



INSTITUT DE RECHERCHE

SUR L'ÉCONOMIE DE L'ÉDUCATION

Faculté des Sciences Mirande

BP 138 - 21004 Dijon Cedex

Téléphone : 80 39 54 50

Télécopie : 80 39 54 79

FORMATIONS ET CARRIERES :
Contribution de la théorie du capital humain
à l'analyse du fonctionnement
du marché du travail

■
Jean-Pierre JAROUSSE
■

FORMATIONS ET CARRIERES:

**Contribution de la théorie du capital humain à
l'analyse du fonctionnement du marché du travail**

Jean-Pierre JAROUSSE

Cahier de l'IREDU N°48

ISBN: 2-85634-051-2

ISSN: 0768-1968

janvier 1991

AVANT-PROPOS

Ce document constitue un travail de synthèse réalisé dans le cadre d'une Habilitation à la Direction de Recherche et accompagnant un dossier formé des huit articles suivants :

- 1984 "Les contradictions de l'université de masse dix ans après (1973-1983)", Revue Française de Sociologie, 21, n°2.
- 1985 "Une mesure de la rentabilité des diplômés entre 1969 et 1976", Consommation, n°2.
- 1986 "Un réexamen du modèle de gains de Mincer", Revue Economique, 37, n°6, (coll. A. MINGAT).
- 1987 "La détermination des salaires dans les secteurs public et privé : différence ou similitude ?", Formation et Emploi, n°20, (coll. A. MINGAT).
- 1988 "L'horizon des jeunes salariés dans leur entreprise", Economie et statistiques n° 211, (coll. M. GLAUDE)
- 1988a "Working less to earn more : an application to the analysis of rigidities in educational choices", Economics of Education Review, 7, n°2.
- 1988b "Mobilité professionnelle et représentations du fonctionnement du marché du travail", Economie Appliquée, tome XLI, n°3.
- 1988 L'enseignement technique et professionnel : une évaluation par le marché, communication aux 5eme journées de microéconomie appliquée, Toulouse les 9 et 10 juin, (coll. A. MINGAT).

Au cours du texte ces huit documents sont référencés entre crochets [...] alors que les autres citations renvoyant à la bibliographie sont référencées entre parenthèses.

INTRODUCTION / RESUME

L'analyse néo-classique du marché du travail, en caractérisant ce dernier comme un marché ordinaire, a tracé un cadre de référence abstrait dont les prédictions empiriques apparaissent sans grand rapport avec la réalité. La rigidité des salaires à la dégradation de la conjoncture, la persistance du chômage dans les différentes phases de l'activité économique, ont permis de souligner le caractère imparfait de ce marché et favorisé l'élargissement et la contestation d'un modèle dont les prédictions se limitent à une population de salariés totalement substituables.

La contestation du modèle néo-classique a principalement concerné les règles de fonctionnement du marché. Sans sortir du paradigme néo-classique, on a vu se développer des analyses orthodoxes qui situent l'imperfection du marché du travail dans les conditions concrètes de l'échange (entraves à la concurrence, information imparfaite, hétérogénéité des qualifications,...), dans les particularités de la production collective (incitations, insiders-outsiders,...) ou dans le comportement des agents (demande d'assurance de la part des salariés, action collective,...). Ces différentes analyses (job-search, contrats implicites, incitations,...) offrent des explications plausibles à la rigidité des salaires ou à la persistance du chômage. Néanmoins, en l'absence d'un cadre théorique commun, elles sont souvent perçues comme des appendices du modèle traditionnel.

A l'opposé la contestation hétérodoxe remet en cause tout ou partie des fondements de la théorie néo-classique. Les plus proches de ce modèle, comme l'analyse dualiste dans sa présentation initiale, contestent l'unicité du marché (l'unicité de son mode de fonctionnement) et limitent la pertinence du modèle néo-classique à un seul segment favorisé (marché primaire). Les autres remettent en cause l'existence d'une véritable relation d'échange marchand entre le salarié et l'employeur et cherchent la clef des relations de travail dans le fonctionnement des institutions. Toutes, elles font une large place à la description de pratiques discriminatoires systématiques des employeurs à l'encontre de certains groupes de salariés. L'entreprise est au centre de ces analyses qui substituent une logique d'exploitation et de conflit à la logique impersonnelle de l'offre et de la demande.

De fait, notre connaissance du fonctionnement du marché du travail est aujourd'hui tout à la fois détaillée et très incomplète. Cette situation se caractérise par l'opposition entre une juxtaposition d'approches théoriques, parfois insuffisam-

ment spécifiées, et une abondante littérature empiriste qui, par son "réalisme", jouit d'un crédit important. Il manque à l'évidence une représentation théorique cohérente du marché du travail qui rende compte à la fois des grands traits de son fonctionnement (rigidité des salaires, persistance du chômage) et de la situation particulière des différents groupes de salariés (stabilité/précarité, différenciation des carrières salariales,...).

Mes travaux concernant la demande d'éducation et les déterminants des gains m'ont progressivement convaincu que, contrairement à ce qu'annoncent de nombreux auteurs qui n'y voient qu'un simple prolongement orthodoxe du modèle néo-classique (une théorie de l'hétérogénéité du facteur travail), la théorie du capital humain occupe une place tout à fait particulière dans ce schéma. Au-delà des défauts aux règles de fonctionnement du marché signalés par les différentes analyses orthodoxes et auxquels elle offre une justification, **elle situe l'imperfection du marché du travail dans la nature de la marchandise échangée**. Les particularités de ce marché résultent principalement de **l'incorporation du capital humain à la personne**.

Du fait de son incorporation, le capital humain est indissociable de son détenteur ; il est ainsi limité par ses capacités intellectuelles et physiques, mobile (inappropriable) et relativement opaque. Ces différentes propriétés, d'une part, déterminent les caractéristiques individuelles de l'investissement humain (individualisation des coûts et des bénéfices, échelonnement temporel optimal des investissements,...) et, d'autre part, conditionnent la nature des échanges (hétérogénéité des qualifications, imperfection de l'information sur la reconnaissance et la mise en oeuvre du capital humain, spécificité de la relation de travail,...).

Chronologiquement, on a d'abord assisté au développement d'une très vaste littérature théorique et empirique centrée sur le premier point (choix éducatifs, déterminants des gains). Le relatif succès de cette première partie du programme de recherche que la théorie offrait en perspective a longtemps fait oublier la seconde, accréditant l'opinion selon laquelle la théorie du capital humain se limiterait à une théorie de l'offre de travail par les salariés. L'intérêt pour l'influence des particularités du capital humain sur la nature des échanges entre salariés et employeurs est beaucoup plus récent et demeure aujourd'hui encore relativement limité.

Les travaux présentés dans ce dossier n'échappent pas à ce schéma chronologique. Les premiers se limitent à l'examen de la rentabilité de l'éducation et à l'extension du modèle des choix éducatifs (endogénéisation du coût des études par

exemple). L'intérêt pour l'influence des particularités du capital humain sur la nature des échanges s'est manifesté à partir des réflexions sur la notion de "spécificité" qui faisait logiquement suite à l'examen des déterminants éducatifs et professionnels de la différenciation des salaires. Dans le cadre de l'analyse de la spécificité des formations, l'incorporation du capital humain à la personne justifie l'existence de situations non-concurrentielles dont les salariés peuvent tirer profit.

Dans la présentation initiale de la théorie (Becker, 1964), la notion de spécificité caractérise les investissements en formation effectués dans une entreprise et qui n'ont de valeur que pour cette dernière. Dans ce contexte, la mobilité potentielle du salarié interdit à l'employeur de s'approprier l'intégralité des bénéfices de la formation, comme il pourrait le faire dans le cas d'un investissement en capital physique, tandis que l'absence de valeur de la formation sur le marché s'oppose à la prise en charge intégrale de l'investissement par le salarié. Cette situation conduit à un partage des coûts et des bénéfices entre les deux partenaires qui garantit chacun d'eux contre la défection éventuelle (mobilité) de l'autre. Par rapport à la conception néo-classique, l'analyse des investissements en formation spécifique introduit une situation originale illustrée par le fait qu'une même qualification peut prendre simultanément des valeurs différentes selon les employeurs. Conséquence de la "négociation" entre les partenaires, elle justifie par ailleurs la simultanéité de salaires élevés¹ et d'une forte stabilité dans l'entreprise.

La limitation de l'analyse de la spécificité à des investissements en formation liés à des contraintes technologiques exogènes a masqué sa généralité. Nombre d'auteurs se sont déclarés gênés par le caractère inobservable de ces investissements auxquels la théorie attribue une part substantielle de la croissance des salaires sur le cycle de vie. On peut aller plus loin en montrant que l'analyse de Becker (le contexte, les conséquences pour le salarié et l'employeur) vaut pour différents types de relations.

L'analyse des investissements en formation spécifique ne fait qu'illustrer les conséquences du contrôle que le salarié exerce (en toutes circonstances) sur la mise en oeuvre du capital incorporé à sa personne dans des situations où l'usage de son droit de rupture est particulièrement coûteux pour l'employeur. Ces situations, dont on peut montrer qu'elles sont communes aux différentes théories

¹. Supérieurs à ceux auxquels le salarié peut prétendre sur le marché du fait de sa qualification générale.

de la rigidité des salaires, conduisent à un déséquilibre de la relation d'échange entre l'employeur et l'employé. Dans ces conditions particulières, ce dernier peut quitter son employeur et percevoir dans une autre entreprise le salaire du marché alors que l'employeur ne peut aisément satisfaire sa demande en recourant à ce même marché.

Dans ce cadre l'analyse de la spécificité s'applique par exemple lorsque la demande de capital humain de la part de l'employeur est personnalisée (formation spécifique, assortiment, salaire d'efficiency) et lorsque l'employeur se trouve dans l'incapacité d'identifier (incitations) ou de contrôler (insiders/outsideurs) la production individuelle des salariés. Dans le premier cas l'exercice du droit de rupture de l'employeur se heurte à la demande d'une relation durable qu'il adresse à un salarié particulier ; dans le second, le recours à ce droit de rupture est sans effet sur la situation, car il ne permet pas de sanctionner les manquements (individuels ou collectivement organisés) aux termes de l'échange. Dans ces différentes situations, l'échange n'est possible que si l'employeur peut obtenir du salarié qu'il renonce à l'exercice de son propre droit de rupture.

En dehors de toute hypothèse sur la fonction d'utilité des deux partenaires, l'employeur ne peut obtenir la participation du salarié qu'en lui octroyant des avantages particuliers par rapport aux conditions du marché qui rendront sa mobilité plus coûteuse. Dans le cas de formations spécifiques, la participation du salarié est acquise par le partage des coûts et des bénéfices de la formation avec l'employeur². Dans le cas des mécanismes incitatifs l'employeur partage avec le salarié les gains de productivité obtenus par rapport à la situation standard (productivité correspondant au salaire du marché dans l'analyse du salaire d'efficiency, productivité associée à l'absence de contrôle dans les autres théories des incitations).

Cette analyse de la spécificité offre une justification à la coexistence des nombreuses théories de la rigidité des salaires qui rendent compte collectivement de certains traits du fonctionnement du marché du travail (équilibre par les quantités, persistance du chômage, corrélation positive entre la perception de salaires élevés et une forte stabilité dans l'entreprise). Au plan empirique, elle élargit la justification de l'effet de l'ancienneté sur les gains, limitée jusqu'ici aux seuls investissements en formation spécifiques, à différents types de relations entre

². Dans la présentation de l'analyse par Becker, le partage des coûts est présenté comme un mécanisme de rationnement des candidatures qui se manifestent lorsque l'entreprise offre un salaire supérieur à celui du marché.

salariés et employeurs. Enfin, elle offre une explication de la différenciation des carrières individuelles négligée par les analyses orthodoxes et dont l'analyse dualiste offre une représentation extrême.

Si le fait de nouer des relations spécifiques (au sens large) permet les carrières salariales les plus favorables (salaires supérieurs à ceux du marché et stabilité dans l'emploi), on peut y voir un élément essentiel de la différenciation des carrières salariales dès lors que tous les salariés et toutes les entreprises ne sont pas également en mesure d'en bénéficier. **L'éligibilité à ce type de relations est liée à la contrainte temporelle particulière qui les caractérise.** Par définition les bénéfices de ces différentes relations tant pour l'employeur que pour le salarié sont totalement dépendants du maintien de leur relation de travail. En seront exclus tous les salariés (entreprises) qui seraient appelés à être mobiles indépendamment des avantages particuliers qu'ils pourraient retirer de ces relations spécifiques.

Dans une situation de relative incertitude, l'individualisation du coût de la recherche de ces relations conduite par chacun des deux partenaires justifie une hétérogénéité des situations individuelles. Plus fondamentalement, on peut associer l'exclusion systématique de ce type de relations aux mécanismes (i) d'auto-sélection et (ii) de sélection adverse qui vont caractériser cette recherche.

i) - La recherche étant coûteuse, les salariés qui envisagent un retrait d'activité, et, plus largement, les salariés qui font preuve d'un engagement professionnel limité, seront peu incités à rechercher ce type de relations.

- Certaines entreprises, du fait de l'irrégularité ou du caractère saisonnier de la demande de biens et de services à laquelle elles répondent, ne seront pas à même de profiter des relations durables qu'elles pourraient nouer avec leurs salariés.

ii) Les employeurs qui cherchent à nouer ce type de relations ou qui s'y trouvent contraints, par la technologie qu'ils utilisent ou par leur mode de production, vont éliminer les candidatures des individus dont ils anticipent qu'ils sont susceptibles de demeurer peu de temps dans leur entreprise.

Dans ce contexte le choix des employeurs est influencé par les signes de stabilité et d'instabilité qu'ils peuvent associer aux caractéristiques personnelles des candidats ou extraire de leur histoire professionnelle et familiale. A caractéristiques données, l'expérience du chômage peut avoir, par exemple, un effet négatif sur la perception par l'employeur du degré de stabilité du salarié qui sera ainsi

privé de l'accès aux carrières les plus favorables. Sans renoncer à la conception orthodoxe d'un mode de fonctionnement unique du marché du travail, cette analyse peut rendre compte du dualisme de ce marché.

Les différents mécanismes examinés précédemment sont de nature à justifier que les femmes, les travailleurs étrangers, les travailleurs âgés, voire les très jeunes salariés, soient fréquemment exclus de ce type de relations et donc des carrières favorables qui y sont associées. En moyenne, ces différentes catégories de salariés sont pour des raisons variées moins intéressées que les autres à l'établissement de relations de travail durables. En retour, ces différentes caractéristiques individuelles sont perçues par les employeurs comme des signes d'instabilité potentielle qui les conduisent à écarter systématiquement ces salariés de l'offre de relations spécifiques, quel que soit leur engagement professionnel réel.

L'allocation des salariés aux différents types d'entreprises est lui-même largement endogène. Schématiquement, on a bien ainsi une séparation des entreprises en deux "secteurs" selon qu'elles sont à même de bénéficier de l'établissement de relations spécifiques avec leurs salariés, et, sur la base de leur éligibilité à ce type de relations, une allocation des salariés entre ces deux "secteurs". Les carrières offertes dans chacun des secteurs sont effectivement différentes en termes de salaires et de stabilité dans l'emploi.

De façon complémentaire, la réintroduction des phénomènes de demande de travail par les entreprises passe aussi par l'extension de l'analyse du capital humain à la prise en compte de l'hétérogénéité des emplois et des qualifications. La différenciation des carrières salariales d'individus qui possèdent des qualifications (connaissances) différentes mais un stock de capital humain comparable, fait intervenir des phénomènes de marchés propres aux formations considérées. On s'est livré à cet exercice pour examiner la rentabilité relative des formations techniques par rapport aux formations générales. L'analyse proposée rejoint celle beaucoup plus ambitieuse de Willis (1986) qui, à partir d'une réflexion sur les problèmes d'identification du modèle de capital humain, s'est attaché à définir une théorie du capital humain hétérogène offrant a posteriori une justification à certains des fondements (pragmatiques) de l'analyse mincérienne.

La prise en compte des différents types de connaissances correspond à la conception d'un marché du travail segmenté par type de qualifications inégalement substituables. Outre les conséquences des déséquilibres quantitatifs affectant ces différents segments, l'analyse prend en compte les particularités de la relation

formation-emploi qui caractérise chacun de ces segments. On peut observer que certaines professions sont ouvertes à plusieurs types de formations alors que d'autres ne sont accessibles qu'à un nombre très limité (**ouverture ou fermeture des emplois** à différentes formations). Réciproquement, certaines formations offrent à leurs détenteurs le choix entre plusieurs emplois alors que d'autres les destinent à un emploi bien défini (**liquidité de la formation**).

Au niveau global, on a pu vérifier que la prise en compte de ces caractéristiques de marché pouvait permettre d'expliquer une part non négligeable de l'écart de rentabilité entre formations générales et formations techniques. Au niveau individuel, elle participe à l'explication de la différenciation des carrières salariales à stock (quantité) de capital humain donné.

Les travaux présentés dans ce dossier, et en particulier les plus récents comme l'analyse de la spécificité et l'examen des particularités de marché des différentes formations, vont à l'encontre de l'opinion récemment émise par M. Blaug (1985) selon laquelle tous les espoirs de renouvellement de l'analyse du fonctionnement du marché du travail nés de la publication de Human Capital auraient été aujourd'hui largement déçus. A leur niveau, ils s'inscrivent dans un courant de recherche du fonctionnement du marché du travail qui tend aujourd'hui à rapprocher, sur la base d'une analyse systématique des faits, des points de vue auparavant radicalement opposés.

I - REPRESENTATIONS ET MODELISATIONS ECONOMIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

Les jugements portés sur la représentation économique du marché du travail sont rarement dépourvus de passion tant est sensible la matière qu'elle aborde. Le travail constitue de fait un des éléments fondamentaux de notre existence. Il règle les conditions et la "qualité" de vie des hommes, il est au centre de leurs rapports et plus largement de l'organisation sociale. Guetté par un syncrétisme dangereux qui mêle l'histoire et l'idéologie, la modélisation euristique et la légitimation du réel, le positif et le normatif, l'analyste se doit ici, sans doute plus qu'en tout autre domaine, de préciser clairement la signification qu'il donne à la représentation de l'objet qu'il étudie.

L'approche économique du marché du travail renvoie fondamentalement à deux modèles, le modèle néo-classique et le modèle keynésien, aussi concurrents et complémentaires que peuvent l'être la micro et la macroéconomie auxquelles l'un et l'autre se rattachent respectivement. Sur la base d'une caractérisation simplifiée des comportements, ces modèles proposent une représentation du rôle du marché du travail dans l'ensemble des mécanismes complexes qui caractérisent une économie.

Confronté aux faits, et même si chacun de ces modèles apporte de manière partielle de précieux éclairages sur certains des phénomènes en cause, aucun d'eux n'est parvenu à faire la preuve qu'il offrait une complète connaissance des relations qu'ils entretiennent. Cette situation se mesure concrètement au niveau des politiques suivies en matière d'emploi où alternent, et parfois se mêlent, des éléments inspirés de ces deux représentations du marché du travail, mais peut être surtout, sous la pression des résultats des analyses plus descriptives du marché du travail, dans l'incapacité de ces modèles à prendre en compte la situation différenciée des salariés sur ce marché (chômage, salaires, carrières,...).

Pour certains ces résultats marquent simplement les limites de notre connaissance actuelle du marché et constituent une incitation à la poursuite de la réflexion théorique, notamment microéconomique. Pour d'autres, ils condamnent irrémédiablement la démarche économique et en particulier l'irréalisme des hypothèses qui fondent les modèles utilisés. L'échec relatif de la confrontation de ces modèles au niveau macroéconomique pose le problème du cadre de référence (ne serait-ce que

la reconnaissance de l'existence même d'un marché du travail) dans lequel inscrire l'analyse des situations individuelles des agents.

La conception de l'objet de l'économie à laquelle je souscris m'amènera à soutenir la première position. Plus qu'une description fine des phénomènes, l'économiste s'intéresse à leurs relations, aux conséquences de leur interdépendance. La modélisation se présente comme un élément indispensable à ce programme (difficile et inéluctable³) où l'on peut difficilement progresser sans renoncer à rendre compte de la complexité immédiate des phénomènes considérés.

Les deux modèles économiques du fonctionnement du marché du travail que nous présenterons dans la section suivante ont donc une contrepartie concrète en termes de politiques au sens où, même de manière incomplète, l'un et l'autre formulent un certain nombre de prédictions quant à l'influence de certaines actions. Au-delà de leurs limites à ce niveau, ils conservent, en eux-même et à travers la démarche scientifique qu'ils illustrent, une valeur euristique qui justifie que les économistes continuent de s'y référer sans souffrir de la myopie (sinon la mauvaise foi) qu'on leur prête généralement, et qui les rendraient incapables de percevoir l'évidente complexité des phénomènes réels.

1.1 Le modèle néo-classique du marché du travail.

De A. Smith à J. R. Hicks les conceptions classiques et néo-classiques du marché du travail font de ce dernier le lieu de confrontation entre une offre de travail émanant des individus et une demande de travail formulée par les employeurs. Il s'agit d'une analyse d'équilibre statique qui vise à représenter à quel niveau vont s'établir, à une époque déterminée, l'emploi, la production, la consommation, en regard des disponibilités de main d'oeuvre, des autres ressources et des conditions concrètes de la production.

Les individus sont censés décider de la quantité de travail qu'il sont disposés à offrir sur le marché en fonction du revenu que leur permet d'atteindre différents niveaux de salaire. L'arbitrage individuel porte sur la comparaison de l'utilité de

³. Mingat, Salmon et Wolfesperger (1985).

la consommation associée aux biens qu'il est possible d'obtenir pour un salaire nominal et des prix des biens donnés et la désutilité du travail (ou l'utilité du loisir). On suppose qu'à différents niveaux de salaires réels (w/p , avec w le salaire nominal et p le niveau des prix) sont associés différentes quantités de travail offertes (N) tel que:

$$O = N(w/p)$$

L'offre est traditionnellement considérée comme une fonction croissante du salaire réel (w/p), ce qui revient à supposer que l'effet substitution d'une hausse du salaire réel (la possibilité d'acquérir plus de biens dont les prix sont demeurés stables) l'emporte sur l'effet revenu qui, à l'opposé, ferait correspondre une réduction de la quantité de travail offerte à un niveau plus élevé du salaire réel⁴.

A capacité productive donnée, la demande de travail par les entreprises dépend des quantités produites par les salariés, des salaires qui leur sont versés et du prix de vente des biens produits. La production (à capacité donnée) est supposée croissante avec la quantité de main d'oeuvre employée, mais à un rythme de plus en plus faible, du fait de la décroissance de la productivité marginale du travail (fonction de production croissante et concave).

La maximisation du profit par les entreprises conduit celles-ci à embaucher de nouveaux ouvriers jusqu'à égalisation de la recette et du coût de production du dernier embauché⁵. Compte tenu de la décroissance de la productivité marginale du travail, la demande de ce facteur par les entreprises est alors une fonction décroissante du salaire réel.

$$D = N(w/p)$$

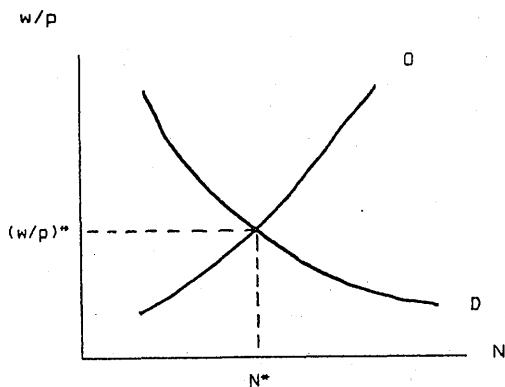
⁴. L'hypothèse la plus courante est que l'effet de revenu peut l'emporter pour des valeurs élevées du salaire réel conduisant ainsi à une courbe d'offre de travail qui présente un rebroussement dans sa partie supérieure.

⁵. Soit $p.dY = w.dN$ (avec Y la production et N la quantité de main d'oeuvre) ou $dY/dN = w/p$.

Le prix réel du travail en situation d'équilibre est celui qui égalise l'offre et la demande de travail déterminées chacune en toute indépendance par rapport à cet unique argument. L'équilibre sur le marché du travail fixe le niveau de l'emploi et partant celui de la production.

A la suite d'une quelconque perturbation au niveau de l'offre ou de la demande, les variations du prix réel du travail permettent la restauration d'un équilibre. En cas d'offre de travail excédentaire par exemple, le prix réel du travail va baisser et résorber le chômage apparu transitoirement par la combinaison d'une hausse de la demande et d'une baisse de l'offre (à ce niveau de salaire moins de salariés se portent sur le marché). Cette analyse d'équilibre partiel néglige les conséquences de l'interdépendance des différents marchés.

Graphique I.1 : L'équilibre sur le marché du travail.



L'élargissement du modèle par la prise en compte de la monnaie et de l'équilibre sur le marché des biens et services examine les conditions d'instauration d'un équilibre général. La confrontation de l'offre et de la demande de travail détermine le prix réel du travail (w/p) et le niveau de production (Y). Du fait de la demande transactionnelle de monnaie, et pour une masse monétaire donnée, ce niveau de production (Y) détermine un niveau de prix (p)⁶ qui par comparaison avec le prix réel du travail détermine le salaire nominal d'équilibre (w). Sur le marché des biens et services le taux d'intérêt (i) équilibre l'offre d'épargne (S) et la demande de biens d'équipement (I). la demande de biens de consommation se déduit de l'égalité $Y = C + S$.

⁶. $M = IpY$ avec $1/l$ la vitesse de circulation de la monnaie.

Dans ce schéma, où la monnaie ne sert qu'à financer les transactions, c'est toujours l'offre et la demande de travail qui fixent le niveau de l'emploi et le salaire réel d'équilibre, l'ajustement des autres marchés définissant le niveau respectif de p et de w . Sous les "hypothèses" d'information parfaite et de substitua-bilité des salariés limitant la possibilité d'un chômage d'ajustement (entre deux équilibres), le chômage durable néo-classique est soit volontaire soit lié à une insuffisante flexibilité des salaires (marché non-concurrentiel).

