semble pas que ce lien existe puisque les résultats obtenus sont, à une exception près, non significatifs⁽¹⁾. Le seul cas particulier est celui des dactylos où le coefficient de corrélation est de $0,55$.

L'ensemble des résultats exposés ci-dessus conduisent à rejeter une explication des différences de salaire observées entre les entreprises à partir de différences de qualité de la main d'oeuvre.

(1) Pour les autres métiers, les coefficients de corrélation linéaire sont les suivants : $-0,33$, $-0,09$, $-0,32$, $-0,29$, $-0,07$, $-0,25$.

Or, ceci revient à rejeter l'hypothèse d'un marché du travail concurrentiel où le salaire se fixerait effectivement au niveau où s'égalisent l'offre et la demande, donc en fonction de caractéristiques propres à chaque individu. Notre démarche implique l'intervention d'une donnée supplémentaire qui est l'entreprise dans laquelle un individu donné exerce son activité. Sans doute* contester un tel résultat et supposer qu'une analyse plus complète des différences de qualité de main d'oeuvre entre les entreprises conduirait à mettre en évidence des différences sensibles allant dans le même sens que les différences de salaires observées. A ce premier stade de notre analyse des données recueillies il ne nous est pas possible de donner un fondement sérieux à cette hypothèse.

Avant d'envisager une explication des différences de salaires moyens entre les entreprises à partir de schémas explicatifs ne faisant pas intervenir la théorie du marché du travail nous avons essayé de préciser la relation entre l'importance des écarts et les diverses formes d'action du phénomène de marché.

2° - Quelques hypothèses sur les conditions qui favorisent les écarts de salaires entre entreprises

Pour étudier ces conditions nous avons choisi deux types de comparaison. L'une entre les métiers, l'autre entre deux groupes d'entreprises.

Il nous fallait tout d'abord définir une mesure de ces écarts. Nous avons choisi le coefficient de variation des salaires moyens d'entreprise.

$$V_I = \frac{\sigma_I}{S}$$

a) Comparaison des écarts -entreprises pour les différents métiers.

Les résultats sont les suivants :

Métier	Coefficient de variation
Cariste	18,7
Ouvrier spécialisé	14,5
Ouvrier qualifié de fabrication	19,0
Mécanicien d'entretien	13,8
Dactylo	19,5
Dessinateur	21,5
Agent de Maîtrise	17,0

* peut-on

Les différences entre les valeurs de $\frac{\sigma_I}{S}$ sont sensibles mais dans aucun cas, la valeur obtenue n'est très faible. Il s'agit donc d'expliquer, à partir d'une constatation générale d'inefficacité du marché du travail, le fait que cette inefficacité soit plus ou moins sensible selon les métiers.

Nous avons retenu pour cela deux indicateurs caractérisant le marché du travail de chaque métier.

Le premier caractérisait le degré de tension sur le marché du travail et l'abondance plus ou moins grande de l'offre de main d'oeuvre par rapport à la demande.

Le second devait apprécier la réalité du fonctionnement du marché du travail.

Le second devait apprécier la réalité du fonctionnement du marché du travail par l'existence d'une mobilité réelle de la main d'oeuvre et d'une embauche effective sur le marché.

Notre hypothèse était alors la suivante : les écarts de salaires doivent être maximum pour des métiers où l'offre de main d'oeuvre est abondante et pour lesquels le marché du travail n'a aucune réalité concrète. Ces écarts seront minimum pour les métiers où l'offre de main d'oeuvre est non excédentaire et où le marché du travail existe réellement.

Ces hypothèses se trouvent assez bien vérifiées en ce qui concerne les métiers ouvriers et le deuxième indicateur retenu. Les métiers d'ouvriers spécialisés et de mécaniciens d'entretien pour lesquels la mobilité est assez forte et où l'embauche se fait en priorité à l'extérieur de l'entreprise ont une valeur de $\frac{\sigma_I}{S}$ minimum (13,8 et 14,5). A l'opposé les métiers de caristes et d'ouvriers qualifiés de fabrication pour lesquels la mobilité inter-entreprise est faible et où l'embauche se fait essentiellement à partir de promotions internes ont une valeur de $\frac{\sigma_I}{S}$ maximum (18,7 et 19,0)

Il est donc permis de penser, au niveau des ouvriers tout au moins, que les écarts de salaires constatés sont particulièrement favorisés par l'absence de mobilité inter-entreprise et les pratiques de promotion interne propres à certains métiers. Notons toutefois qu'un fonctionnement plus "normal" du marché du travail, s'il réduit l'ampleur des écarts, est loin de les supprimer.

Cette constatation ne surprend pas si nous nous référons aux remarques relatives à la faible connaissance que les ouvriers ont du marché du travail (voir paragraphe suivant)

.../...

Il semble en effet que d'une façon générale les ouvriers interrogés ont une connaissance très faible à la fois des entreprises susceptibles d'offrir des emplois et des salaires qui peuvent y être payés. Cette absence d'information ne peut, d'une façon générale, qu'être favorable à l'apparition et au maintien d'écart de salaires importants.

Pour les métiers non ouvriers il est difficile de conclure valablement à partir des résultats obtenus.

Pour les deux métiers dactylo et dessinateur, les pratiques de promotion interne sont très peu courantes et il existe une mobilité de la main d'oeuvre assez importante (particulièrement pour les dactylos). Il est donc surprenant de constater un écart inter-entreprises plus important que pour les agents de maîtrise, métier pour lequel le recrutement se fait essentiellement par promotion interne. Une explication peut être trouvée pour les dactylos dans le fait qu'une partie non négligeable des écarts constatés (30%) s'explique à partir de différences systématiques d'ancienneté, ce qui réduirait considérablement la valeur de σ_1 imputable aux imperfections du marché. En ce qui concerne les agents de maîtrise il est possible que l'insuffisance de l'offre de main d'oeuvre à ce poste explique la valeur relativement faible des écarts inter-entreprises.

b) Comparaison des écarts de salaires selon différents groupes d'entreprises

La répartition des entreprises de notre échantillon en deux groupes devait nous permettre de tester l'hypothèse suivante : soit un groupe d'entreprises pour lesquelles la main d'oeuvre est stable, le recrutement est faible, ne se fait qu'aux échelons les plus bas et les postes sont pourvus essentiellement à partir d'une promotion interne à l'ancienneté. Entre les entreprises d'un tel groupe (groupe 1) les écarts de salaires seront maximum quel que soit le métier. Inversement les écarts de salaires seront minimum si l'on considère un groupe d'entreprises (groupe 2) où la mobilité est forte, l'appel au marché du travail fréquent et à tous les niveaux de la hiérarchie des postes à pourvoir.

La répartition des 15 entreprises en deux groupes a été faite à partir de trois indicateurs : mobilité à court terme (turn over), croissance des effectifs entre 1962 et 1967, ancienneté moyenne du personnel salarié. Les résultats obtenus vérifient assez bien les hypothèses pour tous les métiers.

.../...

M E T I E R	$\frac{\sigma}{S} I$ en %	
	Groupe 1	Groupe 2
Cariste	22,0	13,8
Ouvriers spécialisés	13,9	11,7
Ouvriers qualifiés de fabrication	21,0	10,5
Mécaniciens d'entretien	17,0	9,1
Dactylo	20,5	18,1
Dessinateur	25,0	15,2
Agent de maîtrise	26,7	12,8

Notons que les différences sont particulièrement nettes pour les métiers pour lesquels le marché du travail est peu actif. Caristes, ouvriers qualifiés de fabrication, agents de maîtrise. La différence étant minimum pour les métiers d'ouvriers spécialisés et de dactylos pour lesquels le marché du travail a une réalité concrète.

Il semble donc, à partir des deux séries de résultats exposés ci-dessus que, si les écarts de salaires entre entreprises existent pour tous les métiers et pour tous les groupes d'entreprises, certaines conditions liées à la politique de la main d'oeuvre et au fonctionnement du marché du travail favorisent l'apparition de tels écarts.

On peut remarquer par exemple que les écarts mesurés sont minimum pour le métier des mécaniciens d'entretien entre les entreprises du groupe 2 (9,1 %) et sont maximum et trois fois plus élevés, pour les agents de maîtrise dans les entreprises du groupe 1 (25,6 %).

.../...

Dans le premier cas les conditions d'un fonctionnement normal du marché du travail sont à peu près réunies, aussi bien du point de vue du métier que de celui des entreprises. Dans le second cas les effets de cloisonnement sont maximum. et il est normal que les écarts inter entreprises soient très élevés.

Nous avons ainsi testé l'existence d'un effet spécifique du marché du travail selon la force plus ou moins grande exercée par ce facteur.

Il reste que l'importance de l'"effet entreprise" dans le cas général démontre la faible action du marché du travail dans son rôle d'égalisation des rémunérations pour des heures de travail de qualité homogène.

C'est ce que tendent à confirmer les premiers éléments rassemblés par une étude sociologique sur la connaissance du marché du travail.

3°) Connaissance du marché du travail et place du salaire dans la représentation du bon emploi.

