

## La gestion du rapport salarial : une modélisation du rôle des incitations et des institutions

Pascal Petit;Irina Peaucelle

Revue économique, Année 1991, Volume 42, Numéro 3  
p. 493 - 520

[Voir l'article en ligne](#)

### Avertissement

L'éditeur du site « PERSEE » – le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des bibliothèques et de la documentation – détient la propriété intellectuelle et les droits d'exploitation. A ce titre il est titulaire des droits d'auteur et du droit sui generis du producteur de bases de données sur ce site conformément à la loi n°98-536 du 1er juillet 1998 relative aux bases de données.

Les oeuvres reproduites sur le site « PERSEE » sont protégées par les dispositions générales du Code de la propriété intellectuelle.

#### Droits et devoirs des utilisateurs

Pour un usage strictement privé, la simple reproduction du contenu de ce site est libre.

Pour un usage scientifique ou pédagogique, à des fins de recherches, d'enseignement ou de communication excluant toute exploitation commerciale, la reproduction et la communication au public du contenu de ce site sont autorisées, sous réserve que celles-ci servent d'illustration, ne soient pas substantielles et ne soient pas expressément limitées (plans ou photographies). La mention Le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des bibliothèques et de la documentation sur chaque reproduction tirée du site est obligatoire ainsi que le nom de la revue et- lorsqu'ils sont indiqués - le nom de l'auteur et la référence du document reproduit.

Toute autre reproduction ou communication au public, intégrale ou substantielle du contenu de ce site, par quelque procédé que ce soit, de l'éditeur original de l'oeuvre, de l'auteur et de ses ayants droit.

La reproduction et l'exploitation des photographies et des plans, y compris à des fins commerciales, doivent être autorisés par l'éditeur du site, Le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des bibliothèques et de la documentation (voir <http://www.sup.adc.education.fr/bib/> ). La source et les crédits devront toujours être mentionnés.

# La gestion du rapport salarial une modélisation du rôle des incitations et des institutions \*

---

Irina Peaucelle  
Pascal Petit

*L'intensité et la qualité du travail résultent d'un ensemble d'incitations liées à l'organisation du travail et aux modes de rémunération. On a cherché à préciser la façon dont le contexte institutionnel juridique et conventionnel, qui encadre l'établissement et la réalisation du contrat de travail, influence la mise en œuvre de ces différentes formes d'incitation. Une modélisation simple des interrelations entre l'arbitrage des firmes en matière de gestion salariale et les facteurs macro-économiques keynésiens de la protection sociale donne une forme précise aux interdépendances entre les dimensions micro et macro-économique du rapport salarial.*

*Une application empirique essaie de valider le schéma proposé en s'appuyant sur un choix raisonné pour comparer les rapports salariaux de quelques économies développées.*

## EXPLICITER LES COMPOSANTES INSTITUTIONNELLES DU RAPPORT SALARIAL

Le contrat de travail n'est pas une simple relation d'échange, tout un ensemble de règles, de pratiques et d'institutions concourt à son établissement et à sa réalisation. Ce contexte, qui varie selon l'époque et le pays, reste assez extérieur à l'analyse économique du travail salarié, bien qu'on lui reconnaisse un rôle majeur dans la détermination de l'emploi et des rémunérations. La diversité et la complexité des institutions en cause expliquent cette relative marginalisation.

Les travaux s'attachant à enrichir l'analyse micro-économique du contrat de travail individuel, comme les théories sur le salaire d'efficience (cf. Akerlof et Yellen [1986], Perrot-Dormont et Zylberberg [1986]) ou sur les contrats implicites (Garnier [1986], Rosen [1985]) font le plus souvent abstraction des contextes spécifiques qui, dans chaque pays, à chaque période, conditionnent les rapports contractuels entre agents.

\* Cet article constitue une version révisée du document de travail CEPREMAP n° 8803 et de la communication présentée au colloque international sur la Théorie de la régulation, Barcelone, 16-18 juin 1988.

Les travaux privilégiant une approche essentiellement macro-économique du rapport salarial ([Boyer R. [1986], Klau et Mittelstadt [1986], Rowthorn [1988]) contribuent à éclairer ces contextes institutionnels, sans toutefois que l'on puisse saisir les relations entre indicateurs socio-économiques retenus et grandeurs économiques en l'absence d'analyse des comportements d'agents. Une réponse plus satisfaisante à la question posée nous semble être apportée par les travaux qui combinent une analyse micro-économique du contrat de travail avec une explicitation des liens entre la relation de base employeur/salarié et l'ensemble des institutions extérieures à l'entreprise qui régulent cette relation (voir, par exemple, Bowles, Gordon, Weisskopf [1983], Bowles, Boyer [1988]). Cette dernière démarche implique elle-même des choix pour n'être ni trop complexe ni trop spécifique (d'une époque ou d'un pays). Cf. Peaucelle, Petit [1988], Weisskopf [1987].

Dans cette perspective, nous présentons dans le présent article un schéma très simplifié des interactions entre les arbitrages en termes d'emploi et d'organisation du travail réalisés au niveau de la firme et les « choix » de la puissance publique pour tout ce qui touche l'encadrement du rapport salarial et la promotion de l'emploi. Notre objectif est de formaliser un cadre théorique (à partir d'analyses micro-économiques de la relation de travail et d'analyses du rôle de l'État) qui permette de comparer les systèmes salariaux des principaux pays industriels, en allant au-delà d'une lecture directe d'indicateurs disparates.

Pour ce qui est des relations directes entre employeur et salariés, notre approche reprend la distinction entre emploi (engagement d'une force de travail) et travail effectivement obtenu, qui fait intervenir des notions d'intensité et de qualité. L'entreprise, en fonction des conditions de concurrence sur le marché du travail et de la réglementation des conditions d'emploi et de salaire, embauche et organise un certain nombre de travailleurs pour répondre à la demande sur son marché. Parallèlement, la puissance publique fixe un ensemble d'institutions et d'interventions en fonction d'un objectif général, qui fonde sa légitimité.

Pour simplifier, notre analyse restera statique, alors que l'énoncé même des objectifs suggère que les choix micro-économique et macro-économique évoqués ne se situent pas dans la même durée. On en tiendra compte dans l'appréciation des résultats analytiques et des illustrations empiriques.

La section 2 précise les contextes institutionnels du contrat de travail. La section 3 développe une première formalisation au niveau de l'entreprise. La section 4 présente le programme général articulant les choix d'entreprise aux configurations institutionnelles nationales en s'aidant de quelques hypothèses sur le rôle de l'État et les objectifs de politique économique. La section 5 cherche à illustrer le bien-fondé des hypothèses à partir d'analyses de données caractérisant les différentes formes de protection sociale et d'organisation du travail rencontrées dans huit pays développés.

## LES CONTEXTES INSTITUTIONNELS DU CONTRAT DE TRAVAIL

La distinction que nous retenons entre le niveau des effectifs employés et la quantité/qualité de travail obtenu par l'entreprise fait ressortir l'aspect conflictuel que peut recouvrir la réalisation du contrat de travail, dès lors que l'intensité requise ne peut être totalement spécifiée. Cette incertitude peut être réduite. En fait, l'entreprise dispose de plusieurs moyens pour s'assurer de l'intensité du travail fourni. Une partie du comportement au travail a été spécifié à l'embauche. Nombre d'éléments restés implicites se trouvent ensuite précisés par des règles et des pratiques internes à l'entreprise. Les menaces de licenciement de la part de l'employeur ou de démission de la part du salarié sont autant de moyens de pression pour garantir que l'exécution du contrat de travail ne soit pas trop biaisée. Selon l'état du marché du travail et le caractère spécifique de l'emploi concerné, ces moyens de pression sont plus ou moins crédibles. L'histoire industrielle témoigne de la préoccupation des employeurs d'organiser le travail de façon à ce que la pression du marché du travail s'exerce en leur faveur, c'est-à-dire les place en position de pouvoir (Gorz [1973]). L'employeur est amené à normaliser les tâches pour réduire les investissements spécifiques qui rendraient irremplaçable le travailleur. C'est un des objectifs initiaux de la taylorisation. Une forme d'organisation du travail, qui fait jouer pleinement la menace de licenciement, s'appuie sur la contrainte pour inciter le travailleur à « remplir son contrat ». Cette forme « négative » d'incitation n'est pas la seule qui garantisse l'exécution du contrat. Les règles d'augmentation salariale, les perspectives de carrière, la hiérarchie des occupations constituent, par contraste, autant de formes « positives » d'incitation, dans la mesure où elles récompensent l'intensité et la qualité du travail fourni<sup>1</sup>. Cette distinction entre *formes positives (ou monétaires)* et *formes négatives (ou de contrôle)* implique, selon les choix de l'entreprise en faveur de l'un ou l'autre type, que prévalent des rapports plus ou moins conflictuels.

