

# Les déterminants du salaire

par Yves Chassard \*

**S**elon la théorie néo-classique du capital humain, l'inégalité des salaires s'explique et se justifie par les différences d'investissements — formation, mobilité, acceptation d'une certaine pénibilité.... — réalisés par les travailleurs sur leur propres capacités de travail. Formalisée puis testée aux États-Unis et en France, cette théorie permet d'expliquer respectivement 35 % et 40 % de la variance des salaires chez les salariés hommes par leurs investissements professionnels. Un certain nombre de critiques sont émises quant à cette théorie, et notamment celle de n'être qu'un modèle d'offres excluant par là même les facteurs liés à la demande de travail par les entreprises. Ainsi, il n'y aurait pas un marché du travail fonctionnant par le jeu de l'investissement de formation mais plusieurs marchés cloisonnés. Un certain nombre d'économistes du travail, abandonnant de fait l'hypothèse d'un marché unique, mettent aujourd'hui l'accent sur les marchés du travail internes à l'entreprise. La remise en cause de la théorie néo-classique du capital

humain laisse entrevoir aujourd'hui l'existence de déterminants aussi puissants que les prix sur les déterminants des salaires.

A l'initiative du Centre d'étude des revenus et des coûts (CERC) et du Service des études et de la statistique (SES) du Ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, une centaine d'économistes européens spécialisés dans l'étude des salaires et du fonctionnement du marché du travail se sont réunis à Paris les 22 et 23 mars 1990 pour échanger leurs expériences et discuter de leurs recherches en cours ou en projet. Cette rencontre est l'occasion de faire le point sur l'état de la connaissance concernant la détermination des salaires et de rappeler comment les économistes sont passés au cours des vingt dernières années d'une explication par le marché (primauté d'une coordination par les prix) à une explication par l'organisation, révélant la primauté d'une coordination par les règles.

## La théorie à l'épreuve des faits

Pourquoi les salaires sont-ils inégaux ? L'apport théorique des économistes à la compréhension

\* Yves Chassard est rapporteur adjoint du Centre d'études des revenus et des coûts (CERC).

des déterminants du salaire est finalement assez récent : il est postérieur à la seconde guerre mondiale. Comme souvent, ce sont les anglo-saxons et plus spécialement les américains qui ont forgé le corpus théorique de référence (notamment deux d'entre eux, G.S. Becker et J.C. Mincer), en formalisant un modèle de concurrence sur le marché du travail autour de la théorie du « capital humain » (1). La question de savoir si ce modèle dépeint les choses telles qu'elles sont ou seulement ... telles qu'elles devraient être est abondamment discutée depuis lors.

Le travailleur est défini comme gestionnaire d'un *capital* qu'il constitue à partir d'investissements, d'un stock de richesses qu'il peut mobiliser ou non, accroître ou laisser dépérir. Le modèle analyse les conséquences des comportements des travailleurs qui gèrent leur capital afin d'en maximiser le revenu, dans le cas où rien n'entrave les décisions d'investissement qui doivent résulter de cette gestion rationnelle (concurrence parfaite). On montre que, dans ce cas, l'unité économique du marché du travail est réalisée par une tendance à l'égalisation entre les travailleurs des taux de rentabilité des capitaux qu'ils mettent en œuvre. Ces investissements correspondent, dans le fonctionnement concret du marché du travail, à des actes tels que la formation, le changement de lieu de travail ou même les conditions (nuisances) dans lesquelles s'exerce ce travail, dans la mesure où tous ont un coût, direct ou indirect (manque à gagner). L'inégalité des salaires traduit alors de façon concrète l'homogénéité que postule la théorie entre des actes aussi différents que l'acquisition d'une formation, l'adaptation à des processus de travail ou à des technologies spécifiques à une entreprise ou l'acceptation d'une mobilité géographique : le marché est de ce fait *producteur d'équivalence*. On montre aussi — toujours sous l'hypothèse de concurrence parfaite — qu'il conduit à l'allocation optimale du facteur travail dans l'économie : les écarts de salaires déclenchent des actes de mobilité des travailleurs vers les qualifications temporairement recherchées ou vers les entreprises en expansion (2).