Au stade actuel de l'analyse de ses données l'étude de la perception des écarts de salaires et de la représentation du "bon emploi" permet quelques remarques et hypothèses.

a) Les travailleurs qui constituent notre échantillon (1) n'ont qu'une idée très floue et partielle du marché du travail aussi bien du point de vue des entreprises suscep-

(1) 18 personnes définies selon les critères suivants :

- Sexe masculin
- Marseillais
- Age : 27-35 ans
- Ancienneté : 1 - 5 ans
- Sit. de famille : mariés
- Activité syndicale : faible ou nulle

.../...

(Suite de la note 1 de la page 24)

Toutes .appartiennent à des entreprises de plus de 150 personnes.

Elles sont été volontairement différenciées selon le critère du niveau de qualification :

- 10 ouvriers qualifiés d'entretien (mécaniciens - électriciens)
- 8 ouvriers non qualifiés (OS ou manoeuvres).

.../...

tibles de leur offrir un emploi que des salaires qui y sont payés (1).

La comparaison d'emplois n'est certainement pas une démarche constante : le marché n'est pas transparent et, pour consacrer du temps à le connaître, il faut une véritable intention de changement.

On peut donc faire l'hypothèse selon laquelle ce ne serait généralement pas la comparaison d'emplois qui déterminerait le changement mais plutôt la décision de changer qui déterminerait le comportement de recherche. La décision de changer interviendrait au moment où le rapport des avantages et inconvénients attachés à un emploi serait négatif par rapport aux aspirations du travailleur et compte tenu d'une estimation vague de ce qu'il peut attendre du marché du travail.

Le rôle des "connaissances" (famille, amis, voisins) est alors non négligeable comme source d'information. Si, au contraire, le rapport avantages - inconvénients est favorable, il semble bien que le travailleur se soucie peu de chercher ailleurs ; il faut alors qu'une proposition suffisamment intéressante intervienne, de l'extérieur.

Il est à noter, que, dans leur quasi totalité, les travailleurs rencontrés estiment qu'ils ne trouveraient pas facilement un autre emploi s'ils décidaient de changer d'entreprise et qu'il leur faudrait plus d'un mois de recherche (certains ouvriers non qualifiés pensent que cela serait possible entre 15 jours et un mois à condition d'accepter n'importe quoi). Conserver son emploi devient, dès lors, l'objectif prioritaire.

b) Les éléments du bon emploi

La consigne d'entretien invitait les enquêtés à expliquer ce qui selon eux, constitue un bon emploi.

(1) Un questionnaire était proposé après un entretien non directif. Il comportait notamment les questions suivantes :

"Connaissez-vous d'autres entreprises que la vôtre, où vous pourriez exercer votre profession ? Lesquelles ?"

"Quel est le salaire attribué à ce métier dans les entreprises que vous venez de citer ?"

.../...

Deux exigences centrales sont communément exprimées : "un bon salaire" et la sécurité de l'emploi. Vouloir les séparer et les hiérarchiser serait vain : ces deux conditions doivent être simultanément remplies pour qu'un emploi soit acceptable.

Il apparaît, en fait, une référence assez explicite au type d'emploi du secteur public ou para-public. Une conception globale de la sécurité s'exprime : être sûr non seulement de conserver son emploi, mais encore en connaître les "règles du jeu", vivre dans un cadre clairement défini (avoir une durée de travail, un type d'horaire, un poste fixe, des avantages sociaux assurés etc...)

Il est révélateur que les "bons" métiers évoqués sont, à titre d'exemple : instituteur, employé au trésor public, infirmier, employé au SEITA...

La grande entreprise est perçue comme assez proche de ce modèle : les garanties et avantages qu'elle offre sont comparables à ceux des emplois de l'"Etat".

A l'inverse, la petite entreprise, industrielle ou artisanale, est rejetée, pour des raisons analogues mais inverses : on n'est jamais sûr du lendemain, la durée du travail est irrégulière, les heures supplémentaires rarement payées mais inévitables etc...

Il est non moins apparent qu'à l'intérieur de ce cadre "sécurisant" les travailleurs souhaitent, au niveau même de leur activité professionnelle une certaine autonomie, la liberté de mener à bien une tâche qui leur a été confiée.

Les revendications spécifiques à l'un et l'autre groupe (qualifiés et non qualifiés) semblent confirmer que les mieux lotis développent des aspirations plus variées et plus précises, souvent liées à leur vie extra-professionnelle (régularité de l'horaire, stabilité du revenu).

Les travailleurs non qualifiés expriment, pour leur part, un net souci de dignité et la recherche d'un statut social moins dévalorisé.

L'hypothèse selon laquelle le salaire est un élément important mais non strictement déterminant dans la décision d'emploi semble, en définitive, très raisonnable.

Cette étude ne peut naturellement fournir que les éléments de base d'une typologie des travailleurs, fondée

sur des caractéristiques sociologiques et psycho-sociologiques, tendant à expliquer leur comportement plus ou moins actif -et généralement inactif- à l'égard des possibilités offertes par le marché du travail.

Cette inactivité confirme et explique pour une part les résultats statistiques exposés plus haut.

2) - Comportement d'entreprise et détermination des niveaux de salaire

L'analyse métier par métier des niveaux de salaire dans chacun des établissements étudiés a mis en évidence l'existence d'un "effet entreprise" particulièrement important.

Dans une seconde étape, il s'agit d'identifier les caractéristiques d'entreprise susceptibles d'expliquer les différences de niveau de salaire. Deux sortes de variables ont été retenues :

- la "capacité de payer" et le comportement de répartition de cette capacité de payer entre facteur travail et facteur capital.

- la politique salariale à laquelle on a donné deux dimensions : degré d'organisation de la politique salariale
volonté d'intégration à l'entreprise par la politique salariale.

1°) Capacité de payer et niveau de salaires

Nous faisons l'hypothèse qu'il existe entre les entreprises des différences de productivité globale compte tenu de la qualité et de la quantité des facteurs mis en oeuvre. Ces différences qui peuvent être dues notamment à l'organisation ou au marché du produit se traduisent chez les entreprises les plus favorisées par la création d'un certain surplus monétaire. Cette première hypothèse nous conduit à mesurer ce surplus et à construire un indice dit "indice de capacité de payer de l'entreprise", qui compare les surplus à la quantité de facteurs mis en oeuvre.

D'autre part, on peut penser que les surplus monétaires dégagés par les entreprises sont répartis selon une certaine loi entre le facteur travail et le facteur capital. Les écarts interfirmes de salaires constatés plus haut s'expliqueraient par le fait que la rémunération du travail

dépend de la prospérité générale de l'entreprise selon une loi de répartition des surplus à déterminer.

a - Calcul du surplus et de la capacité de payer

Soit π_α le taux de rémunération du capital dans l'entreprise α et S_α le taux de rémunération du travail⁽¹⁾. Soient π_0 et S_0 les taux minimum de rémunération des facteurs dans les entreprises de notre échantillon.

$$\pi_0 = (\text{minimum } \pi_\alpha) \text{ quand } \alpha \text{ varie ;}$$

$$S_0 = (\text{minimum } S_\alpha) \text{ quand } \alpha \text{ varie}$$

Le surplus Δv^*_α dégagé par l'entreprise α est défini ici comme la part de la valeur ajoutée (v_α) qui resterait encore à distribuer si le travail et le capital avait été respectivement rémunérés aux taux minimum S_0 et π_0 .

$$\Delta v^*_\alpha = v_\alpha - v^*_\alpha = (\pi_\alpha k_\alpha + S_\alpha L_\alpha) - (\pi_0 k_\alpha + S_0 L_\alpha) \quad (2)$$

La valeur ajoutée v_α de l'entreprise α peut donc être artificiellement décomposée en deux parties :

- la somme v^*_α des rémunérations de facteurs au taux minimum

- le surplus Δv^*_α

Nous constatons également que la quantité $v^*_\alpha = \pi_0 k_\alpha + S_0 L_\alpha$ peut être assimilée à la somme des

facteurs utilisés dans l'entreprise α , somme pondérée par des taux de rémunération constants.

La capacité de payer C_α de l'entreprise (ou productivité globale de l'entreprise) sera définie comme le rapport du surplus dégagé à la quantité de facteurs utilisés

$$C_\alpha = \frac{\Delta v^*_\alpha}{v^*_\alpha} = \frac{v_\alpha - v^*_\alpha}{v^*_\alpha}$$

(1) voir en annexe 1 les méthodes de calcul de π et S

(2) k_α = Stock du capital dans l'entreprise ; ... / ...
 L_α = Stock du travail dans l'entreprise ... / ...

b - Comportement de répartition du surplus

Soit n la part des surplus affectée au facteur travail et \bar{n} , le rapport de la quantité de travail à la quantité totale de facteurs.

$$n = \frac{(S_{\alpha} - S_0) L_{\alpha}}{(S_{\alpha} - S_0) L_{\alpha} + (\pi_{\alpha} - \pi_0) k_{\alpha}}$$

$$\bar{n} = \frac{S_0 L_{\alpha}}{S_0 L_{\alpha} + \pi_0 k_{\alpha}}$$

La part des surplus affectés au facteur travail, compte tenu du rapport des facteurs, caractérise le comportement de répartition des surplus dans chaque entreprise. Nous définissons ce comportement par le rapport n/\bar{n} .