Les choix de l'entreprise entre les diverses formes d'incitation au travail s'insèrent eux-mêmes dans le cadre d'institutions et de droits définis à l'échelle de la branche ou de la nation<sup>2</sup>.

On distingue deux types de contexte institutionnel selon l'immédiateté de leur incidence sur la relation entre agents contractants. Un certain nombre de *mesures affectent directement les choix d'organisation du travail*. Ainsi les conditions de licenciement restrictives limitent les avantages d'une par-

1. Parler en termes de formes positives ou négatives d'incitation reprend, en la précisant, l'image de la carotte et du bâton mais laisse toutefois subsister une partie de son ambiguïté. Une alternative, qui correspond peut-être mieux à la schématisation des incitations que nous retiendrons par la suite, serait d'opposer formes internes d'organisation et formes monétaires. C'est en effet l'élément « récompense monétaire » qui domine dans notre appréciation des formes positives et la dimension « contrôle » ou « implication dans le travail » dans les formes dites négatives.

2. On peut pour ce dernier niveau parler, suivant Orléan et Reynaud [1986], de « méta-niveau d'un type logique supérieur au contrat de travail », mettant en jeu l'autorité de l'État ou d'instances supérieures à l'entreprise (ou corps intermédiaires), comme celles où contractent syndicats d'employeurs et d'employés.

cellisation du travail poussée qui facilitait le remplacement de tout travailleur remplaçable. Toute la législation sur la durée du travail, sur le salaire minimum, le travail des enfants... concerne de même directement les conditions d'établissement du contrat de travail.

En revanche, *d'autres règles et institutions conditionnent*, surtout en amont, la *reproduction du capital et du travail*. Est ici visé pour l'essentiel tout ce qui concerne la protection sociale. Les institutions fournissant une garantie de ressources financières ou d'accès à des systèmes de soins et d'éducation peuvent correspondre à des formes publiques ou privées mais collectives de protection sociale. Par les assurances qu'elles donnent sur l'avenir, avec ou sans travail, les institutions liées à la reproduction de la force de travail modifient assurément le jeu direct des incitations fondées sur l'insécurité matérielle qui environne la relation salariale.

Nous retiendrons finalement deux niveaux d'analyse du contexte institutionnel général et deux formes d'incitation au niveau des comportements d'entreprise. Pour faciliter les références ultérieures à ces catégories d'analyse, nous appellerons respectivement  $V_m$  l'ensemble des variables quantitatives et qualitatives requises pour décrire le contexte institutionnel concernant directement l'utilisation de la force de travail,  $V_r$  le contexte institutionnel touchant à la reproduction de la force de travail,  $I_p$  l'ensemble des formes positives d'incitation et  $I_n$  l'ensemble des formes négatives.

Encadré 1. Formes de motivations et contextes institutionnels :  
les variables retenues

<p>Au niveau de l'entreprise</p>	<p><math>I_p</math> : formes « positives » ou monétaires d'incitation liées aux rémunérations et avantages d'un emploi et de sa filière de promotion interne</p>	<p><math>I_n</math> : formes « négatives » ou non monétaires d'incitation liées à l'organisation interne du travail et aux conditions du marché du travail local.</p>
<p>Au niveau de l'ensemble de l'économie</p>	<p><math>V_m</math> : ensemble de règles et d'institutions externes à l'entreprise et encadrant l'établissement et la réalisation du contrat de travail.</p> <p style="text-align: center;">Exemples d'éléments composants</p> <p>Durée légale du travail, conditions d'embauche et de licenciement, droits syndicaux, salaire minimum.</p>	<p><math>V_r</math> : ensemble de formes distributives assurant la reproduction sociale du travail.</p> <p>Charges salariales publiques et privées, imposition, indemnisation chômage.</p> <p style="text-align: center;">Voir annexe statistique</p>

Nous pouvons maintenant préciser le modèle de comportement de l'entreprise représentative.

## LE MODÈLE DE COMPORTEMENT DE L'ENTREPRISE REPRÉSENTATIVE

Pour avoir un niveau de production  $Y$ , l'entreprise doit mobiliser une certaine quantité de travail (on fera abstraction de la qualification du travail requis et du capital fixe productif nécessaire). Cette quantité de travail peut être obtenue de plusieurs façons à partir d'un niveau d'emploi  $L$ , selon les formes d'incitation retenues.

L'incidence sur l'intensité du travail des formes négatives d'incitation  $I_n$  dépend *a priori* du niveau local du chômage  $U$  et des dispositions  $C$  (mesurées par leur coût) prises par l'employeur pour contrôler l'intensité du travail. Ces dispositions peuvent être de deux types selon qu'elles concernent une organisation centralisée et directe du travail avec un personnel d'encadrement nombreux ou une organisation du travail décentralisée où, au sein d'un petit collectif, le travailleur conserve une certaine autonomie dans l'organisation de ses tâches. Au sens courant du terme, on aurait dans ce dernier cas plutôt une forme positive de motivation au travail. Au-delà de cette ambiguïté de vocabulaire, les coûts impliqués par ces choix d'organisation sont bien de même nature : ils traduisent l'effort réalisé par l'entreprise pour garantir une certaine intensité de travail (cf. De Montmollin [1981]). Toute la difficulté tient aux problèmes de mesure de tels coûts d'organisation (cf. Kelly [1982]).

Le chômage est une variable d'environnement, les mesures de contrôle  $C$  sont décidées par l'employeur et l'impact de ces deux variables sur l'intensité du travail dépend des marges que laisse le cadre juridique  $V_m$  à des combinaisons locales.

D'où l'indicateur  $I_n$  de la pression exercée sur l'intensité du travail par les formes négatives d'incitation :  $I_n = H_n(U, C/V_m)$ .

De façon symétrique, salaires, primes et avantages en nature  $S$  constituent l'essentiel des formes positives d'incitation  $I_p$ . On pourrait y adjoindre les perspectives de promotion interne. Ces avantages sont, quant à eux, modulés par l'ampleur des mécanismes redistributifs qui, à l'échelle nationale, à la fois limite les avantages locaux obtenus et garantit certaines couvertures en matière de santé, d'éducation, de retraite, de charges familiales ou de chômage.

L'incidence des formes positives  $S$ , compte tenu d'une « couverture sociale »  $V_r$ , peut donc se représenter comme suit :

$$I_p = h_p(S/V_r)$$

Si pour répondre à une demande donnée  $\bar{Y}$ , à un prix donné  $\bar{p}$ , l'entreprise retient un niveau d'emploi et une combinaison de formes positives et négatives d'incitation qui maximise son profit, compte tenu de sa fonction de production  $f(L, I_p, I_n)$ , on aboutit au programme suivant :

$$\text{Max}_{(C, S, L)} \pi = \bar{p} \bar{Y} - L(S + C)$$

$$\bar{Y} = f(L, I_n, I_p)$$

$$I_p = h_p(S/V_r)$$

$$I_n = h_n(U, C/V_m)$$

avec :

$\bar{Y}$  : niveau de la production (= de la demande),  $\bar{p}$  niveau des prix ;

$\pi$  : profits ;

$L$  : niveau d'emploi ;

$S$  : niveau du salaire par tête ;

$C$  : coût du système de contrôle par personne employée ;

$V_m$  : vecteur appréciant l'encadrement institutionnel « externe » du contrat de travail ;

$V_r$  : vecteur traduisant l'ampleur des mécanismes redistributifs.

Dans ce modèle,  $V_r$ ,  $V_m$ ,  $U$ ,  $\bar{p}$  et  $\bar{Y}$  sont des données exogènes pour l'entreprise.  $C$ ,  $S$  et  $L$  sont des variables de décision dont  $f$ ,  $h_p$  et  $h_n$  sont des fonctions croissantes.

Dans ce modèle, la firme décide seule, sans négocier avec les salariés le choix des variables fixant le niveau d'emploi, les modalités d'organisation ou le montant des salaires (cf. Fayolle, Salais [1984]). Bien que cette variable salaire soit particulièrement objet de négociations<sup>1</sup>, on se limitera au modèle simple où l'entreprise fixe seule des salaires pour préciser les liens entre les déterminants « locaux » du rapport salarial et leur environnement institutionnel au niveau de l'ensemble de l'économie.

Pour mieux saisir les articulations entre les comportements des entreprises et le programme de coordination centrale on spécifiera ci-après à titre d'exemple la fonction de production et les fonctions d'incitation d'une firme représentative.

Supposons ainsi que l'entreprise  $i$  maximise son profit  $\pi_i = \bar{p} \bar{Y}_i - L_i(S_i + C_i)$  sous la contrainte de production  $\bar{Y}_i = a L_i \cdot I_{pi} \cdot I_{ni}$  où les formes d'incitations  $I_{pi}$  et  $I_{ni}$  sont des fonctions des salaires  $S_i$  et des coûts de surveillance  $C_i$  conditionnées par un niveau de chômage  $U$ , un environnement réglementaire  $V_m$  et un contexte de protection sociale  $V_r$ .

