L'analyse économique des carrières salariales

Si l'on admet que le salaire est un prix, il faut expliquer pourquoi ce prix se présente, à la différence de la plupart des autres prix, sous la forme d'une structure ou d'une grille, tout au moins dans un très grand nombre d'entreprises. Cette structure hiérarchique peut être abordée de deux façons : on peut valoriser l'analyse en coupe et faire ressortir la stabilité, voire le caractère extra-économique, des hiérarchies salariales ; on peut inversement privilégier l'analyse longitudinale, et rendre compte des carrières salariales.

Evidemment ces aspects ne sont pas indépendants mais chacune des deux approches part d'a priori méthodologiques différents : l'approche transversale (en coupe) va plutôt de pair avec une méthodologie holiste, sociologique, et historique ; l'approche longitudinale (en série) avec une méthode individualiste, néo-classique et déductive, c'est celle qu'a retenu la théorie économique dominante en terme de fondements micro-économiques rationnels.

Les trois articles qui suivent s'inscrivent dans cette perspective. Ce regroupement n'est pas l'effet du hasard. Ces trois articles ont été conçus simultanément (1) et forment un ensemble structuré, que la Revue "Travail et Emploi" se félicite de pouvoir accueillir, afin d'enrichir le débat sur l'explication des salaires. Ils font état d'une évolution récente, profonde, des modèles néo-classiques de détermination des salaires, que l'on peut à certains égards résumer comme une convergence des analyses en terme de carrière vers les analyses en termes de hiérarchie, comblant ainsi partiellement le clivage fondamental présenté ci-dessus. Cette évolution récente s'appuie sur une prolifération de modèles, dont les trois articles offrent un panorama pédagogique, en trois étapes.

L'article de Michel SOLLOGOUB passe en revue les apports de la théorie du capital humain pour rendre compte des profils de gains par âge. Un lien essentiel est maintenu entre salaire et productivité en tout point du temps, seulement ce n'est plus l'éducation mais l'ancienneté et/ou l'expérience qui rendent le salarié plus productif. La distinction entre une forme générale et une forme spécifique de capital humain permet à cet appareil d'analyse de ne pas être prisonnier d'une pure logique de marché : l'interprétation qu'offre Michel SOLLOGOUB de la stabilisation de la main d'œuvre dans les entreprises japonaises est passionnante.

L'article de Gérard BALLOT desserre la liaison instantanée entre salaire et productivité (tout en la maintenant sur l'ensemble de la carrière) en présentant une première famille de modélisations du salaire en termes d'incitations. Cet article est presque entièrement consacré à un seul type de modèle, dû à Edward LAZEAR, très représentatif de la nouvelle école de Chicago. Même si leur productivité était constante, les salariés devraient se voir offrir par leurs employeurs des profils de gain croissant avec l'âge, pour être incités à fournir un effort optimal, par hypothèse non contrôlable en permanence. Ce modèle, dont Gérard BALLOT, avec minutie, décompose puis recompose tous les éléments, a joué un rôle essentiel dans l'évolution de l'économie du travail néo-classique dans le sens d'une réhabilitation du rôle de la firme sur le marché du travail.

(1) Pour une séance du séminaire "Travail : marché et organisation" (J.D. REYNAUD ET O. FAVEREAU), au CNAM, le 8 mars 1991.

L'article de Joseph LANFRANCHI sera l'occasion pour le lecteur de faire un pas de plus dans la direction d'une intégration des phénomènes hiérarchiques. La logique d'incitation est un acquis sur lequel on ne revient pas, mais que l'on enrichit par des aspects de compétition entre salariés (pour les promotions), absents du modèle de LAZEAR. La différenciation des rémunérations (dans le temps) va être associée à une différenciation des performances (dans l'espace, intérieur à l'organisation). On ne revient pas pour autant à la liaison directe salaire/productivité, car le classement des salariés ne s'appuie que sur leurs performances relatives (d'où le terme de "tournoi"). J. LANFRANCHI, au surplus, multiplie les passerelles vers une littérature sociologique ou gestionnaire sur les carrières en général.

Au terme de ces trois articles, le lecteur disposera d'une belle vue d'ensemble des mutations en cours dans la théorie néo-classique actuelle des salaires. Cette dernière, grâce à un changement de regard sur le travail, mettant en valeur le contrat plutôt que la marchandise, a su, avec une facilité surprenante, se séparer d'un discours traditionnel usé sur le marché, pour donner tout son poids aux logiques d'organisation. Reste une série d'interrogations, que ces articles ne résoudront pas : l'entreprise n'est-elle qu'un entrelac de relations contractuelles efficientes ? Le fonctionnement d'une organisation ne met-il en œuvre que des rationalités individuelles (de surcroît, non coopératives) ? Les considérations d'équité n'ont elles aucune place dans l'action organisée efficace ? Que vaudrait une organisation où chaque participant suivrait strictement son instinct individuel le plus étroit ? Les traits distinctifs des coordinations organisationnelles sont-ils liés à la rationalité individuelle, ou à ses limites ? ■

Olivier Favereau