1.2 Le modèle keynésien

S'opposant à Pigou qui, fidèle à l'analyse classique, voit dans le chômage massif des années trente le résultat de la seule rigidité des salaires (attribuée à l'action syndicale), Keynes interprète ce dernier comme le produit d'une insuffisance de la demande sur le marché des biens. Chez Keynes ce n'est pas l'équilibre sur le marché du travail qui détermine le niveau de l'emploi (et par suite le niveau de la production) mais le niveau de la production lui-même, fonction des "anticipa-tions" des producteurs.

A la différence de ce qui s'observe chez les classiques pour lesquels les entreprises retrouvent par la vente de biens l'équivalent de leurs dépenses en facteur, Keynes se place dans une perspective où tous les revenus ne sont pas intégralement dépensés. Il s'appuie pour cela sur ce qu'il considère comme une "loi de la consommation", qui veut que les dépenses de biens augmentent moins vite que le revenu, et sur le fait que la monnaie peut être désirée pour elle-même (demande spéculative s'ajoutant à la demande transactionnelle classique). Ces deux éléments rendent interdépendants les marchés des biens et de la monnaie sur chacun desquels se déterminent, pour des valeurs différentes du taux d'intérêt (i), différentes valeurs d'équilibre de la production (Y).

Sur le marché des biens, le modèle introduit une liaison explicite entre le niveau de production Y , dont dépend l'épargne $S(Y)$, et le taux d'intérêt i , dont dépend l'investissement, via la condition d'équilibre $S(Y) = I(i)$. Une hausse de l'intérêt réduisant la demande d'investissement, auquel doit s'adapter l'épargne, va entraîner une baisse de la production (courbe IS).

Sur le marché de la monnaie, une demande spéculative croissante avec le niveau de l'intérêt s'ajoute à la demande (traditionnelle) de transaction. Pour un niveau de prix donné, la masse monétaire étant fixée, ce marché établit pour tout niveau de production (Y) une valeur d'équilibre de i (Courbe LM), toute croissance de Y provoquant une hausse du taux d'intérêt dans la mesure où l'augmentation de la demande transactionnelle qui lui est associée réduit la possibilité de satisfaire la demande spéculative.

A prix constant et à masse monétaire donnée ces relations définissent un mécanisme d'ajustement indirect, via le taux d'intérêt, entre l'investissement et la production (le volume d'emploi). La demande de biens et services détermine le niveau de production dès que l'investissement est connu (multiplicateur), mais l'investissement est lui-même fonction du niveau de production, dans la mesure où la demande spéculative de monnaie agit à la hausse sur l'intérêt (baisse de l'investissement) lorsque la production augmente.

L'équilibre conjoint des deux marchés (point d'intersection des courbes IS - LM de Hicks-Hansen) détermine un niveau d'emploi d'équilibre qui compte tenu du salaire réel peut se situer à un niveau inférieur à celui du plein emploi au sens classique (i.e. des salariés sont inemployés alors qu'il seraient prêts à travailler pour un salaire inférieur à celui du marché). Dans l'esprit de Keynes, la résorption, au moins partielle, de ce chômage involontaire est liée à des interventions publiques visant à stimuler directement la demande effective (dépenses publiques) et à contenir la hausse du taux d'intérêt pour favoriser les investissements.

1.3 Chômage volontaire, chômage involontaire, plein emploi : de la représentation théorique à l'action.

La naissance du modèle keynésien est souvent présentée comme une réponse à l'incapacité du modèle néo-classique à rendre compte de l'existence d'un chômage persistant. Sous les hypothèses de concurrence sur les marchés et d'information parfaite, l'équilibre du marché du travail correspond toujours au plein emploi de la main d'oeuvre. Ce plein emploi néo-classique ne signifie pas la mise en activité d'une population active définie une fois pour toute mais l'occupation de tous les individus qui souhaitent travailler à un niveau de salaire réel donné. La résorption d'un excès d'offre par une baisse du salaire réel est acquise à la fois par

la hausse de la demande qu'entraîne la baisse du prix du travail et par la baisse de l'offre à ce nouveau niveau de revenu.

Si ces deux équilibres correspondent chacun au plein emploi des individus désirant travailler aux deux dates, le volume de main d'oeuvre employé après la baisse du prix du travail est inférieur à ce qu'il était dans la situation antérieure. En ce sens le chômage néo-classique est volontaire. Seule une violation des hypothèses du modèle, et en particulier la référence à un marché du travail rendu non-concurrentiel par une législation ou des comportements limitant la flexibilité des salaires, peut justifier un sous-emploi durable.

Dans un cadre qui ne remet pas totalement en cause les prémisses du modèle néo-classique, et notamment les déterminants de l'offre et de la demande de travail, le modèle keynésien offre une justification à l'existence d'"équilibres de sous-emploi" ou en d'autres termes d'un état de l'économie qui ne permet pas d'employer tous les salariés qui le désirent au salaire d'équilibre. Au chômage volontaire néo-classique les keynésiens opposent un chômage involontaire dont la résorption ne peut être attendue de l'action des seules forces du marché. Le renversement de perspective (détermination des conditions de l'équilibre sur le marché des biens plutôt que sur le marché du travail) se prolonge logiquement au niveau de l'action.

Alors que la politique d'emploi néo-classique se limite à une éventuelle restauration des conditions de la concurrence (entre salariés et entre firmes) sur le marché du travail, l'alternative keynésienne met l'accent sur la responsabilité de l'Etat dans la stimulation de l'investissement et donc de la demande effective. La vocation de ces deux analyses étant de se confronter aux faits, les politiques qu'elles ont inspirées prennent de ce fait une importance particulière.

En ce domaine, il paraît aujourd'hui évident que la sanction des faits n'a pas permis de départager clairement les deux approches⁷. Les limites (les succès partiels) des politiques d'inspirations keynésiennes ou plus ouvertement libérales, adoptées ces dernières années dans la lutte contre le chômage, marquent autant l'insuffisante connaissance du marché à laquelle on se trouve encore confronté (en dépit de l'énergie considérable déployée dans ces différents programmes de recherches) que le caractère relativement formel de leur opposition.

⁷. Sur ce plan voir notamment Stoleru (1968), et Stankiewicz (1984).

Cette opposition tranchée des politiques et, plus largement, la distinction introduite entre chômage volontaire et involontaire, ne sont évidentes qu'à travers une lecture "orthodoxe" des deux théories. Lorsqu'ils prennent en compte le refus des salariés de voir baisser leurs salaires (nominaux) les keynésiens rendent au moins partiellement justice aux arguments de Pigou, et présentent comme involontaire un chômage qui peut être considéré comme volontaire au sens néo-classique. L'analyse de Hicks-Hansen va même plus loin dans le sens d'un "rapprochement" des deux points de vue en limitant à un petit nombre de cas particuliers (investissement ou encaisse de spéculation inélastiques au taux d'intérêt) les circonstances dans lesquelles, dans la logique du modèle keynésien, une réelle flexibilité des prix et des salaires nominaux (en fait le fonctionnement d'un marché du travail concurrentiel) ne permet pas un retour vers l'équilibre de plein emploi.

Cette reconnaissance des principaux arguments des deux approches (rôle des prix, rôle de la demande effective) justifie la coexistence des deux formes (relativement indistinctes) de chômage, volontaire (néo-classique) et involontaire (keynésien), associées respectivement aux déséquilibres affectant le marché du travail et le marché des biens (Malinvaud, (1980)).

Cette présentation, ne saurait clore à elle seule un débat (qui en dépit du rapprochement des points de vue) se prolonge aujourd'hui au sein de la macroéconomie, notamment entre "nouveaux classiques" et néo-keynésiens⁸. Elle rend particulièrement apparentes les limites du choix entre interventions publiques et restauration du marché, et plus encore celles de l'éventuelle sanction par les faits de ces deux représentations théoriques du marché du travail.

Sur ce dernier plan, en se référant aux politiques mises en oeuvre en faveur de l'emploi on constate que peu d'entre elles se rattachent exclusivement à l'une ou l'autre des deux conceptions examinées précédemment. Le rôle reconnu à l'ajustement du marché par les prix dans le cadre keynésien fait que le recours à ce dernier demeure une alternative aux conséquences économiques perverses de certaines formes d'interventions publiques. Par ailleurs, l'appel à la restauration de la concurrence n'a plus guère de sens aujourd'hui sans une prise en compte de ses conséquences sociales et notamment d'une "légitime" résistance à la flexibilité des salaires. Plus fondamentalement, alors même que l'analyse keynésienne se place directement sur le plan de l'action, son applicabilité se limite à une économie fermée. L'internationalisation des échanges, en réduisant les possibilités d'une

⁸. On se référera à la section consacrée à la persistance des tendances dans le débat macroéconomique présentée dans Mingat, Salmon et Wolfelsperger (1985).

politique purement keynésienne a sans doute fortement contribué à affaiblir son opposition au paradigme néo-classique.

Cette confrontation avortée, à la fois par le rapprochement des points de vue et par la difficulté du test de chacune des théories, contribue à entâcher la représentation économique du marché du travail d'un certain flou. Face à l'apparente incapacité de ces modèles à rendre compte du fonctionnement global du marché du travail, et compte tenu de l'ampleur et de la variété des comportements auxquels ils ne prétendent offrir a priori aucune justification (différenciation des salaires, du chômage, des comportements de mobilité,...), on ne peut manquer de s'interroger sur la valeur de la démarche. Certains n'hésitent pas à voir dans cette situation une conséquence du recours à une modélisation réductrice des comportements des agents, et, plus généralement, une preuve de l'incapacité des économistes à attester de l'existence d'un marché du travail. Le rejet des modèles, conduit la plupart de ces auteurs à rechercher l'origine des déséquilibres observés, et notamment les causes de la persistance du chômage, à travers la seule description des phénomènes.

1.4 Que faire des modèles ?

En matière d'analyse du fonctionnement du marché du travail, comme dans de nombreux autres domaines, une situation de ce type n'a pas manqué de placer l'économiste en situation difficile face à ceux qui, concurremment, en offrent une représentation globale basée sur des hypothèses plus accessibles à une large partie de l'opinion ou opposent à sa représentation simplifiée des phénomènes, toute la densité de ces derniers. Nombreux sont les critiques des économistes qui ont attribué le caractère partiel de leur connaissance du marché du travail et l'indéniable insuffisance des actions inspirées de leur réflexion à l'irréalisme des modèles auxquels ils se réfèrent.

Le recours à la modélisation, par opposition à une approche qui s'efforcerait de restituer toute la complexité des phénomènes, constitue une des lignes de rupture les plus fortes entre économistes et chercheurs d'autres disciplines. Même en repoussant la position critique la plus extrémiste qui voit uniquement dans la formulation de modèles une tentative maladroite (parce que trop visible) de légitimation d'un certain ordre social (le laissez-faire pour les néo-classiques, le

libéralisme d'Etat chez les keynésiens) on peut difficilement trancher un tel débat sans rechercher des justifications plus profondes au recours à des représentations effectivement simplifiées de la réalité économique et sociale dans la raison d'être, l'objet, de l'analyse économique (Mingat, Salmon et Wofelsperger (1985)).

Ces auteurs distinguent trois niveaux de complexité du monde réel auxquels peuvent être associés trois types d'approche des phénomènes :

A un premier niveau, l'analyste peut s'intéresser à la complexité immédiate des phénomènes, à un second niveau à l'interdépendance des variables qui agissent sur eux, enfin à un troisième niveau à l'interdépendance entre les phénomènes. Les deux premières approches sont de nature descriptive, alors que la dernière est de nature plus théorique. En fait, si ces différentes approches des phénomènes sont toutes susceptibles d'un traitement théorique, au sens de proposition d'une interprétation cohérente et testable, par nature la dernière l'est plus particulièrement. S'intéressant à des relations entre les phénomènes qui ne sont pas immédiatement intelligibles, voire observables, elle repose obligatoirement sur la formulation de conjectures testables.

En considérant que ce troisième niveau d'approche des phénomènes est celui qui caractérise le plus l'objet de l'économie, ces auteurs confèrent une dimension particulière à la modélisation qui se présente alors comme un outil indispensable au type de recherches envisagées. L'objet de la modélisation est alors de proposer une "lecture" des relations possibles entre les différents phénomènes considérés qui sera confrontée aux faits et jugée sur son aptitude à rendre compte de ces derniers. En ce sens le modèle ne résume pas notre connaissance du monde (maquette), mais propose une interprétation plausible de son agencement qui doit être testée.

Cette démarche s'oppose à l'appréhension immédiate de la complexité réelle de chacun des phénomènes considérés. L'examen des relations qu'entretiennent entre eux différents phénomènes oblige à négliger leur propre complexité (complexité du premier niveau), voire même à limiter la distinction des différentes variables qui agissent sur eux (complexité du second niveau), pour offrir une représentation simplifiée de leurs interactions supposées. On s'intéresse a priori à des relations moyennes. Les représentations économiques du fonctionnement du marché du travail examinées précédemment relèvent de ce type d'analyse. La caractérisation relativement simplifiée des comportements des individus et des firmes, des déterminants du fonctionnement des autres marchés, qu'elles mettent en oeuvre ne peut être imputée à la pauvreté de la perception du réel des écono-

mistes, mais prennent leur sens dans le désir de ces derniers d'examiner les conséquences sur la situation du marché du travail de son interdépendance avec les différents autres marchés.

Ce faisant la crédibilité de la représentation ne se mesure pas au réalisme des hypothèses qui la fondent, mais à la capacité du modèle ainsi défini à rendre compte des relations caractérisant les phénomènes considérés. Sans aller jusqu'à soutenir la position extrême de Feyerabend selon laquelle "tout convient", le problème du réalisme des modèles devient relativement secondaire dès lors qu'ils ont pour objet d'offrir une représentation de l'interaction de différents phénomènes dont la valeur se mesure principalement à leur capacité à rendre compte du fonctionnement réel du marché du travail. Une telle attitude n'est défendable que pour des théories risquées puisque seule la confrontation de la théorie aux faits (test empirique) permet de juger de sa pertinence.

La modélisation économique du marché du travail fait donc partie intégrante du programme de recherche des économistes. Au-delà des performances ou des échecs des représentations traditionnelles, celles-ci conservent une valeur euristique évidente. En premier lieu, ces modèles conservent en eux-mêmes une valeur de référence en offrant notamment une représentation des principaux mécanismes d'ajustement du marché qui peut se révéler particulièrement précieuse dans l'examen de problèmes particuliers. En second lieu, les difficultés rencontrées dans le test des modèles macroéconomiques ne condamnent pas le recours à cette méthode, dont le rôle de générateur de recherches est essentiel, au niveau de l'analyse microéconomique des phénomènes d'emploi.

Quoi qu'il en soit, si le verdict des faits mesure la valeur des modèles, force est de reconnaître l'insuffisance des représentations économiques traditionnelles du fonctionnement du marché du travail. Il est clair que celles-ci ne donnent pas une explication satisfaisante (opérationnelle) à la persistance du chômage et à la rigidité des salaires, si ce n'est à un niveau extrêmement global, et sans appréciation possible du poids respectif de ces phénomènes, par la référence à l'insuffisance de la demande ou à l'existence de facteurs limitant la flexibilité des salaires. Par ailleurs, et là en référence directe aux hypothèses d'homogénéité du travail, de transparence du marché, elles n'offrent pas un cadre adapté à l'analyse de l'événement diversité des situations individuelles sur ce marché (rémunération, déroulement des carrières,...).

Ce constat, s'il fait l'unanimité, n'en débouche pas moins sur une grande variété d'approches que l'on examinera au cours des deux chapitres suivants en distinguant les approches orthodoxes, situées dans le prolongement de la représentation économique du marché, des approches hétérodoxes, qui remettent en cause les règles d'ajustements privilégiées par les économistes et la notion même de marché appliqué à la relation de travail. Face aux insuffisances des représentations classiques, ces dernières analyses ont connu ces dernières années un grand succès, soutenu par le sentiment que la description des phénomènes pouvait constituer la seule voie de progrès dans la connaissance des phénomènes d'emploi.

A l'opposé, on assiste aujourd'hui à un véritable renouveau de l'analyse orthodoxe du marché du travail basé sur différentes modélisations microéconomiques des comportements des agents. L'orthodoxie se limite ici à la reconnaissance de l'existence d'un marché qui confronte une offre et une demande de travail, dont la détermination est indépendante, et à la référence aux hypothèses économiques fondamentales définissant le comportement des agents sur ce marché (rationalité, maximisation de l'utilité et des profits). Ces analyses proposent par contre le relâchement des principales hypothèses de la représentation néoclassique du marché du travail en offrant des représentations plausibles des comportements des individus et des firmes en situation de choix de qualification et/ou d'information imparfaite.

II - LA CONTESTATION HETERODOXE DE LA REPRESENTATION ECONOMIQUE DU MARCHE DU TRAVAIL.

Le trait commun à ces différentes approches du marché du travail et des phénomènes d'emploi qui dans certains pays, dont la France, ont longtemps tenu lieu d'analyses dominantes, est le refus de la conception classique du marché comme lieu de confrontation spontanée d'une offre et d'une demande de travail indépendantes. Pour certains c'est l'unicité du marché classique qui est en cause, à la fois comme lieu de l'échange de travail et comme mécanisme d'affectation aux emplois de populations hétérogènes. Pour d'autres, ce refus est motivé par la prééminence reconnue à la demande de travail, voire, dans un cadre plus marxiste, par la soumission du travail au capital. Ces analyses font alors une large place aux comportements des employeurs comme déterminants des relations d'emplois et à l'entreprise comme lieu de structuration de ces relations.

L'analyse de la segmentation du marché du travail, et en son sein, l'analyse dualiste, forment sans conteste l'élément central de l'opposition hétérodoxe moderne à la conception néo-classique du marché du travail. Initialement proches de ce modèle, notamment au plan méthodologique, elles s'en sont parfois beaucoup éloignées sous l'impulsion des économistes radicaux qui voient dans la segmentation du marché une stratégie des employeurs confrontés à la mobilisation du salariat.

En dépit des difficultés particulières du test de ces analyses, elles ont indiscutablement contribué à un renouvellement de l'analyse du fonctionnement du marché du travail en centrant la discussion sur des phénomènes (différenciations et rigidité des salaires, discriminations, mobilité des gains sur le cycle de vie, affectation des salariés aux emplois, etc,...) initialement négligés par l'analyse macroéconomique du fonctionnement du marché du travail. On peut en effet constater qu'une part importante des progrès récents de l'analyse néo-classique des phénomènes d'emploi doit, à l'évidence, être mise au crédit de l'activité (théorique et empirique) de réfutation des thèses dualistes à laquelle se sont livrés les économistes orthodoxes.

L'analyse de la segmentation qui fait une large place à la description et à l'analyse historique des phénomènes d'emploi, a eu une influence réelle sur nombre de spécialistes français du marché du travail qui y trouvèrent initialement

un cadre adapté à leur vision des phénomènes souvent influencée par le marxisme. La rupture avec cette théorie et plus particulièrement avec l'analyse dualiste, marque chez eux une défiance à l'égard d'un nouveau paradigme qui, à l'image du paradigme néo-classique, ne peut plus négliger le rôle des qualifications dans le processus de segmentation. Elle correspond également à une volonté de recentrer l'analyse sur l'entreprise et le comportement des employeurs. Hors de la référence explicite à la théorie de la segmentation, on assiste en effet au développement d'analyses descriptives de la structuration du marché du travail par la demande (modes de gestion de la main d'oeuvre, spécificités d'entreprise ou sectorielles, etc...) dont les résultats accèdent à une segmentation du marché du travail dont les causes sont supposées connues.

2.1 De l'analyse des marchés internes à l'analyse dualiste.

2.1.1 Marché interne et marché externe.

La prééminence reconnue à la demande de travail dans la contestation classique du marché du travail fait jouer à l'entreprise un rôle central dans l'explication des phénomènes d'emploi. L'analyse la plus achevée de ce courant "institutionnaliste" est l'analyse de la segmentation du marché du travail qui prend sa source dans l'examen du rôle des marchés internes des entreprises initié par C.Kerr en 1954. Ce dernier oppose le marché non-structuré (le marché classique), où le salaire constitue le seul lien entre le salarié et l'employeur, et le marché structuré sur lequel les entreprises sont amenées à traiter différemment les salariés qui font partie de leur personnel et les autres. Par cette dernière distinction, on trouve donc formulée pour la première fois chez Kerr l'opposition entre **marché interne et marché externe** qui connaîtra par la suite un grand succès avec les travaux de Doeringer et Piore (1971) sur le dualisme du marché du travail.

La distinction entre marché interne et marché externe forme a priori une réponse à la constatation d'une différence de traitement entre salariés stables et mobiles (à l'avantage des premiers), qui ne pouvait être comprise dans le cadre du modèle néo-classique initial. Dans sa version la plus traditionnelle ce modèle n'annonce aucune différence entre les salariés et fait au contraire de la mobilité un élément de la régulation du marché (la mobilité constitue un moyen pour les salariés d'obtenir une rémunération en accord avec les conditions du marché). Plus

généralement, la segmentation du marché est présentée par les auteurs qui s'en réclament, comme la cause de nombreux phénomènes (distribution et dispersion des salaires, discriminations entre catégories de salariés, différenciation des comportements et des gains de la mobilité, effet du chômage sur l'employabilité,...) négligés par l'analyse économique classique du fonctionnement du marché du travail.

A ce niveau, on est encore loin d'une coupure radicale avec la représentation classique du marché du travail et l'on peut considérer que l'analyse de Kerr, notamment l'opposition entre marché structuré et marché non structuré, lie l'actualisation de l'analyse économique traditionnelle du marché du travail à la prise en compte de la complexification croissante des qualifications et au rôle que les entreprises peuvent être amenées à jouer dans l'acquisition de ces dernières⁹. L'analyse initiale de Doeringer et Piore est encore plus explicite sur ce plan puisque reprenant les travaux de Becker sur la théorie du capital humain (1964), elle justifie en partie le développement des marchés internes par l'existence de formations propres (spécifiques) aux entreprises¹⁰.

Au moins parmi les chercheurs anglo-saxons, et même s'il n'existe pas un modèle explicite de la segmentation permettant une définition claire des tests de la théorie, le débat s'est instauré sur la base d'un travail empirique conséquent (voir sur ce plan Taubman et Wachter, 1986) avec les chercheurs qui s'inspirent du modèle néo-classique. La coupure entre les deux courants de recherche est plus nette avec les radicaux qui développent une interprétation marxiste de la segmentation et y voient davantage un produit de l'histoire conflictuelle du capital et du salariat que l'action des forces économiques sur la détermination de la demande de travail par les entreprises.

⁹. Dans cet esprit l'opposition entre marché non structuré et marché structuré ne se réduirait pas au fait que sur le premier le salaire constitue le seul lien entre le salarié et l'employeur mais renverrait à la plus ou moins grande substituabilité des salariés. Sur le marché non structuré tous les salariés sont identiques et le salaire mesure leur valeur sur le marché, alors que sur le marché structuré la diversification des qualifications, et le rôle formateur des entreprises, peut justifier qu'une même qualification n'ait pas la même valeur dans toute les entreprises.

¹⁰. Par opposition aux formations générales qui ont une valeur comparable dans un grand nombre d'entreprises, ces formations spécifiques n'ont de valeur (productives) que dans les entreprises où elles ont été dispensées (infra chapitre IV).

2.1.2 Le dualisme du marché du travail.

Sur fond d'opposition entre marchés internes et marché externe et sur la base plus concrète de l'étude des ghettos noirs de la fin des années soixante, Doeringer et Piore (1971) ont développé une théorie du dualisme du marché du travail qui constitue l'élément le plus achevé de l'analyse de la segmentation. Dans sa version initiale l'analyse définit le marché du travail comme la réunion d'un **marché primaire**, présentant, du point de vue des salariés, des carrières favorables (hauts salaires, stabilité dans l'emploi, promotions, réglementations administratives et professionnelles favorables,...) et d'un **marché secondaire** offrant des situations professionnelles aux caractéristiques diamétralement opposées. Sur ce dernier marché les carrières sont inexistantes, marquées par une forte et fréquente mobilité involontaire et de faibles rémunérations.

L'élément central de l'analyse réside dans le fait que la différenciation des salaires ne tient pas à des écarts de capacités productives des individus, ce qui pourrait justifier la segmentation d'un point de vue néo-classique, mais à leur participation à l'un ou l'autre des deux marchés. Une telle situation suppose, d'une part, (i) que les systèmes de rémunération sur ces deux marchés sont différents et, d'autre part, (ii) qu'il existe une faible mobilité des salariés de l'un vers l'autre (en particulier du secondaire vers le primaire).

(i) Pour les différents auteurs se réclamant de l'analyse dualiste la singularité du système de rémunération sur le marché primaire s'explique par le fait que celui-ci se compose d'une juxtaposition de marchés internes. Ces derniers n'obéiraient pas aux règles traditionnelles de la maximisation du profit. Le système de rémunération y relèverait essentiellement de règles institutionnelles et coutumières isolant le marché interne de la pression du marché.

(ii) Cette pression serait par ailleurs d'autant plus faible que des effets de dépendance négatifs viendraient limiter les chances des salariés, qui potentiellement auraient pu accéder au marché primaire, d'y trouver effectivement un emploi. Ces effets de dépendance viendraient ainsi justifier, ex post, l'observation d'un parallélisme entre les particularités de ces deux marchés et les caractéristiques des salariés qui s'y trouvent employés (les salariés du secteur secondaire font preuve d'une forte instabilité, d'un absentéisme élevé, et d'une plus fréquente insubordina-

tion que ceux du secteur primaire). Cependant, la présence majoritaire des salariés les plus vulnérables (les femmes, les très jeunes salariés, les travailleurs étrangers, les salariés les plus âgés) sur le marché secondaire attesterait, au-delà des effets de dépendance précédents, de l'existence d'un processus discriminatoire dans l'accès aux "bons" et aux "mauvais" emplois¹¹.

