DOMINIQUE GAMBIER

MICHEL VERNIÈRES

LE MARCHÉ DU TRAVAIL

ECONOMICA

3e édition

33
1362347

LE MARCHÉ DU TRAVAIL

R
03721
161

LE
MARCHÉ
DU
TRAVAIL

DOMINIQUE GAMBIER

MICHEL VERNIÈRES

LE MARCHÉ DU TRAVAIL

3e édition

ECONOMICA
49, rue Héricart, 75015 Paris

DL-07121991-36147

© Ed. ECONOMICA, 1991
Tous droits de reproduction, de traduction, d'adaptation et d'exécution
réservés pour tous les pays.



INTRODUCTION

La gravité de la situation de l'emploi et la volonté clairement affichée des pouvoirs publics de faire de la lutte contre le chômage l'un des objectifs prioritaires de leur politique invitent à s'interroger sur le rôle du marché du travail. Certes, la situation constatée sur ce dernier ne saurait être expliquée par une étude limitée à lui seul. Le volume et la qualité de l'emploi sont le résultat du fonctionnement de l'ensemble de l'économie nationale. En ce sens, toutes les mesures de politique économique ont des implications en matière d'emploi. Il est important de les estimer et les modèles macro-économiques peuvent jouer un rôle essentiel à cet égard. Mais certaines actions[1] *qui s'intègrent dans ce qu'il est possible de qualifier de politique de l'emploi au sens strict, ont pour objectif direct de modifier la situation de l'emploi.*

Le choix de ces mesures dépend de la conception, implicite ou explicite, que les décideurs ont des mécanismes d'affectation de la main-d'œuvre aux emplois et de la détermination des salaires. Parler de tels mécanismes c'est, en fait, évoquer ce que l'analyse économique appelle le marché du travail. Traditionnellement ce dernier est défini comme le lieu où la confrontation d'une offre et d'une demande de travail indépendantes permet de déterminer un taux de salaire et un niveau d'emploi d'équilibre. Le développement des recherches en économie du travail invite à adopter une autre définition du marché du travail[2]*. Sous ce terme nous entendons désigner l'ensemble des mécanismes d'affectation des travailleurs aux emplois salariés. Ces derniers constituent le support institutionnel de l'échange opéré lors de la conclusion du contrat de travail. Ils se caractérisent par une série de variables telles que la stabilité, les possibilités de carrière, les conditions de travail, le contrôle exercé sur ce*

---

1 . Aides à l'emploi, indemnisations, actions de formation, etc.

2 . Certains auteurs suggèrent de parler de système d'emploi et non de marché du travail. Malgré l'intérêt de ce terme, nous conserverons celui de marché du travail, non seulement parce qu'il est consacré par l'usage, mais parce qu'il rappelle que, dans nos structures économiques actuelles, plus de 80 % des actifs sont conduits à vendre leur force de travail en passant un contrat.

travail individuellement ou collectivement. Certes, toute analyse exige de limiter le nombre de variables retenues[1]*. Mais la variable salaire n'est pas la seule à être prise en considération par les parties en présence.*

L'emploi se distingue donc du poste de travail qui est la place occupée par le travailleur dans le processus productif à un instant donné. Un même travailleur peut changer de poste de travail sans, pour autant, changer d'emploi.

Une telle définition s'éloigne catégoriquement du modèle traditionnel dont il conviendra de justifier la remise en cause. En effet, de très nombreuses recherches appliquées conduisent à insister sur l'éclatement du marché du travail. La notion traditionnelle d'un marché unique se dilue alors en une multitude de segments dont il est difficile de faire émerger les règles essentielles de fonctionnement. Ces analyses, dites de la segmentation, traduisent des constats empiriques dont toute théorie doit rendre compte. Mais elles ne constituent pas en elles-mêmes une analyse théorique cohérente. Or les décisions de politique économique en matière d'emploi exigent une théorie globale du marché du travail et pas seulement des théories locales. En l'état actuel de la recherche, il n'existe pas de modèle macro-économique complet du marché du travail susceptible de se substituer au modèle traditionnel qui a fait faillite. Mais il y a suffisamment d'éléments pour poser quelques jalons de cette reconstruction théorique.

a) *La remise en cause du modèle traditionnel*

Traditionnellement le marché du travail est donc présenté comme le lieu d'une confrontation entre une offre et une demande de travail indépendantes qui permet de déterminer un taux de salaire et un niveau d'emploi d'équilibre. Cette définition implique toute une série d'hypothèses et de conséquences en matière de politique de l'emploi fort contestables.