Cette théorie est bien sûr séduisante. Elle participe d'une certaine façon au « rêve américain », lequel véhicule le credo de l'égalité des

(1) Le lecteur en trouvera un exposé très clair dans le livre de J.J. Silvestre « *Les Inégalités de salaire ; marché du travail et croissance économique* » PUF, 1978. On a emprunté ici quelques-unes des formulations proposées par cet auteur.

(2) Contrairement à une interprétation couramment répandue, le modèle n'établit aucune liaison entre le niveau du salaire et l'intensité capitaliste de l'entreprise qui emploie le salarié. La théorie stipule seulement que l'entreprise n'embauche que pour autant que le revenu apporté par la productivité marginale du salarié (i.e. la valeur du surcroît de production qu'il permet d'obtenir) est au moins égal au coût salarial qu'il occasionne, ce qui détermine le niveau du salaire. Cf. infra.

chances de réussite professionnelle de tous les citoyens. Non seulement elle explique mais elle justifie (au sens de l'équité) l'inégalité des salaires, par le seul recours aux niveaux différents d'investissements réalisés par les travailleurs, avant d'entrer sur le marché du travail ou en cours de carrière.

J.C. Mincer a le premier formalisé complètement ce modèle, en explicitant notamment le rôle des « investissements professionnels » ; il est parvenu à expliquer ainsi environ 35 % de la variance des salaires des salariés de sexe masculin aux États-Unis. En France, J.P. Jarousse et A. Mingat [1] ont testé un modèle analogue sur les salariés hommes français de naissance, à partir des enquêtes Formation-qualification professionnelle de l'INSEE : la durée des études ainsi que le nombre d'années d'expérience professionnelle expliquent (en 1976) environ 40 % de la variance des salaires, un peu plus même si on y ajoute une variable mesurant l'ancienneté dans l'emploi, censée favoriser les investissements humains spécifiques dans l'entreprise, et encore un peu plus si on améliore la précision des variables explicatives en remplaçant le nombre d'années d'étude effectif de chaque salarié (lequel inclut des années de redoublement et des années non sanctionnées par un diplôme) par le nombre théorique d'années d'études correspondant au diplôme obtenu le plus élevé (3).

Y. Guillotin, en analysant la carrière professionnelle d'un échantillon de salariés français [2], a montré que, à prix du travail donné (de façon à éliminer les effets conjoncturels), les carrières salariales des générations successives se ressemblaient beaucoup et qu'on pouvait faire apparaître des carrières salariales types sur le cycle de vie. Il en ressort qu'à âge donné, plus la formation initiale est élevée, plus la carrière salariale se situe sur un sentier élevé et *pentu*. Au-delà de 40 ans, toutefois, la pente des carrières salariales « vraies » (hors les éventuelles hausses du prix du travail résultant de la croissance économique) s'annule, sauf pour les cadres supérieurs, ce qui semblerait indiquer que passé cet âge l'expérience professionnelle n'accroît plus le capital humain. Y. Guillotin a montré en outre que, si en début de carrière le capital humain acquis par une formation supplémentaire a la même rentabilité que le capital humain acquis par l'expérience professionnelle, l'impact de la formation devient ensuite, du moins pour les salariés français, largement dominant.

Ce modèle de gains, qui dérive directement de la théorie du capital humain, peut être compatible toutefois avec d'autres constructions théoriques alternatives. K.J. Arrow a par exemple

(3) Tous ces modèles expliquent le niveau relatif des salaires et non leur niveau absolu. C'est le logarithme du salaire qui est la variable endogène. Le gain marginal apporté par une année d'éducation supplémentaire est de ce fait exprimé en pourcentage.

