Les systèmes de classifications professionnelles Le point de vue de l'économiste

par Olivier Favereau (*)

Remarques préliminaires sur l'économie

C'est évidemment l'économie du travail — parmi toutes les disciplines relevant des « Sciences Économiques » — qui est sollicitée par la question des Systèmes de Classifications Professionnelles (SCP).

La remarque pourrait être de pure forme — elle ne l'est pas : le traitement, par l'économie du travail, des SCP, est typique des rapports conflictuels et paradoxaux entre l'économie du travail et l'ensemble des «Sciences Économiques».

La tradition dominante (qualifiée souvent, quoique confusément, de « néo-classique ») s'est constituée, depuis la « Richesse des Nations » d'Adam Smith (1776) jusqu'à la « General Competitive Analysis » de Kenneth Arrow et Frank Hahn (1971) en passant par les « Éléments d'Économie Politique Pure » de Léon Walras (1874), autour de deux piliers, et de deux piliers seulement:

- l'agent individuel (ménage ou... entreprise) supposé rationnel, c'est-à-dire maximisant une certaine fonction-objectif sous contraintes;

DESCRIPTION OF THE PROPERTY OF

— le marché, agrégation et coordination de décisions individuelles d'offre ou de demande — la coordination étant plus ou moins efficace (Équilibre Général ou «équilibre» avec rationnements, frictions, chocs aléatoires, …).

Or ces deux notions fondatrices, l'individu, le marché, lorsqu'elles sont utilisées pour réfléchir sur les problèmes de travail et d'emploi, contraignent l'analyse à adopter un niveau d'abstraction beaucoup plus élevé que dans d'autres secteurs des Sciences Économiques.

D'où le dilemme:

• Ou bien l'économie du travail fait aussi de ces deux notions, ses notions-clés, et dès lors elle se

^(*) Professeur d'économie à l'université de Paris X-Nanterre et membre de l'ERMES (Équipe de Recherche sur les Marchés et la Simulation, université de Paris II).

réduit à n'être qu'un appendice de la théorie économique dominante, une sorte d'application particulière (et particulièrement théorique!) de techniques d'analyse générales. C'est le point de vue des manuels d'économie du travail anglo-saxons, et des chercheurs désireux de publier dans les grandes revues internationales de théorie économique. Cette conformité avec le reste de l'économie théorique est payée très cher: l'économie du travail standard (adoptons cette dénomination) doit reconstruire toutes les catégories cognitives utilisées par les acteurs du «marché» du travail pour les transformer en objets théoriques articulés à partir des seules notions d'individu rationnel et de marché. Naturellement les acteurs ne se reconnaîtront plus dans ces objets.

• Ou bien l'économie du travail récuse — ou relativise - ces notions. Elle entreprend alors d'élaborer pour elle-même (éventuellement par emprunt à d'autre disciplines que les sciences économiques, stricto sensu) ses propres notions fondatrices, au risque de se marginaliser par rapport au noyau dur de la recherche théorique en économie. C'est la position la plus répandue parmi les économistes du travail continentaux. Cette marginalisation de l'économie du travail non standard (là encore, adoptons cette dénomination) se paie, elle aussi, très cher: ses représentants – qui sont pourtant les meilleurs connaisseurs du «terrain» des problèmes d'emploi nationaux – ne sont plus entendus ni compris par le groupe des théoriciens et des modélisateurs qui structure intellectuellement l'approche des problèmes de politique économique.

Ce dilemme sous-tend la réflexion des économistes sur les SCP.

La question des SCP en économie du travail

Que dit l'économie du travail sur les SCP? De ce qui précède, on doit s'attendre à ce que les réponses à cette question diffèrent du tout au tout selon que l'on considère l'économie du travail standard ou l'économie du travail non standard.

Pour saisir cette différence, il nous faut d'abord délimiter de façon «indépendante» l'ensemble des phénomènes et comportements qui définissent l'objet SCP. Nous suivrons naïvement la sémantique spontanée des acteurs du marché du travail, telle qu'elle s'exprime dans un texte de référence (en France tout au moins): l'accord national du 21 juillet 1975 sur le nouveau système de classification dans la métallurgie, qui remplace le système PARODI mis en place en 1947. Cet accord concerne les «ouvriers» et «collaborateurs» (E.T.D.A.M.).

Citons d'abord le préambule de l'accord :

«Le nouveau système qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilitera ainsi les déroulements de carrière».