• *L'offre et la demande de travail y sont supposées indépendantes. Or l'offre n'est pas exclusivement déterminée par les nécessités techniques de la production. La nature même des disponibilités en main-d'œuvre influence les choix techniques d'organisation du travail et de localisation. Inversement l'accroissement du volume et la modification de la nature des emplois offerts modifient les comportements de l'offre de travail qui ne se*

1 . La détermination de ces variables essentielles est importante car toute politique agissant sur l'une sans avoir prévu ses conséquences sur les autres peut aboutir à des effets inverses de ceux escomptés.

détermine pas seulement à partir de l'arbitrage entre travail et loisir, essentiel dans l'analyse traditionnelle. Il est donc vain de prétendre, par exemple, agir sur l'offre de travail féminin par des incitations financières pour que la femme reste au foyer si, dans le même temps, une action n'est pas conduite pour dissuader les entreprises de faire appel à ce type de main-d'œuvre (politique de ramassage, temps partiel, etc.).

• *La détermination du salaire et l'affectation aux emplois sont supposées réalisées simultanément par les mêmes mécanismes. En terme de politique économique cette hypothèse implique que toute intervention sur les salaires aura des conséquences à court terme en matière d'emploi. Or les caractéristiques institutionnelles de la détermination contemporaine des salaires (SMIC, barèmes conventionnels...) font que le niveau de ceux-ci n'est pas directement relié à la situation de l'emploi.*

Ni le niveau moyen des salaires, ni leur hiérarchie ne sont déterminés par des mécanismes concurrentiels. C'est par l'étude des lois complexes de la répartition du revenu national que ces phénomènes peuvent être appréhendés. Les modes de détermination des salaires et d'affectation aux emplois sont différents et leur analyse doit être disjointe.

• *Le marché est unique, ce qui entraîne que des mesures nationales sont supposées efficaces. La main-d'œuvre est homogène : il n'est donc pas prioritaire de distinguer entre les diverses catégories de travailleurs ; ceux-ci sont supposés relativement substituables et ce dans des délais raisonnables.*

L'irréalisme de ces hypothèses et le caractère inopérant des mesures prises sur cette base ont conduit à faire éclater le concept même de marché.

b) *Les éclatements du marché du travail*

Dans sa présentation la plus ancienne, le modèle traditionnel ne peut rendre compte d'un grand nombre de phénomènes observés : disparités de salaire et de taux d'activité d'une région à l'autre ; diversité des emplois et des rémunérations selon les catégories de main-d'œuvre... C'est donc à partir d'études empiriques, suscitées, le plus souvent, par les nécessités de l'action politique, qu'ont émergé les premières critiques du modèle traditionnel unique de fonctionnement du marché du travail. A la suite des travaux de Doeringer et Pioré[1] *la prise en compte, dans*

1 . Cf. *Internal labor markets and Manpower analysis*, Lexington Books, 1971.

l'analyse, des politiques de gestion du personnel des entreprises, sous le terme très contestable de marché interne, a encore renforcé l'impression d'émiettement du concept de marché du travail et la nécessité d'une reconstruction théorique.

Les jeunes, les femmes, les immigrés (aux Etats-Unis, les populations de couleur) jouent un rôle de main-d'œuvre de réserve susceptible d'atténuer les variations conjoncturelles et de faciliter les restructurations de l'emploi. Mais il semble difficile de regrouper ces populations en un seul groupe car si elles semblent jouer un rôle voisin sur le marché du travail, celui-ci est cependant assez nettement différencié. Il n'est pas, pour autant, possible de relier chaque catégorie à un sous-marché en raison de l'absence d'homogénéité interne, ce qui s'explique par une définition fondée sur des critères (sexe, couleur, nationalité, âge) exogènes au fonctionnement du marché. Du point de vue de la politique de l'emploi, un tel constat invite à s'interroger sur la pertinence de mesures spécifiques à l'une de ces catégories.