D'une façon générale quand n/\bar{n} varie de 0 à $+\infty$ la part du surplus affectée au travail n croît. Quand n/\bar{n} est nul tout le surplus est affecté au capital. Quand $n/\bar{n} = 1$, les entreprises distribuent le surplus selon le rapport des facteurs, quand $\frac{n}{\bar{n}} = \frac{1}{\bar{n}}$ tout le surplus est affecté au travail.

Nous faisons l'hypothèse : que le comportement de répartition des surplus de l'entreprise est une fonction de la capacité de payer, de la forme :

$$\frac{n}{\bar{n}} = a C_{\alpha}^m \quad (1)$$

Les relations entre taux de salaire et capacité de payer dépendent alors de cette fonction de répartition des surplus.

En effet :

.../...

$$\frac{\frac{n}{n}}{\frac{n}{n}} = \frac{S_{\alpha} - S_0}{S_0} \frac{v_{\alpha}^*}{v_{\alpha} - v_{\alpha}^*} = \frac{S_{\alpha} - S_0}{S_0} C_{\alpha}$$

Par suite :
$$S_{\alpha} = S_0 + \frac{n}{n} S_0 C_{\alpha}$$

et d'après l'hypothèse (1)

$$S_{\alpha} = S_0 + a S_0 C_{\alpha}^{m+1} \quad (2)$$

NB. Si les surplus sont distribués selon le rapport des facteurs alors :

$$S_{\alpha} = S_0 + S_0 C_{\alpha} \quad (\text{car } \frac{n}{n} = 1) \text{ voir graphique 1}$$

c) Capacité de payer et niveau de salaire

A partir des données de notre échantillon (13 entreprises) sur la capacité de payer et le niveau de salaire, nous avons estimé les paramètres du modèle (2) et nous avons vérifié que ce modèle était valable avec une assez bonne approximation.

Ce test nous a permis également de déterminer la forme de la loi (1) de répartition des surplus selon la capacité de payer.

Modèle de détermination des salaires à partir de la capacité de payer (échantillon de 13 entreprises) : (1)

$$S = 3,96 + 2,45 C_{\alpha}^{0,7} \quad r = 0,94 \quad (3)$$

Ce modèle explique 88 % de la variance des niveaux de salaires.

De cette estimation on déduit la forme du modèle

.../...

(1) voir graphique (1) page 33

qui lie le comportement de répartition des surplus à la capacité de payer :

$$\frac{n}{n} = 0,62 \quad c = 0,30$$

$\frac{n}{n}$ étant une fonction décroissante de la capacité

de payer, on en déduit que plus les entreprises ont une capacité de payer élevée, plus elles répartissent les surplus en faveur du capital.

Conclusion

1) La capacité de payer des entreprises est un facteur explicatif, dans une grande proportion, des différences de niveaux de salaires interfirmes.

2) Le modèle qui rend compte du niveau de salaire en fonction de la capacité de payer présente deux caractéristiques :

- le niveau de salaire est une fonction croissante de la capacité de payer de l'entreprise

- la croissance du niveau de salaire avec la capacité de payer diminue quand la capacité de payer s'élève.

3) La forme de la courbe des salaires s'explique par le comportement de répartition des surplus. D'une façon générale le facteur travail bénéficie du surplus dégagé par l'entreprise. Cependant, la loi de répartition des surplus (compte tenu du rapport des facteurs) est telle que la part du surplus affecté au capital s'élève quand la capacité de payer grandit.

Les entreprises à forte capacité de payer se caractérisent donc à la fois par le paiement de hauts salaires et par une rémunération très élevée du capital.

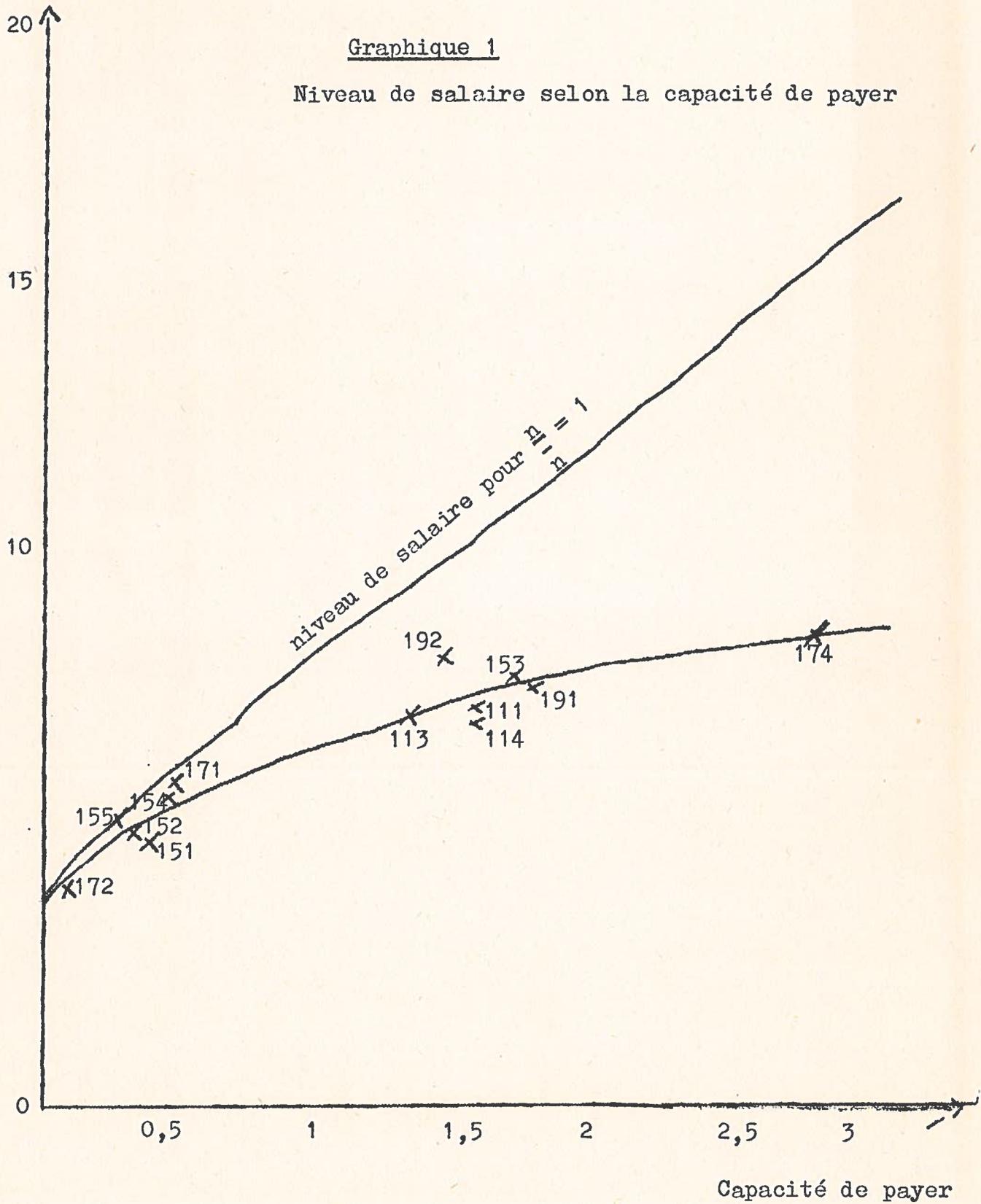
2°) Politique salariale

La politique salariale a été analysée à deux niveaux(1).

(1) Les indicateurs ayant servi de base au classement des entreprises sont énumérés en annexe 2.

Graphique 1

Niveau de salaire selon la capacité de payer



. Organisation de la politique

salariale et niveau d'intégration à l'entreprise par la politique salariale.

a) Nous n'avons trouvé aucune relation directe entre le niveau moyen des salaires de chaque entreprise et la plus ou moins grande organisation de la politique salariale. Il en est de même en ce qui concerne la volonté d'intégration de la politique salariale de chaque entreprise et le niveau moyen des salaires observés. Ces résultats sont valables pour le salaire moyen tous métiers et pour les salaires moyens de chacun des métiers.

Nous avons ensuite étudié les relations existant entre les trois variables : capacité de payer, politique salariale et niveau de salaire. Les résultats sont cette fois positifs puisqu'ils permettent de faire l'hypothèse d'une interaction entre capacité de payer et politique salariale.

b) Interaction : "capacité de payer" et "politique salariale".

Le modèle d'évolution du niveau des salaires en fonction de la capacité de payer met en relief un phénomène de freinage de l'élévation du taux de salaire quand la capacité de payer s'élève.