1. Aoki [1984], par exemple, propose une formalisation simple de la négociation aboutissant à une règle salariale définie au niveau de l'entreprise. Par contraste, la détermination du salaire n'apparaîtra dans notre approche qu'au niveau de l'équilibre macro-économique.

La résolution de ce programme d'entreprise par rapport aux variables de décision  $S_i$ ,  $C_i$ ,  $L_i$  conduit au système de trois équations suivant :

$$S_1 \begin{cases} \partial (\text{Log } I_p) / \partial S = 1 / (S + C) \\ \partial (\text{Log } I_n) / \partial C = 1 / (S + C) \\ L = y \cdot p / (\bar{S} + \bar{C}) \end{cases}$$

Pour prolonger notre illustration, il nous faut spécifier les fonctions d'incitations  $I_p$  et  $I_n$ . Or ces dernières se trouvent conditionnées par des variables d'environnement multi-dimensionnelles  $V_r$  et  $V_m$ . L'expression analytique de ces fonctions reste largement indéterminée, certaines composantes d'un même contexte peuvent interférer sur les arbitrages de la firme dans des sens opposés. On est donc conduit à faire des simplifications drastiques si l'on veut « mener à bien » une résolution analytique des programmes d'entreprises. Par analogie avec les travaux utilisant le coût d'opportunité de la perte d'emploi pour apprécier l'intensité du travail (cf. par exemple Schor, Bowles [1987]), on supposera que le jeu des divers contextes  $V_r$  et  $V_m$  sur les fonctions de motivations peut se réduire à un calcul de « coûts d'opportunité » en fonction du risque de chômage  $U$ .

Soient :

$$\begin{aligned} I_p &= [\eta (1 - U) S - \theta U V_r]^\alpha \\ I_n &= [\mu UC - \delta (1 - U) V_m]^\beta \end{aligned}$$

où  $\eta$ ,  $\theta$ ,  $\mu$  et  $\delta$  sont positifs et  $\alpha$ ,  $\beta$  compris entre 0 et 1 ( $I_p$  et  $I_n$  étant des fonctions croissantes concaves de  $S$  et  $C$ ). On ne cherchera pas à justifier les spécifications retenues qui pour être plausibles n'en restent pas moins arbitraires<sup>1</sup>.

En substituant à  $\delta I_p / \delta S$  et  $\delta I_n / \delta C$  leurs expressions analytiques et après simplifications, le système  $S_1$  devient :

$$S_2 \begin{cases} bS - dW V_r = S + C \\ fC - l V_m / W = S + C \\ L = \bar{p} \bar{y} / (S + C) \end{cases}$$

avec  $W = U / (1 - U)$ ,  $d$ , et  $l$ ,  $b$ ,  $f$  des coefficients tels que  $l \geq 0$  et  $b, f > 1$  d'où les solutions des programmes d'entreprises :

$$S_3 \begin{cases} C = [l (b - 1) V_m / W + dW V_r] / [fb - f - b] \\ S = [l V_m / W + W V_r + d (f - 1)] / [f \cdot b - f - b] \\ L = \bar{p} \bar{y} (f \cdot b - f - b) / [l b V_m / W + d \cdot f \cdot W V_r] \end{cases}$$

Les solutions  $C_i$ ,  $S_i$  sont ainsi des combinaisons linéaires positives de  $V_m / W$  et  $W V_r$ , indépendantes du niveau de demande adressée à la firme ( $\bar{p} \bar{y}_i$ )<sup>2</sup>.

1. On notera que  $I_p$  est calquée sur le coût de la perte d'emploi si  $V_r$  se réduit à une assurance-chômage.

2. Sous la condition  $f b - f - b \geq 0$ , sinon le système  $S_3$  n'a pas de solutions positives en  $C$  et  $S$ .



Par ailleurs,  $C$  et  $S$  sont des fonctions croissantes (resp. décroissantes) de  $U$  dès lors que le chômage est supérieur (resp. inférieur) dans chaque cas à un seuil donné<sup>1</sup>.

Cette illustration se cantonne au niveau de l'entreprise. Les effets macro-économiques qu'ont en retour chômage et législation du travail sur le niveau de la demande adressée à l'entreprise ne sont pas pris en compte.

Il est maintenant nécessaire de préciser la façon dont ce programme d'entreprise peut s'articuler avec un programme « central » qui engage les transformations majeures des contextes institutionnels.

## INSTITUTIONS ET CONTRATS DE TRAVAIL DANS LA PERSPECTIVE DE CONVENTIONS MACRO-ÉCONOMIQUES

Avec le développement dans l'après-guerre de formes nouvelles d'interventions publiques et d'intermédiations, l'État et les institutions de représentation se trouvent plus directement impliqués dans l'organisation des rapports de production.

La notion de convention keynésienne de plein emploi illustre cette évolution de l'après-guerre. Certes, ces « conventions » diffèrent à l'origine fortement d'un pays à l'autre comme le souligne Therborn [1986]. Salais, Baverez et Reynaud [1986] en retracent, pour la France, les différentes étapes et modalités. La diversité des bases politiques fondant ces conventions explique sans doute la variété de leur évolution. Kalecki [1943] avait anticipé les phases que devaient traverser ces politiques de plein emploi. Les consensus, qui se dégagèrent à la fin de la seconde guerre mondiale en faveur de politiques de plein emploi, n'étaient que les premières phases d'un cycle (politique) et les retours au plein emploi devaient tout à la fois engendrer des tensions inflationnistes et favoriser un relâchement des politiques de soutien à l'emploi. Ce cycle se complique dans les années 1970-1980 sous l'effet de l'inflation qui accompagne les bouleversements des relations internationales (fin du système monétaire international, chocs pétroliers).

Le schéma de convention keynésienne que nous retiendrons ne vise qu'à rendre compte des principales caractéristiques historiques des rapports salariaux des grands pays de l'OCDE et non des mutations qui les affectent depuis la fin des années 1970.

1. Ces deux seuils peuvent être estimés à partir de :

$$W_c = l(b-1) V_m / d V_r \text{ et } W_s = l V_m / d (f-1) V_r.$$

Un schéma de convention keynésienne :  
pour typer les relations entre les choix de l'État protecteur  
et ceux des firmes

Pour les besoins de notre modélisation, on fera abstraction des dimensions multiples de l'intervention publique et l'on réduira l'action de l'« État protecteur » à la mise en œuvre d'une politique de plein emploi par le seul jeu des institutions qui encadrent le contrat salarial, soit les ensembles  $V_m$  et  $V_r$ , préalablement définis.

Les liens de  $V_r$  avec le niveau d'activité économique se situent sur deux plans : celui de la répartition des revenus d'activités et celui de formation de la demande (déjà schématisé au niveau des programmes d'entreprises). L'estimation de cette incidence pose problème (cf. la revue de littérature de Saunders et Klau [1985]). On fera l'hypothèse que le niveau de la redistribution  $V_r$  peut stimuler la demande  $Y_i$  adressée à chaque entreprise (ce qui confère aux productions considérées un caractère « final »).

L'incidence des dispositifs  $V_m$  apparaît déjà au niveau des programmes d'entreprises : ils viennent modérer l'utilisation par l'employeur des formes négatives d'incitation au travail. Cela a une influence sur les vitesses d'ajustement de l'emploi aux évolutions de la production, sur la mobilité du travail entre entreprises ou sur les entrées et sorties de la vie active et peut accroître en contrepartie le recours aux formes monétaires d'incitation, ce qui augmenterait le niveau de la demande globale. On peut se demander s'il existe un effet spécifique de ce contexte  $V_m$  qui ne passerait pas par l'alternative décrite au niveau de l'entreprise. Le débat autour de la flexibilité fait ressortir qu'une législation du travail plus contraignante peut aussi avoir des avantages spécifiques en favorisant les processus de formation et d'apprentissage et des inconvénients en freinant les processus d'ajustements sectoriels (cf. Boyer [1986], Boyer et Reynaud [1988]). Sur le plan de l'analyse économique, on s'en tiendra aux incidences micro-économiques retenues précédemment. Sur un plan plus politique, il est utile de souligner que la capacité d'une société à édicter un droit spécifique du travail peut aller de pair avec sa capacité à socialiser la reproduction de la force de travail. Dans les pays où la législation du travail n'est pas contraignante comme les États-Unis, l'alternative est de recourir au droit privé pour des problèmes relevant d'autres pays du Code du travail. Une même individualisation des questions de travail implique un plus large recours aux formes privées d'assurances et donc un moindre développement de la protection sociale (au sens public du terme). Les différentes approches de l'État protecteur que recense Therborn [1986b] tentent d'établir des liens entre les évolutions des deux ensembles d'institutions que nous avons distingués.