L'absence d'un cadre théorique (paradigme) clair conduit les auteurs à des représentations des phénomènes qui paraissent parfois fortement embrouillées et ad hoc. L'exemple le plus significatif de cette situation apparaît à travers la mise en perspective de l'analyse duale et de celle opposant marché interne et marché externe. Si pour Doeringer et Piore le secteur primaire se présente tout d'abord comme un ensemble de marchés internes, ils reconnaissent très rapidement (sous la pression des tests empiriques de l'analyse) que le secteur secondaire peut lui-même comprendre des marchés internes, ces derniers se distinguant de ceux du secteur primaire par la qualité des carrières offertes mais ne pouvant être confondus avec les emplois du secteur secondaire non-structuré.

Plus tard, pour tenir compte au sein des meilleurs emplois des comportements de mobilité des cadres supérieurs, qui, à leurs conséquences sur les gains près, les rapprochent de ceux des salariés du secteur secondaire, ils sont amenés à introduire une nouvelle distinction entre un secteur primaire supérieur (le marché des cadres), offrant de bonnes carrières avec une fréquence de la mobilité proche de celle observée dans le secteur secondaire, et un secteur primaire inférieur regroupant les salariés de plus faibles niveaux. Pour Doeringer et Piore, cependant, le secteur primaire supérieur est tout à fait particulier et seul le secteur primaire inférieur correspond à l'opposition fondamentale mise en oeuvre dans le cadre de l'analyse duale.

2.1.3 Les origines du dualisme du marché du travail.

Au sein de ce courant de recherche, l'accord sur les faits s'accompagne d'importantes divergences au niveau de leur interprétation. C'est à ce niveau que s'opère la rupture la plus nette au sein des théoriciens de la segmentation entre ceux qui, comme les fondateurs de l'analyse duale, justifient, au moins partielle-

¹¹. Dans le cadre de l'analyse dualiste, ces qualificatifs sont d'autant plus justifiés que les auteurs font l'hypothèse que l'allocation entre ces emplois concerne des salariés initialement substituables.

ment, le phénomène en termes d'efficacité économique et les radicaux qui y voient un stade historiquement daté de la stratégie d'exploitation du salariat par les capitalistes.

Piore, loin d'avoir en cela obtenu l'adhésion de l'ensemble des partisans de l'analyse duale, propose lui-même deux interprétations complémentaires du phénomène. La première insiste sur l'influence de la technologie sur la nature des emplois et partant sur les caractéristiques des individus appelés à les occuper ; la seconde, met en avant le rôle de l'incertitude affectant la demande des produits des entreprises sur le type d'emplois offerts par ces dernières. L'analyse de l'origine de la segmentation par les fondateurs de l'analyse duale s'avère finalement relativement "classique" puisque la première interprétation fait une large place au contenu de la formation, et notamment à la spécificité de la formation, au sens beckerien, tandis que la seconde constitue un des angles d'approche que nous exploiterons dans le cadre d'une analyse orthodoxe de la segmentation¹².

La référence à l'incertitude sur la demande de produits oppose dans l'esprit de Piore (1973, également Berger et Piore, 1980) de grandes firmes oligopolistiques qui gèrent une demande stable et un ensemble de petites entreprises, souvent sous-traitantes des premières, qui doit répondre à une demande instable et difficilement prévisible. A ce dualisme du marché des biens correspond un dualisme des emplois, lié au type de tâches que les salariés sont amenés à accomplir. Reprenant à sa manière la distinction de Becker, Piore distingue les caractéristiques des salariés "liées à une tâche spécifique" et celles qui sont "valables pour toutes les tâches".

Le premier groupe de tâches est défini comme typique du secteur primaire inférieur puisqu'il correspond à une acquisition de savoir par accumulation d'expérience dans des emplois successifs offerts au sein de l'entreprise. La formation à ce type de tâches est ainsi associée à une carrière marquée d'une forte stabilité dans l'entreprise. Les entreprises du secteur secondaire qui gèrent la composante instable de la demande, s'efforcent de recruter des salariés dont les capacités sont immédiatement utilisables sans recours à un quelconque apprentissage. Cette généralité des tâches, au sens de la théorie du capital humain, constitue également une caractéristique du marché primaire supérieur sur lequel évoluent les cadres.

¹². Infra chapitre V.

Si l'on excepte le flou qui, en l'absence d'une analyse théorique de l'impact de la formation et de celui de l'incertitude, accompagne les interprétations successives de Piore, celles-ci n'en demeurent pas moins très proches du paradigme néo-classique à la fois sur le fond et sur la méthodologie qui y correspond. Considérée initialement comme un phénomène lié à la demande de travail par les entreprises, la segmentation y est présentée en effet comme le produit des caractéristiques et des comportements des firmes et des salariés. La dualité du marché y est définie comme une simplification analytique (un modèle) qui n'exclut pas un plus grand continuum entre les segments et l'existence de passages de l'un à l'autre. C'est cette même conception que l'on retrouve par exemple dans les écrits de 1978 où Piore se démarque des auteurs radicaux. Cependant, la séparation entre les approches est loin d'être totale, ne serait-ce qu'à travers la référence à l'existence d'un processus discriminatoire d'accès aux emplois chez Doeringer et Piore qu'aucune des explications qu'ils ont proposées du dualisme ne permet de justifier.

2.1.4 Le dualisme radical.

La "fonctionnalité" économique que Doeringer et Piore reconnaissent aux deux secteurs du marché du travail permettant aux entreprises de gérer l'incertitude affectant la demande de leurs produits, cède le pas chez les radicaux, qui voient dans la segmentation un produit de la lutte des classes, à une fonctionnalité politique. C'est le cas pour Bowles et Gintis (1975) qui soulignent, dans un cadre théorique qu'ils veulent explicitement marxiste, que, à côté des caractéristiques productives des salariés, les attributs individuels comme le sexe, l'âge, la race, constituent des critères de fragmentation utilisés par les capitalistes pour limiter les risques de coalition à l'intérieur de la classe ouvrière.

Gordon, Reich et Edwards (1973) font une analyse semblable en réinterprétant le dualisme¹³ comme le produit d'un processus historique (passage du capitalisme concurrentiel au capitalisme monopoliste) encourageant la partition du marché en segments relevant de modes de gestion différents de la situation des salariés. La segmentation apparaît comme le fruit d'une action délibérée (concertée) des capitalistes qui permet de contenir le pouvoir syndical dans les firmes où il est difficilement évitable et de le réduire ailleurs. Comme chez Doeringer et Piore, le rôle de la technologie dans la naissance du phénomène dualiste est

¹³. Ils distinguent à leur tour un secteur secondaire et un secteur primaire qui se scinde lui-même en un secteur primaire subordonné et un secteur primaire indépendant.

reconnu. Toutefois, cette reconnaissance ne modifie pas le sens de l'analyse, dès lors que la technologie est elle-même considérée comme un produit de l'organisation économique et sociale (Marglin, 1973).

Dans l'histoire du marché du travail américain, le stade actuel de la segmentation du marché succéderait pour Gordon, Reich et Edwards, (1982), au stade de la prolétarianisation initiale (1820-1890) puis au stade de l'homogénéisation (1890-1945). Ce dernier correspond à des gains de productivité importants liés à la transformation de l'organisation du travail (elle-même née de la mécanisation) et à la naissance des grandes entreprises. Le stade de la segmentation constituerait une réponse des capitalistes à la création d'un véritable pouvoir ouvrier (syndical) au sein des grandes firmes.

La segmentation permettrait de favoriser une partie de la classe ouvrière (notamment le secteur primaire subordonné) et de limiter à ce seul secteur la diffusion d'avantages particuliers. Dans cette logique, La "secondarisation" des emplois reposerait sur le recours à une population active marginale (les femmes, les étrangers, les travailleurs âgés) peu prompt à l'action collective. Selon les mêmes auteurs, la segmentation serait elle-même entrée dans une phase de décadence avec la remise en cause par les employeurs, du fait de la crise économique, des avantages accordés aux salariés du segment stable du marché du travail.

Comme le reconnaissent les auteurs eux-mêmes, cette analyse n'a aucune vocation prédictive et ne nous renseigne pas sur les formes que pourraient prendre le marché du travail dans les années à venir. Méthodologiquement, il s'agit d'une interprétation des faits qui présente le défaut d'être à la fois totalement englobante (toute l'organisation de l'économie est endogène et renvoie à la logique de l'exploitation capitaliste) et non-testable. Le caractère historique (dynamique) de l'analyse s'oppose d'une manière évidente à la représentation théorique du marché par les économistes (analyse d'équilibre) à qui ses détracteurs radicaux reconnaissent une valeur dans la description des premiers stades du marché du travail (les deux premiers chez Gordon, Reich et Edwards), pour nier son aptitude à rendre compte de son organisation actuelle.

A la différence de ce qui s'observe dans la conception non-marxiste de l'analyse duale, on ne trouve ici aucune référence au rôle de l'évolution des qualifications (de la nature des tâches chez Doeringer et Piore) dans la succession des différentes phases des relations entre salariés et employeurs qui est examinée. Ceci peut paraître d'autant plus surprenant que la reconnaissance de l'applicabilité du

modèle économique traditionnel aux deux premiers stades du développement du marché du travail semble indiquer que, dans l'esprit même des auteurs, ceux-ci se caractérisent (et se distinguent du stade suivant) par une réelle substituabilité de la main d'oeuvre.

2.2 L'analyse empirique de la dualité du marché du travail.

Les analyses empiriques de la théorie dualiste (Osterman 1976, Lowell 1978, Oster 1979, Mayhew et Rosewell 1979, Tolbert et alii 1980, Rumberger et Carnoy 1980, Dickens et Lang 1985) se sont principalement développées autour de quatre thèmes qui répondent à la caractérisation qu'elle offre des deux secteurs du marché du travail :

- i) l'examen des différences de rendement de l'éducation et de l'expérience sur les marchés primaire et secondaire annoncées par la théorie.
- ii) l'immobilité des salaires individuels sur le marché secondaire.
- iii) la réalité et l'importance des effets de dépendance négatifs qui font que le passage sur le marché secondaire constitue un handicap dans l'obtention ultérieure d'un emploi dans le secteur primaire.
- iv) le confinement sur le marché secondaire de groupes de salariés marginaux (discrimination)

Au-delà de la mise en évidence de phénomènes dont l'importance dans la connaissance du fonctionnement du marché du travail a été ainsi reconnue, ces analyses ne confèrent qu'une base empirique fragile à l'analyse du dualisme du marché du travail. Ceci tient en premier lieu à la difficulté de tracer une frontière entre les secteurs et les types d'emplois qui soit économétriquement neutre au plan des phénomènes que l'on se propose d'étudier. Ceci tient en second lieu, au statut théorique (spécification) de l'origine de la segmentation des marchés qui a conduit de nombreux auteurs orthodoxes, sous l'hypothèse que ces phénomènes pouvaient constituer des réponses efficaces des firmes à divers types d'externalités auxquelles elles sont confrontées¹⁴, à développer des explications concurrentes compatibles avec le paradigme néo-classique.

¹⁴. Voir en particulier la littérature sur les marchés internes.

Sur le premier plan, les résultats de l'analyse empirique des gains de l'éducation et de l'expérience sur chacun des deux marchés ont souvent été obérés par le fait que l'on était conduit à définir a priori les emplois des deux secteurs par leur prestige, les conditions d'emplois, etc,... avant d'examiner leur contenu en termes de carrières. La définition de la frontière entre les secteurs (loin d'être parfaitement claire au plan théorique) pose en effet des problèmes économétriques délicats (censure et sélectivité de l'échantillon) qui s'ajoutent à ceux particuliers aux problèmes étudiés (effet de l'hétérogénéité des situations individuelles).

Sur le second plan, de nombreux résultats, comme la mise en évidence de différences inter-individuelles de rendement de l'éducation et de l'expérience à caractéristiques individuelles données, ne conduisent pas forcément à une remise en cause totale du paradigme néo-classique, notamment du principe d'un mode de fonctionnement unique du marché du travail. Comme nous le verrons par la suite, nombre de ces résultats répondent également à des hypothèses formulées dans ce cadre.

Sans entrer dans le détail de ces nombreuses analyses, il ressort que c'est surtout l'exclusion de groupes entiers de salariés des carrières les plus favorables, qui demeure, au plan empirique, la plus forte illustration du dualisme du marché du travail. Ce résultat qui semble davantage supporter la version radicale de l'analyse dualiste que celle de Doeringer et Piore, n'a pas fait l'objet d'analyses très convaincantes de la part du courant orthodoxe au sein duquel l'analyse économique de la discrimination jouit d'un statut très discutable.

Finalement, si par construction, les analyses empiriques de la segmentation et les réponses qu'y ont apportés les auteurs concurrents ne pouvaient conduire à un accord sur l'origine du phénomène, il n'en demeure pas moins qu'elles ont contribué à la mise en évidence de traits de fonctionnement du marché dont toute approche théorique de ce dernier devra rendre compte.

En premier lieu, et à un niveau d'agrégation élevé, elles ont bien fait apparaître une opposition de carrières (salaires et stabilité dans l'emploi), entre individus de caractéristiques productives apparentes données, et plus largement entre groupes de salariés au détriment des femmes, des travailleurs étrangers, des salariés les plus âgés. De la même manière, au-delà d'effets de branches ou de secteurs, elles ont fait ressortir des comportements typés en matière de relations d'emplois d'entreprises confrontées à des types de demande (stable/instable, prévisible/imprévisible,...) comparables.

En second lieu, elles ont mis en lumière une continuité des phénomènes peu compatible avec la conception la plus extrême de la segmentation du marché. Au sein des différents groupes de salariés et d'entreprises censées relever de l'un ou l'autre secteur, il paraît toujours possible d'obtenir un nouveau découpage entre emplois caractéristiques des secteurs primaire et secondaire (Dickens et Lang 1985, Glaude 1987).

2.3 L'approche empiriste des phénomènes d'emploi : le marché éclaté.

La référence aux travaux français illustre de manière intéressante les sources d'un empirisme qui, au nom du retour vers le réel, s'oppose à une analyse théorique des phénomènes d'emploi. La description détaillée des travaux français que l'on trouve chez Paul (1987) montre que la grande majorité des auteurs, après avoir été séduite par l'analyse de la segmentation, a rejeté celle-ci au profit de travaux plus empiriques centrés sur la recherche d'effets d'entreprises ou de secteurs.

Pour des chercheurs influencés par l'analyse marxiste, la théorie de la segmentation, semblait initialement fournir un cadre adapté à leur analyse des phénomènes d'emploi¹⁵. Potentiellement l'analyse de la segmentation offrait en effet une explication cohérente à une différenciation des carrières individuelles régit, selon une lecture de la théorie sensiblement différente de celle de ses fondateurs, par la seule logique de la demande de travail. En fait, et à de rares exceptions près, tel Boyer (1980) qui développe avec l'analyse du rapport salarial une approche comparable à celle des radicaux américains, nombre d'auteurs (Silvestre 1978, Parodi 1978, Germe et Michon 1980,...) se sont rapidement démarqués de l'analyse dualiste au profit d'une étude, largement empirique, du fonctionnement du marché du travail.

Paul (1987) explique ce changement d'attitude par la gêne ressentie par ces auteurs à la suite de la faible crédibilité empirique de la théorie de la segmenta-

¹⁵. Certains auteurs comme Azouvi (1981) et Michon (1981) ont explicitement indiqué que seule la référence à l'analyse marxiste pouvait donner une structure cohérente aux hypothèses développées dans le cadre de la théorie de la segmentation.

tion. Le refus des modélisations simplificatrices justifierait un retour vers le réel qui ne peut être satisfait que par une analyse descriptive fine des phénomènes considérés. Sans préjuger de la réalité de cette interprétation, et en se référant surtout à l'orientation de leurs recherches ultérieures, on peut également expliquer cette attitude par le fait que l'analyse empirique du dualisme ne permet plus, comme le montrent les interprétations pertinentes de Piore citées précédemment, d'attribuer aux comportements des seuls employeurs les phénomènes de différenciation des emplois et des carrières associés à l'apparente segmentation du marché du travail.

Sous couvert d'un retour vers le réel qu'imposerait la non-crédibilité des modèles (y compris le modèle implicite de l'analyse dualiste), l'analyse empirique des "modes de gestion de la main d'oeuvre", la recherche d'effets d'entreprise ou de secteur, apparaissent ainsi comme un retour vers l'entreprise, considérée comme l'élément fondamental d'une analyse du fonctionnement du marché du travail centré sur les caractéristiques de la demande.

C'est sans aucun doute dans les travaux du LEST que l'on peut le mieux percevoir cette volonté d'établir la primauté du rôle de l'entreprise (du comportement des employeurs) dans la structuration du marché du travail. Pour se limiter à un exemple révélateur, on peut constater que certains résultats intéressants comme ceux de Daubigny, Fizaine et Silvestre (1971) qui justifient empiriquement, par l'analyse de la rémunération de salariés de métiers comparables, d'un "effet d'entreprise" dans la détermination des salaires, sont présentés abusivement comme la preuve que l'entreprise n'obéit pas à la logique d'un marché où se rencontrent l'offre et la demande de travail mais constitue l'unique élément structurant de ces relations (Stoeckel 1978). La coupure est ainsi particulièrement nette entre des travaux qui mettent à jour des faits compatibles avec la représentation classique du marché, duquel ne sont pas exclus des effets d'entreprise ou de secteurs sur les gains, et l'affirmation sur la même base du caractère inopérant du modèle de marché.

"Affranchis" du cadre fédérateur que constituait la référence à la théorie dualiste, de nombreux travaux empiriques sont conduits, au niveau de groupes d'entreprises ou de secteurs d'activité définis, sur la mobilité professionnelle, le recours aux formes d'emplois temporaires, à la sous-traitance. Limitées à la description des déterminants de la segmentation par la demande, ces analyses conduisent toutes à la "redécouverte" des oppositions majeures, comme des continuités, relevées par les dualistes (opposition entre segments de salariés stables et instables, comportements discriminatoires des employeurs à l'égard de différentes

catégories de main d'oeuvre, comportements singuliers d'entreprises appartenant à des secteurs typés comme le BTP opposé aux assurances, etc...).

Dans le pire des cas, l'approche descriptive des seules caractéristiques de la demande tend à donner du marché du travail une image caléidoscopique, où se juxtaposent par exemple un marché des jeunes et un marché des travailleurs âgés qui obéiraient à des règles différentes, ou encore des bassins locaux d'emploi présentant d'irréductibles spécificités.

Comme le font apparaître les multiples des analyses d'insertion qui ont fleuri en France au cours des dix dernières années sous l'impulsion du CEREO, la logique de la description conduit aux mêmes excès, lorsque cette fois l'analyse porte sur les caractéristiques de l'offre de travail (de Francesco et Jarousse, 1983). Au-delà des raffinements méthodologiques assurant la meilleure description possible du phénomène (enquêtes de cheminement permettant d'observer le processus entre deux examens de l'insertion), rien n'est fait pour mettre à jour les caractéristiques du marché des formés lui-même et en particulier pour observer au sein des entreprises, les substituts éventuels (qui pour certains peuvent être directement associés à des formations offertes dans le cadre de l'entreprise) au type de formation étudié [Jarousse et Mingat, 1988].

En conclusion à cette brève revue des analyses hétérodoxes sur le fonctionnement du marché du travail, on ne peut manquer de signaler l'existence d'un courant finalement assez proche des radicaux américains privilégiant, dans un cadre d'inspiration marxiste, une approche historique des relations d'emploi. Ce courant inspiré de l'"Ecole Française" connaît un réel succès avec le développement de la théorie de la régulation (Aglietta, 1980, 1982 ; Aglietta et Orléan, 1982 ; Aglietta et Brender, 1984 ; Boyer, 1981 ; Lipietz, 1979). Les relations d'emplois ne s'y définissent pas par rapport aux "forces du marché" mais sont un produit historiquement daté de l'interaction des phénomènes économiques avec l'ensemble du mouvement social.

La coupure méthodologique entre ce courant et l'analyse économique orthodoxe est telle que le débat et les échanges ne peuvent qu'être limités. Alors que la seconde a des objectifs théoriques limités à l'explication de certains phénomènes identifiés, les régulationnistes, comme les partisans radicaux de la théorie de la segmentation, ont l'ambition de restituer le sens de l'ensemble du système économique et social. Par ailleurs, et à la différence des études d'inspiration dualiste, ces analyses ne sont pas productrices de données réinterprétables mais

s'appuient sur une analyse historique qui, par nature, ne conduit pas à attribuer l'évolution des événements à l'action de la seule "main invisible" (Taubman et Wachter, 1986). Comme en témoigne l'analyse de l'évolution historique des formes du marché du travail de Hicks (1969), il est cependant loin d'être évident que les événements que ces théories attribuent limitativement à des facteurs proprement historiques ne sont pas ceux auxquels l'action des forces du marché aurait pu conduire¹⁶.

Dans une perspective historique de l'analyse des phénomènes d'emploi, de nombreux auteurs, dont Gordon, Reich et Edwards, reconnaissent au modèle classique du marché du travail une pertinence dans la description du marché du travail correspondant à la naissance du capitalisme industriel. Au-delà de la concession de pure rhétorique qui vise à contester l'aptitude du modèle à rendre compte de la situation présente, il y a dans ce jugement une visible confusion entre le paradigme, défini comme une représentation qui résumerait l'état de la connaissance, et le recours à celui-ci dans l'examen de problèmes qu'il négligeait initialement.

L'ambition des économistes orthodoxes contemporains ne peut être évidemment celle de rendre compte du fonctionnement actuel du marché du travail sous l'hypothèse d'homogénéité des salariés et des employeurs. L'examen, au cours des chapitres suivants, des nouvelles analyses économiques du fonctionnement du marché du travail, puis de la théorie du capital humain (qui en est ici disjointe pour de simples raisons de présentation), montre que la prise en compte de cette hétérogénéité des acteurs dans le cadre du paradigme traditionnel est au contraire (entre autres éléments), de nature à justifier certains des faits mis en avant par les approches hétérodoxes du marché du travail.

¹⁶. Pour prendre un exemple extrême, Hicks montre que, au delà de facteurs historiques qui ont pu jouer un rôle dans les modes d'organisations sociales, la simultanéité du renouveau de l'esclavage en Amérique du nord et du développement du marché du travail libre en Europe est compatible avec une analyse simple du coût relatif du travail dans chacune de ces régions (Alors que le marché libre est alimenté en Europe par un irréversible exode rural qui maintient les salaires à un bas niveau, les nombreuses opportunités de retour à la terre (ou de départ vers des terres vierges) maintiennent le prix du travail à un niveau relativement plus élevé en Amérique).

III - LES INTERPRETATIONS ORTHODOXES DES CARACTERISTIQUES ACTUELLES DU FONCTIONNEMENT DU MARCHE DU TRAVAIL.

Les faits mis en avant par les critiques de la représentation classique du marché du travail, l'évidence d'une forte rigidité des salaires et la tendance du marché à s'ajuster davantage par les quantités que par les prix, la différenciation des salaires et des carrières professionnelles, notamment pour des individus de productivité apparente comparable, ont donné lieu à quantité d'analyses orthodoxes qui témoignent ensemble d'un renouvellement profond de l'intérêt des économistes pour l'étude de ce marché. Bien que toute classification en un domaine où les hypothèses des différentes analyses sont imbriquées soit nécessairement arbitraire, on peut distinguer trois orientations à ces travaux :

i) une approche, traditionnelle, qui, dans la ligne tracée par Pigou, cherche dans le jeu des règles et des institutions (action syndicale, règles institutionnelles concernant la fixation de salaires minima,...) l'origine des restrictions à la concurrence et à la faible flexibilité des salaires et des prix. On peut rattacher à ce même type d'approches, l'interprétation des écarts de situation observés en termes de différences compensatrices.

ii) des analyses basées sur une révision de certaines hypothèses centrales du modèle traditionnel et en particulier celles concernant l'homogénéité des salariés (des firmes) et la perfection de l'information (théorie du capital humain, théorie de la recherche d'informations et de la recherche d'emplois, théorie de l'assortiment, des incitations, du salaire d'efficience...).

iii) la formulation de modèles basés sur le comportement voire les goûts des acteurs, tels que l'attitude des salariés et des employeurs face au risque, l'existence de préférences discriminatoires (théories des contrats implicites, de la discrimination, etc....)

Le premier type de recherches ne constituant qu'un prolongement de la représentation économique traditionnelle du marché du travail, on se limitera dans ce chapitre à la présentation et à la discussion des deux autres.

A l'exception de la théorie du capital humain, sur laquelle nous reviendrons dans la suite de cette présentation, ces différentes analyses ont à l'évidence un statut particulier. Pour les analystes hétérodoxes, elles constituent des tentatives de réconciliation ex post de la théorie avec les faits. Au sein du groupe des économistes orthodoxes, il s'agit de propositions plausibles de l'adaptation (rationnelle) des agents à certaines contraintes particulières qui font une large place au coût du temps que les individus consacrent à leurs différentes activités. Sans aller jusqu'à la critique précédente, certaines d'entre elles, quelquefois du fait d'une spécification incertaine, plus souvent en raison de l'absence de tests empiriques spécifiques, sont encore loin aujourd'hui d'avoir prouvé leur pertinence.

La plupart des analyses de la rigidité des salaires comme les théories des incitations, celles dites du salaire d'efficience, des contrats implicites, ou encore des "tenants et des extérieurs", apportent différentes justifications de ce phénomène connu, sans offrir, en l'état actuel de leur développement, de tests prédictifs qui leur soient propres.