Pour les responsables politiques,le premier niveau auquel se fait sentir toute difficulté en matière d'emploi est le niveau régional ou local. Aussi n'est-il pas surprenant qu'un très grand nombre de travaux, de nature diverse, ait été conduit à cette échelle. Ces recherches ont permis de mettre en évidence des phénomènes importants tels que le rôle de l'appareil de formation ou le caractère décisif des stratégies des entreprises. Ces deux constats rendent difficile le recours à la notion de marché local du travail. En effet, le comportement des entreprises en matière d'emploi ne dépend pas seulement de la situation locale mais repose essentiellement sur leur stratégie d'accumulation qui, pour les firmes dominantes, est à l'échelle nationale ou internationale. Dès lors, des mesures politiques trop exclusivement conçues à partir de considérations locales ou régionales n'ont que peu de chances de succès. Aussi paraît-il préférable de parler d'aspects locaux du fonctionnement du marché du travail et non de marché local du travail.

Les premiers éléments de reconstruction théorique doivent être recherchés parmi les analyses hétérodoxes du marché du travail qui ont émergé aux Etats-Unis au cours des années soixante dans la ligne du mouvement pour la réforme sociale. Ces analyses s'opposent radicalement à l'approche méthodologique de la théorie orthodoxe traditionnelle. Celle-ci admet l'existence d'inégalités ou d'imperfections mais considère qu'elles sont exogènes au fonctionnement du système économique. Au contraire, les analyses hétérodoxes étudient les relations entre ce dernier et le fonctionnement du marché du travail. Ces travaux sont extrêmement riches et ont stimulé la recherche. Certes le concept original du

marché dual semble devoir être abandonné en raison de son caractère exagérément simplificateur et de son contenu ambigu. Mais ces analyses mettent l'accent sur un fait essentiel : la partition de la force de travail est recherchée par les employeurs pour disposer d'une main-d'œuvre tout à la fois mobile, malléable, et relativement moins coûteuse, du fait de la réduction de son pouvoir de négociation.

c) *Jalons pour une reconstruction d'une théorie du marché du travail*

Par définition le marché du travail est le lieu où se négocient les contrats de travail. Dans les structures socio-économiques françaises contemporaines, la négociation individuelle de ces derniers est fortement marquée par le résultat de la confrontation entre les forces sociales en présence que celle-ci se déroule dans le cadre de négociations organisées ou non. Il apparaît donc indispensable d'introduire dans toute analyse du marché du travail les stratégies des trois grands groupes d'acteurs intervenant sur celui-ci : les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics. Certes, ces trois séries d'agents ne sont pas parfaitement homogènes. Il n'en demeure pas moins que effets de domination et solidarité d'intérêts confèrent une certaine cohérence au comportement de chacun d'eux. Selon la nature des forces politiques au pouvoir, les autorités publiques renforcent plutôt la position des employeurs ou celle des salariés. Néanmoins, dans la France actuelle, les dirigeants des entreprises ont une action déterminante sur le fonctionnement du marché du travail. En ce sens il est possible de parler de la primauté de la demande de travail sur l'offre. Mais cette position dominante n'est pas liberté totale d'action. La résistance des salariés joue un rôle important et impose aux employeurs de modifier en conséquence leurs stratégies.

Cette partition de la main-d'œuvre, constatée empiriquement, ne peut être intégrée dans une analyse théorique d'ensemble que si les mécanismes qui la génèrent sur le marché du travail sont articulés avec le processus même du développement économique. C'est ce dernier qu'étudie l'analyse macro-économique et que tentent de formaliser les modèles, tels DMS ou METRIC, utilisés par les planificateurs français. Dans ces modèles le traitement des mécanismes du marché du travail est très sommaire[1] *ce qui n'est*

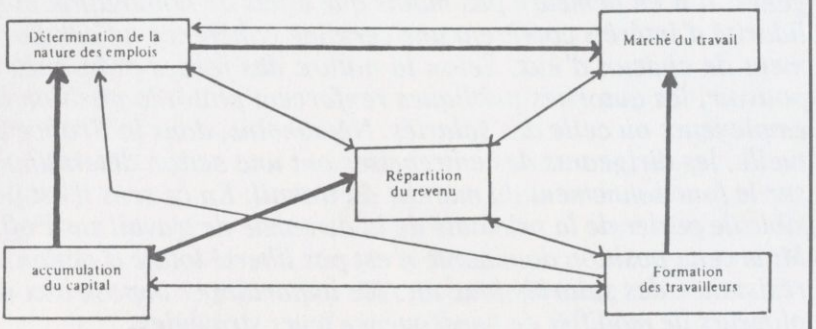
1 . Cf. par exemple A. d'Iribarne, "Les modèles macro-économiques dans les prévisions d'emploi et la planification française de l'éducation : analyse critique", *in Emploi et système productif*, Collection Economie et Planification, Documentation Française, 1979.

pas sans inconvénient lorsqu'ils sont utilisés pour préparer des décisions en matière de politique de l'emploi. Cette situation provient certes de l'inévitable besoin de simplification de tout modèle macro-économique global mais surtout de l'absence d'une véritable théorie du fonctionnement du marché du travail.