avancé l'idée selon laquelle le surcroît de rémunération des individus éduqués doit peu aux connaissances qu'ils ont acquises dans le système scolaire, mais rémunère leur productivité plus élevée laquelle est en réalité une caractéristique personnelle que le système éducatif n'a fait que révéler : c'est la *théorie* dite du *filtre* [3]. Pour L.C. Thurow et R. Lucas [4], la productivité est liée aux postes de travail eux-mêmes et non pas aux individus, mais ceux-ci, par l'éducation qu'ils ont reçue, signalent aux employeurs leur capacité à les occuper : on parle alors d'un modèle de *concurrence pour l'emploi*. Dans les deux cas, l'éducation reçue n'a de valeur sur le marché du travail qu'en tant que signal : ce n'est pas le niveau scolaire ou universitaire d'un individu qui détermine son salaire, mais c'est la position relative que lui confère cette scolarité dans la distribution du niveau éducatif des individus de sa génération ; on parle alors de *niveau relatif d'éducation*. Si elle est vérifiée, cette hypothèse confère à la théorie du capital humain un caractère quelque peu angélique, dans la mesure où celle-ci suppose que les possibilités d'investissements éducatifs des travailleurs ne sont pas limitées par un rationnement de l'offre d'éducation, en d'autres termes qu'il n'y a pas de sélection dans le système éducatif.

J.P. Jarousse et A. Mingat avaient montré que les estimations économétriques donnaient à penser que la réalité française était mieux représentée par l'hypothèse de filtre d'aptitude des diplômes que par celle de leur contenu en connaissances. En même temps, la théorie du filtre permettrait d'expliquer pourquoi la variable expérience professionnelle revêt un pouvoir explicatif de la variance des salaires important dans les modèles traditionnels de capital humain : en effet, à diplôme donné plus l'expérience professionnelle d'un salarié est grande, plus la position relative de son diplôme est élevée, du fait de la hausse continue du niveau général d'éducation. Niveau absolu plus ancienneté professionnelle révéleraient en fait un niveau relatif d'éducation.

C. Baudelot et M. Glaude [5] ont apporté des précisions supplémentaires qui vont dans le même sens, en comparant les résultats des trois dernières enquêtes Formation-qualification professionnelle de l'INSEE. Leur analyse montre une baisse du rendement marginal de l'éducation (i.e. le supplément de salaire apporté par une année supplémentaire passée à l'école, au bout de 20 ans d'expérience professionnelle) entre 1970 et 1985, baisse d'environ un point tous les huit ans. De l'ordre de 12 % pour la génération entrée sur le marché du travail en 1950, ce rendement n'est que de 10 % pour la génération 1965 ; si un tel mouvement se poursuivait, le bonus de salaire ne serait plus que de 7 % pour les générations entrant aujourd'hui sur le marché du travail. Mais lorsqu'on raisonne en termes de niveau relatif d'éducation, la baisse tendancielle du rendement de l'éducation est entièrement annu-

lée : l'influence du rang de sortie du système de formation ne se dévalue pas avec le temps.

Un autre type de critique peut être formulé à l'encontre de la théorie du capital humain. Comme l'écrit F. Bourguignon [6], celle-ci est un modèle d'*offre* pur, qui formalise l'offre de travail plus ou moins qualifié de la part des salariés, mais qui n'explicite aucunement la nature de la *demande* de travail par les entreprises. P. Madinier et P. Concialdi [7] émettent l'hypothèse que la croissance continue du progrès technique s'accompagne d'un glissement régulier de cette demande vers les niveaux de formation les plus élevés et que l'intensité de ce mouvement est sans doute liée au rythme de croissance de l'économie. Ils en déduisent que, sur le long terme, le système d'éducation joue un rôle prédominant dans l'évolution des disparités de salaires entre catégories professionnelles, par le simple jeu de l'offre et de la demande. Ainsi, en France, la récente réouverture de l'éventail des salaires serait, au moins partiellement, la conséquence du relâchement depuis une quinzaine d'années de l'effort consacré à la formation. Ce relâchement serait resté sans effet jusqu'en 1985 car le ralentissement de la croissance économique aurait diminué l'appétit de l'appareil de production en personnel de qualification élevée, appétit que la reprise économique aurait ensuite réveillé.