On a spécifié cette relation entre  $V_m$  et  $V_r$  au moyen d'une fonction qui lie l'étendue des formes de redistribution sociale ( $V_r$ ) et l'intensité du contrôle social sur l'organisation du travail ( $V_m$ ), pour un niveau du partage salaire/profit donné.

Avec ces hypothèses, nous pouvons exprimer au niveau macro-économique les relations mises en jeu dans la recherche du plein emploi. Ce schéma a pour objectif de préciser les articulations entre les sous-ensembles « institutionnels » définis et les programmes des différents agents concernés.

$$\text{Min}_{V_m, V_r} U = \bar{L} - \sum L_i$$

Objectif : adapter le contexte institutionnel pour atteindre le plein emploi.

$$f(\pi/S, V_m, V_r) = 0$$

Les deux dimensions  $V_m$  et  $V_r$  du contexte institutionnel sont liées selon la nature de la convention macro-économique.

$$Y_i = g_i(S, V_r, \pi)$$

La demande adressée à l'entreprise  $i$  dépend des salaires versés  $S$ , de l'étendue de la protection sociale  $V_r$  et des profits  $\pi$ .

$$\left. \begin{aligned} S &= \sum S_i L_i \\ \pi &= \sum [p_i Y_i - L_i (S_i + C_i)] \end{aligned} \right\} \text{Définitions comptables de la masse des salaires } S \text{ et des profits } \pi.$$

$\bar{L}$  représente le niveau de la population active. Les variables  $S_i$ ,  $L_i$  et  $C_i$  sont déterminées au niveau de chaque firme, dès lors que les demandes  $Y_i$  et les prix  $p_i$  sont fixés.

Pour préciser la façon dont programmes d'entreprises et programme général sont liés, on prolongera la résolution analytique de l'exemple précédemment retenu en lui adjoignant des spécifications simples des fonctions intervenant dans le programme de « politique générale », sachant que, dans l'exemple retenu, les profits sont nuls. On fera ainsi l'hypothèse que la maximisation du niveau général d'emploi doit respecter deux contraintes : l'une suppose que l'indicateur de la couverture sociale  $V_r$  est simplement corrélé linéairement à celui de réglementation  $V_m$ , l'autre que la taille des marchés  $p_i Y_i$  est une fonction tout aussi linéaire de la masse salariale et de l'ampleur de la protection sociale  $V_r$ .

Le programme macro-économique s'exprime alors comme suit :

$$\left[ \begin{aligned} &\text{Min } U \\ &V_m \\ &V_r = \gamma V_m + \theta \\ &\eta V_r + \psi SL = SL + CL \end{aligned} \right.$$

avec :

$$L = \bar{L} (1 - U), W = U/(1 - U)$$

$$S = [l V_m/W + W V_r d (f - 1)] / [(f - 1) (b - 1) - 1]$$

$$C = [d W V_r + (b - 1) l V_m/W] / [(f - 1) (b - 1)] - 1$$

programme qui revient à minimiser par rapport à  $V_r/V_m$  la plus petite racine d'un trinôme du second degré en  $U$ .

Ainsi selon les valeurs des paramètres en jeu, il existe une solution non triviale au programme de plein emploi, c'est-à-dire un niveau d'encadrement externe du contrat de travail où les effets modérateurs sur le plan de l'organisation du travail et les effets redistributifs induits concourent au mieux à l'objectif de plein emploi.

Au-delà des simplifications faites, de telles formalisations fournissent un fil conducteur à l'analyse des institutions. On peut identifier plusieurs séries de questions. Les plus immédiates concernent les arbitrages réalisés au niveau des entreprises entre salaires  $S$  et coûts matériels d'organisation  $C$  selon les types de cadre « réglementaire »  $V_m$ . Dans notre schéma, un cadre  $V_m$  plus contraignant pour l'employeur implique des salaires et des coûts spécifiques d'organisation plus élevés pour obtenir une même quantité de travail. Cette question des incidences en termes de salaires et de coûts d'organisation de différents contextes réglementaires renvoie à une analyse :

— de la segmentation du marché du travail, si par le jeu de conventions sectorielles le cadre  $V_m$  diffère ;

— de la flexibilité du marché du travail, si l'objectif est de changer le cadre réglementaire pour diminuer les coûts salariaux et les coûts d'organisation en période d'ajustements structurels.

Les investigations statistiques réalisables autour de ces programmes d'entreprises visent à lier salaires  $S$  et modes d'organisation  $C$  aux variables d'environnement  $U$  et  $V_m$ . Elles peuvent ainsi conduire à l'analogie de relation de Philipps, visant à intégrer les effets des variations de l'environnement institutionnel ou des comportements de motivation. Ce n'est toutefois pas le champ de questions que nous avons privilégié par la suite. Ce domaine reste en effet celui de l'entreprise placée dans un environnement réglementaire dont le rôle apparaît uniquement défensif. Or le schéma retenu avait aussi pour ambition d'esquisser les rétroactions au niveau de l'ensemble de l'économie liant contextes institutionnels, et niveau de la demande globale. La nature de cette relation est des plus incertaines. Les cadres institutionnels extérieurs à l'entreprise viennent modifier le partage salaire/profit, ce qui en retour a des effets sur la croissance, même si cette incidence reste difficile à cerner. On peut en effet résumer comme suit les résultats d'une modification du contexte « réglementaire »  $V_m$  dans notre formalisation.

Un encadrement plus rigide du contrat de travail accroît l'emploi « aujourd'hui » (toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire pour des niveaux donnés de capital installé et de demande adressée à chaque entreprise) et réduit les profits, ce qui peut réduire l'emploi de demain... si l'extension de la demande ne vient pas compenser et au-delà l'effet négatif sur les investissements que peut avoir le tassement du profit. Cette transformation de  $V_m$  influence, par ailleurs, l'évolution de la protection sociale  $V_r$ , le champ de la couverture sociale peut s'étendre dans un même mouvement d'institutionnalisation. Dans une analyse de statique comparative on s'attend à trouver trace d'une telle corrélation : les pays où la réglementation du contrat de travail est des plus contraignantes se présentent comme ceux où la protection sociale est

la plus étendue. Pour une économie donnée en revanche, il est aussi vrai que les deux cadres institutionnels peuvent varier d'une période à l'autre de façon opposée, si une évolution est la contrepartie de l'autre ou une réaction à son égard (plus de limites au licenciement versus moins de prestations chômage par exemple).

*In fine*, le résultat de ces changements d'environnement en termes de croissance et d'emploi dépend de la valeur des diverses « élasticités » concernées. L'exemple précédent montre que le résultat n'est pas trivial, dans le sens où la recherche du plein emploi n'implique pas la disparition de l'encadrement réglementaire ou son extension maximale mais, au contraire, suggère l'existence d'un niveau « optimal » d'encadrement, selon les caractéristiques des relations entre motivations individuelles, mouvements d'institutionnalisation et déterminants de la demande. Reste à savoir si les relations supposées dans le modèle général en particulier entre contextes institutionnels possèdent quelque réalité.

Les analyses statistiques de la section suivante ont précisément pour objet d'esquisser les contours des relations supposées dans les modèles micro-économiques et macro-économiques précédents.

## POUR UN REPÉRAGE STATISTIQUE DES CONTEXTES INSTITUTIONNELS

L'extension de l'analyse précédente passe par une certaine investigation statistique visant à préciser les contextes institutionnels précités.

On commencera par s'interroger sur le repérage de la réglementation  $V_m$  qui encadre le contrat de travail ; avant d'analyser certains aspects de la protection sociale  $V_r$  et de ses liens avec le contexte réglementaire précédent.

### Une caractérisation de l'encadrement institutionnel $V_m$ de la relation de travail

Un certain nombre d'indicateurs sont traditionnellement utilisés pour rendre compte, dans les comparaisons internationales, de contraintes générales pesant sur le contrat de travail.

Nous avons choisi parmi eux huit indicateurs ( $V_{m_i}$ ,  $i = 1 \dots 8$ ).

Selon le schéma proposé des relations entre contextes institutionnels, et formes d'incitation, il faut tenir compte des variables institutionnelles  $V_m$ , et de l'état du marché du travail pour apprécier le poids de certaines caractéristiques d'organisation du travail dans une économie donnée.

Pour comparer entre pays la structure de ces combinaisons ( $V_m$ , C, U), nous avons réalisé une analyse de données, en composantes principales, retenant comme variables actives les variables institutionnelles  $V_{m_i}$ , et les indicateurs d'environnement : U – taux de chômage, et C – indicateur de choix d'organisation du travail par les firmes<sup>1</sup>.

Cette analyse structurelle peut s'interpréter en la rapprochant de trois groupes de variables caractérisant le fonctionnement effectif des économies considérées :

1. Au premier rang de ces indicateurs figurent ceux, traduisant la « flexibilité » du marché du travail ( $F_i$ ) ;

2. Les variables témoignant de l'importance des situations conflictuelles sont tout aussi directement liées à l'appréciation des formes d'incitation. Ces variables sont qualifiées par la suite de variables de dysfonctionnement ( $R_i$ ) ;

3. Faute de pouvoir spécifier l'ensemble des relations du modèle précédent, les indicateurs de productivité du travail et de profit viennent compléter la spécification des résultats de travail.