Le salaire qui "pourrait" être distribué, compte tenu des surplus et du rapport des facteurs, (voir graphique 1 - cas où $\frac{\bar{n}}{\bar{n}} = 1$) se situe au dessus du salaire effectif.

Quand la capacité de payer s'élève, la différence entre ce taux de salaire fictif et le taux réel de salaire s'accroît.

Nous faisons l'hypothèse que les entreprises à forte capacité de payer paient des salaires très en dessous de leur possibilité grâce à une politique salariale très fortement structurée.

L'analyse de notre échantillon de 13 entreprises ne fait pas apparaître de relation significative entre la variable "capacité de payer" et la variable "organisation de la politique salariale".

Par contre, l'analyse de variance pratiquée sur l'échantillon montre des différences significatives entre les politiques salariales d'intégration suivant qu'il s'agit d'entreprises à forte ou faible capacité de payer. (1).

Dans les entreprises à forte capacité de payer on pratique une politique salariale plus intégrante que dans les entreprises à faible capacité de payer.

Etant donné le contenu de la dimension "intégration" l'influence d'une politique "intégrante" sur le niveau des salaires peut présenter deux aspects.

- Un aspect . élévation des salaires, par le biais des avantages sociaux, des promotions et des primes. Ceci explique que les entreprises à capacité de payer élevée puissent pratiquer cette politique. Ceci est compatible avec le modèle de salaire croissant avec la capacité de payer et, par suite, avec l'intégration.

- Un aspect : freinage à l'élévation des salaires, par le biais, notamment, de la diminution du turn over et par le fait que certains avantages sociaux atténuent la pression des revendications. Ceci est compatible avec le modèle de salaires à croissance atténuée quand la capacité de payer s'élève. Une politique d'intégration de plus en plus forte permettrait ainsi aux entreprises de maintenir une différence croissante entre le salaire qui "pourrait" être distribué et le salaire réel.

III - LES ECARTS DE SALAIRES INTERNES AUX ENTREPRISES (2)

Nous avons défini les écarts "intra" d'un métier donné comme la variance des différences de salaires individuels aux salaires moyens de ce métier dans chacune des entreprises.

Cette variance est donc uniquement imputable aux différences de salaires qui apparaissent à l'intérieur de chaque entreprise. Elle est d'autre part égale à la variance V_i définie à partir de la formule (I).

(1) $F = 7,8$; seuil de signification à $0,05 = 4,84$

(2) Nous les appellerons par la suite "écarts intra"

Cette définition est cohérente avec notre méthode d'approche ($S_i = S_{\alpha} + T_i$). Il s'agit donc d'expliquer pour chaque métier la dispersion des T_i .

Cette dispersion des T_i a été mesurée par le rapport de l'écart type des T_i à la i moyenne des salaires de chaque métier. Les valeurs calculées par cet indicateur sont les suivantes :

- Caristes	7,0 %
- OS	10,2 %
- OP	8,8 %
- Mécaniciens	12,8 %
- Dactylos	17,4 %
- Dessinateurs	15,4 %
- Agents de Maitrise	13,7 %

Deux facteurs peuvent expliquer ces écarts :

1) Hétérogénéité du contenu des postes pour un même métier. Sa prise en compte supposerait une étude comparative approfondie de tous les postes de travail qui paraît difficilement réalisable. De toute façon, les précautions prises dans notre enquête quant à la définition des postes de travail éliminent une part très importante de ces différences.

2) Hétérogénéité des caractéristiques individuelles des salariés retenus dans notre échantillon.

- C'est à partir de ce dernier facteur de différenciation que nous avons choisi de construire notre modèle explicatif des écarts "intra" entreprises.

Les seules caractéristiques individuelles dont nous nous sommes occupés ici sont l'âge, l'expérience professionnelle et l'ancienneté.

Comment ces caractéristiques individuelles sont-elles rémunérées ? Pour répondre à cette question nous supposons que ces caractéristiques entraînent ou impliquent certains comportements des entrepreneurs ou des salariés.

.../...

En effet, quand l'expérience professionnelle d'un individu (temps passé à exercer un métier depuis l'acquisition de celui-ci) augmente, sa productivité augmente aussi (valorisation des connaissances théoriques par l'expérience) au moins pendant un certain temps ; à partir de là sa productivité stagne et même diminue (détérioration psychophysiologique). Le salaire, rémunération de la productivité tendrait à suivre la même évolution.

De même : au cours de la vie d'un individu ses besoins varient : ils croissent jusqu'à un certain âge, stagnent et même décroissent sous l'effet de la modification des charges familiales et de l'évolution des modèles individuels de consommation avec l'âge. A cette évolution des besoins, l'individu cherche à adapter son salaire (heures supplémentaires, acceptation de certains types de travaux plus rémunérateurs etc...). L'entreprise s'efforce aussi parfois d'en tenir compte (primes familiales, d'ancienneté etc...). Le salaire tendrait donc à suivre cette évolution.

Ces deux séries de facteurs aboutiraient donc à une évolution du salaire avec l'âge et l'expérience professionnelle du type : croissance du salaire jusqu'à un certain niveau puis stagnation et même décroissance. (1)

Ce type d'évolution ressemble à celui déjà observé pour l'ensemble des salaires individuels à partir des statistiques 2460 par exemple. Toutefois, dans notre enquête la méthode d'observation et de mesure employée permet d'éliminer les différences systématiques de salaire moyen introduites par l'existence d'un "effet entreprise".

En même temps, on peut estimer que la dispersion des rémunérations individuelles augmente : la productivité, les besoins des travailleurs s'écartant de plus en plus les uns des autres avec l'âge, l'expérience professionnelle (hétéroscédasticité du modèle).

Ce modèle a été testé pour deux métiers : les OS et les mécaniciens.

1) Les OS

Nous avons ajusté un modèle du type :

(1) Cette évolution pouvant être contrariée par une politique d'attachement à la firme.

$$T_i = aA_i + b \log A_i + C + \xi A_i \quad (1)$$

Soit

$$\frac{T_i}{A_i} = b \frac{\log A_i}{A_i} + C \frac{1}{A_i} + a + \xi$$

Le coefficient de corrélation obtenu est = 0,710
(avec un effectif = 151).

$$\frac{T_i}{A_i} = 0,14036 - 0,42709 \frac{\log A_i}{A_i} - 0,51335 \frac{1}{A_i}$$

La relation ainsi trouvée entre $\frac{T_i}{A_i}$ et A_i est donnée

par le graphique 2.

2) Les mécaniciens

Nous avons ajouté un modèle du type :

$$T_i = a E_i + b \log E_i + C + \xi E_i \quad (2)$$

$$\text{Soit : } \frac{T_i}{E_i} = b \frac{\log E_i}{E_i} + C \frac{1}{E_i} + a + \xi$$

(1) A_i = ancienneté de l'individu i . Le terme ξA_i implique l'hétéroscédasticité du modèle.

(2) Le terme ξE_i implique l'hétéroscédasticité du modèle
 E_i = expérience professionnelle de l'individu i .

.../...

Le coefficient de corrélation obtenu est de 0,728
(avec un effectif = 146).

$$\frac{T_i}{E_i} = 0,25389 - 1,96488 \frac{\log E_i}{E_i} - 1,70293 \frac{1}{E_i} + \epsilon$$

La relation ainsi trouvée entre $\frac{T_i}{E_i}$ et E_i est

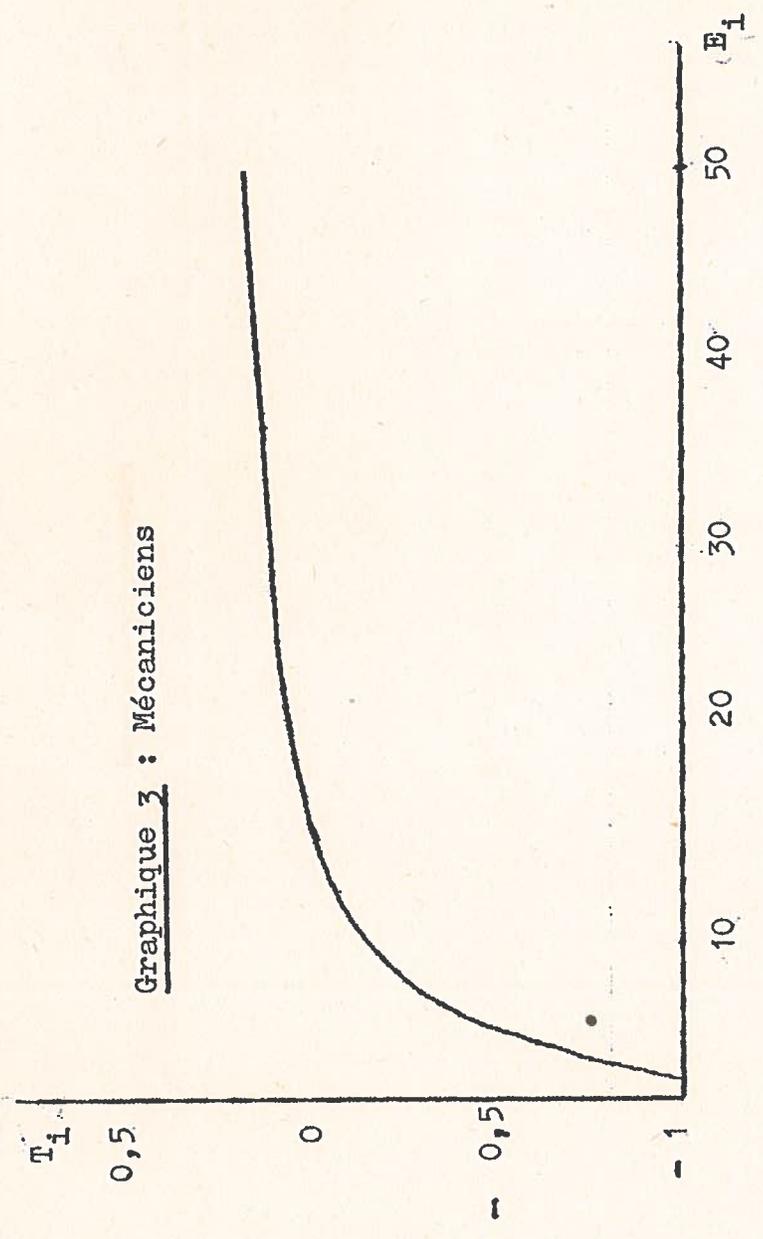
donnée par le graphique 3.