Cet ouvrage n'a pas la prétention d'en proposer une. Tout au plus s'efforcera-t-il de poser quelques jalons dans cette direction. A cette fin il apparaît essentiel de souligner que le marché du travail n'est pas directement relié au cœur du processus de développement économique d'un système capitaliste : l'accumulation du capital. Cette relation est assurée par trois processus, en quelque sorte intermédiaires, ceux qui assurent :

- *la détermination de la nature des emplois (division du travail, contenu des tâches),*
- *le niveau et la hiérarchie des salaires (répartition),*
- *la formation des travailleurs.*

Place du marché du travail dans l'analyse économique



Le schéma ci-dessus n'indique pas seulement le rôle d'écran joué par ces trois processus. Par le sens et l'intensité des flèches il suggère les principales liaisons existant entre eux et avec le marché du travail. Ce sont ces relations qui jouent un rôle essentiel dans l'évolution du marché du travail. Ainsi les traits gras utilisés traduisent l'hypothèse du rôle déterminant de la nature des emplois et des modalités et contenus de formation. La flèche plus fine tracée entre marché du travail et répartition rappelle que,

contrairement au modèle traditionnel, l'évolution du salaire n'est plus la variable exclusive.

Mettre l'accent sur ces liaisons est important pour la politique de l'emploi. En effet, toute mesure portant sur l'un de ces processus, action sur les rémunérations salariales ou la formation par exemple, se révélera inefficace du point de vue de l'emploi si des initiatives complémentaires ne sont pas prises concernant les deux autres domaines. Quant aux modèles macro-économiques d'aide à la décision, ils risquent de conduire à des erreurs de politique de l'emploi s'ils mettent directement en relation marché du travail et mécanismes d'investissement sans tenir compte du rôle de filtre joué par les processus schématisés ici.

Le plan de ce livre se dégage des préoccupations évoquées ci-dessus. Il part d'un constat : le marché du travail est en crise (1re partie). Cette inadaptation des mécanismes d'affectation aux emplois trouve son origine dans les très fortes mutations enregistrées depuis la guerre. A cette crise des mécanismes réels correspond, comme souvent, une crise de la théorie. Le modèle théorique traditionnel ne rend pas compte de la situation et ne peut servir de guide à l'action.

Ainsi, au seuil des années quatre-vingt dix, le marché du travail apparaît-il comme éclaté (2e partie) entre différentes catégories de main-d'œuvre, entre zones locales, entre les différentes firmes. C'est de cet éclatement que tentent de rendre compte les analyses dites de la segmentation. Si celles-ci ont permis de mettre l'accent sur des phénomènes essentiels, et ont considérablement stimulé la réflexion, elles ne permettent pas, semble-t-il, de reformuler une théorie cohérente. En l'absence d'une théorie nouvelle du marché du travail, il ne peut donc être proposé (3e partie) que de poser les jalons d'une reconstruction théorique. Celle-ci est d'autant plus nécessaire que l'absence d'une théorie satisfaisante ne peut que gêner la mise en place d'une véritable politique de l'emploi.

PREMIERE PARTIE

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN CRISE

L'économie française de 1991 se caractérise en particulier, par un volume de chômage dont l'ampleur aurait paru inconcevable vingt ans avant. Le fonctionnement du marché du travail n'est pas à l'origine de cette situation. Mais elle a pour effet d'accélérer les mutations qui ressortent d'une analyse des faits (chapitre I) et de souligner la totale inadéquation du modèle théorique traditionnel du marché du travail (chapitre II).