Ces trois groupes de variables figurent dans l'analyse de données comme des variables illustratives : elles n'interviennent pas dans le choix des axes.

Considérons les résultats de cette première analyse de données.

Les deux premiers axes de l'analyse permettent d'expliquer 66 % de la dispersion des modalités institutionnelles (cf. tableau 1).

Le premier axe à lui seul explique 40 % de la variance en opposant le degré de corporatisme à des niveaux de chômage et d'encadrement élevés. Cette partition n'allait pas de soi dans un ensemble de pays qui, Suède exceptée, connaissent tous des taux de chômage élevés sur la période étudiée. On confirme néanmoins que les pays où le syndicalisme est fort et centralisé (ce que mesure en fait l'indicateur dit de « corporatisme ») sont aussi ceux qui ont failli le moins à l'objectif de plein emploi. L'association entre niveau de chômage et taux d'encadrement doit tout aussi bien être notée.

Si l'on se réfère aux caractéristiques d'ajustement du marché du travail, ce premier axe recouvre une opposition entre l'ancienneté moyenne dans l'emploi et le pourcentage d'emplois avec moins de deux ans d'ancienneté.

De même, le degré de corporatisme se voit-il associer à un fort absentéisme (du côté des formes de conflit) et à des gains de productivité plus soutenus (pour ce qui est de l'efficacité économique). L'intensité du chômage et celle de l'encadrement sont, quant à elles, associées à la fréquence des grèves et au maintien des profits. Ainsi le premier axe correspond à une opposition entre une gestion corporatiste du marché du travail et une gestion concurrentielle et conflictuelle.

1. La liste de toutes les variables utilisées dans cette partie empirique du travail correspondant à des éléments statistiques disponibles pour les années 1970-1980 et pour les principaux pays de l'OCDE (USA, Japon, RFA, France, Italie, Royaume-Uni, Canada et Suède) se trouve dans l'annexe statistique.

Tableau 1. Encadrement institutionnel de la relation de travail :  
analyse en composantes principales  
(Variables actives  $V_m$ , C, U)  
(Variables illustratives F, R, PT, TP)

	Modalités opposées sur chaque axe	
<i>Premier axe (40 %)</i>		
Variables actives	Degré du corporatisme ( $V_m$ 8)	Taux de chômage (U) Taux encadrement (C)
Variables illustratives		
— flexibilité	Ancienneté moyenne d'emploi (F1)	Pourcentage d'emploi de — de 2 ans (F3)
— dysfonctionnement	Absentéisme (R2)	Taux de grèves (R1)
— efficacité économique	Productivité (PT)	Profit (TP)
<i>Second axe (27 %)</i>		
Variables actives	Pourcentage de travailleurs indépendants ( $V_m$ 5)	Taux de compensation du chômage ( $V_m$ 6)
Variables illustratives		
— flexibilité	Élasticité de la durée hebdomadaire à la conjoncture (F4)	Vitesse d'ajustement de l'emploi (F2)
— dysfonctionnement	Taux de grèves (R1) Accidents mortels (R3)	Absentéisme (R2)
— efficacité économique	Productivité (PT) Profit (TP)	

Le second axe (27 % de la variance) oppose les économies où le pourcentage de non-salariés reste important à celles où l'extension du salariat a favorisé le développement d'un taux de compensation du chômage élevé. La marque correspondante du fonctionnement du marché du travail est, dans cette perspective d'achèvement du salariat, assez claire : elle oppose les économies où l'élasticité de la durée horaire à l'activité est élevée (cas fréquent dans les économies dont le taux de salarisation reste inférieur à la moyenne) à celles où un salariat plus répandu facilite des ajustements rapides sur le marché du travail de l'emploi à la production.

L'importance des non-salariés et de la durée du travail sont associées à une certaine fréquence de grèves tandis qu'une indemnité du chômage garantie (propre au corporatisme) est corrélée avec un fort absentéisme et un faible niveau d'activités clandestines. En revanche, taux de profit et productivité se retrouvent ici de pair dans les économies où le non-salariat reste important.

On peut, d'une autre façon, utiliser les résultats de ces analyses pour classer hiérarchiquement (en fonction du pouvoir explicatif des variables leur correspondant) les économies considérées (cf. tableau 2).

Tableau 2. Pays groupés selon la nature des institutions  
encadrant la relation de travail  
(Résultats d'une classification hiérarchique)

Classes	Moyenne de la classe est significativement supérieure à la moyenne générale.	Moyenne de la classe est significativement inférieure à la moyenne générale.
Classe A États-Unis, Canada, Royaume-Uni, France	<ul style="list-style-type: none"> <li>— taux de chômage</li> <li>— taux d'encadrement</li> <li>— vitesse d'ajustement d'emploi</li> <li>— pourcentage d'emploi de moins de deux ans</li> <li>— taux de grèves</li> <li>— taux de profit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— degré de corporatisme</li> <li>— élasticité de la durée hebdomadaire à la conjoncture</li> <li>— absentéisme</li> <li>— travailleurs indépendants</li> <li>— productivité de travail</li> </ul>
Classe B Italie, Japon	<ul style="list-style-type: none"> <li>— % de travailleurs indépendants</li> <li>— durée hebdomadaire de travail</li> <li>— élasticité de la durée hebdomadaire à la conjoncture</li> <li>— ancienneté moyenne</li> <li>— taux de grèves</li> <li>— travail au noir</li> <li>— taux de profit, productivité de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— taux de chômage</li> <li>— taux d'encadrement</li> <li>— sensibilité du taux d'activité à la conjoncture</li> <li>— absentéisme</li> </ul>
Classe C Suède, République fédérale d'Allemagne	<ul style="list-style-type: none"> <li>— degré de corporatisme</li> <li>— taux de compensation du chômage</li> <li>— syndicalisation</li> <li>— absentéisme, accidents mortels</li> <li>— productivité de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— taux de chômage</li> <li>— taux d'encadrement</li> <li>— taux de grèves</li> </ul>

Une première classe rassemble les États-Unis, le Canada, le Royaume-Uni et la France. De forts taux de chômage et d'encadrement en constituent les signes distinctifs, tandis que le degré de corporatisme y est faible. Sur le plan du fonctionnement du marché du travail, ces pays se distinguent par des vitesses d'ajustement de l'emploi élevées et de fortes proportions d'emplois occupés depuis moins de deux ans<sup>1</sup>. Des profits plus élevés prévalent dans ces pays mais aussi la fréquence et l'intensité de grèves.

1. Il convient d'être prudent dans ces caractérisations de la flexibilité. Ainsi la vitesse d'ajustement de l'emploi après un an est effectivement plus forte que la moyenne pour ces pays



Une seconde classe réunit l'Italie et le Japon et se caractérise d'un côté par l'importance relative des non-salariés, de l'autre par de faibles vitesses d'ajustement de l'emploi.

Enfin, Suède et République fédérale d'Allemagne se retrouvent dans une troisième classe marquée par un degré de corporatisme plus élevé. Importance de l'absentéisme, faiblesse des activités clandestines et productivité du travail élevée caractérisent plutôt ces pays les plus corporatistes.

### Une caractérisation de la protection sociale

De façon symétrique, nous pouvons nous interroger sur l'incidence en matière de motivations salariales des différents systèmes nationaux de protection sociale. Pour repérer les caractéristiques de ces systèmes, nous distinguerons deux types d'indicateurs nous informant les uns sur le niveau moyen des mécanismes de redistribution, les autres sur les différences de couverture ou de pression fiscale interne au système. Nous y ajoutons l'indicateur de K. Choi [1983] traduisant l'ancienneté des institutions dominantes ce qu'Olson [1982] qualifie d'indicateur de « sclérose »  $V_{r_i}$   $i = 1, \dots, 10$ ) (cf. annexe). Nous adjoignons en plus une variable salaire  $S$ , salaire moyen mesuré en parité de pouvoir d'achat pour apprécier une structure moyenne des formes positives de motivation,  $I_p = h_p(S, V_{r_i})$  (cf. encadré 1).

L'analyse en composantes principales réalisée sur onze variables décrites ci-dessus pour huit pays observés au tournant des années 1980 permet de faire ressortir les principaux facteurs de différenciation des systèmes de protection sociale. Pour faciliter l'interprétation des axes principaux, on a repris les variables illustratives antérieures : flexibilité, conflictualité, productivité et profit.

Le premier axe d'analyse, qui explique un tiers de la variance totale des observations, oppose l'importance de l'impôt sur le revenu et les dégrèvements à la concentration des revenus et à une progressivité forte de l'impôt sur le revenu moyen. Il discrimine donc surtout entre systèmes de fiscalité. Productivité et profit illustrent conjointement la dernière extrémité du premier axe.

