

# L'analyse micro-économique de la hiérarchie des salaires

Jean-Pierre Daubigney

*L'auteur confronte la théorie micro-économique du salaire à deux problèmes de l'entreprise: la répartition de la main-d'oeuvre en groupe de salariés auxquels correspondent des classes de salaires différents et l'ampleur des disparités de rémunération entre ces catégories.*

L'expression «hiérarchie des salaires» désigne la correspondance entre des catégories de main-d'oeuvre et des classes de salaire différentes les unes des autres (au moins en moyenne). L'entreprise constitue un des lieux où cette réalité prend forme et c'est à ce niveau qu'elle sera appréhendée ici<sup>1</sup>. Son analyse doit s'efforcer de répondre aux questions suivantes:

- Pourquoi existe-t-il une répartition de la main-d'oeuvre en groupes de salariés auxquels correspondent des classes de salaires différentes?
- Quels facteurs rendent compte de l'ampleur des disparités de rémunération entre ces catégories?

Quelles réponses nous propose à ce sujet la théorie micro-économique du salaire? Ce faisant, à quels obstacles se trouve-t-elle confrontée?

## THÉORIE DU SALAIRE ET ANALYSE DE SA HIÉRARCHIE

La théorie du salaire et de ses disparités se développe, selon la logique traditionnelle de la micro-économie, à partir de l'application du principe de maximisation de l'utilité aux comportements des agents économiques impliqués dans l'échange du travail.

---

• DAUBIGNEY, Jean-Pierre, chargé de recherches au CNRS, Centre d'Études des relations sociales, Université d'Aix-Marseille II.

<sup>1</sup> Il y a ainsi restriction de l'objet à la hiérarchie des rémunérations perçues par les salariés de la firme.

Il s'agit ici de l'individu, offreur-vendeur de travail et de la firme<sup>2</sup> demandeur-acheteur de ce facteur de production. Le premier cherche à maximiser la satisfaction qu'il retire de cette vente, c'est-à-dire de l'occupation d'un emploi<sup>3</sup>, le second à maximiser son profit.

À l'équilibre du marché du travail, résultante de l'interaction de ces comportements, deux relations affectent le niveau des salaires des individus employés par la firme. L'une le rapporte aux caractéristiques d'emploi des postes occupés et à la répartition inter-individuelle de l'utilité relative (à celle de la monnaie) que ces agents retirent de chacune d'elles. L'autre lie le coût du travail dans ces postes à la productivité marginale de ceux qui les occupent c'est-à-dire à leur contribution productive et aux quantités de travail utilisées par la firme dans ces emplois et à ce coût<sup>4</sup>.

L'explication de la hiérarchie des salaires consiste à rapporter grâce à ces principes, les différences inter-catégorielles de salaires aux différences inter-catégorielles des variables qui affectent le niveau des rémunérations des individus et des postes. Mais ces comportements et leurs interactions subissent l'effet de certaines contraintes relatives à la structure du marché du travail. Elles affectent les deux relations qui en découlent, donc la nature des facteurs explicatifs de sa hiérarchie.

### **La structure du marché du travail**

Ce marché est le moment ou le domaine de l'échange du travail contre de la monnaie, entre les individus qui acquièrent ainsi le revenu nécessaire à leur subsistance et les firmes qui obtiennent un des facteurs de production qu'il leur faut.

### **LA CONCURRENCE**

Sur ce marché, ce n'est pas nécessairement entre tous les détenteurs de travail et toutes les firmes que l'échange est possible. Une entreprise ne peut acheter que le travail des individus qui disposent des qualités requises pour

2 L'entreprise n'est pas, dans l'économie, le seul agent demandeur de ce facteur de production, il est simplement le seul que nous considérons ici.

3 Cette satisfaction dépend de la valeur des caractéristiques monétaires et non monétaires de l'emploi occupé ainsi que de l'utilité que l'agent assigne à chacune d'elles.

4 Dans la littérature économique, la première relation est explicitée au sein de la théorie des avantages compensateurs ou des avantages nets, la seconde au sein de la théorie de la productivité marginale.

occuper ses emplois. Les postes accessibles à un offreur dépendent de sa qualification<sup>5</sup> et les firmes auxquelles il peut proposer sa force de travail sont celles qui utilisent des postes qui la requièrent.

À chaque offreur ou demandeur correspond donc un ensemble d'agents susceptibles d'entrer en relation d'échange avec lui. À chaque entreprise correspond un ensemble d'individus auxquels elle peut acheter leur travail, et à chaque individu un ensemble de firmes auxquelles ils peuvent vendre celui-ci.

Ces ensembles peuvent se confondre en tout ou en partie, déterminant ainsi l'existence d'une *concurrence*. L'ensemble des individus auxquels une entreprise peut acheter du travail peut ainsi se confondre avec celui d'autres firmes qui sont alors en concurrence pour ces individus. L'ensemble des firmes aux postes desquels un individu peut se porter candidat peut se confondre avec celui d'autres individus qui sont alors en concurrence pour ces emplois.