A cette première difficulté, qui oblige à considérer que l'on a affaire à des explications concurrentes (mais peut être aussi complémentaires) d'un même phénomène, s'ajoutent de réels problèmes de spécification lorsque ces analyses, comme c'est le cas de certaines théories de la discrimination, s'appuient sur des hypothèses concernant les particularités de la fonction d'utilité des salariés ou des employeurs. Aussi légitime que soit la formulation de ce type d'hypothèses, le développement de l'analyse économique en a montré les dangers aussi bien au plan théorique (domaines peu familiers à l'économiste) qu'empirique (circularité de l'analyse).

En ne présentant pas la théorie du capital humain parmi ces différentes justifications orthodoxes des caractéristiques actuelles du marché du travail, on déroge assurément à une tradition bien établie et l'on bouscule un peu la chronologie qui aurait justifié qu'elle figure parmi les premières analyses considérées ici¹⁷. Cette tradition nous semble critiquable dans la mesure où elle s'appuie, dans la majorité des cas, sur une présentation qui limite la théorie du capital humain à une simple théorie de l'hétérogénéité du facteur travail. Au-delà de cette dimension importante, il nous semble que cette théorie, et ceci est au coeur de ce travail,

¹⁷. Ne serait-ce qu'en référence à l'hypothèse omniprésente de coût d'opportunité des différentes activités analysées, lié à la valeur du temps qui y est consacré par les agents, et plus encore à la référence fréquente à la notion d'investissement humain.

donne un sens aux différentes analyses qui seront présentées dans ce chapitre et qu'elle offre un moyen de dépasser leurs limites actuelles et de tendre vers une restitution plus complète des traits du fonctionnement du marché du travail.

3.1 Les analyses inspirées de la révision des hypothèses du modèle traditionnel.

La caractéristique commune de cette révision néo-classique de l'analyse du marché du travail est la recherche des éléments qui peuvent justifier l'imperfection de ce marché et la volonté de recourir au paradigme classique pour en examiner les conséquences. Ces analyses se réfèrent de façon explicite aux hypothèses traditionnelles sur le comportement des agents (comportements rationnels, maximisation de l'utilité pour les individus, maximisation du profit pour les firmes,...) et le fonctionnement des marchés (lois de l'offre et de la demande) et traitent les "imperfections" du marché comme des contraintes auxquelles les agents doivent nécessairement s'adapter. La remise en cause de la perfection de l'information et de la transparence du marché est à l'origine de la plupart des travaux consacrés à la révision de l'analyse économique du fonctionnement du marché du travail.

Si la remise en cause de l'hypothèse d'information parfaite peut trouver une justification concrète dans la nature même du marché du travail¹⁸, elle trouve son origine dans les travaux consacrés au fonctionnement du marché des biens et services et plus particulièrement dans le développement de l'analyse économique de l'information (Stigler, 1961). Face à l'augmentation et à la diversification des produits qui accompagnent la naissance d'un véritable marché, l'hypothèse d'information parfaite du consommateur ne peut rendre compte de ses choix effectifs. Pour déterminer si un produit est à son goût ce dernier doit "visiter" un marché parfois très large, se documenter, tester les produits dont les caractéristiques¹⁹ qui conditionnent son choix sont a priori inobservables.

¹⁸. Supra chapitre IV.

¹⁹. Par rapport à la théorie traditionnelle du consommateur, on ne considère plus que l'utilité du consommateur s'attache au produit lui-même mais à (certaines) des nombreuses caractéristiques de ce dernier.

La théorie de l'information fait de cette activité du consommateur une activité économique. Le gain qu'en attend le consommateur en termes d'adéquation de ses choix à ses préférences, a une contrepartie dans le coût de l'activité. La découverte, l'examen (description), le test des produits, consomment des ressources, par les dépenses qui y sont directement engagées et surtout par le temps que le consommateur y consacre et qui ne peut être affecté à d'autres activités (coût d'opportunité).

Compte tenu de son coût, la recherche ne peut être conduite indéfiniment. L'analyse économique de cette activité annonce que le consommateur cessera sa recherche lorsque le coût marginal de celle-ci sera égal au gain marginal escompté. L'"économicité" du processus a de nombreuses conséquences. Elle annonce une différenciation des comportements en fonction des ressources et des contraintes propres aux individus ; elle justifie une irrationalité apparente des choix (l'existence de choix coutumiers, de manies, l'attachement aux marques et aux signaux de qualité,...) par le coût de la recherche et/ou le caractère incertain de son gain. Au niveau du marché de l'emploi, la théorie de la recherche (job search) a constitué une des premières applications (et sans doute des plus complètes) de cette analyse économique de l'information.

3.1.1 La théorie de la recherche.

La transposition de la théorie économique de l'information au marché du travail repose sur la reconnaissance d'une relative hétérogénéité des emplois potentiellement accessibles à un individu donné, liée à d'éventuels effets d'entreprise (productivité, marché interne, localisation,...) sur les rémunérations et les conditions de travail. La théorie de la recherche d'emploi examine les comportements des demandeurs d'emplois confrontés à une distribution de rémunérations (cette dernière doit être considérée comme une mesure du salaire et des autres caractéristiques de l'emploi) dans une situation où la recherche des emplois les plus profitables est coûteuse.

La version initiale du modèle (notamment Stigler, 1962) associe le problème du demandeur d'emploi à celui d'une collecte d'informations. La rentabilité marginale décroissante de l'activité d'acquisition d'informations conduit à une règle d'arrêt simple qui limite la recherche à une durée définie (ou à la constitution d'un échantillon d'offres de salaire de taille donnée). Le demandeur cessera sa recher-

che dès que la rentabilité marginale de l'acquisition d'informations sera nulle et fixera son choix sur la meilleure offre rencontrée.

* La décroissance du gain marginal de la recherche se justifie par le fait que pour une distribution de salaires donnée, l'accroissement de l'échantillon lié à l'allongement de la recherche rend de plus en plus improbable l'observation de salaires supérieurs à ceux déjà observés.

* La croissance du coût marginal de la recherche renvoie au fait que les situations de plus en plus rares sont de plus en plus difficiles à percevoir. Comme l'indiquent de nombreux auteurs qui voient dans l'entrée au chômage un moyen de rendre la recherche plus efficace, l'impact de la croissance du coût de la recherche est cependant réduit si, par un effet d'apprentissage, la recherche peut devenir de plus en plus productive (spécialisation).

Le modèle considéré aujourd'hui comme le modèle standard est un modèle dans lequel l'individu découvre les opportunités de salaire une par une et doit, à chaque fois, déterminer s'il arrête ou poursuit la recherche sur la base de l'échantillon ainsi constitué. Ce modèle en "temps réel" (Mortensen, 1986) est plus proche que le précédent des conditions concrètes de l'échange de travail dans la mesure où, la plupart du temps, les individus ont à se déterminer rapidement par rapport aux offres qui leur sont faites sans avoir la possibilité de satisfaire tardivement une offre déjà ancienne.

La détermination du choix "période-par-période" modifie sensiblement l'analyse initiale de Stigler. A une période i donnée, l'individu compare la valeur présente de l'offre la plus élevée qui lui a été faite $[V(s_i)]$ à la valeur escomptée de la prolongation de sa recherche d'une période supplémentaire $[V_{i+1}]$. Cette dernière représente, sur la base des informations dont l'individu dispose actuellement, la valeur nette présente des revenus futurs que l'individu espère obtenir à la période suivante. Il sera ainsi amené à prolonger sa recherche si $V_{i+1} > V(s_i)$. On démontre ainsi²⁰ que, sous les hypothèses précédentes, la règle optimale d'arrêt de la recherche correspond à l'existence d'un salaire dit "de réserve" (s^*) au dessous duquel l'individu rejette les offres qui lui sont faites.

²⁰ Le recours à cette procédure constitue une application du principe d'optimisation dynamique de Bellmans qui permet de limiter le problème de la maximisation du rendement, associé à une suite de décisions, à une décision unique. (voir Mortensen, 1986).

Le modèle suppose que l'individu ignore le salaire offert par chacune des firmes du marché mais connaît, d'une part, la loi de distribution des salaires associée au type d'emploi recherché et, d'autre part, la distribution de probabilité du nombre d'emploi offerts à chaque période. La détermination du niveau du salaire d'acceptation est individualisée et dépend du coût de la recherche (dépenses directes et coût d'opportunité) et, sur la base des deux éléments précédents, de la probabilité moyenne escomptée de se voir offrir un salaire au moins égal au salaire de réserve à chaque période. Le niveau du salaire de réserve dépend en outre de la tendance générale de l'évolution des salaires, qui constitue une information de base dont l'individu s'inspire, compte tenu de sa propre expérience du marché, pour déterminer le salaire qu'il peut obtenir.

Toutes choses égales par ailleurs, le modèle annonce en effet une décroissance du salaire de réserve avec la durée de la recherche. Cette prédiction repose sur plusieurs éléments : elle tient d'une part à la nature du processus de recherche qui peut conduire l'individu à privilégier d'abord les entreprises dont il attend l'offre des meilleurs salaires, et, d'autre part, au fait, plus objectif, que l'allongement de l'échantillon d'entreprises démarchées tend à diminuer la confiance qu'il pouvait avoir dans son estimation de la distribution des salaires. Elle se justifie également par le fait que l'allongement de la recherche s'accompagne d'un accroissement des coûts psychologiques et financiers.

Ces analyses, ainsi que les travaux consacrés à l'arbitrage entre l'efficacité de la recherche dans l'emploi ou au chômage, développent un cadre conceptuel commun à un ensemble de comportements caractéristiques du fonctionnement du marché du travail.

En premier lieu, elles offrent une justification théorique à l'existence d'un chômage volontaire qui tient au fait que les individus sont incités à prolonger leur recherche tant qu'ils n'ont pas reçu une offre correspondant à leur salaire de réserve.

En second lieu, elles annoncent une différenciation des comportements individuels (et donc de la durée du chômage) en fonction de l'individualisation des ressources et des gains attendus de la recherche et participent finalement à la justification d'une dispersion des gains.

En troisième lieu, elles définissent un cadre d'évaluation des conséquences des politiques sociales dont les éléments agissent directement sur les termes de la recherche (indemnisation du chômage, par exemple).

Enfin, elles lient de façon explicite la fixation des salaires (et leur degré de flexibilité) à la capacité des salariés et des firmes à supporter respectivement l'allongement de la recherche et de la vacance des postes associés aux niveaux de salaire qu'ils cherchent chacun à faire prévaloir.

3.1.2 la théorie de l'assortiment.

La théorie de l'assortiment constitue un prolongement de la théorie de la recherche à une situation dans laquelle certaines caractéristiques importantes de l'emploi recherché, (certaines caractéristiques productives du salarié lorsqu'on se place du point de vue de l'employeur), ne sont pas immédiatement perceptibles.

En référence à la théorie économique de l'information, on se trouve ici par hypothèse dans la situation du consommateur dont le choix final est déterminé par des caractéristiques inobservables du produit qui ne se révèlent qu'à la consommation effective de ce dernier (expérimentation). L'analyse suppose que le salarié (l'employeur) connaît cependant l'ensemble des caractéristiques qu'il recherche dans un emploi mais que la découverte de celles-ci ne peut s'effectuer avant l'embauche. Elle analyse les conséquences de la découverte progressive des caractéristiques de l'emploi occupé sur la mobilité et justifie, dans les premières années d'insertion, une mobilité de recherche d'information sur les emplois (job shopping).

Les travaux de Jovanovic (1979a, 1979b) forment une référence importante au sein de cette approche. Ils offrent une application directe de la théorie de la recherche d'emplois à la découverte des caractéristiques de l'emploi occupé (learning about the job) dont l'auteur tire des implications sur le plan des comportements de mobilité. L'analyse suppose que la productivité n'est pas connue d'avance, de l'individu et de l'employeur notamment, parce qu'elle est en partie liée à l'"assortiment du salarié à l'emploi". L'individu est plus productif dans certains emplois que dans d'autres et ne découvre sa productivité (comme l'employeur) dans un emploi donné qu'au terme de l'observation progressive de sa production effective dans cet emploi. La production observée à un moment donné constitue

pour l'employeur et l'employé une information essentielle à la révision du salaire présent et à la prévision des salaires (gains de productivité) futurs.

La recherche s'apparente ici pour le salarié (l'employeur) à la découverte dans l'emploi d'informations sur sa propre productivité. L'arrêt de la recherche correspond à la décision de quitter l'emploi occupé pour en essayer un autre. Comme dans la version initiale de la théorie de la recherche, la décision du salarié est associée à la référence à un salaire de réserve qui fixe un seuil justifiant le départ de tout emploi dont les perspectives de rémunération se révéleraient inférieures. Compte tenu de la nature du problème posé, l'évolution du salaire de réserve en fonction de la durée de la recherche est cependant différente de celle observée dans la théorie de la recherche d'emplois.

Ici, le salaire de réserve croît avec le nombre d'informations (taille de l'échantillon) que le salarié accumule sur sa productivité dans l'emploi occupé. Plus ce nombre d'informations est grand, plus l'estimation de ses gains (productivité) futurs est précise et plus la probabilité de quitter l'emploi occupé diminue. Le nombre d'informations obtenues témoigne, par la durée de présence dans l'emploi auquel il est associé, que le salarié y est relativement productif. Il tend à opposer un gain certain, les salaires futurs attendus dans l'emploi occupé, à des gains incertains escomptés dans les différents autres emplois.

Sous la seule hypothèse d'une connaissance imparfaite par les salariés de leur productivité dans un emploi donné, l'analyse offre une justification alternative (complémentaire) à l'explication de la croissance des salaires dans l'emploi par la seule formation reçue en entreprise. La décroissance de la mobilité avec l'ancienneté dans l'emploi, dont on verra qu'elle est associée dans le cadre de la théorie du capital humain à l'existence d'investissements en formation spécifique, renvoie simplement ici à la confirmation progressive du bon assortiment du salarié dans l'emploi occupé (et à ses conséquences salariales). En effet, dans l'analyse de Jovanovic, le salaire de réserve augmente avec le nombre d'informations obtenues par le salarié et donc avec l'ancienneté dans l'emploi. La stabilité dans un emploi, pour une ancienneté donnée, manifeste ainsi l'existence d'un bon assortiment qui s'est lui-même révélé par l'observation de performances productives croissantes.

La proximité des prédictions de la théorie de l'assortiment à celle de la théorie du capital humain introduit une incertitude sur le test respectif de ces deux analyses. Dans l'hypothèse fréquemment avancée d'une complémentarité des deux

approches²¹, on notera que l'analyse développée par Jovanovic offre un examen détaillé de l'individualisation du processus et de son caractère aléatoire qui ne peuvent être ignorés dans le test de la théorie du capital humain elle-même (biais d'hétérogénéité).

3.1.3 la théorie des incitations.

Les termes de "théorie des incitations" regroupent en réalité de nombreuses approches inspirées de la théorie de l'agence (relations principal-agent, incitations et stimulations, salaire d'efficience...) qui traitent de la contribution effective des salariés à la production. A la différence de l'analyse précédente on fait ici l'hypothèse que l'incertitude porte non pas sur la productivité intrinsèque des salariés mais sur les efforts qu'ils consacrent à leur travail et donc sur le niveau de leur production réelle.

Dans ce cadre, les modèles d'incitation (Alchian et Demsetz, 1962 ; Lazear, 1981 ; Shapiro et Stiglitz, 1984,...) traitent des voies par lesquelles les employeurs sont susceptibles d'obtenir la plus large participation possible de chaque salarié à la production. Dans toutes les circonstances où il s'avère impossible de recourir au travail à la tâche, ce problème peut être résolu, soit de manière bureaucratique, par la mise en place d'une structure de contrôle (hiérarchie, mesure des résultats individuels...) permettant de détecter et de sanctionner les salariés dont l'activité s'écarte d'une norme minimale de production, soit par le recours au marché, et en particulier par l'octroi aux salariés d'avantages propres à l'entreprise.

Cette seconde solution vise à augmenter le coût de la mobilité pour le salarié (notamment le coût d'un licenciement qui ferait suite à la détection d'une faible activité de sa part). Dans le cas général elle permet de réduire les coûts associés au contrôle des salariés; elle s'impose comme la seule envisageable dans les situations, très fréquentes, où le caractère collectif de la production rend très coûteux pour l'employeur l'estimation de la contribution individuelle des salariés²².

²¹. La confirmation d'un bon assortiment constitue un préalable à la réalisation d'investissements spécifiques au sens de Becker, en particulier par le fait qu'elle offre une garantie d'engagement de chacun des deux partenaires dans une relation de travail durable (voir chapitre V).

²². Sur le choix du contrôle optimal (continu / périodique), voir notamment Becker et Stigler (1974).

Le modèle développé par Shapiro et Stiglitz (1984) offre une excellente illustration du rôle de la structure des incitations (et de chacune de ses composantes) sur le comportement des salariés. La décision de ces derniers, réduite à une simple alternative entre participer ou non à la production, est fonction de la comparaison entre l'utilité attendue des deux états (V_0 si la participation est réduite à l'extrême, V_1 dans le cas contraire).

La participation des salariés sera maximale dès lors que $V_1 > V_0$, où, compte tenu des éléments qui entre dans la détermination de la valeur escomptée des deux états, lorsque

$$w > rV_u + (r+b+q)e/q = w^*$$

avec w le salaire perçu par le salarié, w^* le salaire du marché, r le taux d'intérêt, V_u l'utilité escomptée du chômage, b la probabilité de perdre ou quitter son emploi indépendamment de l'importance de l'énergie mobilisée dans son travail (turn-over exogène), q la probabilité de se faire prendre (d'être licencié et de connaître le chômage) pour un salarié ne participant pas suffisamment à la production, et e le coût de l'effort.

L'importance de la prime à accorder aux salariés pour qu'ils participent totalement à la production ($w-w^*$) croît avec la difficulté (le coût) du contrôle (faible valeur de q), l'importance de l'effort, la préférence des salariés pour le présent (taux d'escompte élevé), le taux de turn-over (b) l'utilité attendue du chômage (V_u) qui augmente elle-même avec l'importance de l'indemnisation.

La condition de mobilisation des salariés établit un lien direct entre l'incitation des salariés à la production et l'importance du chômage. Dès lors que les salariés sont assurés de retrouver rapidement un emploi en cas de licenciement, cette condition est plus difficilement satisfaite. L'analyse offre donc une justification à l'existence d'un "chômage d'équilibre". Elle établit en effet un lien direct entre le chômage et la mobilisation des salariés en montrant qu'un chômage important réduit la prime salariale qui doit être versée aux salariés pour maximiser leur participation à la production. Par ailleurs, elle annonce une persistance du chômage à travers l'examen des conditions particulières de la production des entreprises qui conduisent au versement de salaires supérieurs à ceux du marché.

La théorie des "tenants" et des "extérieurs" (insiders/outsiders) constitue, dans le cadre de la théorie des incitations, une amorce d'analyse de l'action collective

et de ses conséquences sur la fixation des salaires. L'analyse (Lindbeck et Snower, 1986 ; Vincens, 1987) suppose que ce qui est difficilement contrôlable par l'employeur, ce ne sont pas les efforts individuels des salariés mais le degré de coopération entre salariés, qui est lui-même considéré comme un déterminant important du niveau de la production collective. Sous cette dernière hypothèse, on peut en effet justifier que les salariés soient en mesure de limiter la possibilité que d'autres salariés soient embauchés à de plus faibles salaires que les leurs. Dans l'éventualité d'une nouvelle embauche de ce type, la réduction de l'effort de coopération entre les "tenants" et le nouveau venu ("extérieur") est de nature à imposer une perte de production à l'employeur qui absorbe le bénéfice de la sous-enchère salariale initiée par l'embauche d'un nouveau salarié.

La proximité entre cette approche et la théorie des incitations est manifeste, et se concrétise dans l'hypothèse qu'un facteur de production important (la collaboration productive) est placé sous le seul contrôle des salariés. S'il reste, au-delà de l'intuition, à tester l'importance de ce facteur, il apparaît néanmoins que cette analyse des tenants et des extérieurs élargit les prédictions de la théorie des incitations à des situations dans lesquelles la productivité individuelle est aisément repérable.

La théorie du salaire d'efficience (Yellen, 1984) occupe une place particulière dans le cadre général des différentes théories des incitations puisqu'elle introduit un renversement de la relation postulée par les autres modèles (et par le paradigme classique) entre salaire et productivité. Alors que dans ces derniers, le salaire est déterminé par la productivité du (facteur) travail, l'analyse du salaire d'efficience fait l'hypothèse opposée d'une détermination de la productivité par le salaire.

A un premier niveau, la théorie du salaire d'efficience semble assez proche de la théorie des incitations qui justifie une modulation de la productivité individuelle en fonction du système de rémunération. Elle s'en démarque cependant, au moins dans cette présentation extrême, par sa plus grande généralité. Alors que les modèles d'incitations lient explicitement ces comportements à l'efficacité du contrôle exercé par les employeurs, la théorie du salaire d'efficience en fait un comportement commun à l'ensemble des salariés. De ce fait, elle offre une justification globale à la rigidité des salaires et à la régulation du marché par les quantités.

Sous l'hypothèse selon laquelle la productivité individuelle est une fonction croissante du salaire offert, on peut montrer en effet que la régulation du marché du travail par les prix a des conséquences perverses sur la production. En effet, la baisse des salaires qui doit résorber une offre excédentaire de travail dans le cadre du modèle classique, a ici pour conséquence de diminuer la productivité des salariés et donc d'aggraver le déséquilibre initial. On notera que l'hypothèse du salaire d'efficience offre une justification au modèle de la recherche d'emplois (la surenchère salariale des employeurs permet d'attirer les salariés les plus productifs et d'obtenir de ces derniers une participation maximale à la production) et plus encore à la théorie de l'assortiment (fixation progressive du salaire en fonction de la productivité révélée dans un emploi donné).

Au-delà de ces versions fortement contrastées des théories des incitations et du salaire d'efficience, on peut cependant considérer que celles-ci se rejoignent dans une conception beaucoup plus large de la notion d'incitation qui définirait les conditions dans lesquelles se fixe la rémunération d'une partie individuellement modulable de la productivité.

On peut proposer une interprétation complémentaire de ces deux approches, en considérant que la "norme de production individuelle", à laquelle il est fait (implicitement) référence dans la théorie des incitations, à travers le salaire du marché, ne correspond pas à la productivité potentielle maximale des salariés qui serait obtenu d'un contrôle parfait exercé par l'employeur. Cette norme pourrait être ainsi partiellement endogène et dépendre, entre autres éléments, des possibilités moyennes de contrôle des employeurs.

Dans ce cadre, en demeurant fidèle à l'hypothèse selon laquelle c'est effectivement la productivité qui fonde le niveau du salaire, il existe un écart entre la productivité individuelle attendue en moyenne (et donc le niveau de salaire offert sur le marché) à un niveau de contrôle moyen "supportable" par les employeurs et la productivité maximale potentielle des salariés qui pourrait être obtenue si le contrôle était effectivement parfait. Cet écart justifie, au sein des firmes, l'existence d'une marge de négociation interne entre salariés et employeur pour la répartition des gains de productivité qui pourraient être obtenus, au-delà de la norme moyenne, sans élévation du niveau de contrôle de l'employeur. Dans cette acception, l'analyse du salaire d'efficience s'intégrerait à la théorie des incitations sans renversement de la causalité classique entre productivité et salaire.

3.2 Les analyses basées plus directement sur les attitudes et les préférences des acteurs.

Bien que la distinction entre les différents types d'analyses soit largement arbitraire, celles présentées dans cette section se distinguent surtout des précédentes par le statut particulier que leur confèrent les hypothèses qui les fondent et qui concernent principalement les attitudes et les goûts des salariés et des employeurs. C'est le cas de la théorie des contrats implicites qui fait référence à l'attitude des salariés face aux risques de modification de la conjoncture et plus encore aux premières versions (il est vrai déjà très anciennes) de la théorie de la discrimination.

S'il est vrai que la notion d'attitude à l'égard du risque est d'une nature différente de celle des préférences, ne serait-ce que parce qu'elle entre dans un cadre prédictif réel, nous pouvons ici justifier cet amalgame par le fait que la multiplicité des situations envisagées par les différentes versions de la théorie des contrats implicites, rend les tests de cette dernière peu sélectifs.

3.2.1 la théorie des contrats implicites.

La théorie des contrats implicites²³ (Baily, 1974 ; Azariadis, 1975 ; Rosen, 1985) se fonde sur l'hypothèse que l'échange de travail ne repose pas sur le seul taux de salaire du marché mais sur un contrat implicite qui répond au désir des salariés de se prémunir contre les variations de la conjoncture. Ce contrat incorpore l'incertitude quant à l'évolution possible de la situation économique de l'entreprise en faisant jouer à l'employeur un rôle d'assureur. Le salaire et la quantité de travail sont fixés de manière telle que dans les situations conjoncturelles favorables les salariés versent à l'employeur une prime d'assurance, à laquelle correspondra, dans les périodes défavorables, le versement d'indemnités par l'employeur prenant la forme d'un maintien de la relation de travail ou d'une indemnité de chômage.

²³. Bien que consacré, le terme est ambigu et renvoie également à la littérature sur la nature du contrat adapté à la relation de travail à laquelle on fera rapidement référence dans le chapitre suivant (pour une synthèse de ces problèmes voir Klein (1984) et Parsons (1986)). Le caractère implicite du contrat est ici justifié par les difficultés que rencontreraient les tiers (notamment les tribunaux) à en définir et contrôler les termes.

L'analyse propose a priori une justification à l'observation de la rigidité des salaires et plus généralement à la constatation d'une moindre fluctuation de l'emploi que de l'activité (Parsons, 1986). Elle suppose, au moins au niveau des modèles de la première génération, que les salariés et les employeurs se distinguent par leur attitude face au risque. Les premiers, par la demande d'assurance qu'ils expriment, manifestent une aversion pour le risque alors que les seconds sont supposés neutres par rapport au risque. Cette hypothèse peut trouver une justification dans l'observation empirique d'une liaison négative entre la richesse et l'aversion pour le risque.