Un certain nombre d'autres travaux empiriques conduisent à mettre en doute la validité de la théorie du capital humain et, de façon plus générale, à s'interroger sur le fonctionnement d'un hypothétique marché unique du travail. K. Gerlach [8] a montré, sur la base de données allemandes, que les travailleurs particulièrement exposés aux risques d'accident du travail et de maladie professionnelle ne recevaient pas, toutes choses égales par ailleurs, un salaire supérieur à celui des autres salariés. C. Lucifora [9] trouve même, quant à lui, en analysant des données italiennes, une compensation négative : les conditions de travail les plus dures sont associées aux rémunérations les plus faibles.

## L'influence du sexe

Mais la mise en cause principale provient de la constatation que certaines caractéristiques personnelles des salariés, sans rapport avec leur capital humain, influencent le niveau du salaire qu'ils perçoivent. Aux États-Unis, une attention particulière a été portée à l'origine ethnique des travailleurs. En Europe, c'est seulement l'influence du sexe qui est étudiée. La mise en évidence d'un effet propre du sexe sur le salaire, au détriment des femmes, suffit cependant à remettre en cause l'hypothèse de l'unicité du marché du travail autour de l'investissement en éducation et à considérer qu'il existe en réalité deux marchés, cloisonnés, où se rentabilisent ces investissements.

L. Vassille [10] a procédé, dans le cadre d'un rapport du CERC, à une comparaison des écarts de salaires entre hommes et femmes dans l'industrie manufacturière de huit pays de la Communauté Européenne. A qualification et ancienneté identiques, les femmes gagnaient, à la fin des années soixante-dix, environ 20 % de moins que les hommes en Belgique et aux Pays-Bas, 18 % de moins en Allemagne, 15 % en France et seulement 9 % en Italie. K. Gerlach [8], pour sa part, tout en parvenant à un résultat comparable pour l'Allemagne, juge cependant que l'importance de cette discrimination est extrêmement sensible à des modifications portant sur les méthodes économétriques utilisées, sur les données et sur la spécification des variables du modèle. Le sujet de la mesure de l'effet propre du sexe sur les salaires est donc loin d'être épuisé...

Une économiste anglaise, H. Joshi [11], a apporté des précisions très intéressantes sur la situation relative des femmes sur le marché du travail britannique. En 1989, les salariées à temps complet gagnaient, en moyenne, 24 % de moins par heure de travail que leurs homologues masculins (25 % en France à la même date). Cet écart, qui n'avait pas varié entre la fin de la guerre et le début des années soixante-dix (il était alors de 38 %) semble avoir fortement diminué à la suite du vote en 1975 d'une loi interdisant toute discrimination sexuelle (28 % en 1980). La légère diminution observée depuis lors semble entièrement imputable à un effet de structure, à savoir le remplacement d'emplois « manuels » par des emplois « non manuels » (mieux payés), qui s'est opéré de façon plus intense pour les femmes que pour les hommes.

Cet écart apparent a pu être décomposé, grâce à des tests économétriques effectués sur deux sources statistiques indépendantes, portant sur la même année 1980. Dans les deux cas, les différences de capital humain accumulé par les hommes et par les femmes en expliquent moins de la moitié ; il reste un écart de 16 % à 19 %, selon la source, qui ne peut être imputé qu'à une discrimination entre les sexes.

Mais H. Joshi met par ailleurs en évidence deux autres types de discrimination. La première concerne les femmes — nombreuses en Grande-Bretagne — qui ne travaillent qu'à temps partiel ; leur salaire horaire, une fois corrigé du déficit de capital humain qui les caractérise (moindre niveau d'éducation et moindre ancienneté), est inférieur néanmoins de 10 % au salaire des femmes travaillant à temps complet et donc inférieur de 24 % à 27 % au salaire des hommes (également à temps complet). Il est intéressant de noter que cette « prime au temps plein », selon l'expression de H. Joshi, ne semble pas exister en France, où les données statistiques rassemblées dans l'enquête emploi de l'INSEE ne montrent pas d'écart salarial horaire significatif entre temps complets et temps partiels dans les

catégories socioprofessionnelles où sont le plus concentrés les temps partiels [12].