#### CONCURRENCE ENTRE FIRMES, MARCHÉ INTERNE, MARCHÉ EXTERNE

Dans une économie donnée sont en concurrence toutes les firmes qui requièrent les mêmes qualifications. La concurrence entre les entreprises pour l'achat de travail dépend donc de la généralité ou de la spécificité de la qualification qui est elle-même déterminée par la généralité ou la spécificité de la technologie<sup>6,7</sup>.

Si la technologie et les qualifications requises sont générales, il y a concurrence entre toutes les firmes de l'économie considérée qui utilisent des qualifications de même nature. À priori, on pourrait penser que la concurrence est nulle ou inexistante si la technologie et la qualification requise sont spécifiques. La firme qui se trouve dans une telle situation est alors la seule à avoir besoin de travail de cette qualité et n'est donc en concurrence avec

---

<sup>5</sup> La qualification d'un agent désigne son aptitude à accomplir certaines tâches, la détermination par lui des qualités nécessaires à les mener à bien.

<sup>6</sup> La qualification est spécifique lorsqu'elle n'est requise que dans une firme. Une technologie l'est si elle n'est mise en oeuvre que dans une seule entreprise. Une qualification et une technologie sont considérées comme générales si elles ne sont pas spécifiques. On justifie plus loin cette définition de la généralité.

<sup>7</sup> Cette détermination de la nature de la qualification par celle de la technologie repose sur l'idée que c'est cette dernière qui définit le contenu des tâches et donc la nature des qualités requises de ceux qui les accomplissent. Elle repose sur l'hypothèse du déterminisme technologique de l'organisation du travail. On peut tourner les difficultés qui en découlent en posant que la généralité ou la spécificité est la résultante du couple formé par ces facteurs.

aucune autre entreprise. Mais ce raisonnement n'est valable que si la qualification est totalement spécifique: si son détenteur ne dispose que de capacités requises par cette firme. S'il n'en est rien<sup>8</sup> et que l'individu détienne également, et en sus de ce type de capacités, celles requises par d'autres entreprises, celle à technologie spécifique est en concurrence avec d'autres pour l'achat d'une part non spécifique (générale) de la qualification et ne l'est pas pour l'acquisition de la part spécifique.

L'échange de travail implique donc, pour une qualification générale ou la part générale de toute qualification, *les* firmes requérant celle-ci et tous les individus qui en disposent. Pour la part spécifique d'une qualification, il implique *la* firme requérant celle-ci et les employés de la firme qui en disposent ou peuvent l'acquérir. L'échange de la part spécifique oppose donc une seule firme à ses propres employés, il se déroule au sein de l'entreprise. Le domaine de l'échange est «intérieur» à la firme, on le nomme *marché du travail interne à l'entreprise*. L'échange de la part générale oppose par contre plusieurs firmes à des individus qui ne sont pas nécessairement salariés de celles-ci, il ne se déroule pas au sein de l'entreprise. Le domaine de l'échange est donc «extérieur» à la firme, on le nomme *marché du travail externe*<sup>9,10</sup>.

#### CONCURRENCE ENTRE OFFREURS DE TRAVAIL, MARCHÉ COMPÉTITIF ET NON-COMPÉTITIF

Sur les marchés du travail<sup>11</sup> de l'économie considérée sont en concurrence tous les individus qui disposent ou peuvent disposer de la même qua-

<sup>8</sup> C'est le cas général car l'offreur de travail formé par la firme dispose toujours de capacités physiques, psychologiques ou techniques, produits de son éducation et de son expérience, et utilisables dans d'autres entreprises. Il sait, par exemple, au moins lire, écrire, compter, soulever et transporter des poids, téléphoner, conduire une voiture, etc... autant de capacités utilisables par de nombreuses firmes.

<sup>9</sup> La nature (interne ou externe) du marché du travail dépend donc de la nature (générale ou spécifique) de la qualification, donc de la technologie. C'est ce qui justifie la définition, de la généralité que nous avons adoptée. Une fois posée celle de la spécificité, deux définitions de la généralité sont en effet a priori logiquement possibles: on peut déclarer générale une technologie utilisée, une qualification requise par toutes les firmes ou une technologie utilisée, une qualification requise par plus d'une firme. La relation, entre la généralité (entendue en ce dernier sens) - spécificité et la nature du marché du travail, que l'on vient d'établir ici manifeste l'intérêt de la seconde définition et nous incite à la retenir.

<sup>10</sup> À propos de ces notions de spécificité-généralité, marché interne et externe, il faut faire référence aux travaux de BECKER, DOERINGER, PIORE, etc... On trouvera la référence de ces ouvrages et une bibliographie sur ces questions dans: J.P. DAUBIGNEY, «Salaire et marché du travail interne à l'entreprise», Monographie 2, École de relations industrielles, Université de Montréal, Montréal 1978.

<sup>11</sup> Dans une économie, il y a: soit des marchés externes (et autant de marchés que de qualifications différentes) si les qualifications requises sont générales, soit des marchés externes

lification et ils le sont pour les postes qui requièrent celle-ci. La concurrence entre offreurs de travail dépend donc des facteurs qui déterminent la qualification qu'un agent détient ou peut acquérir.