Dans le cas le plus simple le contrat définit le salaire qui sera versé aux salariés employés (Se) et à ceux qui seront licenciés (Sl) en fonction de la situation (aléatoire) de l'entreprise sur le marché, mesurée par le niveau de prix correspondant à la demande de ses produits. Le contrat doit maximiser l'utilité de l'individu dans les différentes situations possibles, sous contrainte du niveau de profit attendu par la firme. On doit observer, ex post, que pour toutes situations rencontrées par la firme, l'utilité des salariés dans l'emploi est égale à celle des salariés licenciés, compte tenu des indemnités qui leur sont accordées (Sl) et de la valeur de leur production non-marchande (nm).

$$U(\text{Se}) = U(\text{Sl} + \text{nm})$$

La plupart des travaux se sont rapidement démarqués de ce modèle simple par la prise en compte des coûts de transactions (recrutement, spécificité) impliqués par la relation de travail et par l'inégalité d'accès aux informations pertinentes de la part des deux catégories de partenaires. Sur le premier plan, l'analyse conduit à justifier une prise en charge partielle des risques et une différenciation de la couverture selon les catégories de salariés ; sur le second plan, elle conduit à la représentation théorique d'un grand nombre de situations possibles (conséquences de la supériorité des informations sur la conjoncture détenues par l'employeur, selon qu'il a ou non une aversion pour le risque, possibilités de tricheries régulées par l'importance accordée par les firmes à leur "réputation", etc...).

Cette complexification des modèles se heurte à la rareté des analyses empiriques liée elle-même à l'incomplète spécification de la théorie. La référence à l'attitude des salariés et des employeurs (aversion / neutralité pour le risque) n'a en l'occurrence qu'une faible valeur prédictive spécifique dès lors qu'une multipli-

cité de cas est a priori envisagée²⁴. Par ailleurs, et au-delà de l'attitude face au risque des différents partenaires, les combinaisons de cas possibles augmentent très rapidement dès lors que l'on prend en compte les ressources informationnelles des acteurs et leurs stratégies propres à court ou moyen terme.

Cette difficulté est d'autant plus apparente qu'il s'agit ici de justifier des situations comme la rigidité des salaires et de l'emploi dont de nombreuses autres théories, et en particulier celles présentées précédemment, sont à même de rendre compte sur la base d'un nombre d'hypothèses plus réduit.

L'analyse n'est pas cependant sans intérêt notamment lorsqu'on la considère comme une approche de seconde génération qui, par rapport aux analyses précédentes (recherche d'emploi, assortiment, incitations,...), mais aussi par rapport à la théorie du capital humain, tenterait d'explicitier, selon leurs attitudes et leurs ressources respectives, les formes particulières que peut prendre l'établissement d'une relation de travail durable entre les salariés et les employeurs.

3.2.2 Les théories de la discrimination.

Les analyses précédentes apportent des explications plausibles à la rigidité et à la différenciation des salaires sans pour autant rendre compte de l'opposition des carrières (salaires, mobilité) qui se vérifie entre groupes de salariés identifiés par leurs caractéristiques personnelles. Sur la base des ressources individuelles des salariés (recherche), de leurs caractéristiques productives (assortiment, salaire d'efficacité), des caractéristiques organisationnelles et productives des firmes (incitations), ces différentes théories justifient une différenciation individuelle des carrières mais ne rendent pas compte de la situation particulière de salariés qui ne différencieraient des autres que par leur race, leur sexe ou leur nationalité.

²⁴. L'hypothèse initiale selon laquelle les salariés ont une aversion pour le risque, et les employeurs sont neutres à cet égard, n'est elle-même pas exempte d'ambiguïté dans la mesure où la stabilité de la relation de travail dépend de la survie de l'entreprise davantage que de la diversification des actifs de ses propriétaires. Si les salariés recherchent avant tout la stabilité dans l'emploi, le contrat qui les lie à l'entreprise ne peut ignorer les conséquences sur l'emploi des contraintes que les termes du contrat imposent au fonctionnement de cette dernière.

Dans le cadre des analyses orthodoxes du marché du travail, seules les théories de la discrimination ont vocation à expliquer ces phénomènes dont on a pu constater précédemment qu'ils occupaient une place centrale dans les interprétations hétérodoxes du fonctionnement de ce marché. A ce niveau on peut distinguer les analyses qui font simplement référence à l'existence d'un goût pour la discrimination des salariés ou des employeurs (discrimination volontaire) et celles qui traitent le problème sous l'angle informationnel (discrimination statistique).

On s'intéresse ici à la discrimination salariale que l'on définit par le fait que des individus a priori identiques au plan de leurs caractéristiques productives se voient offrir des rémunérations différentes de leur travail. Les économistes se sont le plus souvent efforcés de repousser le moment auquel des différences de traitement constatées entre des individus a priori comparables pouvaient être qualifiées de discriminatoires. Cette attitude se justifie par des raisons d'ordre euristique dans la mesure où elle constitue une incitation à poursuivre la recherche de différences de productivité ou de comportements non-immédiatement perceptibles.

Elle renvoie également, sans doute de manière plus implicite, à la conviction que le fonctionnement du marché ne peut que limiter ce type de phénomènes à des situations transitoires. Par une ironie de l'histoire (économique), c'est en fait un de ceux qui allait devenir le défenseur le plus ardent de ce type d'attitude (Stigler et Becker, (1977)), il est vrai vingt années plus tôt, qui devait présenter une analyse économique de la discrimination associant celle-ci aux goûts des individus.

i) Discrimination volontaire.

C'est en effet à Becker (1957) que l'on doit la présentation de l'analyse néo-classique de la discrimination volontaire la plus achevée. Qu'il s'agisse de la discrimination par les consommateurs, les salariés ou les employeurs, l'analyse suppose que l'existence d'un goût pour la discrimination de la part de ces différentes populations s'accompagne d'un coût psychologique qui modifie le prix du travail accompli par les salariés discriminés. Dans le cas de la discrimination par le consommateur, le problème se résume au fait que ce dernier est déterminé à payer un prix $p' = p - d$ pour un bien produit par le groupe discriminé, alors qu'il est disposé par ailleurs à payer un prix p pour ce même bien produit par n'importe quels autres salariés. Dans ce cadre, d , le supplément de prix à payer pour le bien considéré, constitue une mesure directe du goût des consommateurs pour la discrimination.

Le goût pour la discrimination peut également émaner des employeurs qui, à capacités productives comparables, sont prêts à offrir un salaire $w' = w + d$ aux salariés non-discriminés, ou des salariés eux mêmes qui exigeraient un salaire plus élevé pour collaborer avec des salariés discriminés (on notera que ce dernier cas n'est possible que dans la mesure où les employeurs ont les mêmes préférences que les salariés non-discriminés). En dehors du caractère ad hoc de l'explication par les goûts, qui ne permet aucune prédiction quant à l'évolution du phénomène, la contestation interne (notamment Arrow, 1972 ; Welch, 1975) de ce type de modèles a surtout porté sur le fait que, dans une telle configuration de préférences, le marché tend de lui-même à éliminer la discrimination salariale par une segmentation (ségrégation) des emplois.

Dans le cas d'une discrimination par les consommateurs, il suffit pour que la discrimination salariale disparaisse que les salariés discriminés se spécialisent dans des activités pour lesquelles il n'existe aucun contact direct avec la clientèle ou, en tout cas, aucune possibilité pour les consommateurs de distinguer l'origine du produit. Les règles de fonctionnement du marché conduisent au même résultat lorsque la discrimination salariale provient des employeurs ou d'un groupe de salariés pour lesquels il est coûteux de collaborer avec les salariés du groupe discriminé. Dans ces circonstances, toute entreprise qui se spécialiserait dans l'embauche de salariés discriminés²⁵ serait à même de concurrencer efficacement les entreprises discriminantes en profitant du moindre coût de la main d'oeuvre. A la limite, et plus encore si l'on suppose comme le fait Becker que le goût pour la discrimination varie entre les employeurs (d_i plutôt que d), seule survivra à la concurrence l'entreprise dont la pratique discriminatoire est la plus faible.

ii) Discrimination statistique.

Les différentes théories de la discrimination statistique (Phelps, 1972 ; Arrow, 1972, 1973b) offrent un champ d'études très différent du précédent. Sans se référer à un goût pour la discrimination, elles justifient une différenciation individuelle des situations professionnelles par l'imperfection de l'information sur les caractéristiques des salariés (en particulier les caractéristiques productives). La discrimination est ainsi statistique au sens où elle relève uniquement du caractère stochastique du processus d'acquisition d'informations.

²⁵. Et il y a tout lieu de penser qu'une telle éventualité est possible en se référant au fait que des membres du groupe discriminés sont à même de devenir eux-mêmes employeurs et en faisant l'hypothèse très probable que les actionnaires des entreprises soient plus sensibles aux dividendes qui leurs sont versés qu'à la composition du personnel des firmes dont ils détiennent une partie du capital.

Pour sélectionner les candidats à l'embauche, les employeurs se basent sur des traits apparents de ces derniers qui constituent des mesures (imparfaites) des caractéristiques recherchées. Cette activité se base sur des "modèles" associant les caractéristiques perceptibles et les caractéristiques recherchées qui font nécessairement intervenir une erreur aléatoire. Si l'analyse offre une explication à la différenciation des situations individuelles, elle paraît peu adaptée à la justification d'une discrimination portant sur des groupes entiers de salariés.

La plupart des tentatives en ce sens (Cain, 1986) sont loin d'être convaincantes. Elles conduisent parfois (Thurow, 1975) à opposer des groupes qui, d'une manière ou d'une autre, présentent des caractéristiques productives différentes (et dans ce cas il n'y a plus discrimination au sens économique du terme). Elles se heurtent plus souvent au fait que dans une telle situation d'imperfection de l'information, il convient également de justifier pourquoi les salariés discriminés, dès lors qu'ils sont aussi productifs que les autres, n'investissent pas dans une activité de "signalement" au sens de Spence (1973).

Dans la mesure où la discrimination opérée par les employeurs entre les candidats à l'embauche a des conséquences salariales non négligeables, et pour peu que la sélection repose au moins en partie sur des caractéristiques manipulables, l'analyse économique suggère que les salariés ont eux-mêmes un réel intérêt à "signaler" aux employeurs leur appartenance au groupe des salariés les plus productifs. Il s'établit ainsi, selon le différentiel de gains associé à la sélection, la nature du critère de sélection et le coût de sa production par les salariés (ou le coût de production d'une caractéristique qui y est directement associée), un échange d'informations entre les partenaires qui tend à éliminer ou à atténuer le caractère discriminatoire (au sens économique) de la sélection.

En abandonnant l'hypothèse de goûts pour la discrimination et celle d'une totale passivité des salariés face à la sélection opérée par les employeurs, on revient ainsi à une conception plus économique (euristiquement parlant) de l'analyse de la différenciation des situations individuelles. Celle-ci fait référence aux rendements des activités de sélection et de signalement menées par les différents partenaires qui relèvent elles-mêmes d'une analyse attribuant un rôle déterminant aux ressources et aux contraintes propres à chacun de ces partenaires (Plassard, (1986)).

Cette présentation de quelques-unes des récentes analyses économiques des problèmes d'emploi témoigne imparfaitement de l'incroyable vitalité de la recher-

che orthodoxe en ce domaine. Elle en souligne cependant certaines des limites actuelles. Au-delà du réalisme des hypothèses formulées, dont on verra par la suite qu'elles sont souvent justifiées par les particularités du capital humain, ces limites se manifestent en premier lieu par la multiplicité des explications apportées à la rigidité et à la différenciation individuelle des salaires et les difficultés rencontrées par les auteurs à offrir, au-delà de cette seule justification d'un fait établi, un test de la valeur spécifique de leur propre analyse. Elles tiennent, en second lieu, à l'insuffisante justification des phénomènes de différenciations des carrières entre groupes de salariés, révélés par l'analyse dualiste du marché du travail.

Sur le premier plan, hormis la théorie des contrats implicites et les premières analyses de la discrimination, qui par construction sont difficilement testables, on peut attendre de la multiplication considérable des travaux à laquelle on assiste depuis quelques années, une affirmation plus nette de la pertinence de ces différentes approches.

Le problème à ce niveau est de parvenir à développer pour chaque approche théorique des prédictions qui dépassent la seule justification de la différenciation et de la rigidité des salaires. Par la plus grande richesse de son analyse des comportements individuels, la théorie de la recherche est sur ce plan beaucoup plus avancée que les autres. La théorie de l'assortiment paraît encore aujourd'hui très théorique. A ce niveau, elle fixe déjà un cadre d'analyse essentiel à l'identification (théorique et économétrique) des conséquences de l'établissement de relations personnalisées entre employeur et salarié.

Au-delà des résultats concernant l'influence du contrôle des salariés par les employeurs sur le niveau et la structure des rémunérations²⁶ ou l'opposition entre des entreprises typées, le test des différentes théories des incitations demeure insuffisant. Il est fortement conditionné à l'élargissement des analyses actuelles à des situations de marché plus générales que celles considérées aujourd'hui (limitation à une entreprise ou à un marché non segmenté), et à la séparation des éléments propres aux entreprises (richesse, vulnérabilité à l'action collective,...) qui biaisent l'estimation d'un effet net de la nature du contrôle qui s'exerce sur l'activité des salariés.

²⁶. Concernant par exemple la structure différente des rémunérations selon que les salariés travaillent "à la tâche" ou collectivement, voir les conséquences sur la structure du salaire (fixe plus commission) des salariés dont l'activité s'effectue principalement hors de l'entreprise qui les emploie.

IV - THEORIE DU CAPITAL HUMAIN, HETEROGENEITE DU FACTEUR TRAVAIL ET DISPERSION DES GAINS INDIVIDUELS.

La théorie du capital humain formé à elle seule un des plus vastes programmes de recherche conduit en économie au cours des trente dernières années (Blaug, 1976). Depuis la publication de Human Capital (1964), cette intense activité, et notamment la profusion des analyses empiriques, ont à ce point modifié les mentalités que la notion, hier iconoclaste, d'investissement humain ne choque pratiquement plus personne aujourd'hui et est souvent reprise dans des travaux qui peuvent difficilement passer pour néo-classiques. Le développement de cette théorie offre une illustration des bénéfices scientifiques de la concurrence que se livrent les chercheurs. Il souligne également combien le temps propre à cette représentation du progrès de la connaissance dépasse celui des scientifiques qui s'y consacrent puisque, en dépit du nombre des travaux qui s'y réfèrent, la théorie du capital humain est encore loin aujourd'hui d'avoir satisfait aux tests qui en feraient une référence indiscutable (Blaug, 1976 ; Willis, 1986).

4.1 L'analogie du capital humain au capital physique.

La théorie du capital humain est née de l'interrogation des économistes sur le rôle de la qualité (hétérogénéité) du facteur travail dans la croissance économique (Denison, 1962, 1964) et de l'évolution de la conception économique classique des notions de revenus et de capital (Fischer, 1906). Au niveau macroéconomique, la mise en rapport de la croissance économique à l'accroissement quantitatif des facteurs productifs (terre, capital, travail) a progressivement convaincu les observateurs du rôle positif de l'élévation de la qualité du travail dans l'augmentation de la richesse économique des pays.

L'établissement explicite d'un lien entre éducation et revenu confortait ainsi une réflexion plus générale sur les différents facteurs de production, abandonnant la représentation classique d'une séparation fonctionnelle entre la rente, le salaire et l'intérêt, au profit d'une conception faisant de ces éléments la rémunération de différents types de capital.

L'opposition classique entre les trois grands types de facteurs de production -terre, capital, travail- reposait autant sur la séparation de la société en trois classes sociales relativement "étanches" que sur l'existence supposée d'une différence de nature entre ces différents facteurs, associés chacun à un type de revenu particulier. Cette dernière notion est aujourd'hui largement délaissée au profit d'une conception plus englobante, qui fait de chacun des facteurs de production un capital durable, "produit" par leurs détenteurs en fonction des services futurs qui en sont attendus.

L'abandon de la représentation de la terre comme un facteur de production homogène, simple et inépuisable est lié à la prise de conscience de la limitation des ressources naturelles et à celle des usages alternatifs des sols, mais aussi à l'observation de la sensibilité des rendements aux soins apportés aux cultures. Le Travail relève d'une même analyse. On peut difficilement soutenir aujourd'hui qu'il constitue un facteur de production homogène alors que l'on constate par ailleurs la pluralité de ses usages, dans la production marchande et non-marchande, comme la sensibilité de sa qualité à l'hygiène, à l'alimentation et surtout à la diversité des formations. La théorie du capital humain offre un cadre adapté à cette nouvelle conception du facteur travail dont elle fait un capital produit, et reproduit, par les individus en fonction des services qu'ils en attendent dans leurs différentes activités.

La théorie du capital humain est construite par analogie à la théorie du capital physique. L'éducation, la formation, y sont considérées comme des investissements que l'individu effectue rationnellement en vue de la constitution d'un capital productif inséparable de sa personne.

* Pour l'individu tout apprentissage est coûteux : Il doit acquérir le matériel didactique nécessaire, rémunérer éventuellement les services d'un enseignant, acquitter parfois des droits de scolarité (coûts directs) et surtout, dans tous les cas, consacrer à cet apprentissage du temps qu'il ne peut alors affecter à une autre activité (coût d'opportunité).

* En retour les connaissances acquises forment pour l'individu une source durable de revenus (monétaires ou psychiques) lorsqu'elles sont mises en oeuvre dans le cadre de ses activités professionnelles ou privées. Comme pour n'importe quel type d'investissement, le rendement de l'apprentissage se déduit de la compa-

raison de la valeur présente de ses coûts et de ses bénéfices²⁷. La décision d'investir résulte de la comparaison du rendement attendu de l'investissement éducatif à ceux d'investissements alternatifs (financiers ou physiques).

L'assimilation de l'éducation à un investissement par les théoriciens du capital humain constitue une représentation hypothétique de la réalité qui n'exclut a priori aucune explication alternative qui permettrait à son tour de rendre compte des choix éducatifs individuels. Cette option n'a de sens qu'à travers la confrontation de l'hypothèse aux faits, qui seule permet de juger de sa pertinence face aux approches concurrentes du phénomène.

Au coeur de l'analogie entre capital humain et capital physique, le premier test de la théorie porte sur la réalité du comportement d'investisseur qu'elle prête aux individus. L'hypothèse selon laquelle les choix éducatifs s'apparentent davantage à des investissements qu'à de simples consommations annonce que la rentabilité des investissements éducatifs doit être, ex post, au moins égale à celle des investissements financiers ou physiques auxquels ils ont été effectivement préférés et justifie une sensibilité des choix individuels à l'évolution dans le temps de la rentabilité des différentes formes d'apprentissage. Cependant la théorie du capital humain ne se limite pas à cette analogie directe avec les investissements physiques ou financiers. Au contraire, elle tire sa spécificité, et sa vraie richesse, de l'examen des limites de cette analogie.

4.2 Les limites de l'analogie : les particularités du capital humain.

L'assimilation du capital humain au capital physique est imparfaite et le premier se distingue du second sur de très nombreux plans. Toutes ces particularités découlent de la propriété essentielle du capital humain : son **incorporation à la personne**. Incorporé, le capital humain se confond totalement avec son détenteur, il en est indissociable et est borné par ses capacités physiques et cérébrales.

²⁷. Dans le domaine éducatif où la collectivité prend souvent en charge une part importante des dépenses, on distingue le rendement privé qui prend seulement en compte les coûts et les bénéfices de la formation pour l'individu, du rendement social qui comptabilise les coûts et les bénéfices de cette formation pour l'ensemble de la collectivité.

Les particularités du capital humain associées à son incorporation peuvent être classées en trois groupes : la personnalisation, la limitation et l'opacité.

4.2.1 Incorporation et personnalisation du capital humain

Le capital humain est indissociable de son détenteur. Sa constitution, comme sa mise en oeuvre, impliquent la totale participation de l'individu auquel il est incorporé. Cette personnalisation du capital humain justifie l'importance prise par le temps que l'individu consacre à son investissement dans le coût de ce dernier et garantit la propriété de l'individu sur son capital.

* Personnalisation et coût de constitution du capital humain.

L'incorporation du capital humain fait que, lors de sa constitution, il est difficile de substituer dans une proportion importante des ressources externes aux ressources internes de l'investisseur. Le temps que l'individu doit consacrer à son investissement forme alors le plus souvent l'élément essentiel du coût de ce dernier. Il s'agit d'un "coût d'opportunité" qui mesure la valeur des activités alternatives (loisir, activités rémunérées) auxquelles l'individu renonce au cours de sa formation. Indissociable de l'individu, ce coût croît avec la valeur du stock de capital humain déjà accumulé.

En prenant l'exemple de l'investissement éducatif, le coût de la formation se compose des coûts directs supportés spécifiquement à cette occasion (matériel pédagogique, frais d'enseignement) et de la valeur du temps consacré par l'individu à la formation. Au-delà de la scolarité obligatoire, ce temps a un équivalent monétaire immédiat à travers les revenus que l'individu pourrait percevoir en se présentant immédiatement sur le marché du travail et qui sont eux-mêmes fonction du niveau de formation déjà atteint.

* Personnalisation et "inappropriabilité" du capital humain.

La personnalisation du capital humain représente une protection naturelle contre les risques d'appropriation de ce dernier par un tiers. Il s'agit d'une caractéristique essentielle à l'analyse des investissements qui font intervenir simultanément différents investisseurs comme ce peut être le cas d'une formation en entreprise. Dans ce cas la mobilité potentielle de l'individu conditionne le partage des coûts

et des bénéfices de la formation entre les différents investisseurs. L'analyse de la formation en entreprise développée par Becker (1964) découle directement des conséquences de la mobilité du capital humain associée à son incorporation.

Dans le cas de formations valorisées sur le marché (**formations générales**) l'employeur n'a aucune incitation à participer au financement d'une formation que le salarié pourrait rapidement monnayer dans d'autres entreprises²⁸. Dans le cas de formations qui ne sont pas valorisées hors de l'entreprise formatrice (**formations spécifiques**), la mobilité potentielle du salarié conduit à un partage équitable des coûts et des bénéfices de la formation entre le salarié et l'employeur. L'absence de valeur de la formation sur le marché place l'employeur dans une situation qui, en apparence seulement, est proche de celle qui résulte d'un investissement en capital physique dont il supporterait le coût et s'accaparerait l'intégralité des bénéfices. En réalité, le départ de l'entreprise du salarié qui ne serait pas intéressé aux bénéfices de la formation, interdirait à l'employeur de percevoir les bénéfices d'un capital finalement incorporé à l'employé.

La personnalisation et l'"inappropriabilité" du capital humain peuvent également avoir des conséquences négatives sur les possibilités d'accumulation des individus en limitant les opportunités de financement externes de ces investissements. En particulier l'incorporation du capital constitue un obstacle au crédit. Il s'ensuit que le marché du crédit pour l'investissement humain est plus imparfait que celui destiné au financement des investissements physiques ou financiers qui offrent des gages garantissant les prêteurs contre l'insolvabilité des emprunteurs. De fait, le coût de financement des investissements humains est supposé croissant du fait du recours successif à des sources de financement de plus en plus coûteuses (ressources publiques, ressources personnelles, prêts individuels,...).

4.2.2 Incorporation et limitation du capital humain

L'incorporation du capital humain à la personne limite les possibilités d'accumulation individuelle en les rendant tributaires des capacités physiques et cérébra-

²⁸ Il en résulte que le salarié supportera seul la charge de ce type de formation en acceptant pendant la durée de celle-ci une baisse de salaire équivalente au manque à produire que le temps consacré par le salarié à son apprentissage impose à l'employeur.

les de l'investisseur. L'importance de l'investissement est naturellement liée à la capacité d'apprentissage des individus ; la perception des bénéfices est bornée par la finitude de la vie humaine. Ces limitations font de l'investissement humain un investissement risqué dans la mesure où elles interdisent une forte diversification du "portefeuille d'actifs humains". Plus fondamentalement, elles annoncent une décroissance de la rentabilité des investissements humains et justifient une individualisation de l'investissement optimal.

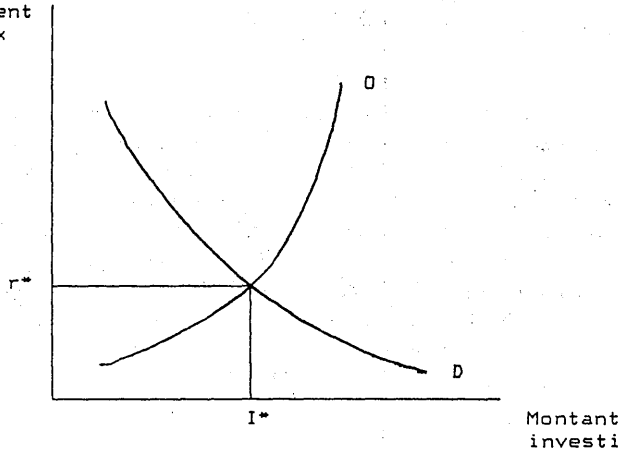
L'importance des bénéfices de l'investissement humain est directement liée à la période pendant laquelle l'individu est en mesure de le mettre en oeuvre efficacement. La constitution du capital humain ne saurait, de ce fait, être poursuivie indéfiniment. La finitude de la vie humaine (professionnelle)²⁹, jointe à la croissance du coût (d'opportunité) de constitution du capital humain, annoncent une décroissance de la rentabilité marginale de ce type d'investissement. Il existe une règle d'arrêt associée à un niveau d'investissement optimal. Ce dernier (I') correspond à l'intersection de la courbe de rentabilité marginale de l'investissement humain, qui représente la demande de l'individu, et de la courbe du coût de financement, assimilée à une courbe d'offre.