CHAPITRE I

LES MUTATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Depuis la seconde guerre mondiale, un quart de siècle de croissance exceptionnelle a peu à peu transformé de façon radicale le cadre et les modalités de fonctionnement du marché du travail. Le bouleversement des structures productives et ses conséquences sociales ne pouvaient que modifier les mécanismes d'affectation des travailleurs aux emplois. A partir de 1973-74, la crise a brutalement accéléré certaines de ces transformations. Aussi est-il apparu utile de décomposer l'étude de ces mutations en deux périodes articulées autour du début de la crise, ce qui conduit à distinguer : marché du travail de croissance et marché du travail de sous-emploi. Il n'en reste pas moins que certains phénomènes, apparus au cours de la phase de croissance, demeurent et pèsent sur les évolutions en cours.

SECTION I — LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE CROISSANCE

Par référence au schéma d'analyse présenté en introduction, il apparaît que l'accélération du processus d'accumulation du capital s'est traduit par des conséquences différentes sur les trois processus médiateurs : de détermination de la nature des emplois, de formation des travailleurs et de répartition du revenu. En effet, au cours de cette période, sont enregistrées tout à la fois une forte mutation de la structure des emplois (§ 1), une importante progression du niveau d'éducation de la population (§ 2) et une remarquable stabilité des structures de salaires (§ 3). Ces phénomènes ont exigé que le marché du travail mobilise de nouvelles catégories de main-d'œuvre (§ 4) et assure la progression de la mobilité des travailleurs (§ 5). Ces deux résultats ont été accompagnés d'un progrès du caractère collectif des contrats de travail négociés sur le marché du travail (§ 6). La connaissance de ces questions est essentielle car elles sont au cœur du fonctionnement même du marché du travail. Il n'est certes pas possible, en

quelques pages, de prétendre les décrire dans toute leur complexité. Il s'agit donc simplement d'en rappeler les principales caractéristiques.

§ 1. *Forte mutation de la structure des emplois*

La forte croissance de l'économie française jusqu'en 1973, s'est accompagnée d'une profonde transformation de la structure des emplois. Leur répartition selon les secteurs, les qualifications et les statuts, a enregistré de fortes mutations au cours de la période. Trois phénomènes apparaissent particulièrement nets : la progression de l'emploi tertiaire, la diminution des travailleurs indépendants et la croissance des emplois des cadres.

a) Progression de l'emploi tertiaire

La régression de la population active agricole et son ampleur est un phénomène caractéristique de la période. L'exode rural et la croissance de la population active ont permis la progression de l'emploi industriel et tertiaire. Le tableau 1-1 montre très clairement la croissance beaucoup plus forte de l'emploi dans le secteur tertiaire qui, du tiers des effectifs en début de période, en regroupe la moitié en fin de période.

Tableau 1-1
Population active occupée par secteur d'activité (en %)

	1949	*1954*	*1962*	*1968*	*1975*
Agriculture	29,0	26,6	19,9	15,0	9,5
Industrie & BTP	34,4	35,3	38,2	39,0	39,4
Services	36,6	38,1	41,9	46,0	51,1

Sources : (1) TEF, 1976, p. 91.
(2) TEF, 1979, p. 91.

L'hétérogénéité du secteur des services, l'irrégularité de l'évolution de l'emploi dans les diverses branches du tertiaire[1] interdisent tout jugement trop simpliste à travers des expressions

1 . Ainsi de 1962 à 1968, le commerce assure le plus grand nombre de créations d'emplois tertiaires (40.000/an). De 1968 à 1973 ce sont les services non marchands qui occupent cette place (66.000 emplois/an), *cf.* CGP : "Emplois dans les services", *Documentation française*, 1980, p. 14.

telles que celle de "tertiarisation de l'économie". Il n'en demeure pas moins qu'au cours de ce quart de siècle (1949-1973) de croissance exceptionnellement élevée de la production industrielle (plus de 5 % par an), la progression des emplois du commerce, à lui seul, est comparable à celle de l'ensemble de l'industrie (quelques 900 000 emplois). Le secteur financier (quelques 260 000 nouveaux emplois) a enregistré une croissance exceptionnelle de l'emploi qui a plus que doublé sur la période (235 %).

b) Régression des travailleurs indépendants

La diminution du nombre de travailleurs indépendants est un phénomène régulier depuis le début de la période. L'examen de l'évolution du taux de salariat, mesuré par le pourcentage de salariés dans la population active occupée souligne l'ampleur du phénomène. Au recensement de 1975[1], ce taux était de 82,7 %. En vingt ans, les non salariés sont passés de plus du tiers de la population active à moins du cinquième. La France atteint ainsi le chiffre de l'Allemagne en 1970[2].