Celle-ci est la résultante d'un inné et d'un acquis. Qu'elle soit générale ou spécifique, pour sa part innée, elle dépend des qualités de cette nature dont l'individu dispose. La part acquise d'une qualification générale dépend des capacités intellectuelles et financières de l'agent à acquérir une formation et à la transformer au cours de sa vie active<sup>12</sup>. La firme prenant à sa charge les coûts de formation d'une qualification spécifique, sa part acquise dépendra uniquement des capacités intellectuelles de l'agent à l'acquérir et à la transformer.

Si ces facteurs sont également répartis entre tous les offreurs de travail, tous les individus pourront acquérir les qualifications générales requises, tous pourront accéder aux postes où elles sont nécessaires et ils seront tous en concurrence pour ces emplois. De même tous ceux embauchés par la firme pourront arriver à détenir les qualifications spécifiques qu'elle requiert et occuper les postes de l'entreprise où le besoin s'en fait sentir, ils seront en concurrence pour ces emplois. Les marchés du travail seront déclarés compétitifs.

Si la répartition inter-individuelle de ces facteurs n'est pas égalitaire, l'ensemble des offreurs de travail se répartira en groupes d'individus disposant de conditions d'acquisition de la qualification identiques, donc en groupes d'agents pouvant disposer de la ou des mêmes qualifications. Les membres de ces groupes seront en concurrence pour les mêmes postes, les membres de groupes différents ne le seront pas. Les offreurs de travail seront structurés en groupes non-compétitifs. Les marchés du travail seront non-compétitifs.

#### LA DIVERSITÉ DES SITUATIONS DE MARCHÉ

Quatre situations sont donc possibles selon que le marché est externe et compétitif, externe et non-compétitif, interne et compétitif, interne et non-compétitif. Nous ne prenons, ici, en considération que les deux premières. Les obstacles auxquels la théorie est confrontée, ceux que nous identifions en tous cas, existent quelle que soit la nature, interne ou externe du marché,

---

*et* internes (et autant de marchés internes que de qualifications différentes c'est-à-dire que de firmes) si les qualifications requises sont spécifiques ou si certaines sont spécifiques et d'autres générales.

<sup>12</sup> Etant donné les institutions et moyens de cette acquisition-transformation existant dans l'économie considérée.

tout en étant plus facile à mettre en évidence sur un marché externe. De plus, la déduction d'une analyse de la hiérarchie des salaires de la firme à partir de la théorie du marché interne nécessite certains développements qui entraîneraient le dépassement des limites d'un article.

### **La hiérarchie des salaires de la firme sur un marché du travail externe**

Postulons au départ l'existence, dans une firme donnée mais quelconque, d'une hiérarchie salariale, et à ce type de disparités appliquons, en nous situant sur un marché externe, compétitif d'abord, non-compétitif ensuite, les deux principes explicatifs de la théorie.

#### **SUR UN MARCHÉ COMPÉTITIF**

##### **APPLICATION DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ DU COÛT DU TRAVAIL À SA PRODUCTIVITÉ MARGINALE**

Sur un marché externe, le coût du travail pour la firme s'identifie au salaire au moins si l'on raisonne sous l'hypothèse d'instantanéité et de perfection de l'information des offreurs et des demandeurs de travail<sup>13</sup>. L'externalisation du marché implique en effet la prise en charge des coûts de formation par l'offreur de travail et non par la firme. L'instantanéité et la perfection de l'information des agents déterminent la connaissance totale et immédiate des caractéristiques des offreurs par les firmes qui n'ont donc pas à mettre en oeuvre de procédures d'information et de sélection de la main-d'oeuvre, et à prendre en charge les coûts qui en résultent.

Le fait que la firme applique à divers ensembles de postes des niveaux de salaires différents, signifie donc que les valeurs des productivités marginales des agents employés dans ces catégories sont différentes. Ce qui résulte à la fois des différences de contributions productives des groupes d'individus occupant ces ensembles d'emplois et des différences de quantités de travail utilisées dans celles-ci à ces taux de salaires.

<sup>13</sup> En admettant cette hypothèse, on ne fait qu'utiliser un mode traditionnel d'exposition en économie du travail. Celui-ci consiste à élaborer le modèle d'explication sur la base des hypothèses définissant un marché parfait puis à rapporter les écarts au modèle (le non-expliqué) à l'imperfection du marché réel c'est-à-dire au caractère nécessairement simplificateur des hypothèses de base. Cette façon de procéder ne sera d'ailleurs pas dépassée tant que les travaux qui tendent à intégrer dans le modèle lui-même les délais, les coûts et l'incertitude qui affectent le comportement des agents ne permettront pas de construire une théorie générale du salaire sur un marché imparfait.

Les différences de contributions productives résultent de la diversité du travail effectué dans ces emplois et des différences de qualification des individus les occupant<sup>14</sup>.