Complétons par un extrait de l'art. 3 :

« Ces coefficients serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial fixant une valeur du point unique pour le personnel visé».

Pour les ingénieurs et cadres, il faudrait consulter la convention collective nationale du 13 mars 1972 : bien que l'énumération des fonctions y soit très incomplète, le principe est réaffirmé d'une correspondance entre des « positions professionnelles » et des « coefficients hiérarchiques » correspondant à des appointements minima. Dans ce qui suit, nous n'introduirons pas de distinction entre la classification des « ouvriers » et « collaborateurs », et celle des « ingénieurs » et « cadres » : au surplus, telle ne serait pas la tendance historique ; ainsi la convention collective, dans la chimie Ouest-Allemande, du 18 juillet 1987 établit une grille de salaires unique, qui s'applique du manœuvre au cadre supérieur.

Maintenant, essayons de préciser la sémantique spontanée des acteurs. A la lumière de l'exemple proposé, il semble qu'un SCP soit composé des éléments suivants:

- a. Il s'agit d'un accord syndicat-patronat.
- b. Cet accord porte sur des *règles* destinées à structurer les futurs contrats de travail.
- c. Ces règles opèrent une agrégation sur des individus et/ou des postes de travail, regroupés en grandes catégories.
- **d.** Ces catégories sont ordonnées sous la forme d'une *hiérarchie* (notamment fonctionnelle).
- e. Cette hiérarchie est destinée à servir de support à des types de *carrière* (notamment salariales).

Pour résumer:

Nous pouvons reprendre notre question initiale: que dit l'économie du travail sur cette équation?

La réponse que nous allons suggérer — excessivement simplificatrice et brutale, compte tenu des contraintes d'espace — est double :

- L'économie du travail standard n'en parle guère
 mais de façon systématique,
- L'économie du travail non standard en parle beaucoup — mais de façon non systématique.

Commençons par la deuxième réponse : l'objet SCP est traité en tant que tel – et plus encore, ses diverses «composantes» – dans de nombreux articles ou ouvrages d'économie du travail, dont le caractère non standard peut être attesté par la place accordée aux outils d'analyse de la Sociologie (voir Eyraud, 1978, et Maurice-Sellier-Silvestre, 1982, chap. 3) ou de la psycho-sociologie (voir Ghiglione, 1976), ou encore à des outils d'analyse économique fortement hétérodoxes (voir Doeringer et Piore, 1971, chap. 4). Il n'est pas question, ici, de résumer ces travaux riches et divers (dont nous n'avons donné que quelques échantillons). Soulignons seulement que l'objet SCP y est bien reconnu comme objet théorique à part entière (dans son aspect global comme dans ses « composantes»), mais qu'il y aura autant d'approches théoriques que d'auteurs. Aucun paradigme d'analyse ne se dégage – c'est ce que nous voulons dire quand nous parlons d'un traitement non systématique. Nous avons des théories, nous n'avons pas de langage théorique.

Pour cette raison, nous nous consacrerons désormais à la première réponse, qui pose plus de problèmes d'interprétation, susceptibles d'intéresser le lecteur non économiste, souvent dérouté, voire choqué, par la façon de travailler des économistes théoriciens.

La réponse de l'Économie du Travail Standard ou : comment s'en débarrasser?

L'Économie du Travail standard est silencieuse sur les SCP—avant d'expliquer le fait, il faut le justifier rapidement. Consultons l'index des manuels anglo-saxons contemporains d'économie du travail : l'objet SCP n'existe pas, même en cherchant des termes apparentés. Tout au plus trouvera-t-on dans les manuels anciens une référence rapide aux procédures de « Job Evaluation ». Mais cette référence, elle-même, disparaît dans les manuels récents, plus imprégnés de théorie « néo-classique » (comparer par exemple Reynolds, 1949, à Ehrenberg-Smith, 1982).

Bien entendu, ce silence n'est (presque) absolu que sur l'objet pris dans sa réalité globale. Il n'en va pas de même sur le côté droit de l'équation du paragraphe précédent, c'est-à-dire sur les diverses composantes des SCP: l'économie standard a beaucoup à dire sur les accords, les règles, les procédures d'agrégation, les hiérarchies et les carrières... Après tout, l'objet SCP est peut-être là incognito, à travers ses morceaux. N'en manquerait alors que l'unité phénomènologique.