Tableau 1-2 — *Taux de salariat*

1954	64,7	1963	72,4
1955	65,6	1964	73,4
1956	66,4	1965	74,1
1957	67,7	1966	74,8
1958	68,6	1967	75,4
1959	68,8	1968	75,9
1960	69,5	1969	76,9
1961	70,3	1970	77,8
1962	71,2	1971	78,5

Sources : Rapports sur les comptes de la Nation et Théorie du salaire, Lecaillon-Vernières, 1974, p. 144.

Les données statistiques relatives aux travailleurs indépendants sont moins nombreuses et moins fiables que celles relatives aux salariés. Aussi est-il préférable de recourir aux résultats des

1 . *Cf.* L. Thévenot, "Les catégories sociales en 1975 : l'extension du salariat", *Economie statistique*, n° 91, juillet-août 1977.

2 . Pour cette même année 1970 : Grande-Bretagne : 92,6 ; Etats-Unis : 89,8 ; Suède : 89,0 ; Italie : 68,3. Source OCDE.

recensements[1], même si l'année 1975 déborde légèrement la période retenue pour ce chapitre. A la fin de celle-ci de nombreuses tendances antérieures se sont accentuées. Ainsi de 1968 à 1975 les effectifs d'exploitants agricoles régressent de 5,6 % par an (contre – 3,3 % de 1954 à 1968). Cette diminution provient pour plus des deux tiers de celle des aides familiaux. Il convient de noter que les situations de double activité sont fréquentes ce qui peut atténuer l'ampleur de cette régression sans en supprimer l'existence.

Avec les agriculteurs exploitants, les patrons de l'industrie et du commerce représentent les 9/10e des non salariés. Leur diminution étant moins rapide que celle des agriculteurs, leur importance relative tend à croître. Néanmoins, là encore, la tendance à la régression s'est accentuée entre 1968 et 1975 (–1,9 % par an)[2].

Le tableau 1-3 permet de souligner non seulement les divergences d'évolution d'une période à l'autre mais également d'une catégorie à l'autre. De plus les frontières entre ces catégories sont fragiles. Industriels (6 salariés ou plus) et gros commerçants (3 salariés ou plus) sont souvent très proches des artisans et petits commerçants. En fait 85 % des patrons de l'industrie et du commerce sont de petits patrons. Chez les petits commerçants, l'essentiel de la régression enregistrée provient de la réduction des aides familiaux.

Tableau 1-3
Evolution des patrons de l'industrie et du commerce aux recensements de 1954, 1962, 1968 et 1975

	Effectifs (en milliers)				*Taux annuel de variation (%)*		
	1954	*1962*	*1968*	*1975*	*1954-62*	*1962-68*	*1968-75*
Industriels.....	91	81	81	60	– 1,5	0,0	– 4,2
Artisans.....	757	638	620	533	– 2,1	– 0,5	– 2,1
Patrons pêcheurs	19	19	18	16	+ 0,4	– 0,8	– 2,1
Gros commerçants ..	182	173	210	187	– 0,6	+ 3,3	– 1,7
Petits commerçants .	1 252	1 134	1 026	913	– 1,2	– 1,7	– 1,7
Ensemble.....	2 301	2 045	1 955	1 709	– 1,5	– 0,7	– 1,9

Source : L. Thévenot, *Economie Statistique,* n° 91, p. 12.

1 . Les chiffres cités dans ce paragraphe sont issus de L. Thévenot, 1977, *op. cit.*

2 . Les résultats de l'enquête emploi indiquent une rupture de tendance moins accusée. Ce constat de divergence invite à souligner les difficultés d'appréhension de ces catégories, tout particulièrement des aides familiaux.