La quantité de main-d'oeuvre utilisée par la firme dans ces catégories à un salaire donné dépend de la quantité offerte à ce taux. Étant donné l'égalité de distribution inter-individuelle des facteurs affectant la qualification qu'un agent détient ou peut acquérir, existant dans la situation de marché considérée ici, l'offre catégorielle est déterminée par le nombre d'agents acceptant d'occuper ces emplois et d'acquérir la qualification qui y est requise, aux salaires proposés.

L'existence de différences d'effectifs offerts et utilisés à chaque catégorie d'emploi ainsi que la diversité de qualification des individus qui y sont occupés résultent donc des différences de réaction des offreurs (déterminée par la variabilité inter-individuelle des fonctions de préférence) à la nature des emplois de chaque catégorie et à la qualité de la formation requise pour les occuper.

L'ampleur des différences de salaires entre les catégories (le niveau des écarts hiérarchiques) est donc à rapporter aux différences de qualification des agents composant ces catégories ainsi qu'aux différences relatives à la situation du marché de celles-ci.

#### APPLICATION DU PRINCIPE DE LA COMPENSATION SALARIALE DES CARACTÉRISTIQUES D'EMPLOI

Selon celui-ci, les écarts inter-catégoriels de rémunération compensent ou sont compensés par les caractéristiques d'emploi propres à ces catégories. Ils réalisent ainsi la maximisation des satisfactions de chaque agent dans chaque catégorie. Le problème est alors de déterminer la variabilité inter-catégorielle (entre catégories de postes) des caractéristiques d'emploi des postes composant chacune des catégories, lesquelles sont communes et propres à chacune d'elles soit qu'elles n'existent que pour cette catégorie ou existent pour toutes mais à un degré variable selon la catégorie. Il ne s'agit pas de caractéristiques objectives de l'emploi mais de caractéristiques subjectives de celles perçues comme telles par les agents<sup>15</sup>. Si la correspondance entre cette variabilité inter-catégorielle des caractéristiques d'emploi et la diversité inter-catégorielle des niveaux de salaire est démontrée, on peut en

<sup>14</sup> Le premier facteur exigeant le second et le second conditionnant le premier.

<sup>15</sup> Pour la théorie un élément d'une situation de travail est caractéristique d'un emploi pour un individu s'il lui procure une utilité (positive ou négative).

conclure que la hiérarchisation des salaires tient à la compensation de ces différences et que l'ampleur des écarts inter-catégoriels de rémunération (niveau des écarts hiérarchiques) résulte d'une part de la variabilité inter-catégorielle des caractéristiques d'emploi et d'autre part de la répartition inter-individuelle des fonctions d'utilité qui détermine la compensation salariale nécessaire pour attirer dans ces emplois le nombre d'offreurs, maximisant leur satisfaction, qui y est requis.

Un des éléments de cette variabilité inter-catégorielle des caractéristiques d'emploi est le coût de la formation. Compte tenu du postulat de l'utilité croissante des agents pour la monnaie, nous pouvons parler d'une correspondance nécessaire entre cette variable et les disparités inter-catégorielles de salaire et la poser comme facteur d'explication de la hiérarchie<sup>16</sup>. S'agissant des autres caractéristiques d'emploi, leur caractère catégoriel et leur correspondance à la hiérarchie des salaires reste à déterminer empiriquement.

#### SUR UN MARCHÉ NON-COMPÉTITIF

Cette situation se distingue de la précédente par le fait que chaque individu ne peut y acquérir n'importe quelle qualification. Ce marché est structuré en groupes non compétitifs composés d'agents qui sont les seuls à pouvoir accéder à certains des emplois proposés par les firmes et qui, de plus, ne peuvent accéder qu'à ceux-ci parce qu'ils disposent seuls, et ne disposent que des qualifications qui y sont requises.

L'analyse que l'on peut faire de la hiérarchie sur un marché de ce type s'identifie à celle faite sur un marché compétitif jusqu'au moment où elle doit intégrer l'influence des facteurs affectant la qualification détenue par les agents et l'éventail des postes qui leur sont accessibles.

#### L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DU COÛT DU TRAVAIL À SA PRODUCTION MARGINALE

Comme sur un marché compétitif, l'existence d'une correspondance entre des ensembles de postes et des niveaux de salaires différents est à rapporter à des différences de productivité marginale et par là d'une part, aux différences de contributions productives, donc de qualifications des agents occupés dans chacun de ces ensembles, d'autre part, aux différences de

---

<sup>16</sup> Ce postulat permet de poser le coût de la formation comme caractéristique d'emploi de tous les travailleurs, d'identifier le caractère négatif de l'utilité qu'ils en retirent, donc le type de relation qu'elle doit entretenir avec le salaire.



quantités de main-d'oeuvre utilisées par la firme dans chaque catégorie. Comme sur un marché compétitif, les écarts hiérarchiques dépendent donc des différences de qualifications existant entre les agents employés dans ces catégories ainsi que de celles affectant leur situation de marché. C'est au moment de l'identification des déterminants de ces différences que l'analyse diverge.