Cette explication de repli ne résiste pas à l'examen attentif des discours économiques standard sur les points a, b, c, d, et e. Il apparaît que chacune

de ces composantes est en quelque sorte dissoute dans un discours qui retraduit toute catégorie en termes d'individu rationnel et de coordination par le (seul) marché. La véritable explication du silence théorique sur des SCP réside dans cette traduction réductrice de tous les éléments qui font que les SCP sont des SCP.

Composante a.: les SCP sont issues d'un accord Syndicats-Patronat. La théorie économique de la négociation et des syndicats s'est beaucoup développée ces dernières années (voir Farber, 1986) mais sa technique de modélisation l'empêche de considérer l'objet SCP, parce qu'il s'agit fondamentalement d'une variable non quantifiable (une *structure* de salaires, plutôt qu'un salaire de base): or le syndicat est modélisé à travers la maximisation de l'utilité du syndiqué moyen, et cette utilité (tout comme l'utilité de l'entreprisetype) n'admet que des arguments quantifiables: le taux de salaire, et les effectifs employés.

Composante b.: l'économie standard s'intéresse depuis peu aux règles, conventions, et institutions. Mais celles-ci sont traitées soit comme des contraintes (exogènes, donc extérieures à l'analyse), soit comme des contrats (entre des individus rationnels qui veulent coordonner leurs transactions). Cette réduction n'est pas absurde, car on imagine volontiers qu'une règle efficace doit servir les intérêts des parties prenantes, mais, en l'espèce, elle est excessive car les SCP règlent l'ensemble des contrats de travail futurs: l'objet est intrinsèquement collectif—et on ne peut ramener la collectivité en question à un individu-type, planifiant une carrière-type.

Composante c.: dans les SCP, individus et/ou fonctions sont regroupés en grandes catégories. Plus brièvement, les SCP constituent des groupes. L'économie standard n'aime pas les groupes qu'elle s'efforce de modéliser comme un «gros» individu, ou, en tout cas, un individu représentatif. Là encore, cette opération n'est pas absurde, si le groupe est homogène. Le défaut de cette réduction est plutôt qu'elle ne met pas en évidence la vraie nature de cette homogénéisation. Cette homogénéisation précède le marché, au lieu d'en dériver, et ce à plusieurs titres : d'une part, l'homogénéisation est le fait d'une construction collective intentionnelle, non d'un mécanisme de marché aveugle; d'autre part, elle a une fonction cognitive et normative de mise en ordre, non une fonction transactionnelle immédiate. Pour faire image, les groupes ainsi constitués sont à la fois au delà de l'individu et en deçà du marché. D'où l'embarras de l'économie standard (sur ce point voir Doeringer et Piore, préface de la deuxième édition).

Composante d.: pas de SCP sans hiérarchie — or *l'économie standard déteste les hiérarchies*. En effet ou bien les hiérarchies résultent d'un proces-

sus de marché et alors c'est ce processus qui est seul fondamental, ou bien il n'en résulte pas, et alors ce sont trivialement des aberrations, par rapport à la logique du marché. Ce biais anti-hiérarchique a reçu la consécration d'un théorème peut-être le plus vieux théorème de l'économie théorique, le théorème dit « des différences compensatrices de salaires », énoncé par Adam Smith, dans le chapitre X du Livre I de la «Richesse des Nations » (1776). En reprenant une terminologie récente, les emplois sont des «collections de caractéristiques » (A. Smith évoquait : les conditions de travail, les responsabilités, les qualifications exigées et la stabilité du poste). Les salariés sont supposés égaliser la satisfaction nette dérivée de toutes les caractéristiques, pécuniaires et non pécuniaires. Par exemple si un type d'emploi est insuffisamment rémunéré compte tenu du bilan de ses caractéristiques non pécuniaires, les salariés le délaisseront, obligeant les employeurs à relever la rémunération. Que signifie ce théorème pour notre problème? Il signifie que la hiérarchie est une illusion d'optique — il y a certes des différences qualitatives entre les postes de travail, mais ces différences sont intégrées dans un immense processus de comparaison marchande des rapports qualité-prix par l'ensemble des participants aux «marchés» du travail. Attendre de l'économie standard une théorie de la hiérarchie, ce serait donc espérer qu'elle se renie.