Une autre différence caractéristique, elle-même largement liée à la précédente, est celle associée à la condition de mère de famille. Sur un échantillon de salariés âgés tous de 32 ans, H. Joshi a trouvé que les mères de famille en Grande-Bretagne gagnaient, par heure de travail, environ 45 % de moins que leurs homologues masculins (dont le salaire ne semble pas influencé par une éventuelle paternité). Sur ces 45 points d'écart, 12 semblent directement imputables aux conséquences de la maternité, pour cause d'emploi à temps partiel et de moindre expérience professionnelle. Les autres différences de capital humain, principalement le niveau d'éducation, expliquent, quant à elles, 14 points. Restent 19 points, qui paraissent imputables à une discrimination pure. La constatation que ces écarts de salaires entre hommes et femmes sont, dans nos pays d'Europe, nettement moindres qu'au Japon par exemple n'est, bien sûr, qu'une consolation très relative (4).

Une autre économiste anglaise, J. Rubery [13] cite un facteur de discrimination supplémentaire : l'origine sociale des salariés. Ses observations portant sur les petites et moyennes entreprises en Grande-Bretagne montrent que les femmes, bien qu'à des niveaux de qualification et de responsabilité différents, touchent en réalité des salaires très voisins. Dans ces entreprises, le salaire paraît déterminé beaucoup plus par les origines sociales des travailleurs que par leur qualification ou par la pénibilité de leur travail.

Comment expliquer de tels comportements de la part des entreprises ? Certains prétendent que la fixation d'un salaire discriminatoire traduit un manque d'information des employeurs au sujet des caractéristiques individuelles objectives des salariés qu'ils recrutent et notamment de leur productivité (Stiglitz). L'évaluation de la qualification individuelle par les entreprises tendrait à être systématiquement biaisée par la référence à une information collective tantôt défavorable, tantôt favorable (anciens élèves des grandes écoles françaises...). Mais cette interprétation laisse entier le problème de savoir pourquoi les femmes auraient *en moyenne* une moindre productivité, à volume de capital humain donné.

Une autre interprétation possible consiste à introduire l'hypothèse d'une irrationalité de l'entrepreneur qui chercherait à maximiser non seulement le profit de son entreprise mais aussi la satisfaction de ses propres préjugés sociaux (Becker). Plus convaincante est peut-être l'hypothèse de Hicks, selon laquelle la concurrence sur le marché du travail est assez puissante pour que des différences se forment à partir de situations de rareté exceptionnelles et trop faible pour que

(4) Dans son livre (op. cit.), J.J. Silvestre cite des écarts de salaires pour un niveau de formation donné pouvant atteindre jusqu'à 100 % au Japon.

ces différences disparaissent lorsque cette rareté n'existe plus. Cette dissymétrie s'explique par le fait que les différences de salaires reflètent non seulement des prix de marché mais sont aussi *des éléments autour desquels se cristallisent les rapports internes* à des groupes dans une ville, dans un groupe de métiers, mais surtout dans une entreprise ou dans un atelier. Les écarts qui se sont formés dans un certain état du marché et au bénéfice de certaines qualifications alors rares tendent à devenir des données dont l'existence fonde la légitimité (5). Cette idée, émise à l'origine par Keynes, a été reprise par plusieurs économistes, français notamment. M. Aglietta et A. Brender [14], par exemple, voient dans la défense du salaire relatif par chaque catégorie de salariés une cause majeure de la rigidité du salaire moyen.

## Le rôle du secteur d'activité

Ceci conduit à examiner l'effet sur le salaire des structures économiques dans lesquelles les salariés exercent leur activité et, plus particulièrement, le rôle du secteur d'activité, thème abordé dans plusieurs contributions lors de la récente rencontre européenne sur les salaires.