Sur un marché non-compétitif, la détention par un agent d'une qualification suppose d'abord qu'il possède les qualités innées ou (et) les capacités lui permettant de disposer des qualités acquises qui la composent, ensuite qu'il ait choisi d'acquérir celles-ci<sup>17</sup>. De la même façon, l'offre à chaque catégorie d'emploi de la firme dépend d'abord de l'effectif d'offres disposant des qualités innées et des capacités intellectuelles et financières leur permettant de détenir ou d'acquérir la qualification requise et ensuite du nombre de ces agents acceptant de s'y porter candidats.

Les différences de qualifications détenues et de quantités offertes-utilisées dépendent donc de la répartition inter-individuelle des qualités innées et des capacités à la formation. L'analyse introduit donc un nouveau facteur d'explication. Elles dépendent aussi de la diversité inter-firmes des caractéristiques d'emploi (en particulier des coûts monétaires et non-monétaires de la formation) et de la diversité inter-individuelle des fonctions d'utilité. L'analyse réintroduit ici les facteurs précédemment utilisés en restreignant cependant leur domaine de validité puisqu'ils affectent les différences de qualification entre les seuls agents disposant des mêmes qualités innées et (ou) capacités, et les différences inter-catégorielles de quantités offertes-utilisées entre les seules catégories auxquelles ils peuvent accéder.

#### L'APPLICATION DU PRINCIPE DE LA COMPENSATION SALARIALE DES CARACTÉRISTIQUES D'EMPLOI

Il nous indique que, sur un marché compétitif, la correspondance catégorie de main-d'oeuvre-niveau de salaires pratiquée par les firmes tient à ce que certaines caractéristiques d'emploi sont (ou ont des valeurs) propres à certaines catégories, une de ces caractéristiques étant le coût de la formation requise par l'appartenance à une catégorie donnée.

Une telle explication n'est valable que pour les différences salariales apparaissant entre des catégories auxquelles les mêmes groupes d'offres

---

<sup>17</sup> Ce facteur n'intervient évidemment pas si la qualification n'est constituée que de qualités innées.

peuvent accéder. Elle ne l'est plus pour les autres. Dans ce cas, en effet, le processus de migration des offreurs de travail des catégories d'emploi désavantageuses aux avantageuses ne pourra se développer puisque, dans le type de marché du travail que nous considérons, cette mobilité est précisément impossible.

Ceci étant, il faut pourtant reconnaître que même ici la nécessité de la compensation des coûts de la formation est maintenue. Dans le cas d'un marché du travail compétitif, cette compensation a un double fondement: égaliser les avantages nets des travailleurs de niveaux de formation différents et égaliser les revenus tirés d'investissements en capital humain et non-humain. Si dans un marché du travail non-compétitif, le premier fondement disparaît, le second demeure. Même sur un marché du travail constitué de catégories non-compétitives, les disparités de salaires doivent donc permettre de compenser les coûts de formation.

Les différences catégorielles de salaires résultent donc d'une part des disparités compensatrices des coûts de formation, et de l'autre de l'existence éventuelle de rentes de rareté. Cette rente est imputable à l'inélasticité à long terme de l'offre catégorielle de travail, relativement à son prix, le salaire. Elle tient à l'incapacité de ce type de qualification à se développer parce qu'un nombre trop rare d'individus possèdent les qualités innées qui la constituent ou (et) veulent et peuvent obtenir les qualités acquises qui la composent.

Aucun mécanisme de rééquilibre ne peut mettre fin à cette rente (au moins au niveau de l'offre). On pourrait penser en effet que cette rente en haussant le salaire au-dessus du niveau nécessaire à la compensation des coûts de formation et donc également, au-dessus du niveau des rendements sur le marché des capitaux non-humains, attirerait des investisseurs sur le marché des capitaux humains. Ce serait oublier que, dans le cadre d'analyse où nous nous situons, ce type de réaction est impossible par hypothèse car il manquerait à ces investisseurs la capacité intellectuelle et (ou) financière d'acquérir cette formation<sup>18,19</sup>.

<sup>18</sup> Du côté de la demande, des réactions sont envisageables. La firme peut former et promouvoir certains de ces employés (si la qualification rare peut être acquise) ou modifier son système d'organisation du travail afin de substituer à certaines catégories rares d'autres qui le sont moins. Ces politiques ne sont profitables à la firme et donc adoptées que si le coût de ces opérations est inférieur aux rentes qu'elle verse. En toute rigueur, peut donc substituer une rareté créant des rentes dont la valeur n'excède pas ces coûts.

<sup>19</sup> La notion de non-compétitivité, son rapport au salaire ont été analysés par CAIRNES, "Political Economy", Harper, New-York, 1974, 1re partie chap. III; DALTON, "Some Aspects of Inequality of Incomes in Modern Communities", Routledge and sons Ltd, Londres, 1920, chap. III; DOBB, "Wages", Nisbet and Co Ltd, Londres, 1927, chap. VI;

De ce point de vue, le niveau des écarts hiérarchiques est donc lié aux différences inter-catégorielles des coûts de la formation et des rentes, résultats éventuels des conditions de détention et d'acquisition de la qualification.