Notre hypothèse sur la forme de la relation entre T_i et l'ancienneté, l'expérience professionnelle, a donc quelque validité. Ce modèle explique la moitié de la variance des T_i pour ces deux métiers.

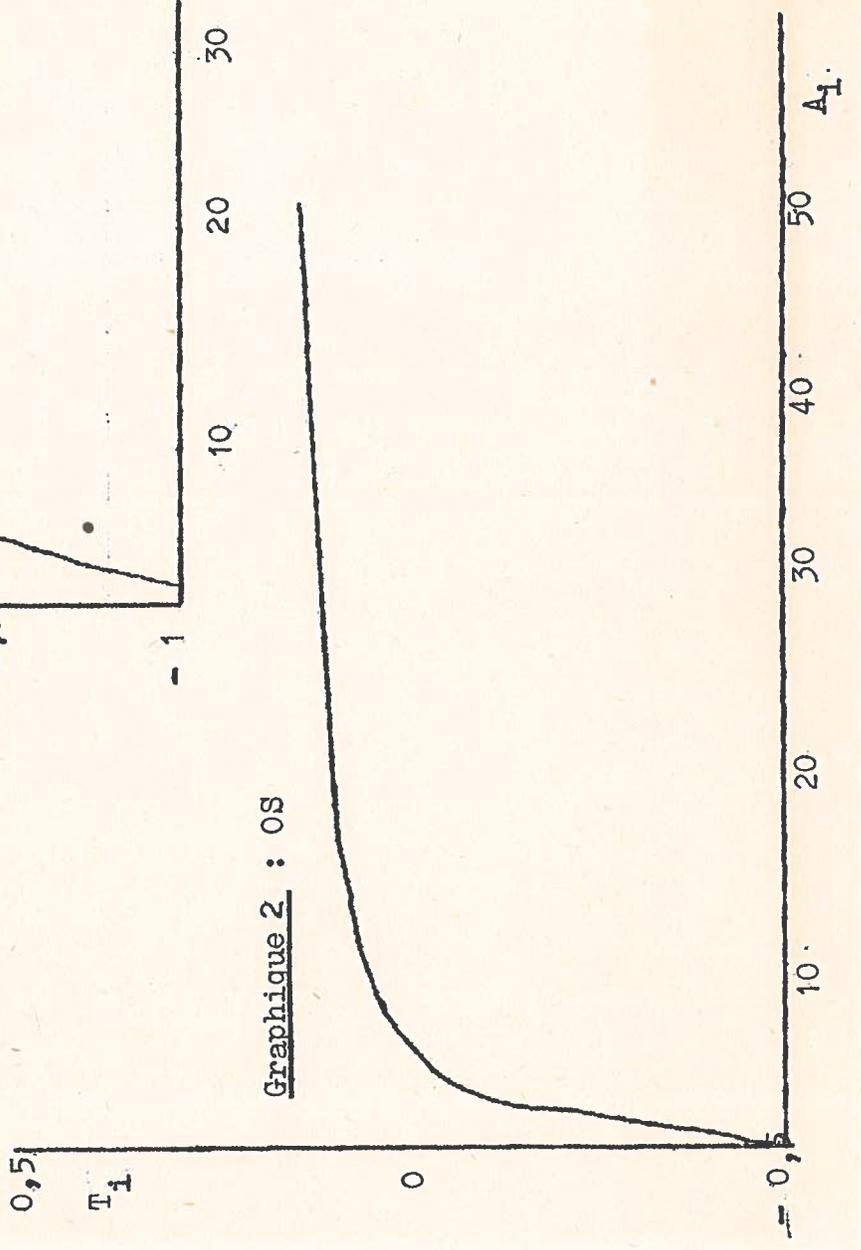
Il est à noter que la forme de la relation n'implique ni une décroissance, ni une stagnation de T_i mais un simple ralentissement de la croissance.

.../...

Graphique 3 : Mécaniciens



Graphique 2 : OS



A N N E X E 1

DONNEES CONCERNANT LA VARIABLE "CAPACITE DE PAYER"

Dans chacune des entreprises les données suivantes ont été recueillies

- Valeur ajoutée brute ou coût des facteurs
- décomposition de cette valeur ajoutée en frais de personnel (masse salariale + charges sociales obligatoires et non obligatoires) et revenu brut d'exploitation
- montant des immobilisations brutes corporelles et valeur d'assurance du matériel et des bâtiments
- nombre total d'heures ouvrées dans l'entreprise en 1966
- structure de qualification de l'entreprise selon la décomposition :
 - ouvriers spécialisés
 - ouvriers qualifiés
 - E T D A M
 - Cadres moyens et supérieurs

A partir de ces données, on a calculé pour chaque entreprise :

- Un coefficient de qualification q_j (qui rend compte de la structure de qualification de l'entreprise).

$$q_{\alpha} = \frac{\sum_{j=0}^S n_j s_j}{\sum N S_0}$$

avec n_j = nombre de salariés de la catégorie j
 s_j = salaire annuel moyen (France entière 1965 tous sexes) des salariés de la catégorie j .

.../...

N = Nombre total de salariés dans l'entreprise

S_0 = Salaire annuel moyen (France entière 1965 - tous sexes) de salariés de la catégorie "ouvriers spécialisés et manœuvres".

- Le nombre total d'heures ouvrées pondéré par la structure de qualification

$L_{\alpha} = q_i \times (\text{nombre total d'heures ouvrées})$

- Le taux de rémunération moyen du travail (S_{α})

$S_{\alpha} = \text{frais de personnel/heures ouvrées pondérées}$

- Le taux de rémunération, du fait de la pondération du nombre d'heures ouvrées par q_i est le taux fictif de rémunération des OS.

- Le stock de capital (K_{α}) il a été assimilé au montant des immobilisations brutes car il s'est avéré que ce montant était très proche des valeurs d'assurances déclarées.

- le taux de rémunération du capital (π_{α})

$\pi_{\alpha} = \text{Revenu brut d'exploitation/stock de capital.}$

.../...

A N N E X E 2

INDICATEURS DE LA POLITIQUE SALARIALE

1 - ORGANISATION DE LA POLITIQUE SALARIALE

Les indicateurs utilisés sont les suivants :

- système de salaire des ouvriers (au temps ou au rendement)
- existence d'un accord entreprise
- augmentation des taux de base ou taux de chrono par augmentation générale en %
- plafonnement des augmentations sélectives
- prévision de la masse salariale
- contrôle de la masse salariale
- part du taux de base dans le SBTH
- régularité dans les montants d'augmentation du taux de base
- régularité dans les dates d'augmentation du taux de base
- existence d'un "job evaluation" ou d'une grille de salaires pour les ouvriers
- système de notation du personnel
- étude des salaires
- politique de promotion systématique des ouvriers
- indépendance de l'entreprise vis à vis de l'évolution du SMIG

A chaque indicateur est attaché une note, afin de

.../...

situer l'entreprise, par rapport à la variable "organisation".

L'indice du degré d'organisation de la politique salariale est obtenu en additionnant les points attribués à chaque entreprise pour l'ensemble des indicateurs.

2 - DEGRE DE VOLONTE D'INTEGRATION DE LA POLITIQUE SALARIALE

L'indice du degré de volonté d'intégration de la politique salariale a été élaboré à partir d'indicateurs non directement mesurables. Ils ont été analysés en catégories significatives pour la variable intégration.

Les indicateurs utilisés sont les suivants :

- Politique de promotion des ouvriers
- Allocation maladie complémentaire à celle de la Convention collective
- Mensualisation des ouvriers
- Bourse scolaire
- Prime familiale
- Logement ouvrier
- Crédit ouvrier
- Distribution d'actions
- Nombre d'éléments de la morphologie salariale

Comme pour l'indice d'organisation, l'indice du degré d'intégration de la politique salariale est obtenu en donnant un point lorsque l'indicateur apparaît et aucun point lorsqu'il n'apparaît pas.