Le second axe (25 % de la variance) fait, en revanche, ressortir une dimension qui touche plus au caractère public ou privé des systèmes de protection sociale. Cet axe oppose l'importance des cotisations patronales à des caisses privées aux niveaux élevés de dépenses publiques ou de charges non salariales dans les coûts de main-d'œuvre. Là encore, les variables illustratives, grève et profit d'un côté, absentéisme et productivité de l'autre, rappellent les

mais l'élasticité cyclique de la durée hebdomadaire  $y$  est plus faible. De plus, un pays peut parfois différer totalement sur un critère du reste de la classe ; c'est le cas de la France où la part des employés depuis moins de deux ans est nettement plus faible que la moyenne (mais la France ne fait pas exception à sa classe en matière de vitesse d'ajustement de l'emploi après un an).

oppositions obtenues lors de la caractérisation du cadre institutionnel de la relation de travail.

Tableau 3. Les systèmes de protection sociale :  
analyse en composantes principales  
(Variables  $V_r$ ,  $S$ ,  $R$ ,  $V_m$ )

	Modalités opposées sur chaque axe	
<i>Premier axe (34 %)</i> Variables actives	Taux d'imposition sur revenu ( $V_r 6$ ) Quotient familial ( $V_r 8$ )	Répartition des revenus ( $V_r 9$ ) Progressivité de l'impôt ( $V_r 7$ )
Variables illustratives — dysfonctionnement — $V_m$ — efficacité économique — flexibilité	Absentéisme ( $R 2$ ) Syndicalisation ( $V_m 4$ )  % emplois — 2 ans ( $F 3$ )	Accidents mortels ( $R 3$ ) Durée travail ( $V_m 1$ ) du travail Productivité ( $PT$ ) Profit ( $TP$ ) Ancienneté ( $F 1$ )
<i>Second axe (25 %)</i> Variables actives	Cotisations patronales des caisses de retraites privées ( $V_r 3$ )	Dépenses publ. ( $V_r 10$ ) Coûts non salariaux de main-d'œuvre ( $V_r 2$ )
Variables illustratives — dysfonctionnement — $V_m$ — efficacité économique	Taux de grèves ( $R 1$ ) Durée du travail ( $V_m 1$ ) Profit ( $TP$ )	Absentéisme ( $R 2$ ) Corporatisme ( $V_m 8$ ) Productivité ( $PT$ )
<i>Troisième axe (21 %)</i> Variables actives	Taux de compensation ( $V_r 4$ )	Niveau de salaire ( $S$ )
Variables illustratives — dysfonctionnement — $V_m$	Absence travail noir ( $R 4$ )	Taux de grèves ( $R 1$ ) Salaire minimum ( $V_m 3$ )

Enfin le troisième axe (21 % de la variance, les trois premiers axes expliquent donc près de 80 % de la dispersion des observations) conduit à distinguer les pays à niveau de salaires élevés et ceux à taux de compensation du chômage élevé. Il faut noter que le salaire n'intervient qu'à cette étape de l'analyse et ne joue donc pas un rôle discriminant majeur entre les différents types de protection sociale. Le tableau 3 résume les principaux résultats de cette analyse de données.

On peut comme précédemment caractériser les regroupements ou classes de pays les plus homogènes au vu des variables retenues dans l'analyse.

Une première classe regroupe le Canada, le Royaume-Uni, la République fédérale d'Allemagne et la Suède et se caractérise par l'importance des impôts sur le revenu, le niveau élevé des taux de compensation, le caractère égalitaire des répartitions de revenus. Les activités clandestines, les grèves y sont peu fréquentes mais l'absentéisme y est plus marqué qu'ailleurs. Le taux de profit y est inférieur à la moyenne.

Une seconde classe rassemble les États-Unis et l'Italie, en particulier à cause de l'importance des cotisations employeurs à des caisses privées et à la faiblesse des taux de compensation. Le taux de profit est plutôt fort.

La troisième classe réunit la France et le Japon au nom d'une forte progressivité de l'impôt sur le revenu. Un quotient familial important et une relative nouveauté du cadre institutionnel (indicateur d'Olson) concourent aussi à ce rapprochement.

### Quelques liens entre le contexte réglementaire de travail et le système de protection sociale

Les analyses hiérarchiques regroupant les pays en classes plus ou moins homogènes ont montré des clivages différents d'une analyse à l'autre.

Pour préciser les relations entre les deux ensembles de variables,  $V_m$  et  $V_r$ , nous avons adjoint à l'analyse en composantes principales des systèmes de protection sociale les caractéristiques de la relation de travail comme variables illustratives (tableau 3). Il en ressort que les variables les plus discriminantes dans l'analyse du contexte institutionnel de la relation de travail (cf. tableau 1), comme le degré de corporatisme ou le taux de compensation du chômage n'interviennent (tableau 3) qu'au niveau des deuxième et troisième axes de l'analyse des systèmes de protection sociale. Plus précisément, le caractère inégalitaire d'un système de protection n'a pas de contrepartie en termes de caractéristiques du contexte institutionnel de la relation de travail. Seul, le second facteur qui traduit l'extension de la couverture sociale publique se voit associé avec un élément discriminant différents contextes de la relation de travail, le degré de corporatisme.

Notre investigation statistique, après avoir caractérisé les dimensions majeures des environnements analysés, ne fait apparaître qu'une relation très indirecte entre les deux ensembles. Nous pouvons en tirer quelques conclusions.

Tableau 4. Pays groupés selon les variables de protection sociale, fiscalité et niveaux de salaires

(Résultats de classification hiérarchique)

Classes	Moyenne de la classe est significativement différente de la moyenne générale	
	Supérieure à la moyenne générale	Inférieure à la moyenne générale
<p>Classe D</p> <p>Canada, Royaume-Uni, République fédérale d'Allemagne, Suède</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— taux de compensation du chômage</li> <li>— syndicalisation</li> <li>— impôt sur revenu</li> <li>— absentéisme</li> <li>— sensibilité, activité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— travail au noir</li> <li>— inégalité des revenus</li> <li>— taux de grèves</li> <li>— taux de profit</li> </ul>
<p>Classe E</p> <p>États-Unis, Suède</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— cotisation patronale de retraite</li> <li>— taux de grèves</li> <li>— niveau de salaires</li> <li>— taux de profit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— taux de compensation du chômage</li> <li>— corporatisme</li> <li>— productivité</li> </ul>
<p>Classe F</p> <p>France, Japon</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— progressivité impôt</li> <li>— durée du travail</li> <li>— durée hebdomadaire</li> <li>— salaire minimum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— quotient familial</li> <li>— impôt sur revenu</li> <li>— ancienneté institut.</li> <li>— syndicalisation</li> </ul>

## PREMIER BILAN ET PERSPECTIVES

Rappelons les principaux éléments de notre démarche.

Nous avons cherché à articuler deux niveaux du rapport salarial : celui de l'entreprise où s'établit et se réalise le contrat de travail et celui de l'ensemble de l'économie où sont définies les règles et les institutions régulant ces contrats privés et leurs contributions à la demande globale. Pour ce faire, une modélisation a eu pour objet d'explicitier l'incidence sur l'intensité du

travail fourni par les salariés et sur les choix d'organisation des employeurs maximisant leurs profits de deux ensembles de règles et d'institutions. Un de ces ensembles touche directement à la définition et à l'exécution du contrat de travail  $V_m$ , et l'autre à l'organisation de la protection sociale  $V_r$ .

Sur le plan théorique, cette formalisation permet de mieux saisir la façon dont les formes monétaires d'incitation au travail, comme le salaire, se combinent avec les formes locales d'organisation du travail (enchaînement des tâches et des contrôles) pour, dans une situation donnée du marché du travail, déterminer l'intensité du travail, le volume d'emploi, et le niveau des salaires et des profits. On étend ainsi à des situations institutionnelles variées une analyse des dimensions locales du rapport salarial proche de celle proposée pour les États-Unis par Bowles, Gordon, Weisskopf [1983]. Cette extension a pour fonction de déboucher sur des comparaisons internationales, ce que nous avons tenté sur la base de quelques caractéristiques du fonctionnement du marché du travail de huit pays de l'OCDE au tournant des années 1980. L'analyse de ces données conduit à distinguer assez nettement deux modes de fonctionnement du marché :

— l'un de nature concurrentielle et conflictuelle au sein d'un salariat étendu et mobile, où de plus jouent pleinement dans les relations employeurs/salariés les menaces de chômage et un contrôle direct plus strict de la main-d'œuvre ;

— l'autre plus marqué par l'ancienneté dans l'emploi et le caractère corporatiste des institutions.