Composante e.: la notion de « carrière » tend. de même, à être réduite à la notion de profil salarial individuel par âge. C'est en tous cas la démarche de la théorie du «Capital Humain» (Becker) qui lie la progression des gains pour un individu à la progression de sa productivité, et la progression de celle-ci à l'accumulation de son «Capital Humain» (par voie de formation, expérience, ancienneté...). Le couple individu-marché est ainsi préservé - mais à quel prix! Deux évidences sont niées dans cette reconstruction (plutôt: déconstruction): d'abord, s'il y a des carrières c'est en grande partie parce qu'il y a des hiérarchies relativement stables – nous voilà renvoyés au point d; ensuite, s'il faut parler de «marché» du travail, ce n'est pas à la manière des Bourses de Valeurs où joue clairement la loi de l'offre et de la demande – c'est plutôt comme réseau de carrièrestype; la circulation n'y est pas aléatoire : il y a des carrefours, des virages dangereux, des poteaux indicateurs, un code de la route... l'appareil d'analyse walrasien, en termes d'offre et de demande, est inapproprié pour saisir la logique de cette structuration.

Concluons: l'économie standard a d'excellentes raisons de se refuser à parler directement des SCP: cet objet la contredit au niveau de ses catégories les plus fondamentales: l'individu, le marché. Les SCP mettent en relation l'intérieur de l'entreprise (agent individuel pour l'économie standard) avec son extérieur, pour ordonner le marché—qui n'est plus que le marché externe—du travail. L'économie théorique devrait donc faire sa

place, entre l'individu et le marché, à *l'organisa*tion, à la fois nouvel agent (quoique collectif) et nouvelle procédure de coordination (distincte du marché).

En effet, toute organisation se construit sur des processus d'apprentissage collectif, et ces processus, eux-mêmes, se construisent sur des règles, analysables non plus comme contrats ou contraintes (voir ci-dessus le point b) mais fondamentalement (en amont ou au sein des contrats et contraintes) comme «Dispositifs Cognitifs Collectifs». Les SCP sont un exemple remarquable (et complexe, car impliquant un ensemble d'organisations) de tels dispositifs. Pour l'apprécier convenablement, on voit qu'il faudrait une économie de l'articulation entre l'individu et le Tout social qui ne repose pas sur le seul marché et sa logique de contrats inter-individuels. Sans doute pourrait-on qualifier cette articulation « conventionnelle ».

En tout état de cause, le débat est engagé dans l'économie standard et à l'extérieur de celle-ci. En résultera-t-il une extension de l'économie standard, ou bien une recomposition de l'économie non standard en véritable paradigme alternatif? Nul ne peut le dire.

BIBLIOGRAPHIE

- G.S. Becker, *Human Capital*: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education (1^{re} éd., 1962), NBER, New York, Columbia University Press, 2^e éd., 1975, 268 p.
- A. Desrosières et L. Thévenot, Les Catégories Socio-Professionnelles, Paris, La Découverte, collection Repères, 1988.
- P.B. Doeringer et M.J. Piore, *Internal Labor Markets* and *Manpower Analysis* (1971), 2° édition, avec une nouvelle introduction, New York, Sharpe, 1985, XXXV + 214 p.
- J.P. Dupuy, F. Eymard-Duvernay et autres, «Économie des Conventions», Revue Économique, mars 1989, à paraître
- R.G. Ehrenberg et R.S. Smith, *Modern Labor Economics:* Theory and public policy, 1^{re} édition, 1982, 2^e édition, Glenview (Illinois), 1985, Scott, Foresman and Co, 580 p.
- F. Eyraud, «La fin des classifications PARODI», Sociologie du Travail, juillet-septembre 1978, pp. 259-279.
- M.S. Farber, «The Analysis of Union Behavior» Chap. 18 de: O. Ashenfelter, R. Layard, eds, *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2, North Holland, Amsterdam, 1986, pp. 1039-1089.
- R. Ghiglione, «A propos d'évaluation des fonctions en milieu industriel: le système PARODI et le nouvel accord national des I.M.M.», *Connexions*, 1976, n° 19, pp. 111-126.
- M. Maurice, F. Sellier et J.J. Silvestre, Politique d'Éducation et Organisation industrielle en France et en Allemagne, Paris, PUF, 1982, Collection: Sociologies, 382 p.
- L.G. Reynolds, Labor Economics and Labor Relations, 1^{re} édition 1949, 5^e édition 1970, Prentice Hall, Englewood Cliffs, 692 p.