.../...

ECARTS DE SALAIRES CADRES

L. E. S. T. : Bibliothèque

Enregistrement :

Cote :

A partir de toutes les informations dont nous pouvions disposer (statistiques et autres) nous avons formulé des hypothèses concernant le mode de fixation des rémunérations des cadres et nous avons tenté de commencer à vérifier ces hypothèses par l'analyse approfondie de 13 entreprises (1) ou établissements employant 300 cadres. Comme pour les autres salariés, nous devons tenter spécialement d'expliquer les écarts de rémunération pour des postes identiques ; aussi avons-nous étudié 45 postes de cadres répartis en trois fonctions : chefs de fabrication, chefs des ventes, chefs comptables.

Tout au long de l'enquête nous avons essayé de faire se compléter deux approches différentes du même problème : le rassemblement et l'analyse des données statistiques sur les salaires des cadres, d'une part, les questionnaires sur la politique de rémunération ou sur le contenu des postes, d'autre part : les réponses aux questionnaires permettant d'interpréter plus aisément les statistiques ; celles-ci permettant de confirmer ou d'infirmer les réponses aux questionnaires.

Grâce à cette complémentarité des approches il semble que malgré la faiblesse de l'échantillon nous pouvons présenter certains résultats provisoires et envisager des prolongements à l'enquête différents de ceux que nous avons prévus au départ.

I - ABSENCE 'D'EFFET D'ENTREPRISE'

Contrairement à ce qui a pu être fait pour les autres salariés, il n'a pas été possible de montrer pour les cadres de différences systématiques de rémunération selon les entreprises. En classant les entreprises selon leur niveau de rémunération moyen pour les diplômés, (compte tenu de leur âge), les non diplômés, les cadres dont les postes avaient été étudiés, les cadres d'une certaine fonction

(1) Il s'agit des mêmes entreprises que pour les autres salariés avec, en moins, une entreprise de la Chimie et une entreprise de Mécanique.

.../...

(administration, commerciale, de fabrication) on aboutissait à des ordres de classement différents chaque fois. Il n'était donc pas question d'essayer d'expliquer le niveau de rémunération des cadres par des variables d'entreprise.

II - POLITIQUE DE REMUNERATION SELON LA TAILLE

Les réponses au questionnaire politique de rémunération ont permis de dégager une certaine typologie des entreprises selon le degré de rationalisation de leur politique de gestion du personnel cadre.

Deux types de politique contrastés pouvaient être décrits étant entendu qu'une partie seulement des entreprises ont tous les caractères d'un certain type. Le premier type de politique se définit de la manière suivante : rémunération fondée sur le poste occupé par le cadre et son niveau de responsabilité, faible variation du salaire en fonction de la réussite individuelle, recrutement régional des cadres, peu d'information de l'entreprise sur les rémunérations pratiquées par les autres entreprises, faible possibilité de promotion pour les cadres, pas de mobilité géographique d'un établissement à un autre. Ce premier type est caractéristique surtout des entreprises moyennes.

Le deuxième type de politique comprend les caractères suivants : rémunération fondée sur les potentialités attendues du cadre assez indépendamment du poste qu'il occupe, rémunération croissante avec l'âge, forte variation du salaire en fonction de la réussite individuelle, recrutement national, bonne information sur les salaires pratiqués dans les autres firmes, nombreuses possibilités de promotion, mobilité géographique d'un établissement à un autre. Plusieurs grandes entreprises ont toutes les caractéristiques de ce type de politique.

Il apparaît que la taille conditionne en partie la politique de rémunération, et l'examen des statistiques, en distinguant les entreprises moyennes à établissement unique (groupe A) et les grandes entreprises à établissements multiples (groupe B) a amené à recouper les résultats du questionnaire politique de rémunération.

Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, la corrélation âge - salaire est nettement plus forte pour les entreprises B que pour les entreprises A.

Dans les entreprises du groupe A, on comptait vingt sept personnes ayant les catégories des diplômes de l'en-

seignement supérieur, pour lesquelles le coefficient de corrélation âge-salaire était de 0,40 (significatif à .05). En ne retenant que les seize personnes ayant quarante cinq ans au moins, on obtenait $r = 0,614$ (pour $r = 0,62$, significatif à .01). Parmi ces entreprises du groupe A, trois avaient chacune 8,8 et 6 cadres ayant ces diplômes, mais pour aucune de ces trois entreprises, la corrélation n'était significative entre âge et salaires.

Pour les entreprises du groupe B, et toujours pour les mêmes catégories de diplôme, on avait $n = 65$, et $r = 0,54$ (significatif à .01 pour $r = 0,31$). Pour trois entreprises totalisant soixante personnes sur les soixante cinq du groupe B, il était possible de faire pour chacune séparément des calculs de corrélation. Pour deux entreprises (113-112), la corrélation âge-salaire était très significatives, pour la troisième elle ne l'était pas si l'on prenait les cadres de tous âges ; elle l'était (entre .02 et .05 seulement), si l'on prenait uniquement les cadres de moins de quarante cinq ans. Dans cette dernière entreprise résultant de la fusion relativement récente d'entreprises familiales, la réorganisation de la politique de rémunération des cadres n'a pu encore faire sentir tous ses effets, en raison du maintien de certaines situations acquises.

On constate également que les diplômés de moins de 35 ans semblent avoir des salaires plus élevés en moyenne dans les entreprises du groupe A que dans les entreprises du groupe B, et c'est le contraire pour les diplômés plus âgés.

Ces différents résultats statistiques semblent donc confirmer l'existence de deux types de politique de rémunération des cadres, étant entendu que pour une entreprise, sa taille joue sans doute un rôle assez déterminant dans les orientations de sa politique. Dans les entreprises moyennes un cadre diplômé atteint rapidement un niveau de responsabilité élevé, mais sa responsabilité croît moins avec son âge que dans une grande entreprise faute d'une assez grande variété de postes à lui offrir.

.../...

CORRELATION AGE-SALAIRE POUR DIPLOMES

	n	r (âge-salaire)	Signifi- cation de r
<u>Entreprise A. à établis- sement unique -</u>			
Tous âges	27	0,40	0,05
45 ans et moins	16	0,614	0,02
<u>Entreprise B. à établis- sements multiples -</u>			
Tous âges	65	0,54	0,01 (2)
45 ans et moins	52	0,67	0,01 (2)
dont Entr. 113 (tous âges)	17	0,71	0,01 (2)
(45 ans et moins)	8	0,90	0,01 (2)
Entr. 112 (tous âges) (1)	27	0,72	0,01 (2)
Entr. 111 (tous âges)	16	0,30	non si- gnific.
(45 ans et moins)	13	0,58	0,05
(1) Une seule personne a plus de 45 ans			
(2) Tous ces résultats sont très au-dessus du seuil de signification 0,01.			

.../...

III - LES SALAIRES EN FONCTION DE L'AGE, DU DIPLOME ET DU NIVEAU DE RESPONSABILITE

L'analyse des 45 postes a permis d'examiner comment le salaire évoluait en fonction de la responsabilité, de l'âge et du diplôme.

Voici à titre d'exemple les résultats pour les chefs de fabrication dont la moitié avait un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour les dix neuf chefs de fabrication, la corrélation âge-salaire donne un r de 0,54, significatif à .02. Mais si l'on distingue deux sous-populations : les diplômés de l'enseignement supérieur et les autres, on obtient les résultats suivants :

Pour 10 diplômés, $r = 0,87$ (significatif à .01 pour $r = 0,76$)
9 diplômés, $r = -0,22$ (non significatif).

On obtient pour les chefs de fabrication les mêmes résultats que pour la population totale des cadres : corrélation entre âge et salaire seulement pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

La corrélation entre responsabilité et salaire pour les dix neuf chefs de fabrication est meilleure qu'entre âge et salaire ($r = 0,66$ au lieu de 0,54), mais ces résultats sont dûs uniquement à quatre cas extrêmes dont deux avec un très faible niveau de responsabilité et de bas salaires, et deux autres avec un très haut niveau de responsabilité et de hauts salaires. Pour les quinze autres personnes, il n'y a plus aucune corrélation entre responsabilité et salaire ($r = 0,04$).

Le coefficient de corrélation entre responsabilité et salaire est pour les dix diplômés de 0,77 (significatif à .01) mais si l'on élimine parmi eux les deux cas extrêmes, ce coefficient tombe à 0,25 pour $n = 8$, c'est à dire sans aucune signification. Pour les neuf non diplômés le coefficient est de 0,48 c'est-à-dire non significatif.

Pour les diplômés, alors que la valeur du coefficient de corrélation entre responsabilités et salaires dépend des valeurs extrêmes, il n'en est pas de même pour la corrélation entre âge et salaire. En effet, après élimination des deux salaires les plus élevés, le coefficient devient 0,91, il est donc toujours largement significatif à .01.