L'observation empirique révèle une liaison positive stable entre la productivité moyenne du travail et le niveau de salaire moyen. Par exemple, dans un modèle explicatif des salaires moyens ouvriers par secteur (6), dans lequel interviennent conjointement la qualification moyenne des travailleurs et la valeur ajoutée nette par heure ouvrée, on constate que la seconde variable a un effet sur les niveaux de salaire plus important que la qualification. Ce résultat révèle tout d'abord que la productivité moyenne du travail varie entre les industries de façon relativement indépendante de la qualification moyenne des ouvriers. Mais il conduit également une nouvelle fois à mettre en doute l'unicité du marché du travail. Car, si la théorie néo-classique admet très bien que des écarts de salaires puissent exister de façon temporaire au bénéfice des travailleurs qui opèrent dans les industries les plus capitalistiques, cet écart de rémunération devrait attirer les travailleurs de même qualification et la concurrence devrait à terme le faire disparaître. S'il n'en est pas ainsi, cela signifie que le salaire n'est pas déterminé uniquement par les investissements des travailleurs, mais aussi par d'autres facteurs. Comme l'écrit J.J. Silvestre, le fait que le salaire moyen versé par une firme s'accroisse avec la productivité moyenne du travail dans cette firme n'est pas une preuve de la rigueur des forces qui tendent à l'unité du marché du travail, mais au contraire une preuve de leur faiblesse.

(5) Cf. J.J. Silvestre, op. cit., p. 203.

(6) idem, page 203.

Plusieurs constructions théoriques développées au cours de ces quinze dernières années peuvent éclairer les raisons de ces écarts durables de salaires entre secteurs, à volume égal de capital humain des travailleurs (même si elles ont été forgées en priorité pour tenter d'expliquer la rigidité à la baisse des salaires en période de chômage).

La théorie des *contrats implicites* est née de l'ambition de rendre compte du fait que les fluctuations cycliques de la production s'accompagnent de fortes variations de l'emploi sans grandes modifications des salaires. Elle a mis l'accent dans un premier temps (Baily, Azariadis) sur le désir des salariés de réduire le risque de fluctuations aléatoires du revenu qu'ils tirent de leur travail ; sachant que les travailleurs redoutent les fluctuations de salaire, l'entreprise peut en tirer parti en proposant une rémunération stable, mais inférieure en moyenne à celle qu'elle devrait verser en l'absence de cette garantie. Le contrat implicite inclut alors la vente par l'employeur et l'achat par les travailleurs d'une police d'assurance protégeant ces derniers des variations aléatoires de la productivité marginale du travail (en valeur), laquelle est plus ou moins élevée selon l'importance de la demande et donc du prix des produits vendus par l'entreprise.

À l'opposé, la théorie du *salaire d'efficience* tente d'expliquer pourquoi les entreprises peuvent payer à leurs salariés un salaire supérieur au salaire d'équilibre du marché. Elle part de l'idée que ce qui intéresse finalement l'employeur, ce n'est pas seulement une certaine quantité (durée) de travail, mais c'est aussi la quantité d'effort que le travailleur déploie pendant son travail, car c'est cet effort qui détermine sa propre productivité. Or l'employeur se trouve le plus souvent dans l'impossibilité de vérifier, directement ou indirectement, par le biais de contrôles ou en fonction des résultats obtenus, l'effort accompli par chacun des salariés.

Plusieurs raisons, concurrentes ou complémentaires, conduisent alors les tenants de cette théorie à opérer un renversement « copernicien » de la liaison entre salaire et productivité et à admettre que *la productivité d'un salarié est une fonction croissante du salaire qu'il perçoit*. Ces raisons peuvent être les suivantes :

— si les salariés encourent le risque d'être licenciés quand ils sont surpris à ne pas fournir un effort suffisant, un salaire supérieur au salaire d'équilibre, parce qu'il est générateur de chômage, devient un mécanisme d'incitation à l'effort (Shapiro, Stiglitz) ;

— l'offre, pour un niveau de qualification donné, d'un haut niveau de salaire permet d'attirer les candidats les plus efficaces ; l'embauche d'un candidat qui accepterait un salaire inférieur est refusée parce que celui-ci est supposé signaler ainsi sa moindre efficacité (Weiss) ;