Ces différents éléments contribuent par ailleurs à la définition d'un rythme optimal d'accumulation du capital humain au cours du cycle de vie (Ben Porath, 1967), justifiant une concentration de la phase d'investissement dans les premières années de la vie (une concentration des investissements en formation professionnelle dans les premières années de vie active), et un échelonnement temporel des investissements humains et non-humains (Lévy-Garboua, 1972).

²⁹. Concrètement, les conséquences de la finitude de la vie humaine ou professionnelle sur la rentabilité des investissements humains ne sont peut être pas aussi importantes que la formulation traditionnelle de l'argument le suggère. Elles n'ont sans doute pas la même intensité aux âges élevés qu'aux âges jeunes pour lesquels un écart de quelques années n'est pas de nature à affecter les gains actualisés de l'investissement.

Graphique IV.1 Détermination de l'investissement humain optimal.

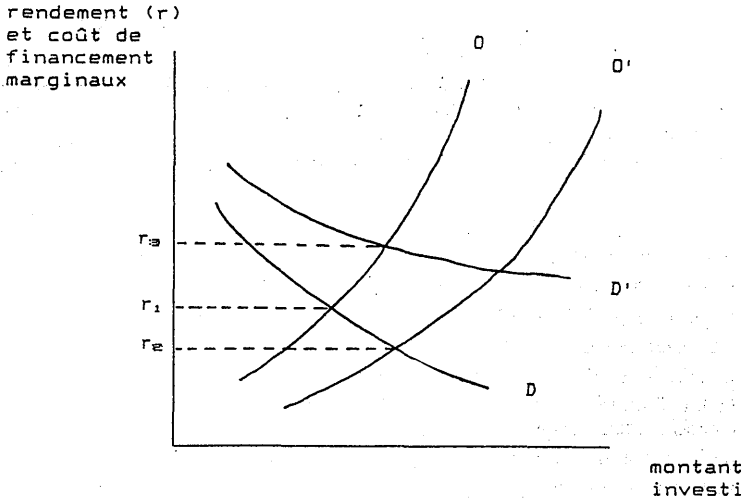
rendement (r)
et coût de
financement
marginaux



La généralisation de l'analyse à différents groupes d'individus est de nature à rendre compte (au moins au plan théorique) de la diversité des choix effectués. Dans la mesure où il dépend de la capacité des individus à valoriser un type de formation donné (bénéfices) et de l'importance des ressources qu'ils sont en mesure de mobiliser pour financer leur investissement (coût de financement), le niveau de l'investissement optimal est fortement individualisé (Becker, 1967). Les individus les plus "aptes" ont une courbe de demande plus élevée (D') ; les individus les plus "riches" ont des possibilités de financement plus intéressantes et donc une courbe d'offre située plus à droite (O').

On peut observer sur le graphique IV.2 que, dans tous les cas, les individus les mieux dotés (D' et/ou O') investissent davantage que les autres (par rapport à I₁, I₂ lorsque l'on considère des individus plus "riches", I₃ lorsque l'on considère des individus plus "aptes").

Graphique IV.2 : Niveaux d'équilibre de l'investissement éducatif pour des individus dont les courbes d'"offre" et de "demande" d'éducation diffèrent.



Rompant avec la conception d'individus parfaitement substituables, l'analyse offre une justification à la diversité des comportements individuels en matière de choix d'éducation. Au plan empirique, elle suggère que l'observation de la structure des taux de rendement des investissements effectivement réalisés peut permettre de juger quels éléments (différences d'aptitudes et/ou différences de ressources) sont à l'origine de la diversité des choix.

4.2.3 Incorporation et opacité du capital humain

Incorporé, le capital humain est difficilement perceptible par autrui. Les échanges qui le concernent s'effectuent alors dans une relative incertitude qui confère une place importante à l'émission de signaux et à leur description par les individus qui y sont impliqués. En se référant à nouveau à l'éducation, cette particularité traduit l'importance des diplômes, des titres associés aux différentes formations, et renouvelle finalement le débat qui, au sein de l'analyse économique de l'éducation, oppose les auteurs qui associent élévation de l'éducation et gains de productivité (version orthodoxe du capital humain) et ceux (Arrow, 1973a) pour qui l'éducation n'a d'autre fonction que celle de sélectionner des individus dont les capacités productives différeraient a priori (théorie du filtre).

Au-delà de leur opposition formelle, ces deux conceptions du rôle de l'éducation restituent les différentes composantes du même phénomène. En restant dans le cadre orthodoxe de la théorie du capital humain, et donc en acceptant l'hypothèse que la productivité d'un individu est fonction de la durée de l'apprentissage qu'il a reçu, on peut s'attendre à ce qu'un individu qui ne possède pas le diplôme, après avoir suivi la totalité d'un cursus donné, voit son capital moins valorisé qu'un diplômé dans la mesure où l'absence de titre peut conduire ses partenaires éventuels à douter de ses capacités ou de la qualité réelle de sa formation.

Cette opacité a d'autant plus d'importance, en tant que phénomène particulier, que l'on se trouve dans une situation où il existe une grande hétérogénéité des individus, des types et de la qualité des formations qu'ils ont suivies. Cette propriété pose le problème global de l'incertitude qui affecte la relation d'échange de travail et de ses conséquences sur le fonctionnement global du marché du travail. Elle invite également à revenir sur les premiers développements de la théorie du capital humain desquels elle était systématiquement exclue. Pour prendre l'exemple de la formation en entreprise, il est clair que l'absence de titre pose le problème de la certification des formations dispensées et devrait conduire à nuancer l'opposition stricte entre formations générales et formations spécifiques examinées précédemment³⁰.

La mise à jour de toutes les particularités du capital humain est récente et on est encore loin aujourd'hui d'en avoir tiré toutes les implications théoriques. La théorie du capital humain est en effet longtemps demeurée une simple théorie de la demande d'éducation. Limitée à ce seul domaine, la théorie a cependant acquis une crédibilité empirique certaine et donné une impulsion décisive au renouvellement de l'analyse du fonctionnement du marché du travail en justifiant une forte hétérogénéité des qualifications.

La mise à jour de l'individualisation des conditions d'investissement en capital humain et de la structuration de ce dernier par une succession de séquences d'apprentissages formels et informels, ont progressivement justifié une remise en cause de l'hypothèse d'homogénéité du facteur travail. L'étude de l'influence du capital humain sur les gains individuels en tirait les premières conséquences et ouvrait la voie (par ses succès comme par ses échecs) à une analyse plus systématique des déterminants individuels et institutionnels du niveau et de la flexibilité des salaires à laquelle participent plusieurs des théories examinées dans le précédent chapitre.

³⁰. voir infra chapitre V et en particulier la note 4.

On illustrera ces différents points par la référence aux travaux présentés dans notre dossier sans prétendre évidemment qu'ils constituent les meilleurs exemples de la production scientifique en ce domaine, ni même qu'ils offrent, à eux seuls, un reflet exhaustif de cette production.

4.3 Une théorie de la demande d'éducation

Au niveau empirique, la vérification de l'hypothèse selon laquelle les individus se comportent davantage en investisseurs qu'en consommateurs dans leurs choix éducatifs passe avant tout par l'observation d'une rentabilité positive de l'éducation. Au coeur de l'analogie entre capital humain et capital physique, les individus sont censés évaluer la rentabilité des différentes séquences éducatives qui leur sont proposées et se décider en comparant celle-ci à la rentabilité attendue d'investissements alternatifs, physiques ou financiers. Dans ce contexte, la théorie annonce que la rentabilité des investissements éducatifs est positive et au moins égale à celle des placements offerts sur le marché du capital.

4.3.1 La mesure directe de la rentabilité des investissements éducatifs : les taux de rendement de l'éducation.

La rentabilité d'un investissement éducatif, comme celle de tout autre type d'investissement, se définit par la mise en rapport de son coût et de l'ensemble des bénéfices qu'il procure. Comme nous l'avons précédemment noté, les connaissances s'acquièrent au prix de quelques dépenses et surtout d'un effort personnel qui a une contrepartie concrète dans le temps consacré à l'apprentissage.

Pour un individu, le coût de l'éducation se définit donc par la somme des dépenses spécifiquement liées à cette activité (coût direct) et par le coût du temps qui y est affecté, dont la valeur est liée aux bénéfices qui pourraient être immédiatement obtenus en consacrant ce temps à d'autres activités, notamment productives. Une fois acquise, la formation procure durablement un flux de bénéfices. Ceux-ci sont à la fois d'ordre psychologique, dans la mesure où la mise en oeuvre des connaissances peut procurer des satisfactions personnelles, et d'ordre matériel, lorsque les connaissances acquises participent à une production marchande ou domestique.

Au plan empirique, les bénéfices psychologiques de l'éducation étant diffus et difficilement mesurables, les estimations se sont généralement limitées à ses bénéfices pécuniaires, et de manière encore plus étroite, aux bénéfices liés à la valorisation de l'éducation sur le marché du travail. **De fait**, et bien que de nombreux travaux se soient intéressés à la valeur de l'éducation dans la production domestique (voir Gronau, 1986), **le calcul des taux de rendements de l'éducation correspond au test d'une hypothèse de comportement plus restrictive que celle de la formulation originale de la théorie**, qui réduit les choix éducatifs à la valorisation de ceux-ci sur le marché du travail.

Sous ces restrictions, la rentabilité d'une formation donnée f_1 peut être estimée dès lors que l'on connaît, outre les coûts directs, la séquence des gains par âge qui y est associée sur le marché du travail $G(f_1)$ et celle qui correspond à la formation immédiatement inférieure $G(f_0)$. Pendant la période d'apprentissage cette dernière définit les salaires auxquels l'individu renonce pour se former, son coût d'opportunité ; au-delà, elle sert de référence au calcul des gains marginaux associés à la possession de la formation plus élevée. Le taux de rendement marginal de f_1 est le taux r qui assure une exacte compensation entre les coûts (C_j) et les bénéfices (B_j) marginaux qui y sont associés sur l'ensemble du cycle de vie (j variant de t_0 à T représentant respectivement la période initiale de la formation et la fin de sa mise en oeuvre)³¹.

$$\sum_{j=10}^T \frac{B_j}{(1+r)^j} = \sum_{j=10}^T \frac{C_j}{(1+r)^j}$$

L'apparente simplicité de la procédure et la disponibilité des données requises ont sans doute largement contribué à la multiplication des estimations de la rentabilité des études dont Blaug a pu écrire qu'elles ont constitué le "pain quotidien" de nombreux économistes de l'éducation au cours des années soixante et soixante-dix. Les différentes synthèses qu'en a proposées G. Psacharopoulos (1973), soulignent la convergence des estimations. Limitée à ses seules conséquences salariales, l'éducation s'avère un investissement rentable.

³¹. Cette méthode d'estimation du taux de rendement interne, fondée sur le principe de l'actualisation, est directement empruntée aux analyses des investissements non-humains (voir notamment Vaizey, 1972).

Mes propres travaux [Jarousse, 1985], après les premières estimations proposées par Lévy-Garboua et Mingat (1979), confirment ce résultat fondamental³² sur des données françaises. Les données suivantes sont extraites d'un des textes présentés dans ce dossier. Elles offrent à leur niveau une vision d'ensemble des problèmes posés à la théorie du capital humain et des pistes de recherche qui devaient nous conduire, avec de nombreux autres auteurs, de l'analyse de la demande d'éducation à l'examen du fonctionnement du marché du travail.

Outre une réflexion méthodologique sur le mode d'estimation des taux de rendement, et en particulier sur les problèmes de choix de la population de référence dans des calculs de taux associés à l'obtention de diplômes déterminés, notre étude conduit à des résultats classiques de ce type d'analyse. Les taux estimés étant nets d'inflation, on vérifie que l'éducation constitue un investissement rentable.

Tableau IV.1 Taux de rendement privés de l'éducation en France
(hommes, 1969-1976).

%

diplômes		1969	1976
d'entrée	de sortie		
CEP	.BEPC	20,3	17,6
	.Baccalauréat	13,9	14,8
BEPC	.Baccalauréat	10,7	10,4
BAC	.BTS / DUT	24,5	12,4
	.Lettres/sc.hum.	4,7	2,9
	.Droit/sc.éco	15,3	14,3
	.Sciences	10,7	8,5
	.Ecoles	17,3	16,6

³². Au delà de l'accumulation de résultats convergents, la simple observation de taux de rendement nuls ou très faibles dans certains pays aurait mis prématurément un terme au développement de la théorie du capital humain.

Les données présentées nous renseignent sur la structure de la rentabilité des études en France à la période considérée. Aux deux dates, mais à l'exception notable de certaines filières de l'enseignement supérieur, on peut constater que la rentabilité marginale des études est globalement décroissante³³. En référence aux développements précédents sur les déterminants de l'investissement humain optimal (graphique 4.2), ce résultat suggère que la différenciation des comportements individuels en matière de choix éducatif (le fait de limiter ses études au BEPC plutôt que de poursuivre jusqu'au baccalauréat) pourrait s'expliquer davantage par l'inégale capacité des individus à financer leurs études que par leurs différences d'aptitudes. On notera cependant, qu'en dehors d'une mesure précise de ces différences d'aptitudes et du fait que l'on raisonne ici sur des données d'observation agrégées, de telles interprétations s'avèrent assurément fragiles.

La rentabilité relativement élevée de certaines filières de l'enseignement supérieur (écoles et grandes écoles, études de droit et sciences économiques) marque, en tout état de cause, les limites de la justification des choix éducatifs par la référence aux seules opportunités de financement. A travers les différences observées pour des études de durée comparable, on voit apparaître un effet de "qualité" des filières lié, dans des proportions difficilement mesurables, à la qualité des individus et des institutions considérées, comme à la rareté des formations offertes.

Toujours à ce niveau d'études³⁴, les données du tableau IV.1 font apparaître une inégale dégradation de la rentabilité des différentes filières entre 1969 et 1976. On peut notamment observer une forte baisse des taux estimés pour les études supérieures techniques (BTS - IUT) et les études de Lettres et Sciences Humaines, qui, pour leur part, se situaient déjà en début de période à un niveau de rentabilité particulièrement bas. Dans le même temps, on assistait à une baisse plus modérée dans les autres filières. Cette forte disparité des taux de rendement des études supérieures, comme leur évolution respective au cours de la période, appellent un autre test de la théorie à travers l'observation de la sensibilité des choix à la rentabilité des différentes filières.

³³ Le taux de rendement du BEPC calculé en référence au CEP est supérieur à celui du baccalauréat estimé par rapport au BEPC.

³⁴ L'interprétation de l'évolution de la rentabilité des études secondaires est moins immédiate car la dégradation éventuelle des gains est compensée par la baisse du coût d'opportunité des études intervenue sur la période étudiée à la suite de l'allongement de 14 à 16 ans de l'âge légal de fin d'études.

4.3.2 La sensibilité des choix à l'évolution de la rentabilité des études : retour sur les déterminants de la demande d'éducation.

Si l'observation ex post d'une rentabilité élevée des études forme une condition nécessaire à la vérification de l'hypothèse selon laquelle les individus se comportent comme des investisseurs en matière de choix éducatifs, elle ne dispense pas d'une observation directe des comportements. Les données précédentes y invitent d'autant plus que la situation observée pour l'enseignement supérieur, notamment la forte disparité des taux estimés pour des filières de durée comparable, semble contredire la représentation intuitive d'un "marché" de l'éducation à laquelle se réfère la théorie du capital humain et qui devrait plutôt conduire à une égalisation progressive des taux de rendement des différentes filières ouvertes aux bacheliers.

En situation de libre choix et pour des individus d'aptitudes comparables, la disparité des taux renvoie en théorie à un déséquilibre quantitatif des différents types de diplômes sur le marché du travail, qui devrait disparaître à la suite du déplacement de la demande d'éducation des filières les moins rentables vers les filières les plus rentables. L'examen de l'évolution de la rentabilité des études supérieures entre 1969 et 1976 montre au contraire que, loin de se réduire, la disparité des taux s'est aggravée. A l'exception des études techniques, ce sont les filières les moins rentables qui ont vu leur taux de rendement baisser le plus sur la période. A travers deux des textes présentés dans le dossier [Jarousse, 1984 et 1988a], on s'est efforcé de rechercher les causes de cet apparent paradoxe dans l'insuffisante spécification des paramètres de la demande d'éducation.

La mise en perspective de l'évolution de la rentabilité des études au niveau de l'enseignement supérieur et de l'évolution des nouvelles inscriptions prises, sur la même période, dans les différentes filières ouvertes à ce niveau d'enseignement, montre que la modification des choix intervenue n'offre qu'une confirmation partielle des hypothèses de la théorie du capital humain. Si on peut expliquer la baisse de rentabilité des diplômes techniques courts par le succès qu'ils ont connu auprès des bacheliers (lui-même justifié par leur forte rentabilité en début de période) et si on observe une croissance des inscriptions en sciences économiques entre 1969 et 1975 qui est conforme à la valeur des titres délivrés, certains autres résultats sont moins convergents.

Sur la même période on a assisté en Lettres et Sciences Humaines à une simple baisse du rythme de croissance des inscriptions alors que le niveau et

l'évolution de la rentabilité de ces filières auraient sans doute justifié que les bacheliers renoncent plus nombreux à ce type d'orientation. Dans le même temps, mais, dans ce cas, du fait d'une régulation institutionnelle des effectifs (concours), les flux d'inscriptions vers les facultés de médecine et les écoles demeuraient très stables.

En s'interrogeant sur l'origine du phénomène [Jarousse, 1988a], on constate que la diversité des spécialités (séries) secondaires, et leur plus ou moins grande facilité d'accès aux différentes filières de l'enseignement supérieur, participent à cette relative rigidité des choix éducatifs sans en offrir une explication totalement convaincante. De nombreux bacheliers, notamment des séries B et G, qui ont en théorie la possibilité de choisir des filières rentables délaissent en effet ces dernières pour des études de Lettres et Sciences Humaines. En s'appuyant sur la réflexion que nous avons menée à la suite de la présentation par Lévy-Garboua d'une théorie rendant compte de l'adaptation des étudiants à la baisse de leurs perspectives de gains [Jarousse, 1984], on s'est efforcé de développer une interprétation testable plus générale du phénomène.

Pour Lévy-Garboua (1976) les choix opérés par les bacheliers ne se résument pas au simple arbitrage entre rémunération présente et rémunération future, examiné par la théorie du capital humain. Ils résultent de la comparaison de la valeur de deux biens présents (revenus et qualité de vie) à un bien futur (l'accès au marché des élites) que l'on peut assimiler aux gains associés à l'obtention du diplôme préparé. Le modèle proposé a vocation à rendre compte de l'allocation du temps des étudiants entre temps de travail rémunéré, temps de loisirs et temps d'études qui contribuent respectivement à la production des différents biens dont ils tirent satisfaction.

Le modèle annonce une différenciation des comportements des étudiants de milieu familial différent (les moins aidés sacrifieront une partie de leurs loisirs pour s'assurer un revenu présent minimal tout en conservant leur chances de réussite aux examens), mais aussi, et c'est ce qui retiendra plus particulièrement notre attention, une adaptation des étudiants à la valeur relative des différents biens. Par exemple, face à l'amenuisement de leurs perspectives professionnelles, les étudiants pourront maximiser leur satisfaction présente, en accordant plus de temps à l'exercice d'une activité rémunérée et/ou à leur loisir au détriment du temps qu'ils consacraient à l'étude.

Sur cette base, et en s'inspirant également des travaux de Duru et Mingat (1979) consacrés au choix des filières d'études supérieures par les bacheliers, on a proposé un modèle de la demande d'éducation plus général que le modèle traditionnel et dans lequel le coût des études est en partie endogène [Jarousse, 1988a]. Si les gains associés à une formation donnée sont exogènes et définis par la seule situation du marché de l'emploi, il n'en est pas de même de ses coûts. Ces derniers, liés au temps d'études, sont susceptibles de varier sensiblement d'un individu à l'autre, du fait de leurs capacités et de l'importance (efforts) qu'ils accordent à leurs études. En définissant par G_j les gains futurs associés à une filière j donnée, C_{ij} le coût de cette filière d'étude pour l'individu i et TE_{ij} le temps consacré à l'étude par ce dernier, le rendement de la filière j pour l'individu i s'y définit par la relation suivante :

$$R_{ij} = f(G_j, C_{ij}) \text{ avec } C_{ij} = c(TE_{ij}).$$

TE_{ij} est déterminé par le type de programme suivi (durée, difficulté) et le profil de l'étudiant. Pour une filière donnée, et donc pour de mêmes gains futurs, les études risquent d'être plus coûteuses (donc moins rentables) pour l'étudiant moins brillant qui devra pour réussir consacrer plus de temps à ses études. Dans les filières où les études ne sont pas organisées sous forme de concours et où il suffit d'atteindre un score moyen pour obtenir le diplôme préparé, l'étudiant est en mesure de moduler le temps qu'il affecte à l'étude et ainsi agir sur la rentabilité de son investissement.

Comme dans le modèle "classique" de la théorie du capital humain, les individus comparent le rendement attendu de leur investissement éducatif à ceux d'investissements alternatifs et optent pour le choix le plus rentable. Cependant, l'endogénéisation du coût des études tend à accroître le nombre des alternatives. Alors que dans le modèle classique on suppose que toutes les études de même durée ont un coût d'opportunité comparable, on peut ici justifier qu'un individu préfère un programme k à un programme j , bien que les gains futurs associés à k soient inférieurs à ceux associés à j , si le premier exige moins d'efforts de sa part (est donc moins coûteux) que le second. Dans le même esprit, on peut comprendre que les bacheliers continuent de fréquenter des filières dont les perspectives de gains s'amenuisent du fait d'un excès d'offre de diplômés sur le marché du travail, si l'organisation de ces études permet aux étudiants d'accorder moins de temps à leurs études tout en préservant leurs chances de succès à l'examen.

Au plan empirique, ce type d'analyse justifie qu'à formation secondaire donnée, des étudiants choisissent des filières moins exigeantes, même s'ils se privent ainsi de revenus futurs plus élevés (Duru et Mingat, 1979). Si l'on tient compte de la variabilité du coût des études selon la capacité de financement des individus, elle rend également compte du fait que, à formation secondaire donnée, les étudiants modestes optent plus souvent pour des filières moins rentables mais moins risquées. Enfin, elle offre une explication testable à l'apparente rigidité des choix d'études précédemment signalée qui trouve un début de confirmation dans l'évolution du comportement studieux des étudiants engagés dans les différentes filières d'études de l'enseignement supérieur au cours des années soixante-dix.

A l'appui de l'hypothèse selon laquelle les étudiants ont pu s'adapter à l'ameusement de leurs perspectives professionnelles au sein même des universités, on a pu vérifier que la dégradation des perspectives de gains avait été accompagnée d'une réduction du temps librement consacré à l'étude, particulièrement sensible dans les filières les plus affectées par la crise des débouchés (- 25 % en Lettres entre 1973 et 1982, - 20 % en Sciences, - 16,5 % en Droit et Sciences Economiques [Jarousse, 1984 et 1988a]).

Tout en restant fidèle à l'esprit du modèle de capital humain, et plus encore à la démarche privilégiant la proposition d'hypothèses testables, ce type d'analyse rend compte (au moins transitoirement) de l'attitude apparemment paradoxale des bacheliers. Elle fixe les limites du calcul direct de taux de rendement basés sur un coût d'opportunité unique pour tous les étudiants et toutes les filières d'études. En fait il ne s'agit pas là des seules limites de la procédure d'estimation directe de la rentabilité des études qui possède les défauts de sa simplicité. La principale critique qui peut être adressée à ce type d'estimation est d'attribuer à l'éducation formelle l'ensemble des écarts de gains observés sur le cycle de vie, négligeant ainsi les bénéfices d'autres apprentissages réalisés en cours de vie professionnelle. Le modèle de gains développé par J. Mincer (1974) permet de pallier ce défaut en distinguant la rentabilité des investissements scolaires et postscolaires.

4.4 Une théorie de la détermination des gains sur le cycle de vie: le modèle de gains de Mincer.

Sur une base qualifiée de "relativement pragmatique" (Willis, 1986) mais qui se révélera par la suite d'une grande valeur euristique, Mincer a proposé un

modèle de gains ayant pour vocation principale celle de mesurer l'impact du capital humain sur les salaires, tout en opposant l'éducation formelle et les investissements post-scolaires. Les investissements post-scolaires étant difficilement mesurables, le modèle fournit, pour les plus sceptiques, une mesure plus précise de la contribution nette de l'éducation formelle à la dispersion des gains. Ce modèle constitue cependant une tentative de représentation des déterminants des gains individuels qui a largement contribué à la multiplication des études du fonctionnement du marché du travail.

Le modèle de Mincer décrit une situation dans laquelle l'accumulation du capital humain ne cesse pas avec la fin de l'éducation formelle (l'école, l'université) mais se prolonge par des apprentissages successifs réalisés en cours de vie professionnelle. Ces apprentissages constituent des investissements au sens de la théorie du capital humain. Ils sont coûteux en temps et procurent un flux de bénéfices durables. La rentabilité marginale des investissements post-scolaires, comme celle des investissements en éducation formelle, est décroissante (hausse du coût d'opportunité, diminution de la période de perception des bénéfices) si bien que l'intensité des investissements professionnels diminue avec l'âge.

A partir de cette argumentation et sous l'hypothèse d'une décroissance linéaire de l'intensité des investissements post-scolaires, Mincer dérive la relation testable suivant le logarithme du salaire observé aux investissements scolaires (mesurés par le temps passé dans le système éducatif, N), et aux investissements posts-scolaires (mesurés par l'expérience professionnelle, Exp).

$$\ln S = S_0 + aN + bExp + cExp^2 + u$$

La prise en compte d'une forme quadratique des investissements posts-scolaires³⁵ rend compte de la décroissance de leur rentabilité marginale et permet d'attribuer à cette relation la concavité des profils âge-salaire.