.../...

Tout se passe donc comme si, pour les diplômés, l'âge était un meilleur élément d'explication du salaire que le niveau de responsabilité : l'ajustement des points est bien meilleur sur le graphique âge-salaire.

Cette première conclusion, qui mériterait évidemment d'être vérifiée par d'autres études, amène à faire certaines réflexions : il est paradoxal économiquement de penser que le salaire d'un cadre n'est pas d'abord proportionnel à son niveau de responsabilité, donc en quelque sorte à son rendement. Mais ce résultat n'est pas si surprenant qu'il y paraît au premier abord : le salaire d'un cadre est fixé par l'entreprise en fonction de ce qu'elle-même et le cadre pensent être le prix du marché. Mais ce prix de marché - dans la mesure où il existe - ne peut pas être fonction de la responsabilité pour la simple raison que les entreprises n'ont pas le moyen de situer les unes par rapport aux autres à cet égard, sinon de manière assez grossière : c'est donc dans les cas extrêmes seulement qu'apparaît l'influence du niveau de responsabilité sur le salaire. Par contre d'assez nombreuses enquêtes effectuées par les grandes écoles, la F.A.S.F.I.D. ou le patronat, renseignent les entreprises et les cadres diplômés sur le salaire en fonction de l'âge, qui est une donnée facile à appréhender.

Il reste cependant que la progression du salaire avec l'âge se justifie pour les cadres diplômés par une augmentation des responsabilités (1) qui tend à se vérifier à l'intérieur même de notre population de dix cadres : en effet, la corrélation entre la responsabilité et l'âge est de 0,64 (significatif à .05).

(1) Cette augmentation de responsabilité se manifeste moins par une augmentation de responsabilités à l'intérieur d'un même poste que par l'affectation à des postes correspondant à des responsabilités croissantes.

.../...

A partir de ces données, on peut avancer l'hypothèse que la fixation des salaires des cadres se fait de la manière suivante :

- Pour les cadres diplômés, la responsabilité croît avec l'âge ; c'est la notion même de carrière qui lie rémunération et responsabilité croissante (1).

Etant donné l'impossibilité de mesurer avec précision d'une entreprise à l'autre les différences de responsabilité entre les cadres, l'âge devient un indicateur de responsabilité et de rendement du cadre, et le salaire est alors fonction de l'âge principalement. Etant entendu qu'il y a sans doute des seuils de variations de la responsabilité, en dessus ou en dessous de la moyenne telle qu'elle peut être perçue par les entreprises, à partir desquels le salaire varie en plus ou en moins.

- Les salaires des autodidactes sont probablement fixés compte tenu de leur niveau de responsabilité ou de leur niveau hiérarchique comparés à ceux des diplômés.

Parmi les quinze chefs de fabrication qui restent -une fois éliminés les quatre cas extrêmes- il y a huit diplômés et sept non diplômés. Entre ces deux sous populations, on ne constate pas de différence significative en ce qui concerne aussi bien le niveau de responsabilité que le niveau de rémunération. Il ne semble donc pas que le diplôme entraîne, indépendamment du niveau de responsabilité, des salaires plus élevés.

(1) Il est bien évident cependant que les types de carrière divergent considérablement d'un cadre à l'autre, selon les fonctions occupées, selon les types d'entreprise. La carrière d'un cadre qui se consacrera à la recherche toute sa vie n'aura pas le même profil que celui qui passera de la fabrication au service de direction d'une entreprise. La carrière d'un cadre n'aura pas non plus le même profil s'il reste dans une entreprise moyenne ou s'il est dans une grande entreprise offrant une grande multiplicité de postes.

.../...

IV - INFLUENCE CROISSANTE DU MARCHE DU TRAVAIL

Le questionnaire "politique de rémunération" a montré combien les enquêtes de salaire par école, par profession etc... influençaient de manière croissante les entreprises dans la fixation des salaires des cadres. De même l'étude des salaires de 1962 à 1966 tend à montrer un rétrécissement des écarts de rémunération pour un même niveau de formation. Le tableau suivant montre en effet que les coefficients de variation

diminuent systématiquement de 1962 à 1966.

Catégorie de diplôme	Jusqu'à 56 ans			Tous âges		
	n	1962	1966	n	1962	1966
D. 2	7	0,344	0,312	12	0,377	0,365
D. 3	29	0,297	0,209	36	0,300	0,230
D. 4	23	0,573	0,430	26	0,560	0,423
D. 5	34	0,445	0,288	37	0,429	0,326
D. 6	44	0,558	0,464	68	0,472	0,409

D'autres données permettent aussi d'avancer qu'il existe de plus en plus un marché du travail pour un niveau donné de diplômes.

V - PROLONGEMENTS PREVUS

Ces premiers résultats nous amènent à modifier notre projet primitif qui consistait à poursuivre le même type de recherche dans deux autres régions. La méthode d'enquête assez lourde, que nous avons pratiquée était indispensable dans une

.../...

première phase mais il nous semble maintenant plus utile d'une part de vérifier nos conclusions sur des échantillons plus nombreux, d'autre part de centrer l'étude sociologique sur les entreprises moyennes.

En effet, nous disposons de diverses statistiques, par exemple d'une enquête professionnelle donnant des renseignements détaillés sur plusieurs centaines de cadres, qui nous permettront de vérifier nos premières conclusions et de les approfondir sans procéder à la recherche toujours très coûteuse de nouvelles données.

D'autre part, la politique de rémunération des cadres des grandes entreprises est maintenant relativement connue ; par contre il est apparu au cours de notre enquête que les entreprises moyennes avaient plus de difficultés à rationaliser leur politique de gestion du personnel cadre, car les modèles existants sont mal adaptés à leurs possibilités. Il y a donc tout intérêt à centrer l'étude sur ces entreprises moyennes dans la mesure, du reste, où une certaine attente s'est manifestée de leur part à l'égard d'études susceptibles de les aider à définir leur politique du personnel cadre.

Dans la nouvelle phase de l'enquête, nous nous préoccupons davantage d'intégrer les résultats obtenus pour les cadres et pour les autres salariés. S'il se confirme que l'on ne peut pas mettre en valeur des différences systématiques de niveau de salaire pour les cadres, d'une entreprise à l'autre, encore faudra-t-il rendre cette constatation cohérente avec ce qui a été trouvé pour les autres salariés : pourquoi la capacité de payer des entreprises serait-elle sans influence sur le niveau de salaire des cadres, alors qu'elle conditionne en partie le niveau de salaire des autres salariés. Ce sont les effets respectifs de la capacité de payer et du marché du travail pour toutes les catégories de salariés qu'il faudra tenter d'éclairer.

.../...

ECARTS DE REVENUS ENTRE EXPLOITATIONS
AGRICOLES FAMILIALES

L'objet de la recherche était de mesurer et d'expliquer les écarts de revenu entre exploitations agricoles familiales. Une des hypothèses principales était que les différences d'appareil de production ne suffisent pas à rendre compte des écarts de revenu et que le mode de gestion de l'exploitation ainsi que les caractéristiques individuelles de l'exploitant jouent un rôle important dans la différenciation des résultats économiques. La recherche a donc été pluri-disciplinaire.

I - CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON

L'échantillon étudié est restreint mais aussi homogène que possible (1). Toutes les exploitations sont situées dans trois communes limitrophes, occupant une petite région naturelle, afin de réduire les différences de fertilité. Ce voisinage des exploitations entraîne aussi que leur environnement social et économique est uniforme. De plus, les exploitations étudiées emploient exclusivement de la main d'oeuvre familiale et sont toutes orientées vers la production de lait ou de viande bovine.

Dans ces conditions, les écarts de revenu ne peuvent être imputés qu'à l'appareil de production et à sa gestion. Chaque exploitant a reçu la visite d'un psycho-sociologue qui s'est entretenu avec lui, puis d'un économiste qui a analysé l'exploitation et en a reconstitué les comptes avec l'aide de l'agriculteur.

(1) L'échantillon rassemble 27 exploitations. L'effectif est limité par le coût très élevé de la collecte de l'information auprès des exploitations n'adhérant pas à un centre de Gestion et d'Economie Rurale. Or, l'hypothèse fondamentale de la recherche exigeait que l'échantillon se partage à peu près également entre les adhérents et les non adhérents.

Les résultats économiques de ces 27 exploitations se caractérisent par une forte dispersion. Le produit net d'exploitation varie de 7 800 F à 42 000 F. La variation est de 6 000 F à 27 000 F si on rapporte le produit au travailleur disponible (1) et de 350 F à 1 650 F si on le ramène à l'hectare de surface agricole utile (2). Fait encore plus important, le revenu agricole net de tout amortissement (3) varie aussi dans un très large intervalle : de 2 000 F à 17 000 F par travailleur et de 100 F à 1 050 F par hectare. Il convient d'ajouter que ces ratios sont faiblement corrélés avec la surface de l'exploitation. Les structures des exploitations étudiées sont aussi très différentes. La surface de la plus petite est de 11,5 hectares et celle de la plus grande de 45 hectares. Le capital fixe d'exploitation (4) varie de 24.000 F à 177 000 F. Les exploitations diffèrent un peu moins quant à la main d'oeuvre disponible puisque celle-ci est comprise entre 1 et 2,7 unités de travail humain.