Tableau 1-4

L'évolution des catégories socio-professionnelles entre 1954 et 1975

	Effectifs		*Taux annuel de variation (%)*			*Structure (%)*			
	1954	*1975*	*1954-1962*	*1962-1968*	*1968-1975*	*1954*	*1962*	*1968*	*1975*
Agriculteurs exploitants	3 966 015	1 650 865	− 3,3	− 3,5	− 5,6	20,7	15,8	12,1	7,6
Salariés agricoles	1 161 356	375 480	− 4,2	− 5,6	− 6,1	6,0	4,3	2,8	1,7
Patrons de l'industrie et du commerce	2 301 416	1 708 925	− 1,5	− 0,7	− 1,9	12,0	10,6	9,6	7,8
Professions libérales et cadres supérieurs	553 719	1 459 285	+ 4,1	+ 4,5	+ 5,6	2,9	4,0	4,9	6,7
Cadres moyens	1 112 543	2 764 950	+ 3,8	+ 4,9	+ 4,7	5,8	7,8	9,8	12,7
Employés	2 068 118	3 840 700	+ 1,9	+ 3,8	+ 3,6	10,8	12,5	14,7	17,7
Ouvriers	6 489 871	8 207 165	+ 1,1	+ 1,5	+ 0,9	33,8	36,7	37,8	37,7
Personnel de service	1 017 789	1 243 490	+ 0,4	+ 1,8	0,9	5,3	5,4	5,7	5,7
Autres	513 937	524 000	+ 1,2	− 1,2	− 0,1	2,7	2,9	2,6	2,4
Total.	19 184 764	21 774 860	+ 0,04	+ 0,97	+ 0,94	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : L. Thévenot, *op. cit.*, pp. 4 et 5.

L. Thévenot suggère, au vu du ralentissement du déclin de ces catégories entre 1962 et 1968, inexistant pour les agriculteurs, que ces deux groupes n'ont pas le même rapport au salariat. Les agriculteurs constituent une réserve de main-d'œuvre régulièrement exploitée tout au long de la période. Au contraire, la petite production indépendante joue un rôle complémentaire de celui de la grande industrie qui peut l'utiliser dans des rapports de sous-traitance. Selon les phases de la conjoncture, et les stratégies des firmes dominantes les effectifs des petits patrons de l'industrie peuvent fortement varier (*cf.* la divergence d'évolution des deux dernières périodes). De plus, "dans la grande industrie, la multiplication des dirigeants plus ou moins salariés succédant aux patrons propriétaires brouille la frontière entre industriels et cadres administratifs supérieurs. Dans la petite production marchande, l'instauration d'un rapport salarial à l'intérieur même de la cellule familiale contribue également à une altération de la limite entre les aides-familiaux et les employés de commerce"[1]. Ces problèmes de frontière réapparaissent à l'examen du troisième phénomène caractéristique de la période : la très forte croissance des emplois de cadres.

c) Croissance des emplois des cadres

Le tableau 1-4 relatif à l'évolution des catégories socio-professionnelles entre 1954 et 1975 montre que les emplois de cadres ont été les emplois dont le taux de croissance a été le plus élevé sur l'ensemble de la période. De 8,1 % de la population active en 1954, ils passent à 18,6 % en 1975. Les taux de croissance les plus élevés sont enregistrés pour les professeurs et professions littéraires et scientifiques, les ingénieurs et techniciens et les cadres moyens des services médicaux et sociaux.

La distinction entre cadres moyens et supérieurs effectuée par les statisticiens est sujette à caution. Du fait des glissements d'appellation et de classification la frontière entre les deux groupes n'est pas très nette, tout particulièrement dans le secteur administratif. De plus, comme toujours pour les catégories socio-professionnelles, les catégories regroupées sont assez hétérogènes. Seuls les cadres administratifs moyens, le tiers de l'effectif, exercent de véritables fonctions d'encadrement. Pour un quart des cadres moyens, les techniciens, non seulement le rôle d'encadrement est inexistant, mais la frontière avec les ouvriers très qualifiés est difficile à tracer lorsqu'il s'agit "d'agents tech-

1 . L. Thévenot, *op. cit.*, 1977, p. 15.

niques" par exemple. Il convient de noter que leur croissance, tout comme celle des ingénieurs a tendance à se ralentir du début à la fin de la période. Ce phénomène peut s'expliquer de par la moindre croissance de l'emploi global dans l'industrie. Il peut provenir également des variations dans les appellations. Certaines fonctions autrefois remplies par des personnels classés ingénieurs seraient désormais classées parmi les cadres supérieurs. Le phénomène paraît sensible pour les technico-commerciaux.

Ces remarques invitent à souligner en conclusion la relative fragilité des données disponibles en matière d'évolution des emplois du fait de l'arbitraire inévitable des classifications. Au-delà du constat des grandes tendances, toute analyse fine de l'évolution des qualifications suppose des études précises par secteur et catégorie faisant appel à des informations plus qualitatives sur le contenu des emplois.