Cette distinction assez classique permet, en fait, de répartir les pays en trois groupes :

— ceux qui, toutes choses égales par ailleurs, possèdent une organisation du marché du travail plutôt concurrentielle : le Royaume-Uni, le Canada, les États-Unis et la France (groupe A) ;

— ceux, dans une position intermédiaire, qui conservent de plus une population non salariée importante : l'Italie et le Japon (groupe B) ;

— ceux, enfin, dont les caractéristiques corporatistes sont souvent citées : l'Allemagne et la Suède (groupe C).

Sur le plan théorique, notre analyse cherchait aussi à caractériser le schéma de protection sociale dans lequel s'inséraient l'organisation du marché et des contrats de travail. Un des enjeux de cette prise en compte était de situer l'incidence sur la croissance globale et l'emploi de l'interaction entre encadrement institutionnel externe du contrat de travail et autres formes de protection sociale. En s'appuyant sur l'exemple des conventions keynésiennes de plein emploi, le modèle a précisé le jeu de ces interactions sous la double hypothèse :

— d'une incidence positive de la protection sociale sur la demande globale ;

— d'une corrélation entre les deux ensembles d'institutions qui caractérisent le rapport salarial.

Cette dernière hypothèse est largement exploratoire et, si l'on conçoit qu'il puisse exister quelque cohérence entre des ensembles d'institutions nationales aussi fonctionnellement liés dans la reproduction du travail salarié, il reste peu évident que cette structure puisse apparaître d'emblée à la lecture d'indicateurs courants. L'analyse des données menée sur les indicateurs de protection sociale confirme cette crainte.

Partant d'un ensemble d'indicateurs sur l'ampleur des prestations sociales et la répartition des prélèvements correspondants, l'analyse fait ressortir deux dimensions principales.

L'une, fiscale, oppose les systèmes, où les prélèvements directs sont lourds et uniformes, à des systèmes où les prélèvements sont globalement moindres mais les taux de prélèvement individuels nettement plus progressifs.

L'autre dimension insiste sur le caractère public ou privé du système de prestations. Cette « grille » de lecture conduit, ici encore, à un classement des pays en trois groupes :

— ceux qui pratiquent un niveau d'imposition directe élevé et uniforme : Canada, Royaume-Uni, Suède, Allemagne (groupe D) ;

— un ensemble « intermédiaire » : États-Unis, Italie (groupe E) ;

— les pays où les prélèvements directs sont moindres mais progressifs : France, Japon.

Le tableau 5, qui croise les classements obtenus dans les deux analyses de données précitées, fait apparaître une relative dispersion des divers cas de pays. Cette absence de « corrélation nette » entre classes des deux analyses pose plusieurs questions. Elle peut tenir en soi à la fragilité de la base de données utilisées : faible nombre de pays, caractère biaisé du choix des indicateurs<sup>1</sup>.

Ce résultat invite à analyser une sélection plus étendue d'indicateurs qui restent toutefois adaptés à la configuration que nous cherchons à tester (puisque ce cadre de référence est un des avantages de la méthode par rapport à une caractérisation du rapport salarial, tous indicateurs confondus). On risque là de se heurter à un problème d'information statistique. Une autre explication suggère que les « corrélations » attendues concerneraient plutôt les variations de moyen terme des indicateurs retenus que leur niveau, très marqué par les histoires nationales. De fait, le caractère statique de l'analyse est une limite de l'approche, mais une formulation dynamique risquerait de compliquer plus encore la discussion analytique du modèle.

Reste l'hypothèse que d'autres investigations statistiques viennent confirmer l'absence de corrélation forte entre les « choix » en matière de « flexibilité » du marché du travail et de « redistribution » des revenus. Il s'agit là d'un élément important du débat sur les capacités d'ajustements structurels des grands pays industrialisés.

1. Ainsi, nombre d'indicateurs portent plus sur la structure de la pression fiscale que sur l'étendue de la protection sociale. De même nombre d'indicateurs sur l'encadrement réglementaire caractérisent en fait le fonctionnement du marché du travail.

Tableau 5. Les pays selon leurs types de réglementation salariale et de protection sociale

Réglementation salariale Protection sociale	A		C
Groupe D	Canada Royaume-Uni		Suède RFA
Groupe E	États-Unis	Italie	
Groupe F	France	Japon	

Nota : les classes retenues sont celles des analyses hiérarchiques des tableaux 2 et 4.

Il peut s'expliquer pour cette partie par la période retenue et par des différences dans les « vitesses » d'adaptation des deux contextes, l'environnement immédiat du marché du travail réagissant à la montée du chômage dans les années 1970, tandis que le système de protection sociale prolonge des tendances de long terme. Reprendre l'analyse pour les années 1960 (ce qui pose un problème de données statistiques) permettrait de tester cette hypothèse.

Si, en revanche, la thèse d'une relative indépendance entre les deux configurations s'avérait confirmée, on aurait là une illustration de poids du caractère segmenté du développement des institutions publiques régulant le marché du travail.

(Février 1990)

## ANNEXE STATISTIQUE

	CA	FR	RFA	IT	SUEDE	RU	EU	JA
<u>Variable</u>	<u>Définition</u>							<u>Source</u>
	Durée moyenne hebdomadaire du travail							L'EUROPE (86/87) p. 349
	36	40	40	40	36	40	39	47
Vm2	Nombre de jours de congé par année							"
	-	34	39	-	32	-	23	30
Vm3	Rapport entre Salaire minimum réel et salaire moyen dans les industries manufacturières							CHAN LEE J.M. et al1 (1987)
	3.3	13.8	-	-	-	-	3.1	-
Vm4	Taux de syndicalisation (1965-77) Pourcentage de syndiqués dans la population active							BRUNO, SACHS (1983)
	0.28	0.2	0.33	0.32	0.7	0.46	0.28	0.23
Vm5	Pourcentage de travailleurs indépendants dans la population active							CHAN LEE et al1. (1987)
	7	11	9	23	5	8	8	21
Vm6/Vr4	Taux de compensation : rapport entre indemnisation de chômage par personne sans emploi et revenu net de l'ouvrier moyen							KLAU, MILLESTADT (1986) p. 37
	0.53	0.41	0.64	0.16	0.49	0.28	0.15	0.36
Vm7	Nombre de chômeurs indemnisés Nombre de chômeurs (1980)							G. THERBORN (1986)
	87	52	65	38	79	43	39	55
Vm8	Indicateur de corporatisme Réponse oui = 2 non = 0 pas de réponse = 1 Questions 1) Syndicat centralisé 2) Plafond d'autonomie des ouvriers 3) Coordination des employés 4) Institutions de concertation (conventions collectives)							CROUCH (1983)
	0	2	8	1	8	1	0	3



	CA	FR	RFA	IT	SUEDE	RU	EU	JA
Vr1	Taux de pression fiscale							
	32.0	39.6	37.6	38.2	53.4	36.6	30.3	22.2
Vr2	Coût non salarial de main-d'oeuvre							KLAU, MILLESTADT (1986)
	4.1	22.1	13.3	16.9	22.4	6.0	5.7	7.4
Vr3	Cotisations patronales aux caisses de retraite privée Revenus des salariés							
	4.9	5.0	5.3	8.5	5.5	7.9	10.7	5.0
Vr4	Voir Vm6							
Vr5	Indice de sclérose institutionnel (selon OLSON)							K. CHOI (1983)
	58.3	47.2	49.4	47.4	59.9	90.1	77.4	25.0
Vr6	Impôts sur revenu ensemble des prélèvements fiscaux							OCDE Stat. de Recettes Fiscales p. 89
	33.6	12.5	29.0	22.7	42.4	31.3	36.4	23.7
Vr7	Progressivité de l'impôt sur le revenu = taux marginal/taux moyen							Mc KEE et alii (1986)
	1.16	1.33	1.47	1.25	1.16	1.29	1.40	1.84
Vr8	Quotient familial = $\frac{\text{taux marginaux d'imposition d'un couple marié avec deux enfants (seul revenu niveau ouvrier moyen)}}{\text{Ouvrier célibataire}}$							
	1.0	0.33	0.81	1.00	1.00	1.00	0.78	0.8
Vr9	Indicateur de répartition des revenus après impôts (coefficient GINI)							SAWYER M. (1976)
	0.348	0.417	0.386	0.386	0.271	0.327	0.369	0.336
Vr10	Dépenses courantes du gouvernement central PNB							HELPMAN E. et alii (1983)
	37.8	43.5	41.3	42.5	57.1	40.5	32.1	23.0
F1	Ancienneté moyenne dans l'emploi en années							OCDE Perspectives de l'emploi 1984 p. 63
	7.5	8.8	8.5	7.1	-	8.5	7.2	11.7
F2	Vitesse d'ajustement de l'emploi aux variations de la production après un an (estimation économétrique du cycle de court terme de la productivité)							Modèle Atlas Statistiques et études financières, 1984 N62 p. 36
	0.44	0.43	0.56	0.12	-	0.32	0.38	0.27
F3	Part d'employés depuis - 2 ans							OCDE Perspectives de l'emploi 1984 p. 63
	33.1	17.8	25.0	20.0	-	24.4	38.5	21.2