II - LES RESULTATS OBTENUS

L'ajustement d'une fonction de production interfirmes est apparue comme le meilleur moyen d'étudier les relations entre la production et les différents facteurs nécessaires à son obtention.

-
- (1) S'agissant d'exploitations familiales, il n'est pratiquement pas possible de connaître la quantité de main-d'oeuvre effectivement employée. Force est donc de se référer au nombre de travailleurs présents sur l'exploitation même s'ils sont sous-employés. Toutefois, une estimation du travail fourni par la femme a été faite sur la base de ses déclarations. De plus, le temps consacré à des activités non agricoles a été déduit de la quantité de travail disponible. Cette quantité a été convertie en Unité de Travail Humain (U.T.H.), équivalent à une année de travail masculin permanent.
 - (2) La surface agricole utile est définie comme la différence entre la surface totale de l'exploitation et les bois, landes et terrains de parcours du bétail non fertilisés.
 - (3) Le revenu agricole net est défini comme la différence entre la production nette et les charges d'exploitation donnant lieu à un décaissement réel.
 - (4) Le capital fixe d'exploitation comprend le cheptel mort, le cheptel vif et les bâtiments nouveaux à l'exclusion de tout autre élément du capital immobilier.

.../...

La fonction retenue ici est une fonction à élasticité constante.

L'équation obtenue est la suivante :

$$Y = 0,219 X_1 + 0,290 X_2 + 0,445 X_3 + 0,344 X_4 + 0,451$$

où Y désigne la production totale nette

- X_1 " la surface agricole utile
- X_2 " la main d'oeuvre disponible
- X_3 " le capital fixe d'exploitation
- X_4 " les consommations intermédiaires.

Toutes les variables prises en compte sont mesurées par le logarithme de leur valeur. L'ajustement est satisfaisant puisque $R^2 = 0,72$.

La désagrégation du capital en cheptel mort et cheptel vif et des consommations intermédiaires en engrais et autres consommations n'améliore pas sensiblement la qualité de l'ajustement. Or, les calculs montrent toutefois la stabilité des coefficients d'estimation quel que soit le modèle considéré. Dans tous les cas, la somme de ces coefficients est supérieure à l'unité ; ce qui indique l'existence de économies d'échelle ; il ne s'agit donc pas d'une fonction de Cobb-Douglas.

Un autre modèle a été étudié où la variable dépendante est la valeur ajoutée nette et non plus la production totale et où par conséquent les consommations intermédiaires ne sont pas prises en compte. L'équation est la suivante :

$$V.A. = 0,306 X_1 + 0,618 X_2 + 0,650 X_3 + 0,361$$

L'ajustement est beaucoup moins satisfaisant puisque R^2 atteint seulement 0,52.

Il est intéressant de constater que dans tous les modèles le coefficient d'élasticité de la production par rapport au travail est du même ordre de grandeur ou plus élevé que celui de la production par rapport à la terre, alors qu'on s'accorde à reconnaître le sous-emploi de la main d'oeuvre sur les exploitations familiales. Ceci peut s'expliquer :

.../...

Envisageons par exemple, deux exploitations qui mettraient en oeuvre des quantités identiques de facteurs, à l'exception de la terre qui, de l'une à l'autre, varierait de 50 %. Si elles vérifient parfaitement le modèle, leurs productions ne diffèrent que d'environ 10 % car, sur la plus grande, la productivité marginale de la terre sera faible, faute d'un accroissement corrélatif des autres facteurs, en particulier, du cheptel vif et des consommations intermédiaires. Par contre, soient deux exploitations où, toutes choses égales d'ailleurs, la main d'oeuvre varie de 1 à 1,5 unités de travail, la plus intensive en travail aura une production supérieure parce que les tâches pourront être mieux exécutées et, surtout, en temps voulu, chose qui nécessite une quantité de main d'oeuvre supérieure à l'optimum en raison de l'impossibilité du recours à la main d'oeuvre saisonnière.

L'élasticité de la production par rapport au capital fixe est assez élevée ; mais l'examen des modèles où ce facteur est désagrégé montre que la production est surtout élastique par rapport au cheptel vif et très peu par rapport au cheptel mort.

La médiocrité de l'ajustement du modèle de valeur ajoutée montre que les écarts de revenu sont dus aux quantités de facteurs mis en oeuvre mais aussi à des différences de productivité globale de ceux-ci.

Il est possible de trouver dans l'échantillon des exploitations mettant en oeuvre les mêmes quantités de chacun des 3 facteurs et obtenant des valeurs ajoutées allant du simple au quadruple. La valeur ajoutée apparaît ainsi surtout liée à la répartition des dépenses à l'intérieur de chaque catégorie d'inputs et au choix des outputs c'est à dire en définitive à des facteurs de productivité dépendant de l'exploitant. L'inachèvement du dépouillement des entretiens avec les exploitants n'a pas permis jusqu'alors de tester cette hypothèse. Leur analyse devrait permettre de préciser cette hypothèse et fournir des indicateurs sur la capacité de gestion des agriculteurs interrogés.

Pour analyser la capacité de gestion des exploitants, il est nécessaire de tenir compte de leurs caractéristiques socio-démographiques (Age, formation scolaire, composition de la famille). C'est là un premier niveau d'explication. L'analyse des entretiens devrait nous permettre de déterminer

.../...

le niveau d'information, le niveau d'aspiration des exploitants et de les regrouper en types relativement homogènes. Le complément de cette analyse est l'étude du cadre social dans lequel les exploitants exercent leur activité, c'est l'étude de la société locale, de la structure sociale qui donne toute sa signification au comportement économique des agriculteurs.

III - PERSPECTIVES

Les premiers résultats obtenus incitent à étendre la recherche à un échantillon plus vaste. L'élargissement de l'échantillon devrait permettre de fonder plus solidement les conclusions. En particulier il serait souhaitable de pouvoir étudier plus précisément le rôle du facteur travail, et les phénomènes de substitution entre le travail et le capital. En outre, l'analyse d'un échantillon national permettra d'étudier les écarts inter-régionaux. Cette dernière perspective peut être particulièrement féconde pour une approche sociologique. Jusqu'alors, en effet, nous nous attachions aux facteurs de différenciation inter-personnels d'exploitants situés dans une même petite région, c'est-à-dire dans un environnement social uniforme. Dès lors que les exploitations étudiées seront localisées dans des régions différentes, l'analyse sociologique devra se centrer sur la comparaison des sociétés locales et sur les relations entre les différences de structures sociales et les écarts de revenu inter-régionaux.

.../...

PUBLICATIONS ENVISAGÉES

(Utilisant certains résultats obtenus au cours de l'enquête collective présentée dans ce rapport.

Guy ROUSTANG et J.J. SILVESTRE :

"Valeur ajoutée par tête dans l'industrie et
Structure des qualifications"

Revue économique - Septembre 1968

Guy ROUSTANG:

"Ingénieurs et cadres dans la population active et
leur rémunération"

J.J.SILVESTRE :

"Evolution des écarts de salaires entre entreprises
sur deux marchés du travail : Lyon - Roubaix-Tourcoing"

"Les différences de salaires entre industries (Thèse
d'Economie politique - Soutenance : fin 1968)

M. DADOY :

"Relations entre niveau technologique des postes de
travail et niveau de salaire"

J.P. DAUBIGNEY :

"Actualité du "Système Parodi" dans les comportements
hiérarchiques des entreprises"

A. SALES :

"Les modes de rémunération des cadres"

Sociologie du Travail n° 3 - 1968

TABLE DES MATIERES

- OBJET DE LA RECONDUCTION DE LA CONVENTION	1
Etudes statistiques	1
Projets exploratoires	2
- MOYENS DEMANDES	3
- EXPOSE SOMMAIRE DES RESULTATS ACQUIS	7
Ecart de salaires ouvriers et ETAM	10
I - Données et méthodes	10
Nature du problème	12
Mesure de l'"Effet entreprise"	13
II - Différences entre entreprises	17
1) Salaire moyen et marché du travail	18
- insuffisance de l'hypothèse d'un marché du travail concurrentiel	18
- Autres hypothèses	20
- Connaissance du marché du travail	24
2) Comportement d'entreprise	28
- Capacité de payer	28
- Politique salariale	32
III - Ecart internes aux entreprises	35

.../...

IV - Annexes	41
Ecart de salaires cadres	45
I - Absence d'effet entreprise	45
II - Politique de rémunération selon la taille	46
III - Salaires suivant âge, diplômes, responsabilité	49
IV - Influence croissante du marché du travail	52
V - Prolongements prévus	52
Ecart de revenus entre exploitations agricoles familiales	54
I - Echantillon	54
II - Résultats obtenus	55
III - Perspectives	58
- PUBLICATIONS ENVISAGEES	59