§ 2. *Croissance du niveau d'éducation de la population*

L'augmentation des effectifs de cadres est à rapprocher d'un phénomène essentiel, très souvent mis en lumière : l'accroissement du niveau d'éducation de la population française. Il n'est pas question d'entrer ici dans une analyse des implications de ce fait pour le fonctionnement du marché du travail. Tout au plus faut-il souligner que si, à l'évidence, la croissance du niveau d'éducation de la population n'entraîne pas nécessairement une modification de la structure des emplois, elle y incite fortement les employeurs en rendant plus abondante une main-d'œuvre mieux formée.

Ainsi la croissance des bacheliers dont le nombre a été multiplié par cinq de 1950 à 1970, a facilité la réorganisation du travail dans les banques en fin de période.

Tableau 2-1 — *Effectifs de bacheliers*

	1906	*1950*	*1960*	*1970*	*1976*
Nombre	6 688	32 373	59 264	167 330	202 074
En % de chaque génération	1,05	5,12	11,43	20,17	23,9

Source : Ministère de l'Education Nationale.

Cette augmentation des titulaires du baccalauréat a été suivie de celle des effectifs étudiants à l'Université, qui se transforme au cours de la période en Université de masse. Les effectifs sont, de 1950 à 1973, multipliés par plus de cinq. Dans le même temps les élèves inscrits dans les grandes écoles passent de quelques 35 000 à plus de 85 000, accroissement très sensible mais bien en-deçà de celui des filières universitaires où l'accès est, pour la plupart, demeuré libre.

Tableau 2-2 — *Effectifs des universités (en milliers)*

1949-59	*1957-56*	*1960-61*	*1963-64*	*1967-68*	*1972-73*
132	176	203	308	508	735

Source : Annuaire statistique de la France.

Cette progression des effectifs scolarisés est, pour une part, due à l'accroissement de la population jeune. Mais elle traduit aussi une modification sensible des taux de scolarisation des classes d'âge de 14 à 20 ans.

Tableau 2-3 — *Taux de scolarisation (tous enseignements à temps plein)*

	1958-59	*1964-65*	*1971-72*
14 ans	69,6	71,9	91,9
16 ans	43,9	50,0	64,7
18 ans	17,0	24,4	26,6
20 ans	6,5	11,7	13,8

Source : Annuaire statistique de la France.

Contrairement à ce qu'aurait pu laisser prévoir le modèle traditionnel du marché du travail, cette montée du niveau d'éducation de la population et les fortes mutations de la structure des emplois n'ont pas eu d'impact significatif sur la structure des salaires.

§ 3. *Stabilité des structures de salaire*

A partir des séries longues et homogènes calculées par l'INSEE[1] du salaire moyen annuel, y compris les primes, il est possible de retracer l'évolution de la structure des salaires de 1950 à 1975. Sur cette période, pour l'ensemble de la population salariée prise en compte[2] le salaire moyen a été multiplié par 10,8 tandis que l'indice des prix de détail était multiplié par 3,9. Cette forte croissance du salaire réel a peu modifié la structure des salaires. S'il y a un léger resserrement de l'écart de salaires entre hommes et femmes, les différences entre catégories sociales sont comparables en 1950 et 1975.

Tableau 3-1 — *Indicateurs de dispersion et de disparités des salaires*

	Salaire médian M	*Rapport interdécile* $\frac{D9}{D1}$	*Coefficient de dispersion* $\frac{D9 - D1}{M}$	*Rapport salaires moyens Cadres supérieurs/ ouvriers*
1950	2.025	3,5	1,29	3,3
1951	2.650	3,4	1,36	3,9
1952	3.100	3,6	1,39	4,0
1955	3.580	—	—	4,3
1957	4.800	3,8	1,44	4,3
1959	5.600	3,7	1,46	4,5
1961	6.500	3,8	1,49	4,4
1963	7.550	4,0	1,51	4,2
1965	8.500	4,1	1,56	4,5
1967	9.650	4,1	1,56	4,6
1969	11.800	3,5	1,46	4,2
1971	14.500	3,7	1,47	4,3
1973	18.000	3,6	1,44	4,0
1975	24.000	3,5	1,43	3,7

Source : Economie et Statistique, n° 113.

1 . *Cf.* C. Baudelot et A. Lebeaupin, "Les salaires de 1950 à 1975", *Economie Statistique*, n° 113, juillet-août 1979.

2 . Sont exclus : les salariés agricoles, le personnel domestique, les fonctionnaires.