³⁵. Le modèle permet également de rendre compte de la décroissance de la rentabilité marginale de l'éducation formelle à partir de l'estimation d'une équation du type :

$$\ln S = S_0 + a_1N + a_2N^2 + bExp + cExp^2 + u$$

Dans une équation de ce type le coefficient du nombre d'années d'études (a) mesure directement le taux de rendement moyen de l'éducation formelle, net des effets des investissements posts-scolaires sur les gains. L'estimation de modèles de ce type sur les données des enquêtes FQP/INSEE [Jarousse et Mingat, 1986] offre une autre confirmation de la rentabilité de l'investissement éducatif. Sur les données de 1977, on vérifie que la rentabilité moyenne d'une année d'éducation, à investissements post-scolaires donnés, est d'environ 10 %. La rentabilité moyenne d'une année d'expérience professionnelle est elle-même assez élevée, de l'ordre de 6 %. Le modèle confirme par ailleurs l'importance des variables de capital humain sur le niveau des gains puisque ces deux variables (éducation formelle et expérience professionnelle), dont les mesures sont particulièrement grossières, rendent compte à elles-seules de 40 % de la variance des gains observés sur données individuelles.

Le texte consacré au modèle de Mincer et présenté dans le dossier [Jarousse et Mingat, 1986], nous a permis d'en apprécier à la fois la portée et les limites. En comparant les estimations obtenues pour les trois enquêtes FQP disponibles³⁶, on a pu ainsi constater que les performances du modèle s'avéraient relativement stables dans le temps. Par ailleurs, on a pu observer, cette fois sur la seule enquête FQP de 1977, que ces performances pouvaient être sensiblement améliorées à partir de mesures plus précises de ses principales variables.

La mesure des investissements scolaires par le temps passé dans les institutions d'enseignement mêle différentes variétés de temps d'études dont on pouvait penser a priori qu'elles n'avaient pas toutes la même influence sur les gains. Par la mesure des différentes variétés de temps scolaires on conforte l'hypothèse de l'existence d'un véritable marché des formations. Par exemple, on a pu ainsi vérifier que les années redoublées, les années d'études non-validées, possédaient, en moyenne, un rendement plus faible que les années d'études normalement validées ou sanctionnées par l'obtention d'un diplôme.

Plus généralement, en estimant différents modèles dans lesquels on mesurait alternativement l'éducation par le nombre total d'années d'études, par les années d'études théoriques associées à une filière donnée³⁷, par l'obtention du diplôme

³⁶. Les estimations pour 1964 sont celles de M. Riboud, (1978).

³⁷. L'âge théorique normal de fin de scolarité ayant été défini de telle façon qu'au plus 25 % des élèves d'une génération donnée aient obtenu le diplôme considéré à cet âge.

préparé (mesurée par une variable dichotomique), on a pu à nouveau apprécier l'influence de la "qualité" des différentes filières. Débarrassé des aléas des scolarités individuelles, le modèle de gains prenant en compte la durée d'études théoriques rend compte de 43,6 % de la variance des gains contre 40,5 % pour le modèle standard. Pour sa part, le modèle considérant simplement les diplômes obtenus rend compte de 47,4 % de cette variance.

En comparant les deux derniers résultats on peut ainsi estimer l'impact quantitatif de la "qualité" des filières à environ 4 % de variance expliquée. On a une mesure encore plus éloquente de cet effet en estimant d'après la valeur des années d'études théoriques du second modèle, les valeurs que devraient prendre les variables de diplômes en l'absence d'effet de "qualité". On observe ainsi que les diplômés de second cycle universitaire reçoivent en moyenne des gains inférieurs de 9 % à ceux qu'ils devraient avoir compte tenu de la durée de leurs études, alors, qu'à l'opposé, les diplômés des écoles perçoivent des salaires supérieurs de 30 % à ceux anticipés sur la base de la durée des études.

Au niveau des variables décrivant les investissements post-scolaires, l'opposition entre formations générales (valorisées dans plusieurs entreprises) et formations spécifiques (valorisées dans la seule entreprise formatrice), conduit également à rejeter l'hypothèse de la version simple du modèle de gains selon laquelle ces différents investissements (les années d'expérience) auraient tous le même impact sur les gains. Si l'on ne possède pas de mesure adéquate de ces différents types d'investissements, on peut au moins se baser sur une approximation grossière en opposant les années passées sur le marché du travail à celles passées dans une même entreprise. En introduisant une mesure de l'ancienneté dans l'emploi dans le modèle de gains, on constate aisément qu'il existe une valorisation de la spécificité qui se traduit par le fait que les années passées dans une même entreprise ont effectivement une valeur supérieure aux autres.

Au total, selon que l'on contrôle ou non l'importance de l'activité, en prenant en compte dans le modèle le nombre de mois d'activité selon son type (temps plein/temps partiel), le modèle de gains rend compte de 50 à 60 % de la variance des salaires individuels. Ce résultat en fait un modèle très performant qui place les variables de capital humain (éducation formelle, formations en entreprises) au centre du fonctionnement du marché du travail.

L'analyse des différentes variables du modèle atteste de l'existence de ce marché comme son application à la comparaison des différents secteurs d'activité.

En estimant un modèle du même type distinguant les secteurs public et privé de l'emploi [Jarousse et Mingat, 1987], on a pu constater, au-delà de la plus grande homogénéité des salaires publics, de grandes similitudes dans les parts et les valeurs respectives de l'éducation et de l'expérience professionnelle dans les rémunérations offertes dans les deux secteurs. Au-delà de "principes de rémunérations" potentiellement différents, la simple concurrence que se livrent ces deux secteurs dans le recrutement de la main d'oeuvre impose en fait une harmonisation minimale des pratiques.

A travers le recours à des mesures extrêmement larges des investissements post-scolaires, comme le sont l'expérience et l'ancienneté dans l'emploi, le modèle de gains de Mincer fixe un cadre très général permettant d'apprécier l'impact global de la qualification dans la différenciation des situations individuelles. En dehors de l'éducation formelle, il n'offre cependant qu'une image très imparfaite des causes de cette différenciation au niveau du fonctionnement concret du marché du travail.

4.5 Les limites de la représentation des carrières salariales dans la théorie du capital humain.

La représentation des investissements postscolaires constitue à l'évidence le point faible de l'architecture théorique du modèle de capital humain développé par Mincer. Alors que la plupart des auteurs reconnaît qu'il offre un bonne représentation des profils individuels de salaires, et constitue à ce titre un outil efficace pour examiner les déterminants des gains (dont les différentes variétés d'éducation formelle) nets des composantes professionnelles des qualifications, nombreux sont ceux qui se sont déclarés gênés par le caractère extrêmement absorbant de la variable expérience professionnelle (Knight et Sabot, 1981 ; Medoff et Abraham, 1980, 1981).

La justification de la croissance des salaires par les seuls investissements réalisés en entreprise (malgré l'introduction de la distinction fondamentale entre ceux liés à une entreprise particulière et les autres) constitue une hypothèse forte et peu convaincante. D'une part, en l'absence d'une mesure précise de ces investissements, cette hypothèse demeure peu testable et tend à absorber l'ensemble des phénomènes liés à l'âge. D'autre part, on ne dispose d'aucun élément nous permettant de croire que les apprentissages en entreprise ont précisément l'intensité et la fréquence qui rendent compte de la croissance des gains sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Une première série de réponses à ces interrogations peut être trouvée dans la recherche de mesures directes de ces investissements. Une stratégie de recherche complémentaire consiste à rechercher, dans d'autres cadres de référence que celui de la version orthodoxe de la théorie du capital humain, des justifications à la croissance des gains avec l'âge qui ne soient pas liées à des apprentissages particuliers.

- Sur le premier plan, à partir des seules données disponibles dans l'enquête FQP (1977), on a pu constater par exemple que la formation continue reçue dans l'entreprise (variable dichotomique) exerçait un effet significatif sur les gains (de l'ordre de 15 %) en entraînant une baisse d'environ 10 % des coefficients de l'expérience et de l'ancienneté dans l'emploi (Jarousse et Lévy-Garboua, 1987)³⁸.

³⁸. Incidemment, on notera avec intérêt que la formation continue à l'initiative de l'employeur affecte essentiellement le coefficient de l'ancienneté censé mesurer (suite...)

Au-delà du caractère anecdotique du résultat, celui-ci fait apparaître, qu'avec des données individuelles adaptées, il est possible de rendre compte directement de la réalité de certains apprentissages dont l'effet sur les gains est manifeste.

- Sur le second plan, on a pu montrer qu'une part de la croissance des gains sur le cycle de vie pouvait être attribuée à un "effet de génération" lié, dans le contexte d'une élévation continue du niveau de qualification des salariés, à la dévalorisation des formations dans le temps [Jarousse et Mingat, 1987].

Le modèle de gains qui dérive de la théorie du capital humain n'y est pas lié de façon bi-univoque et, entre autres constructions théoriques, s'applique a priori à la théorie du filtre. Celle-ci rend compte des mêmes faits que la théorie standard du capital humain, en précisant toutefois que l'éducation n'a aucun effet sur la productivité individuelle mais sert simplement à trier les individus selon leurs aptitudes initiales³⁹. Pour tester la validité des deux modèles on a alors comparé le modèle standard à un autre modèle dans lequel on mesurait, plutôt que le niveau d'éducation des individus, la position que leur conférerait ce dernier dans la distribution des niveaux éducatifs propre à leur génération.

Alors que cette spécification du "niveau d'éducation relatif" l'emportait nettement (en termes de part de variance expliquée) sur la spécification standard pour des modèles limités aux variables d'éducation, elle offrait des performances comparables pour des modèles "complets", prenant simultanément en compte les variables d'éducation et d'expérience. Dans ce dernier cas, cependant, la variable d'expérience voyait son coefficient baisser d'environ 25 à 30 %. Pour départager les deux modèles qui ne pouvaient l'être directement, il convenait de rechercher d'autres types de faits pour lesquels les prédictions des deux constructions théoriques seraient différentes et de confronter ces prédictions à la réalité.

³⁸ (...suite)

la valeur des investissements spécifiques à une entreprise donnée alors que la formation continue à l'initiative du salarié n'a d'effet que sur le coefficient de l'expérience.

³⁹. Il convient de rappeler qu'au niveau individuel la référence à la théorie du filtre (stricto sensu) n'affecte pas les prédictions sur les comportements en matière de choix éducatifs inspirées de la théorie du capital humain. Il en va tout autrement au niveau social dans la mesure où l'éducation formelle pourrait, dans l'hypothèse du filtre, ne pas constituer l'instance de sélection des individus la plus efficiente.

On a pu ainsi attester de la pertinence du modèle d'éducation relative en observant qu'il pouvait rendre compte de l'élévation continue (inexpliquée) de la rentabilité de l'expérience dans les différentes estimations du modèle de gains effectuées sur la base des enquêtes FQP successives de 1964, 1970 et 1977. Le développement de l'éducation scolaire de masse au niveau de l'enseignement secondaire n'ayant véritablement commencé qu'après la seconde guerre mondiale, la population active de 1962 était sans aucun doute plus homogène du point de vue de l'éducation que celle de 1969 et plus encore de 1976.

Dans le cadre du modèle de niveau d'éducation relatif, l'élévation de la rentabilité moyenne de l'expérience dans les modèles de gains estimés sur les enquêtes successives pourrait se justifier par le fait, qu'avec l'hétérogénéité de la population active au plan de l'éducation, la composante "effet de génération" de l'expérience a elle-même augmenté dans le temps.

Ce test est bien évidemment insuffisant par lui-même pour établir la supériorité d'une théorie sur l'autre. Il contribue à conforter l'hypothèse selon laquelle ces deux théories offrent des visions complémentaires de la nature véritable de l'investissement éducatif (effet sur la productivité, fonction de sélection d'individus présentant a priori des aptitudes différentes).

Pour revenir au point qui nous occupait précédemment, ce test permet en tout cas d'établir qu'une partie de la croissance des salaires sur le cycle de vie se justifie par l'existence d'un "effet de génération" qui réduit de 25 à 30 % la part que le modèle attribuait précédemment aux seuls apprentissages en entreprise⁴⁰.

Au total, limitée aux seuls éléments examinés dans ce chapitre, la théorie du capital humain marque déjà une véritable rupture avec la conception économique traditionnelle du marché du travail. En présentant toute séquence de formation

⁴⁰. Au niveau de l'analyse du fonctionnement du marché du travail, ce type d'effets de génération, spécifiquement lié à la valeur distinctive de la formation, s'ajoute à celui considérant l'influence de la conjoncture à la date d'entrée sur le marché du travail sur les carrières salariales, examiné par Baudelot (1982) et par Guillotin (1988). Ces deux types d'effets de génération ne remettent pas en cause l'unicité du marché du travail. Il n'en va pas de même des analyses dans lesquelles l'effet de génération est uniquement lié à la taille des cohortes (Welch, 1979 ; Berger, 1985) qui introduisent implicitement une hypothèse (plus discutable), de marchés segmentés selon l'âge des salariés (faible substituabilité entre jeunes travailleurs et travailleurs plus âgés).

comme un investissement que l'individu effectue en lui-même, elle consacre l'abandon de toute référence aux notions d'homogénéité et de parfaite substituabilité du facteur travail. La prise en compte des caractéristiques de la demande (capacités individuelles, ressources temporelles et financières) et de l'offre de formation (système éducatif, entreprises) conduit à une multiplicité de situations réelles qui font du marché du travail le lieu d'échange d'une marchandise diversifiée et complexe, un marché fortement segmenté susceptible, au moins transitoirement, de nombreux déséquilibres.

Dans le même temps, la théorie du capital humain offre un cadre d'analyse adapté à l'examen de la différenciation des qualifications individuelles. Au plan empirique, l'examen des variétés de temps scolaires atteste, s'il en était besoin, de l'existence d'un véritable marché des formations, conduisant à une réelle différenciation des prix des différentes qualités d'apprentissages.

A ce niveau, et du fait de la faiblesse de la prise en compte des investissements post-scolaires, la théorie du capital humain se limite cependant à une analyse des caractéristiques de l'offre de travail par les salariés, qui s'oppose totalement aux théories examinées au cours du second chapitre et qui lient la différenciation des carrières salariales individuelles aux comportements des seuls employeurs. L'approfondissement de la notion d'investissement en entreprise, et plus encore de celle de spécificité de la relation de travail, nous permettront dans le chapitre suivant d'élargir l'analyse aux caractéristiques de la demande de travail par les entreprises et finalement de rendre compte de certains faits avancés par les critiques hétérodoxes, sans renoncer à la conception d'un mode de fonctionnement unique du marché du travail.

V - THEORIE DU CAPITAL HUMAIN, RENOUVELLEMENT DE L'ANALYSE DE LA RELATION DE TRAVAIL ET DES CARRIERES.

Même s'il s'agit d'un élément essentiel, la contribution de la théorie du capital humain au renouvellement de l'analyse du fonctionnement du marché du travail ne se limite pas à la justification de l'hétérogénéité du facteur travail. Elle tient également à la mise en évidence des particularités du capital humain qui, avec le premier élément, justifie l'existence, et la coexistence de la plupart des analyses de la rigidité des salaires présentées dans le cadre du troisième chapitre. Enfin, elle décrit, avec l'analyse de la spécificité, une situation particulière de monopole bilatéral dont on soutiendra qu'elle constitue l'amorce d'une représentation novatrice de la relation de travail entre employés et employeurs et, plus largement, de la différenciation des carrières individuelles.

Concrètement, dans l'état actuel de son développement, la théorie du capital humain ne rend pas compte à elle seule des caractéristiques actuelles du marché du travail. Elle forme un cadre essentiel à l'analyse de la différenciation des situations professionnelles individuelles et rend compte de ce fait de la probabilité d'un chômage frictionnel important. Avec la théorie de la recherche, à laquelle elle apporte une justification théorique et un cadre analytique, la théorie du capital humain permet la prise en compte d'un chômage volontaire associé à la recherche des meilleures opportunités d'emploi et de formation par les salariés. Elle participe directement à l'explication de la rigidité des salaires par l'analyse des investissements en formation au sein des entreprises et contribue indirectement à l'explication du même phénomène en apportant des justifications théoriques aux hypothèses fondant les théories de la recherche et des incitations.

5.1 Particularités du capital humain et nouvelles représentations orthodoxes du fonctionnement du marché du travail.

5.1.1 Capital humain et recherche.

Tout en reconnaissant formellement la multiplicité des bénéfices de toute forme d'apprentissage (économiques, psychologiques, sociaux,...), les travaux consacrés au test de la théorie du capital humain ont confirmé l'importance des bénéfices pécuniaires de l'éducation dans les comportements individuels. Cette

option, partiellement imposée par l'impossibilité d'une mesure pertinente des bénéfices non-marchands des investissements humains, fait de la théorie du capital humain, une théorie de la qualification individuelle. Par la prise en compte de l'individualisation des conditions de constitution du capital humain (rentabilité, coûts de financement) cette analyse justifie une forte hétérogénéité du facteur travail qui modifie totalement la conception classique du marché du travail.

L'analyse justifie en effet une hétérogénéité de la composante formelle (scolaire) et professionnelle (formation en entreprise) des qualifications qui ne peut manquer d'affecter l'équilibre du marché. La variété des "produits" échangés, le temps et les dépenses nécessaires à l'équilibre conjoint de micro-marchés segmentés, contribuent, au niveau global, au maintien d'un chômage frictionnel permanent. Par ailleurs, au-delà du débat sur l'effet productif ou filtre de l'éducation, les tests de la théorie font clairement ressortir le rôle conjoint des individus et des entreprises dans la structuration des qualifications individuelles. Même mal mesuré, l'effet de la formation en entreprise sur les gains, et donc sur les qualifications qu'ils rémunèrent, apparaît important et fait du choix des entreprises (emplois) par les individus et du choix des individus par les firmes, un élément fondamental de l'analyse de la différenciation des carrières et, au-delà, du fonctionnement du marché du travail.

De la même manière que la conscience du nombre et de la complexité des produits sur le marché des biens a favorisé le développement de l'analyse économique de l'information, et finalement le renouvellement de la théorie du consommateur, la représentation du marché du travail qui ressort des éléments précédents offre une justification essentielle au développement de la théorie de la recherche.

Du point de vue du salarié, cette recherche vise à la fois à la découverte d'un emploi correspondant à l'éducation reçue et à la saisie des opportunités de formations générales et spécifiques qu'offrent les entreprises. La recherche d'emplois s'inscrit de ce fait davantage dans une perspective temporelle de choix de carrière (investissement) que dans celui plus étroit d'une optimisation des gains à court terme. Du point de vue de l'employeur, la variété des qualifications individuelles, plus ou moins adaptées aux postes à pourvoir et aux exigences de formation interne qui peuvent y être associées, impose également une activité coûteuse de recherche et de sélection des candidatures.

Au-delà de l'hétérogénéité du capital humain, son incorporation à la personne, et en particulier l'opacité qui en découle, renforce la nécessité de la recherche de

la part des salariés comme des employeurs. Les premiers ont à accompagner leur activité de recherche d'une activité de signalement de leurs qualités (ce qui suppose au préalable une connaissance minimale des caractéristiques qui sont pertinentes pour les employeurs, elles-mêmes sans doute différentes d'un type d'emploi à un autre) tandis que les seconds ont, dans le cadre de leur propre recherche, à percevoir ces caractéristiques lors de l'embauche ou au cours de la relation de travail.

La théorie de l'assortiment, plus encore que la théorie de la recherche stricto sensu à laquelle elle est directement apparentée, tire les conséquences de l'opacité du capital humain en considérant que certaines caractéristiques productives des salariés (des emplois) ne sont pas perceptibles au moment de l'embauche et ne se révèlent que progressivement au cours de la relation de travail. Pour reprendre l'analogie avec l'analyse du consommateur, la nécessité d'une expérimentation rend les choix plus coûteux et donc plus prudents. A la limite, cette situation justifie une pré-sélection sévère des "objets de choix" sur la base de caractéristiques observables dont les "acheteurs" ont perçu, avec l'expérience, qu'elles étaient corrélées avec les caractéristiques recherchées⁴¹.

La théorie de la recherche ne constitue pas qu'un prolongement logique de la théorie du capital humain dans le domaine du fonctionnement du marché du travail. Elle s'en inspire plus directement en faisant de la recherche elle-même un investissement humain, avec toutes les conséquences de cette assimilation tant pour les salariés que pour les employeurs. Dans la mesure où cette caractéristique annonce une individualisation de l'importance et de l'efficacité de la recherche, elle renforce la différenciation des situations individuelles sur le marché à laquelle participe déjà l'hétérogénéité des qualifications. L'assimilation de la recherche à un investissement humain annonce par ailleurs un échelonnement optimal de cette activité et une concentration aux âges jeunes pour lesquels les gains sont les plus élevés et les coûts les plus faibles.

A côté du chômage frictionnel lié directement à l'hétérogénéité du capital humain et qui résulte de déséquilibres locaux sur les différents segments professionnels du marché du travail, la théorie de la recherche rend compte elle-même

⁴¹. On a alors ici une sorte de discrimination statistique au sens où celle-ci a été définie dans le chapitre 3, qui met en parallèle l'apparente irrationalité de certaines préférences des employeurs à caractéristiques productives observables données des salariés et le paradoxe que pouvait constituer pour la théorie classique du consommateur des phénomènes comme l'achat de produits de marque, la fidélisation des consommateurs à des gammes homogènes de produits, etc,....

de la possibilité de nouveaux déséquilibres. Du point de vue des salariés, elle justifie l'existence d'un chômage volontaire associé à la recherche du meilleur emploi et un chômage involontaire lié, en retour, à la recherche des meilleurs salariés par les employeurs.

Si ces différentes analyses rendent compte de la possibilité de déséquilibres plus nombreux que ceux considérés par la représentation classique du fonctionnement du marché du travail, elles en conservent cependant les mécanismes fondamentaux et en particulier la représentation d'un cheminement vers l'équilibre à travers la possibilité de rupture unilatérale de la relation de travail reconnue aux différents partenaires. **Même dans le cas de qualifications complexes, formées de la succession de séquences éducatives formelles et d'apprentissages en entreprise, cette possibilité de rupture est garantie au salarié par l'incorporation du capital humain** et le contrôle qu'elle assure à ce dernier sur sa mise en oeuvre.

Sur un marché où s'échangent des qualifications complexes, l'incorporation du capital humain, et donc la mobilité potentielle reconnue au salarié, contribue à la fixation d'un prix (plus sûrement d'une distribution de prix) de référence. L'existence de situations non-concurrentielles, où la fixation des salaires fait l'objet d'une négociation individualisée entre salariés et employeurs, conserve toute sa valeur à cette référence. Comme on le rappellera dans une prochaine section, l'incorporation du capital humain est encore là dans ces situations pour faire du salaire (de la distribution) du marché une base de référence dans cette négociation.

On est cependant très loin de l'équilibre de plein emploi classique. Même si l'on peut parler de cheminement vers un prix d'équilibre des différentes qualifications, l'importance des situations non-concurrentielles, et l'individualisation des mécanismes d'ajustement des individus et des firmes sur le marché (investissement en recherche, en mobilité,..) annoncent l'existence d'un sous-emploi persistant volontaire et involontaire.

5.1.2 Capital humain et incitations.

L'incorporation du capital humain apporte une justification importante à la théorie des incitations. Cette propriété rend en effet particulièrement crédible l'hypothèse d'un contrôle exercé par les salariés sur la mise en oeuvre de leur capital humain. Elle annonce que le salarié est en effet seul maître de l'intensité avec laquelle il met en oeuvre son capital et donc que le degré effectif de mobili-

sation de ce dernier dépend de la capacité que l'employeur a d'apprécier l'écart entre la production effective du salarié et la "norme"⁴² fondant la conclusion (ne serait-ce qu'implicite) du contrat de travail. Les principaux développements de la théorie des incitations découlent de ce simple constat.

Le degré de contrôle du salarié sur la mise en oeuvre de son capital humain sera d'autant plus important que la complexité de la tâche ne permet pas une définition précise d'une norme de production individuelle et/ou que le contexte de la production ne permet pas une appréciation aisée de cette production. Ce contrôle a une valeur pour le salarié puisque chaque niveau de production (de mobilisation) a une contrepartie en termes d'efforts. Un salarié rationnel, conduit à maximiser les bénéfices de son activité, cherchera à minimiser ses efforts pour un salaire et des risques donnés. Le comportement effectif des salariés est ainsi sensible aux caractéristiques de l'environnement juridico-économique de son activité qui fixent, à travers les risques et le coût du chômage, les coûts supportés à la suite d'une détection par l'employeur d'un niveau de production individuel inférieur à la norme.

Au-delà de ces coûts directs du licenciement, il existe des coûts indirects que l'on pourrait qualifier de "réputationnels" et dont on verra par la suite qu'ils peuvent éventuellement venir atténuer l'incitation des salariés à minimiser leurs efforts, à conditions de contrôle et d'environnement données, dès lors que la "réputation" peut constituer un élément essentiel de l'accès à des emplois présentant des carrières plus favorables que les autres.

Quelle que soit la spécification retenue⁴³, la mobilisation des salariés dans un contexte productif qui limite les possibilités du contrôle exercé par l'employeur passe par le versement d'un salaire supérieur à celui du marché, (lui-même associé à un supplément de productivité). L'analyse participe ainsi à la justification d'une différenciation des gains à caractéristiques apparentes données des salariés et d'une rigidité des salaires à la conjoncture dans un cadre analytique comparable à l'analyse des investissements en formation spécifique.

⁴². Elle dépend également de la difficulté que les employeurs ont à définir ce qui constitue cette norme pour les différents types de tâches qui entrent dans l'activité de chacun des salariés.

⁴³. Voir plus haut dans ce texte le rapprochement des théories du salaire d'efficiency et des incitations.