### LIMITES DE L'ANALYSE ÉCONOMIQUE DE LA HIÉRARCHIE DES SALAIRES

Selon nous, cette analyse est confrontée à trois obstacles (au moins). Le premier concerne l'explication de la «catégorisation de la main-d'oeuvre»;<sup>20</sup> le second, l'identification et la mesure des différences inter-catégorielles de qualification du travail, le troisième, l'évolution de l'inélasticité de l'offre de travail et des rentes qui en résultent.

#### La catégorisation de la main-d'oeuvre

Si la hiérarchie des salaires désigne la correspondance de classes de rémunération différentes, au moins en moyenne, à ces catégories de main-d'oeuvre, son analyse doit expliquer pourquoi la firme pratique cette différenciation des revenus mais aussi, pourquoi elle pratique cette «catégorisation de la main-d'oeuvre»: pourquoi c'est à cette partition de ses employés et non à une autre qu'elle fait correspondre des rémunérations différentes?

À cet égard, si l'on se réfère au principe d'égalité du coût du travail à sa productivité marginale, on dira que cette partition de l'ensemble des salariés employés par la firme est l'expression de l'homogénéité relative de la qualification des agents composant chaque catégorie ainsi que des différences existant à cet égard entre des salariés de catégories différentes. Si l'on se réfère au principe de la compensation salariale des caractéristiques d'emploi, on dira que cette partition exprime la relative homogénéité inter-catégorielle de celles-ci et leur diversité inter-catégorielle<sup>21</sup>.

---

MARSHALL, «Principes d'économie politique», Giard et Brière, Paris 1909, Chap. III, IV et V; STUART-MILL, «Principes d'économie politique», Guillaumin et Cie, Paris, 1873, chap. XIV; TAUSSIG, "Principles of Economics", Macmillan Company, New-York, 1927, Tome 2, chap. 47.

<sup>20</sup> Nous verrons plus loin le sens à donner à cette expression.

<sup>21</sup> Ceci n'exclut pas l'existence d'une dispersion intra-catégorielle de la qualification ou des caractéristiques d'emploi mais signifie qu'elle est moins importante que la dispersion inter-catégorielle de ces variables.

Mais dans les deux cas, cette homogénéité-diversité n'est elle-même qu'une résultante. La qualification des agents dépend de celle requise aux postes qu'ils occupent, son homogénéité-diversité est donc à rapporter à celle des travaux et des qualités que leur accomplissement exige. De même la nature et l'homogénéité-diversité des caractéristiques d'emploi des postes et du coût de production de la qualification qui y est demandée dépend de la nature et donc de l'identité-diversité des tâches qui la constituent. La catégorisation de la main-d'oeuvre apparaît ainsi, en fin de compte, comme le produit d'une partition de l'ensemble des postes de la firme<sup>22</sup> que l'on pourrait nommer la «catégorisation des emplois».

La hiérarchisation des salaires est donc une correspondance de classes de salaires à des ensembles de postes *préalablement* déterminées par la catégorisation des emplois<sup>23</sup>.

Dans les entreprises françaises, par exemple, la hiérarchie des salaires est la résultante d'un mouvement de classification des postes dans les catégories d'emplois, et d'affectation à ces catégories de niveaux de salaires différents par l'intermédiaire «d'un coefficient hiérarchique» dont la base (100) est le salaire du manoeuvre.

Le fait que la catégorisation précède la hiérarchisation apparaît ainsi dans tous les documents où s'inscrivent les décisions salariales de la firme, qu'elles soient prises par sa direction ou négociées entre elle et les syndicats: barèmes de salaire, accords salariaux d'entreprise ou d'établissement, conventions collectives, etc...

Dans ces textes, le contenu des catégories hiérarchiques (quels postes y sont classés et en fonction de quels critères) est toujours fixé avant les niveaux de salaire des agents qui y sont employés.

Or l'analyse de la hiérarchie des salaires ne propose aucune explication de celle-ci. Elle la postule donc comme donnée. Cette attitude nous paraît injustifiée car ce phénomène est partie intégrante de la réalité sociale que

22 Cette partition des emplois est réalisée selon le critère de la nature des tâches constitutives des emplois.

23 Ce qui empêche de définir les catégories hiérarchiques à partir des différences de salaire. On peut penser, en se fondant sur la définition de la hiérarchie des salaires comme système de différences de rémunération moyenne entre des groupes, que la méthode la plus logique pour les définir serait précisément de partir du salaire. Cette méthode consisterait alors, par une technique statistique du type de celle de la décomposition de la variance, à identifier la partition de l'ensemble des salariés employés par la firme qui maximise le rapport de la variance inter-groupes à la variance totale des salaires dans l'entreprise. Mais ce serait négliger le fait essentiel que la différenciation des salaires par les firmes concerne des catégories préalablement définies et dans lesquelles postes et agents sont classés.

constitue la hiérarchie des salaires. Le prendre comme donnée, c'est amputer abusivement l'objet à expliquer et ne pas rendre compte d'une des dimensions essentielles de celui-ci.