— lorsque les nouveaux travailleurs doivent recevoir une formation adaptée à l'entreprise qui

les emplois, celle-ci cherchera à réduire le turnover et à fidéliser sa main-d'œuvre, en versant des salaires élevés, de façon à minimiser le coût salarial total incluant ces investissements en formation (Salop, Stiglitz) ;

— plus généralement, les travailleurs dont la rémunération excède le salaire d'équilibre de marché perçoivent cet excédent comme une faveur accordée par l'entreprise ; ceci les encourage à fournir volontairement un effort supérieur au minimum requis ; réciproquement, une baisse du salaire les conduirait à faire preuve de mauvaise volonté (Akerloff).

La validation empirique de cette dernière théorie est évidemment très difficile, dans la mesure où la fonction d'effort des salariés est en pratique inobservable. Mais il n'est pas interdit d'en rechercher une confirmation indirecte, comme d'ailleurs de la théorie des contrats implicites, à travers l'analyse des écarts de salaires entre entreprises ou entre secteurs, à niveau de qualification donnée.

K. Gerlach [8] note que les écarts de salaires entre secteurs, après prise en compte des variables de contrôle mesurant le capital humain des salariés, sont en train de s'accroître en Allemagne. P. Madinier et P. Concialdi [7] notent au contraire une tendance très nette, sur longue période, à la baisse de ces disparités sectorielles, en France comme aux États-Unis, baisse qu'ils imputent à l'accroissement considérable des possibilités de mobilité des travailleurs (atténuation des pénuries de logement, progrès des transports, meilleure information sur les salaires et sur les offres d'emploi). C. Lucifora [9] relève, pour sa part, que le classement des secteurs selon le niveau des salaires qu'ils versent est remarquablement stable, non seulement dans le temps au sein d'un même pays, mais également d'un pays à l'autre. Au terme d'une étude approfondie de l'industrie manufacturière italienne, il met en évidence un effet propre du secteur d'activité sur le salaire qui se traduit par une prime moyenne de 10 % dans l'industrie pétrolière et par un manque à gagner de près de 9 % dans le textile.

C. Lucifora note que l'existence de ces écarts de salaires semble démentir les prédictions de la théorie, dans la mesure où ils concernent tous les groupes professionnels ; s'ils pouvaient être justifiés par des caractéristiques non observées des emplois (conditions de travail), ils devraient n'affecter qu'une catégorie de salariés. L'auteur en déduit que le niveau des rémunérations versées par une entreprise à ses salariés s'explique certes par les caractéristiques de formation, de qualification et d'ancienneté professionnelle de ces derniers, mais dépend également des caractéristiques spécifiques de l'entreprise : intensité capitaliste, part de marché, taux de profit. Il en conclut que ces résultats valident en partie l'hypothèse selon laquelle les travailleurs partageraient avec les entrepreneurs des *rentes de situation* découlant d'une puissance sur le marché

et/ou d'une structure financière solide. En revanche, il ne relève pas de corrélation entre niveau des salaires et puissance des syndicats.

## Les limites de la coordination par les prix

Ces résultats conduisent un certain nombre d'économistes à mettre l'accent sur l'étude de la formation des salaires à l'intérieur des entreprises, abandonnant de fait l'hypothèse d'un marché unique du travail et concentrant leur attention sur l'analyse du fonctionnement des multiples *marchés internes du travail*. Ceux-ci se forment lorsque des entreprises cherchent systématiquement à pourvoir les emplois vacants en les offrant en priorité au personnel déjà en place.

J. Rubery [13] voit cependant dans cette distinction entre marchés du travail internes et externes une division trompeuse et plaide pour une méthode d'analyse *institutionnelle* du fonctionnement d'ensemble du marché du travail, rejoignant ainsi l'école française de l'« économie des conventions » qui contestait que le cadre néoclassique puisse s'étendre continûment à l'analyse de relations non strictement marchandes — notamment les relations organisées au sein de l'entreprise —, en relativisant le marché mais en gardant intactes les définitions de la rationalité et du calcul d'optimisation.