	CA	FR	RFA	IT	SUEDE	RU	EU	JA
F4	Elasticité cyclique de la durée hebdomadaire moyenne de travail, c.à.d. coefficient b de l'équation : $\log(\text{durée heb. de travail}) = a + b \log(\text{cycle}) + ct + d$ ; où cycle = $\frac{\text{PIB effectif}}{\text{Tendance de PIB}}$							OCDE Perspectives de l'emploi, sept. 83 p. 105
	0.047	0.31	0.342	0.537	0.114	0.545	0.203	0.280
F5	Sensibilité cyclique des taux d'activité							" p. 98
	0.4	-0.1	0.4	0.1	-	0.2	0.2	0.2
R1	Indice de grève (1950-1969) $G = \frac{1}{3} \sum_{i=1}^3 (G_i/g_i)$ où $G_i$ , logarithme de chaque mesure de l'activité de grève où $g_i$ , écart type (standard déviation des 16 pays de l'OCDE)							J. Mc CALLUM décembre 1983 p. 804
	6.1	5.5	3.4	6.6	3.6	5.0	6.2	5.1
R2	Nombre d'heures d'absence par travailleur							RAMSES 86/87 p. 349
	-	120.0	125.0	155.0	220.0	-	60	33
R3	Accidents mortels de travail = $\frac{\text{Blessés mortellement}}{\text{Population active totale}}$							ILO 86
	-	6.7	14.4	8.3	3.1	1.9	4.5	5.3
R4	Travail au noir (par modalité) répandu = 1 peu répandu = 2 très peu répandu = 3 n'existe pas = 4							FREY, WECK (1983)
	4	1	4	1	4	2	3	3
S	Rémunération des salariés (en parités de pouvoir d'achat 1980)							Eurostat 1985 Etude de Comptes Nat. N8
	12 947	12 422	13 859	14 448	15 000	10 819	16 321	12 188
U	Taux de chômage							WEISSKOPF T.E. (1985) Doc. de travail
	7.5	5.6	3.3	3.7	2.2	6.5	7.0	2.1
TP	Taux de profit dans l'industrie manufacturière							"
	1.9	11.6	12.3	9.9	5.1	5.9	14.7	15.7
PT	Taux annuel moyen de la croissance de la productivité de travail "							
	2.2	5.2	4.6	3.7	2.8	1.4	1.5	6.6
C	Taux d'encadrement = $\frac{\text{Directeurs, cadres, personnel administratif}}{\text{Ouvriers + travailleurs de services}}$							WILLARD J.C. (1983) Annuaire de Stat. du travail (1986) p. 385-402
	0.55	0.51	0.45	0.3	0.29	0.45	0.61	0.41

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AKERLOF G., YELLEN J. [1986], *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge, Cambridge University Press, 178 p.
- AOKI M. [1984], *The Cooperative Game Theory of the Firm*, Oxford, Clarendon Press.
- BOWLES S., GORDON D., WEISSKOPF T. [1983], « Hearts and Minds : a Social Model of US Productivity Growth », *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, p. 31-41.
- BOWLES S., BOYER R. [1988], « Labor Discipline and Aggregate Demand : A Macroeconomic Model », *American Economic Review*, 78 (2), mai.
- BOYER R. [1986] éd., *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte.
- BOYER R., REYNAUD B. [1988], « La flexibilité salariale : les arguments du libéralisme à l'épreuve des théories micro-économiques modernes », Colloque de l'AFSE, *L'impact du libéralisme sur les institutions et les politiques économiques*, Paris, Nathan, août.
- BRUNO M., SACHS J. [1985], *The Economics of Worldwide Stagflation*, Oxford, Basil Blackwell.
- CHAN-LEE J. H., COE D. T., PRYWES M. [1987], « Mutations micro-économiques et désinflation salariale micro-économique dans les années 80 », *Revue économique de l'OCDE*, 8.
- CHOI K. [1983], « A Statistical Test of Olson's Model », dans D. C. MULLER ed.
- CORIAT B. [1982], « Relations industrielles, rapport salarial et régulation : l'inflexion néo-libérale », *Consommation*, 3, p. 31-48.
- CROUCH C. [1984], « The Condition for Trade Union Wage Restraint », dans L. LINDBERG, C. MAIER eds., *The Politics and Sociology of World Inflation*.
- L'EUROPE, *Une volonté en pointillé*, Paris, Ramsès, 1986-1987.
- FAYOLLE J., SALAIS R. [1984], *Objectif, emploi*, Paris, Messidor, Éditions sociales.
- FREY B., WECK H. [1983], « Estimating the Shadow Economy : A " Naïve " Approach », *Oxford Economics Papers*, 35, mai, p. 23-44.
- GARNIER O. [1986], « La théorie néo-classique face au contrat de travail : de la " main invisible " à la " poignée de main invisible " », dans R. SALAIS, L. THÉVENOT eds. [1986].
- GORZ A. éd. [1973], *Critique de la division du travail*, Paris, Le Seuil.
- HELFMAN E., RAZIN A., SADKA E. [1983] eds., *Social Policy Evaluation*, New York, Londres, Academic Press.
- KALECKI M. [1983], « Political Aspects of Full Employment », *Political Quarterly*, 14, octobre-décembre, p. 332.
- KELLY J. [1982], *Scientific management, Job Redesign and Work Performance*, New York, Londres, Academic Press.
- KLAU F., MILLETSTADT A. [1986], « Flexibilité du marché du travail », *Revue économique de l'OCDE*, 6.
- MCCALLUM J. [1983], « Inflation and Social Consensus », *The Economic Journal*, décembre, p. 804.
- MCKEE M., VISSER J., SAUNDERS P. [1986], « Taux marginaux d'imposition du travail et du capital dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, 7.
- MONTMOLLIN M. de [1981], *Taylorisme au visage humain*, Paris, PUF.
- OLSON M. [1982], « The Rise And Decline of Nations : Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities », New York, Yale University Press.
- ORLÉAN A., REYNAUD B. [1986], *Le modèle hiérarchique : une méthode d'analyse de la crise ?*, ronéoté, 8<sup>e</sup> Journées d'économie du travail CNRS/IREP, Grenoble.
- PEAUCELLE I., PETIT P. [1988], « Profit et formes de motivations salariales : à propos de quelques études comparatives de l'école radicale américaine », *Économie appliquée*, 41 (1), p. 41-71.
- PERROT-DORMONT A., ZYLBERBERG A. [1986], « Flexibilité du marché du travail : analyses en termes de salaire d'efficience », communication au colloque de l'AFSE, *Mobilité et stimulants économiques*, 22-23 septembre, Paris, 27 P.
- PETIT P. [1986], « La fin des politiques de plein emploi », ronéoté CEPREMAP, paru dans *Les Temps modernes*, avril 1988.

- PIORE M. [1982], « Convergence dans les systèmes nationaux de relations professionnelles. Le cas de la France et les États-Unis », *Consommation*, 3, p. 13-30.
- POULANTZAS N. [1976], *La crise de l'État*, Paris, PUF.
- ROSEN S. [1985], « Implicit Contracts : a Survey », *Journal of Economic Literature*, 23, septembre, p. 1144-1175.
- ROWTHORN B. [1988], *Solidaristic Corporatism and Labour Market Performance*, Mimeograph for presentation at the « Workshop on Economics and Institutions », University of Siena, juillet, p. 10-20.
- SALAS R., BAVEREZ N., REYNAUD B. [1986], *L'invention du chômage*, Paris, PUF.
- SALAS R., THÉVENOT L. ed. [1986], *Le travail : marchés, règles, conventions*, Paris, Economica.
- SAUNDERS P., KLAU F. [1985], « Le rôle du secteur public », *Revue économique de l'OCDE*, 4, printemps.
- SAWYER M. [1976], *La répartition des revenus dans les pays de l'OCDE*, Études spéciales, Perspectives économiques de l'OCDE, juillet.
- SCHOR J., BOWLES S. [1987], « Employment Rents and the Incidence of Strikes », *Review of Economics and Statistics*, novembre.
- THERBORN G. [1986], *Why Some People Are More Unemployed Than Others*, Londres, Verso.
- THERBORN G. [1986b], « Karl Marx returning : The Welfare State and Neo-Marxist Corporatism and Statist Theories », *International Political Science Review*, 7 (2).
- WEISSKOPF T. [1985], « Worker Security and Capitalist Prosperity : an International Comparative Analysis », document de travail, University of Michigan.
- WEISSKOPF T. [1985], « The Effect of Unemployment on Labour Productivity : an International Comparative Analysis », *International Review of Applied Economics*, 1 (2), p. 127-151.
- WILLARD J.-C. [1983], « La France en position médiane pour les coûts salariaux », *Économie et statistique*, 156.