### **L'identification et la mesure des différences inter-catégorielles de la qualification du travail**

Le deuxième obstacle auquel l'explication, en termes de qualification, est confrontée découle de la conception qu'elle se fait de cette notion. Celle-ci désigne l'ensemble des qualités qui déterminent la contribution productive du travailleur. Elles ne sont identifiées que par leur origine, comme innées ou acquises (au sein d'une institution de formation ou sur le tas). Ainsi définie cette notion ne permet, malheureusement, ni de produire un indicateur global des différences de qualification, ni de mettre en évidence et de mesurer les différences inter-catégorielles de ses composantes innées et acquises.

À priori pourtant les opérations d'identification et de mesure des qualités acquises peuvent sembler faciles et ne pas soulever de problèmes particuliers. Les formations se distinguent en effet par leur durée, pour la formation sur le tas, par le niveau et la nature du diplôme qu'elles permettent d'obtenir ainsi que par le nombre d'années d'études qu'elles impliquent, pour les formations scolaires. Ne peut-on dès lors admettre que ces facteurs constituent également de bons indicateurs de la diversité des qualités qu'elles permettent d'acquérir? Il n'en est malheureusement rien. Car si les formations se différencient selon ces critères, il ne s'agit là que d'une évidence empirique, d'un fait d'expérience qui ne peut suffire à fonder scientifiquement leur utilisation comme moyens de mesure de leurs inputs. En fait, la théorie ne définissant la qualification ni de façon extensive, ni de façon compréhensive, la seule méthode rigoureuse consiste donc à identifier empiriquement les qualités acquises, puis à se demander quels critères sont alors adéquats pour mesurer leur niveau et donc leurs différences.

Les qualités innées sont définies par exclusion: ce sont celles constitutives de la qualification qui *ne sont pas acquises*. L'estimation de leurs différences inter-catégorielles implique donc l'identification empirique des qualités requises pour être employé à chaque catégorie, la détermination de leur processus de constitution permettant alors la distinction entre celles qui sont acquises et celles qui ne le sont pas (qualités alors innées).

Il est évident que l'obstacle essentiel auquel se heurte cette méthode est d'ordre financier. Le coût de ces opérations rend, en fait, son utilisation pratiquement impossible.

Mais à supposer même les difficultés précédentes réglées et les différences inter-catégorielles d'inné et d'acquis mises en évidence, reste à partir de là à identifier et mesurer les différences de qualification. Ce qui est impossible car si la théorie décompose les qualités constitutives de la qualification en acquises dans le système de formation (AF), sur le tas (AT), et en qualités innées (I) elle n'envisage pas comment ces composantes, et leur valeur catégorielle, s'organisent en une résultante, la qualification de la catégorie considérée. La relation liant Q à AF, AT et I c'est à dire la forme de la fonction:  $Q_j = f(AF_j, AT_j, I_j)$  où j désigne la qualification, reste non identifiée.

Certes ces problèmes n'empêchent pas l'analyse économique de la hiérarchie des salaires de produire un discours explicatif de cet objet en rapportant cette notion à celle de différences de qualification mais elle interdit, en ne permettant pas de mesurer ces différences, de tester la validité de la relation postulée et d'en estimer la portée explicative.

#### **L'évolution de l'inélasticité de l'offre et des rentes qui en résultent**

Si l'on admet que la non-compétitivité caractérise les marchés du travail des économies contemporaines, on doit, selon l'analyse précédente considérer l'inélasticité à long terme de l'offre et les rentes qui en découlent comme un des facteurs éventuels de détermination de la hiérarchie des salaires et des écarts hiérarchiques.

Mais la rente est le produit de l'inélasticité à long terme de l'offre de travail qui est à son tour déterminée par la répartition inter-individuelle des qualités innées et des capacités d'acquisition de la qualification, en ce sens par l'existence de la non-compétitivité et par les formes qu'elle revêt sur le marché considéré.

Dès lors si la hiérarchie des salaires est, partiellement au moins, le produit de la non-compétitivité, elle en est aussi une des raisons d'être, elle en constitue un des déterminants. La hiérarchie est en effet un des facteurs de production de la répartition inégalitaire des qualités innées et des capacités intellectuelles et financières.

Ces capacités financières à l'acquisition de la formation dépendent du revenu des ascendants de l'agent, pour la partie acquise avant l'entrée de celui-ci dans la vie active, et de son propre revenu, pour la partie acquise au cours de la vie active. Si l'on admet également que les qualités innées et les capacités intellectuelles sont, partiellement au moins, culturellement transmises par la famille et son milieu social, donc par leur mode de vie qui n'est pas sans rapport avec leur niveau de revenu, on en déduit que le salaire

(de l'agent et de ses ascendants) est un des facteurs des variables affectant leur répartition et produisant par là la non-compétitivité du marché du travail.