M. Eyraud, A. Jobert, P. Rozenblatt et M. Tallard [15] ont montré que les grilles de classification dans les entreprises constituaient une de ces formes institutionnelles et qu'elles étaient le fruit d'un compromis passé entre les acteurs sociaux, que déterminent à la fois le niveau de développement technologique, la composition sociologique de la main-d'œuvre, les qualifications requises par le procès de production, mais aussi les représentations que les acteurs se font des métiers, des catégories, etc. La hiérarchie des salaires qui en découle n'est donc pas seulement une construction économique ; elle est aussi une construction sociale fondée sur des représentations collectives.

\*

\*\*

Dans la théorie néoclassique du marché du travail — et spécialement dans sa forme la plus achevée, la théorie du capital humain —, *les prix ont la capacité de déclencher des actes* : en révélant le manque à gagner lié à l'immobilité, les différences de salaire sont le moteur de l'allocation optimale des ressources dans l'économie. La constatation, à l'issue de l'observation du fonctionnement effectif du marché du travail, de maintes entorses à la théorie, a conduit à reformuler celle-ci sur la base d'hypothèses plus réalistes de concurrence imparfaite et d'asymétrie de l'information, mais tout en conservant la philosophie de base de l'« homo-*economicus* » :

optimiser une satisfaction ou une utilité, compte tenu d'un certain nombre de contraintes coûteuses.

Certains travaux récents d'économistes, français notamment (7), prennent un tout autre parti

(7) Cf. numéro spécial de la Revue Économique sur « l'économie des conventions » (mars 1989) et notamment les articles de Robert Salais et d'Olivier Favereau.

en privilégiant l'analyse des organisations sur celle du marché et en reformulant d'autres hypothèses de rationalité des agents. Ces travaux laissent pressentir l'existence de forces de coordination aussi puissantes que les prix qui agissent dans une économie telle que la nôtre. Expliciter ces forces constitue une tâche très complexe, en comparaison de la simplicité — ou du simplisme — du modèle néoclassique.

### BIBLIOGRAPHIE

[1] JAROUSSE (J.P.), MINGAT (A.), *Un réexamen du modèle de gains de Mincer*, Revue Économique, novembre 1986.

[2] GUILLOTIN (Y.), *Les carrières salariales en France : bilan d'étape*, Actes du colloque.

[3] ARROW (K.J.), *Higher education as a filter*, Journal of Public Economics, 1973-2.

[4] THUROW (L.), LUCAS (R.), *The American distribution of income : a structural problem*, Washington Joint Economic Committee Print, 1972.

[5] BAUDELLOT (C.), GLAUDE (M.), *Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ?*, Économie et Statistique, octobre 1989.

[6] BOURGUIGNON (F.), *La dispersion des salaires : quelques orientations de recherche*, Actes du colloque.

[7] CONCIALDI (P.), MADINIER (P.), *Formation, mobilité et inégalité des salaires en France depuis 1950*, Actes du colloque.

[8] GERLACH (K.), *Labor market research at the*

*institute for quantitative economic research, University of Hannover*, Actes du colloque.

[9] LUCIFORA (C.), *Wage determination in Italy*, Rencontre européenne sur les salaires, mars 1990.

[10] VASSILLE (L.), *La structure des salaires dans huit pays de la Communauté européenne*, mars 1990.

[11] JOSHI (H.), *Wage differentials in Britain : gender gaps in pay and domestic responsibilities*, Actes du colloque.

[12] CERC, *Les Français et leurs revenus : le tournant des années quatre-vingt*, Documents du CERC, 3<sup>e</sup> trimestre 1989.

[13] RUBERY (J.), *Internal and external market : a false dichotomy ?*, Actes du colloque.

[14] AGLIETTA (M.), BRENDER (A.), *Les métamorphoses de la société salariale*, Calmann-Lévy, Paris, 1984.

[15] EYRAUD (F.), JOBERT (A.), ROZENBLATT (P.), TALLARD (M.), *Gestion des classifications et politiques de salaires dans les entreprises en France*, Actes du colloque.