L'utilisation des facteurs d'inélasticité et rente soulève le problème de leur évolution et de celle de la hiérarchie qu'ils déterminent<sup>24</sup>. Pour résoudre ce problème, il faudrait connaître les facteurs qui déterminent la structure non-compétitive du marché du travail, identifier les variables qui affectent son état et son évolution ainsi que les relations existant entre tous les éléments du système causal qui lie hiérarchie et non-compétitivité. De ce point de vue, l'analyse présente une lacune car elle ne nous donne aucune indication sur les déterminants de la non-compétitivité. Elle le prend, comme «la catégorisation des emplois» pour une donnée.

### **CONCLUSION: LIMITES DE VALIDITÉ ET CONDITIONS DE DÉVELOPPEMENT DE L'ANALYSE**

L'analyse économique de la hiérarchie des salaires de la firme se trouve donc confrontée à trois obstacles (au moins). Le premier et le troisième, dans l'ordre de l'exposition précédente, révèlent l'incapacité de l'analyse à rendre compte d'une des dimensions constitutives de la réalité à expliquer (la catégorisation des emplois) ainsi que d'un des aspects de celle-ci (son évolution). Ils affectent donc l'exhaustivité de l'explication proposée. Le second exprime l'inaptitude de la théorie à fournir des critères opérationnels d'identification et de mesure des différences inter-catégorielles de qualification. Il n'empêche pas l'analyse de produire un discours explicatif de la hiérarchie en la rapportant à la notion de différences de qualification mais il interdit de tester l'existence de cette relation, d'estimer l'impact de ce facteur, et par là de procéder à l'analyse de hiérarchies empiriquement observées.

Ces deux premières difficultés découlent du statut que revêtent dans l'analyse de la hiérarchie des salaires «la catégorisation des emplois» et la structure non-compétitive du marché du travail. Elles sont prises comme des données. L'analyse n'en identifie ni les raisons d'être ni les déterminants. Cette attitude qui n'est pas toujours nécessairement injustifiée le devient dès lors que ces facteurs constituent une des dimensions même de ce qui est à ex-

---

<sup>24</sup> On sait qu'il n'existe, du côté de l'offre, aucun mécanisme susceptible d'en générer la disparition, et que les réactions des demandeurs (les firmes) n'aboutiront qu'à les réduire et non à les annuler. Raretés, rentes et hiérarchie peuvent-elles donc, en raison des rapports de causalité réciproque qu'elles entretiennent se pérenniser indéfiniment, sous des formes déterminées par les réactions des firmes?

plier, ce qui est le cas de la catégorisation des emplois, ou que l'identification de ses déterminants est nécessaire à l'explication, ce qui est le cas de la structure non-compétitive du marché du travail.

Le second obstacle tient à la façon dont l'analyse définit la qualification du travail. Elle se contente d'identifier les qualités qui la constituent selon leur origine innée ou acquise sans jamais les définir par extension ou par compréhension et sans déterminer le modèle des relations qui s'établit entre elles et les lie à la qualification.

L'analyse à laquelle nous attribuons ces difficultés est l'analyse de la hiérarchie des salaires de la firme que nous avons cru pouvoir déduire de la théorie micro-économique du salaire. Elles révèlent en fin de compte, à notre avis, deux de ses lacunes: l'absence d'une théorie de la division du travail et d'une théorie de la non-compétitivité et indiquent ainsi deux des conditions de son développement: la construction de celles-ci.

C'est qu'en effet on ne peut expliquer les pratiques de division-répartition des tâches et des emplois dans les catégories de la hiérarchie des salaires sans une théorie de la division du travail qui conditionne également (de façon nécessaire sinon suffisante) la compréhension des raisons d'être et de la nature des différences de qualification requise de ceux occupant ces postes. De même on ne peut rendre compte de la nature et de l'évolution de la structure non-compétitive d'un marché du travail sans théorie de celle-ci.

Malheureusement ces théories n'existent pas. Les rares économistes<sup>25</sup> qui se sont intéressés à ces questions n'ont pas fait école et les quelques propositions qu'ils ont élaborées à cet égard n'ont pas été intégrées dans le corpus de la théorie<sup>26</sup>.

tiré de : *Relations Industrielles*, vol. 34, no 4, 1979.

*La reproduction de ce tiré-à-part a été rendue possible grâce à l'aide financière de l'Université de Montréal.*

25 SMITH, dans le chapitre bien connu de la «richesse des nations» sur la division du travail, BABBAGE, "On the economy of manufacture and management", Londres 1832, MARSHALL, "Industry and Trade", 1919, reprint, Ed. Londres 1932, SCHMOLLER, «La division du travail étudiée du point de vue historique», *Revue d'économie politique*, 1889, BUCHER, «Études d'histoire et d'économie politique», Bruxelles-Paris 1901 pour la division du travail, STUART-MILL, CAIRNES, DOBB, MARSHALL, TAUSSIG (ouvrages cités ci-dessus) pour la non-compétitivité.

26 Il suffit pour s'en convaincre de considérer la façon dont ces problèmes sont esquivés par la plupart des manuels de sciences économiques.