5.2 Rigidité des salaires, spécificité des formations et de la relation de travail.

L'analyse des investissements en formation spécifique constitue une contribution majeure de la théorie du capital humain au renouvellement de l'analyse du marché du travail. En premier lieu, elle introduit explicitement le comportement des employeurs et ouvre ainsi une porte permettant d'intégrer les caractéristiques de l'offre de travail par les entreprises. En second lieu, elle décrit une situation particulière de détermination (partiellement) non-concurrentielle du salaire.

Dans la présentation initiale de Becker (1964), l'incorporation du capital humain définit les particularités de l'investissement éducatif dans le cadre de l'entreprise. Quel qu'en soit le financeur, le capital ainsi créé est indissociable du salarié auquel il est finalement incorporé. De ce fait, ce dernier exerce, par sa mobilité éventuelle hors de l'entreprise formatrice, un contrôle absolu sur les bénéfices qui peuvent en être retirés. Ce contrôle, dont nous avons vu qu'il établissait la généralisation du droit de rupture unilatérale de la relation de travail des salariés, fixe les limites de l'engagement de l'employeur dans le financement de cette formation. En particulier, dans l'hypothèse où la formation dispensée est valorisée dans d'autres entreprises du marché (formation générale), il montre que l'employeur n'a aucun intérêt à en assurer le financement puisque rien n'interdit au salarié d'en percevoir, ailleurs, l'intégralité des bénéfices.

Dans ce contexte, la notion de spécificité décrit une situation particulière dans laquelle le contrôle du salarié sur les bénéfices de la formation est contrebalancé par le fait que celle-ci n'a de valeur que dans l'entreprise formatrice. Le salarié ne peut valoriser cette formation hors de l'entreprise formatrice mais conserve le pouvoir de s'opposer, par sa mobilité, à ce que son employeur en tire lui-même tous les bénéfices. Cette situation impose aux deux partenaires une négociation garantissant chacun d'eux contre l'éventuelle défection de l'autre. Le salarié et l'employeur ne peuvent prendre le risque de financer une part de la formation spécifique sans être assurés de la permanence minimale de leur relation de travail qui seule permet d'en capter les bénéfices.

L'engagement des deux partenaires peut être garanti par un contrat définissant de façon explicite les droits et les charges de chacun d'entre eux. Compte tenu des coûts et de l'incertitude qui entoure cette procédure (Klein, 1984), l'engagement réciproque des deux partenaires sera plus sûrement garanti par un partage équitable des coûts et des bénéfices de la formation. Compte tenu des bénéfices de la formation spécifique, plus le salaire offert s'éloigne de celui que le salarié peut

obtenir sur le marché sur la base de la part de sa qualification qui est valorisée dans d'autres entreprises, plus il sera incité à se maintenir dans cet emploi, assurant à l'employeur la perception de sa part des bénéfices de la formation.

Du point de vue du salarié, cette situation se traduit par la perception d'un salaire supérieur à celui du marché, correspondant à sa seule qualification générale apparente, et par une forte stabilité dans l'emploi. Du point de vue de l'employeur, elle fait ressortir les conséquences d'une offre **individualisée** adressée à un salarié qui conserve, en toute circonstance, la maîtrise de la mise en oeuvre de son capital.

Limitée à des investissements en formation difficilement mesurables et liés a priori à des contraintes technologiques exogènes, l'analyse de la **spécificité** n'a pas convaincu de sa généralité analytique. En fait, on peut observer qu'elle **fixe un cadre commun aux différentes approches de la rigidité des salaires qui toutes décrivent des situations dans lesquelles l'exercice par l'employeur de son droit de rupture de la relation de travail est particulièrement coûteux**. Dans ce cadre, le contrôle que le salarié exerce sur la mise en oeuvre de son capital humain, à travers l'incorporation de celui-ci à sa personne, le place dans une situation non-concurrentielle qui lui permet d'obtenir des "avantages" par rapport aux conditions du marché.

C'est le cas des **formations spécifiques** qui obligent l'employeur à adresser une offre personnalisée à un salarié particulier. Ce peut être également une conséquence de la **recherche** conduite par l'employeur. Dans le cas de qualifications suffisamment rares, les coûts fixes liés à la recherche, la sélection et l'embauche d'un salarié, augmentent le coût de la rupture de la relation de travail pour l'employeur. Ils forment une variété particulière d'investissements spécifiques, sans rapport avec une quelconque formation, dont les bénéfices pour l'employeur sont liés au maintien dans l'entreprise du salarié ainsi recruté. L'employeur se voyant contraint de renouveler l'ensemble de la procédure, en cas de départ du salarié, peut limiter ce risque en intéressant ce dernier aux bénéfices de la stabilité de leur relation (non renouvellement de la procédure). Comme dans le cas de l'investissement en formation spécifique, l'équilibre repose sur un partage équitable des bénéfices de la stabilisation de la relation de travail.

Dans le cas général, le fait que le salarié soit lui-même contraint à une recherche coûteuse pour entrer en contact avec son futur employeur, tend à diminuer le déséquilibre de la relation de travail dont le salarié peut tirer profit.

La dimension spécifique de la relation de travail est encore plus présente dans le cadre de la **théorie de l'assortiment** où les caractéristiques productives du salarié (certaines d'entre elles) ne sont perceptibles que dans l'emploi. A l'image de l'investissement en formation spécifique, cette particularité⁴⁴ entraîne une forte personnalisation de la relation de travail dont la stabilité est liée au partage équitable des coûts et des bénéfices de la découverte du "bon assortiment" entre les deux partenaires.

Si la procédure apparente la recherche de l'assortiment elle-même à un investissement spécifique, un prolongement intéressant de l'analyse pourrait considérer la nature (générale / spécifique) des caractéristiques productives mises en évidence dans la relation d'emploi. Le cas de caractéristiques productives spécifiques est de peu d'intérêt puisqu'il prolonge simplement les conséquences de la spécificité de la procédure. Il n'en est pas de même du cas de caractéristiques productives générales qui pourraient justifier des situations apparemment paradoxales⁴⁵.

Quoique de manière moins directe, l'analyse de la spécificité s'applique aux éléments mis à jour dans le cas des **théories de l'incitation**. Dans la formulation initiale de la théorie, le problème de l'employeur vient ici de la difficulté (coût) du contrôle personnalisé de l'activité des salariés qui conditionne l'exercice de son droit de rupture (l'efficacité du recours au marché). La difficulté pour l'employeur de s'assurer du respect par les salariés des termes du contrat de travail, introduit un déséquilibre de la relation de travail qui profite aux salariés qui peuvent

⁴⁴. On voit bien en quoi cette situation soulève un problème empirique particulier dans la mesure où, si l'hypothèse de révélation progressive des caractéristiques productives des salariés qui fonde la théorie de l'assortiment est vérifiée, le maintien de la relation de travail (l'ancienneté) signale à la fois la réalité des bénéfices de l'assortiment pour les deux partenaires (qui se traduit par le fait que les couples non assortis se séparent rapidement) et le caractère équitable du partage de ces bénéfices qui conditionne la stabilité de leur relation de travail.

⁴⁵. Dans le cadre de ce type d'analyses, on pourrait expliquer la situation particulière des salariés les plus qualifiés (qui, bien qu'étant parmi ceux qui gagnent le plus à être mobiles, font preuve, en moyenne, d'une ancienneté dans l'emploi supérieure à celle des autres catégories de salariés), par le fait qu'une part importante de leur qualification ne peut se révéler qu'en cours d'emploi. Dans ce cas, l'ancienneté dans l'emploi, qui dans la théorie de l'assortiment correspond à la découverte effective des caractéristiques recherchées, servirait de titre attestant de la capacité de l'individu auprès des autres firmes.

retrouver ailleurs les conditions minimales (du marché) offertes dans la firme. La restauration d'une relation de travail plus équilibrée (plus productive) peut être obtenue par l'octroi aux salariés d'avantages spécifiques suffisants pour augmenter le coût supporté à l'occasion d'une rupture de la relation de travail. Dans la limite du coût d'un contrôle "parfait", l'offre par l'employeur de conditions plus favorables que celles du marché, permet une plus grande mobilisation des salariés en renforçant l'intérêt de ces derniers à la stabilité de la relation de travail.

Dans la version "efficience" de la théorie des incitations, la proximité à l'analyse des investissements en formation spécifique est encore plus manifeste. Le salaire des individus y est présenté comme la somme d'une composante fixe, liée à la norme de production à laquelle s'attache le salaire du marché, et une composante négociée qui vise la mobilisation maximale du salarié à la production. Cette négociation concerne la répartition des gains de productivité obtenus par rapport à la norme moyenne (qui dans le cadre de la théorie des incitations est liée à un niveau de contrôle donné). Son succès (la répartition équitable des gains de productivité) se traduit pour le salarié par une relation de travail stable et la perception d'un salaire supérieur aux conditions générales du marché.

A l'image de l'analyse des investissements en formation spécifiques développée dans le cadre de la théorie du capital humain, les différentes théories de la rigidité des salaires font apparaître, le plus souvent en relation avec certaines particularités du capital humain, des situations particulières à une entreprise dont l'employeur ne peut tirer bénéfice sous la seule menace de l'exercice de son droit de rupture de la relation de travail. Dans ces situations où, du fait de l'incorporation de son capital humain, le salarié conserve un contrôle sur le bénéfice que l'employeur peut tirer de son activité, il y a place pour une négociation entre les deux partenaires dont l'enjeu est un partage des bénéfices (de la situation) suffisamment équitable pour que chacun d'eux renonce à l'exercice de son droit de rupture⁴⁶.

⁴⁶. On ne peut exclure qu'il existe de fortes interactions entre les diverses formes de relations spécifiques comme le suggère l'argument parfois avancé du caractère endogène de l'offre de formation spécifique à certaines formes d'organisation (en fait les éléments de spécificité examinés dans le cadre des théories des incitations) qui contraignent les firmes à l'offre de relations de travail durables. (voir notamment Vincens et Plassard, 1988).

5.3 Pertinence empirique de l'analyse des relations spécifiques

Ainsi définie, l'analyse de la spécificité offre une justification à la coexistence de plusieurs théories qui rendent compte concurremment de certains traits de fonctionnement du marché du travail (rigidité des salaires, équilibre par les quantités, persistance du chômage). Du seul point de vue du salarié, elle participe à la justification de la différenciation des gains à caractéristiques productives apparentes données⁴⁷ et rend compte d'une forte rigidité des salaires associée à une importante stabilité dans l'emploi.

* Au-delà des déterminants généraux des gains, comme l'éducation formelle et les éléments de formation en entreprise qui ont une valeur sur le marché, la rémunération des différents types de relations spécifiques n'a pas de contrepartie individuelle aisément mesurable et se confond (imparfaitement) avec un effet d'entreprise (ou de type d'entreprise lorsque les relations spécifiques considérées sont liées au mode de production).

* L'existence de ces relations spécifiques ne permet plus au salaire de jouer pleinement son rôle de variable d'ajustement du marché dans la mesure où celui-ci définit et garantit localement l'équilibre de la négociation entre salarié et employeur. Toute modification du salaire entraînant une remise en cause de cet équilibre, les différents types de relations spécifiques justifient que la régulation du marché passe dans de nombreux cas davantage par les quantités que par les prix.

Au-delà de l'explication plausible de ces caractéristiques du fonctionnement du marché du travail, le test de ces différentes théories (globalement et individuellement) se heurte à la nature même des phénomènes qui les rend difficilement mesurables. Ensemble, elles trouvent un crédit dans l'observation d'un effet important de l'ancienneté dans l'emploi sur les gains individuels [Jarousse et Mingat, 1986] et dans l'observation d'effets d'entreprise sur le niveau des salaires dont elles rendent compte collectivement. Elles participent également à l'explication du rôle joué par l'ancienneté dans l'emploi dans les décisions de mobilité professionnelle [Jarousse, 1988b].

⁴⁷. L'évocation du versement d'un "salaire supérieur à celui du marché" constitue une simplification puisque dans tous les différents cas examinés (à l'exception de la version initiale de la théorie des incitations) les gains de la spécificité rémunèrent des efforts ou un capital productif particuliers du salarié.

L'analyse empirique de la mobilité professionnelle sur données individuelles montre que la référence à la seule théorie de la recherche ne peut rendre compte des comportements observés qui, dans une large mesure, apparaissent liés à la situation particulière que les individus ont pu obtenir de leur permanence dans une entreprise donnée. Plus précisément, on constate que l'hypothèse de la mobilité-recherche offre une explication cohérente aux types (volontaire / involontaire) et à la fréquence de la mobilité avec l'âge⁴⁸ sans pouvoir justifier le fait que la pénalisation salariale de la mobilité augmente fortement avec l'âge. En fait si la mobilité constitue, dans l'hypothèse classique et dans son prolongement au niveau de la théorie de la recherche, un moyen de saisir les opportunités de gains offertes sur le marché, elle conduit, en cas d'investissements spécifiques, à se priver des gains de ces derniers.

En confrontant l'hypothèse de la mobilité-recherche à celle de l'influence de relations spécifiques sur la mobilité, on constate en effet que la décroissance de la mobilité avec l'âge masque une relation plus importante de décroissance de la mobilité avec l'ancienneté dans l'emploi [Jarousse, 1988b]. Dans la mesure où la variable d'"ancienneté dans l'emploi" est supposée rendre compte de l'importance des investissements spécifiques, ce type de résultat conforte l'idée que ces phénomènes de relations spécifiques jouent un rôle important dans le fonctionnement du marché du travail dont la mobilité offre une représentation au niveau individuel.

Les critiques qui peuvent être apportées à la mesure de l'importance des relations spécifiques par l'ancienneté dans l'emploi sont cependant de même nature que celles adressées à la représentation de l'ensemble de la dimension professionnelle des qualifications par l'expérience professionnelle. Si la vertu première de ces variables est d'avoir permis d'affiner la mesure des effets nets de l'éducation sur les gains, elles offrent cependant une représentation particulièrement lâche des phénomènes dont elles sont censées rendre compte. La recherche en ce domaine peut emprunter deux chemins complémentaires consistant, d'une part, à poursuivre le test des théories annonçant différentes formes de relations spécifiques, et, d'autre part, à évaluer la pertinence globale de l'analyse de la spécificité en testant sa capacité à prédire d'autres types de phénomènes pouvant être confrontés aux faits.

⁴⁸ La croissance des coûts et la baisse de la période de perception des bénéfices annonce une décroissance de la rentabilité de la mobilité-recherche avec l'âge (l'expérience professionnelle).

* **Sur le premier plan**, à l'occasion de recherches récentes consacrées à l'évolution des gains pendant la crise économique ([Jarousse et Mingat, 1988], 1989), on a pu observer une rigidité différentielle des salaires à la dégradation de la conjoncture qui pourrait attester d'un lien entre le mode d'organisation productive (la taille) des entreprises et leur politique salariale.

Avec l'approfondissement de la crise, les variables d'entreprises (taille et secteur) ont pris plus d'importance dans l'explication du niveau des salaires. Plus précisément, les grandes entreprises privées, à l'image du secteur public, ont maintenu leurs modes de rémunération antérieurs à la crise alors que les autres, en fonction de leur taille, modifiaient ceux-ci en baisse. Ce résultat semble conforter certains éléments de l'analyse de la spécificité, proches de l'analyse des incitations qui établissent un lien entre l'organisation productive des firmes (contrôle individualisé de la production des salariés), liée à leur taille, et la souplesse dont elles font preuve en matière de fixation du niveau des salaires.

L'hypothèse selon laquelle ces résultats témoigneraient du fait que les petites entreprises se sont adaptées à la crise économique via le niveau des rémunérations alors que les entreprises de plus grande taille ne pouvaient s'y adapter qu'en jouant sur les quantités, peut elle-même être testée. Elle trouve un évident crédit dans le fait que l'examen de l'évolution du volume d'emploi entre 1976 et 1985 permet en effet de constater que les petites entreprises ont réussi à créer des emplois au cours de cette période alors que les plus grandes en ont perdu massivement [Jarousse et Mingat, 1988].

* **Sur le second plan**, - l'évaluation de la pertinence de l'analyse de la spécificité par la confrontation de certaines de ses conséquences possibles aux faits -, on s'est intéressé aux bénéficiaires des différents types de relations spécifiques [Glaude et Jarousse, 1988]. En considérant la contrainte temporelle qui les caractérise, il apparaît que ces relations spécifiques ne peuvent être nouées par n'importe quel salarié ni n'importe quelle firme sur le marché. Sur cette base on peut constater que l'analyse de la spécificité annonce une partition des salariés et des firmes qui correspond globalement à celle observée par les théoriciens du dualisme du marché du travail. Au-delà de ce résultat global, on peut observer qu'une mesure de la capacité des individus et des firmes à nouer des relations de travail durables se substitue à l'"ancienneté dans l'emploi" dans la mesure de l'effet de la spécificité sur les gains.

5.4 Spécificité et "Horizon" de la relation de travail.

Du point de vue des salariés, en rendant compte de la simultanéité de salaires élevés et d'une forte stabilité dans l'entreprise, le fait de nouer des relations spécifiques est associé aux carrières professionnelles les plus favorables. La théorie de la spécificité offre ainsi une justification à la différenciation des carrières individuelles dès lors que l'on peut montrer que tous les individus (toutes les firmes) ne sont pas également en mesure de bénéficier de ce type de relations.

5.4.1 Relations de travail spécifiques et segmentation (dualisme) du marché du travail.

Par définition les bénéfices de ces différents types de relation sont autant pour le salarié que pour l'employeur totalement dépendants du maintien de leur collaboration. Cette contrainte temporelle particulière qui justifie (ex post) (et est garantie par) le partage des gains entre les deux partenaires affecte également (ex ante) leur éligibilité à ce type de relations. En seront exclus, par exemple, tous les salariés (toutes les firmes) qui, pour des raisons indépendantes des termes de la négociation liée à l'établissement d'une éventuelle relation spécifique, pourraient être amenés à rompre prématurément leur contrat de travail.

Dans la situation de relative incertitude qui l'entoure, l'établissement de relations spécifiques est coûteux tant pour les entreprises que pour les salariés. Outre la participation directe au coût de l'investissement, notamment dans le cas de formation spécifique et dans le cadre de la révélation de caractéristiques productives inobservables (assortiment), il fait l'objet d'une recherche de la part de chacun des partenaires dont le résultat dépend lui-même de leurs ressources particulières et des contraintes auxquelles ils font face. Cette individualisation des conditions de la recherche et l'aléa qui caractérise cette activité justifient déjà une réelle hétérogénéité des situations individuelles.

Les bénéfices de ces relations sont eux-mêmes variables puisqu'ils sont liés à la permanence de la relation de travail dans laquelle s'inscrit la relation spécifique considérée. Ils dépendent ainsi de la capacité de l'individu (de la firme) et de son partenaire à s'engager dans une relation de travail durable. Du fait du poids de cette contrainte temporelle particulière, on s'attend alors, à ce que seuls les individus (les firmes) capables de ce type d'engagement soient incités à rechercher l'établissement de relations spécifiques et soient effectivement préférés par leurs

partenaires à la recherche de ces mêmes relations. Au-delà de l'individualisation des coûts de la recherche qui justifie une hétérogénéité des situations individuelles, cette variabilité des bénéfiques annonce des exclusions plus systématiques qui relèvent de mécanismes i) d'auto-sélection et ii) de sélection adverse.

i) - Les salariés qui envisagent un prochain retrait d'activité, ou qu'un engagement limité sur le marché du travail peut conduire à de fréquents changements d'entreprise, sont moins incités que les autres à rechercher l'établissement de relations spécifiques. Ils économisent ainsi les coûts de la recherche proprement dite et, pour certaines formes de relations, les coûts directs qui y sont associés.

- Certaines entreprises ne sont pas elles-mêmes en mesure de bénéficier des relations de travail durables qu'elles pourraient nouer avec leurs salariés du fait, par exemple, de l'irrégularité ou du caractère saisonnier de la demande de biens et de services à laquelle elles répondent.

ii) Dans la recherche de ce type de relations, les salariés comme les firmes doivent apprécier a priori l'**horizon professionnel** de leurs futurs partenaires ou, en d'autres termes, leur capacité à s'engager dans une relation de travail durable. S'agissant d'une caractéristique qui ne se révèle que dans l'emploi, l'appréciation de cet horizon fait l'objet d'une sélection préalable des candidats sur la base de caractéristiques observables qui y sont corrélées. Les salariés recherchant l'établissement de relations spécifiques vont exclure du champ de leur recherche les firmes qui sont les moins aptes à en offrir (celles qui sont peu incitées à en offrir mais aussi celles qui ne semblent pas présenter des garanties de stabilité suffisantes⁴⁹). Dans la même situation, les employeurs vont éliminer les candidats dont les caractéristiques personnelles, l'histoire professionnelle, la situation familiale, les désignent, en moyenne, comme des salariés plus instables que les autres.

Cette présélection prend ici d'autant plus d'importance dans l'analyse de la différenciation des carrières que les contrats noués par les salariés et les entreprises en situation d'incertitude (lorsque tout recueil d'informations est coûteux) sont garantis davantage par les prix (le bénéfice que chacun retire de la relation) que par un contrat définissant formellement les contraintes et les devoirs de chacun.

⁴⁹. On retrouve ici, dans un autre cadre, la notion de réputation considérée dans la théorie des contrats implicites et qui concerne autant la "bonne santé" économique de l'entreprise (les risques de faillites liées à la conjoncture ou à la gestion) que sa crédibilité sur le plan du respect des engagements pris à l'égard des salariés.

Dans ce contexte la minimisation des risques de séparation par chacun des partenaires ne peut se faire que sur la base d'une sévère présélection basée sur leurs caractéristiques moyennes.

En référence aux différentes formes de relations spécifiques, examinées précédemment, il est clair qu'il n'y a aucun sens pour l'employeur à offrir une formation spécifique, ni à entamer le processus qui permet de découvrir ses caractéristiques particulières, à un salarié qui serait susceptible de quitter l'entreprise indépendamment des avantages particuliers qu'il peut individuellement tirer de l'établissement de ces relations. De la même manière, un employeur qui ne peut contrôler directement la production de ses salariés et doit mobiliser ces derniers en leur octroyant des avantages particuliers a tout intérêt à éliminer les candidats à l'embauche dont les caractéristiques particulières pourraient les rendre insensibles aux termes du "contrat" (Pour reprendre les termes du modèle de Shapiro et Stiglitz cité précédemment, il s'agit des individus qui, indépendamment de leurs caractéristiques productives, présenteraient une forte propension à la mobilité (b élevé) ou tireraient une plus grande utilité de l'inactivité (Vu élevé)).

Les caractéristiques de l'établissement de relations spécifiques examinées précédemment justifient une différenciation des carrières individuelles sur le marché. A un premier niveau, l'individualisation des conditions de la recherche des firmes et des salariés, comme la variabilité des bénéfices de ce type de relations, annoncent une hétérogénéité de situations individuelles. A un second niveau, l'appréciation a priori par chacun des partenaires de l'horizon professionnel de leur futur collaborateur justifie une partition des salariés et des firmes qui renvoie aux oppositions révélées dans le cadre de l'analyse dualiste du marché du travail.

Du point de vue des salariés, les femmes, les travailleurs étrangers, les très jeunes salariés comme les salariés âgés (qui composent majoritairement la population du secteur secondaire selon les dualistes), sont effectivement moins incités à rechercher l'établissement de relations spécifiques que les autres salariés. Pour les femmes, les contraintes liées à la maternité et à l'éducation des enfants peuvent parfois justifier un moindre engagement professionnel. Il en est de même des travailleurs étrangers lorsque ceux-ci envisagent un retour dans leur pays d'origine. Les salariés les plus jeunes ne sont pas incités à un engagement durable envers un employeur particulier s'ils sont dans une phase de forte mobilité associée à la découverte du marché du travail alors que pour les salariés les plus âgés l'échéance prochaine de la retraite ôte tout intérêt à une quelconque recherche.

En retour, dans le processus d'appréciation de l'horizon professionnel des salariés par les employeurs, ces caractéristiques individuelles associées en moyenne à un faible horizon peuvent être considérées comme des obstacles rédhibitoires à l'offre de relations spécifiques.

Du point de vue des entreprises, la même analyse rend compte des oppositions sectorielles révélées dans le cadre de l'analyse dualiste (Glaude, 1986). Les entreprises les moins incitées à rechercher l'établissement de relations spécifiques avec leurs salariés, mais aussi les moins fréquentées par les salariés à la recherche de ces relations et des carrières favorables qui y sont liées, sont celles qui relèvent de secteurs dont l'activité est la plus irrégulière (BTP) et/ou la plus saisonnière (commerce, services). Elles s'opposent sur ce plan aux entreprises dont l'activité est plus stable comme les banques, les sociétés d'assurance, etc.⁵⁰....

Des éléments précédents il ressort que, sans renoncer à la conception orthodoxe d'un mode de fonctionnement unique du marché du travail, l'analyse de la spécificité (et plus particulièrement l'analyse de l'éligibilité des individus et des firmes à l'établissement de relations spécifiques) rend compte des partitions révélées par l'analyse dualiste. Les différents mécanismes examinés précédemment justifient, au moins en partie, la discrimination apparente qui pèse sur les femmes, les travailleurs étrangers, les travailleurs âgés ainsi que l'offre de "mauvais emplois" par des entreprises relevant de secteurs très typés comme le BTP ou le commerce.

La discrimination apparente dont souffrent les salariés dérive ici d'une part d'une auto-sélection et d'autre part d'une discrimination statistique (voir chapitre III) qui trouve son fondement dans la nature du phénomène étudié et notamment dans la contrainte temporelle propre à l'établissement de relations spécifiques⁵¹.

La "cohérence" visible de la partition que ces mécanismes opèrent sur le marché s'explique par le fait que l'allocation des salariés aux différents types

⁵⁰. Sur ce plan, l'examen des prédictions propres aux différentes analyses de la spécificité (en particulier les différentes théories des incitations) est de nature à justifier des partitions plus fines entre les entreprises liées à leur taille, à leur mode de production, voire à la nature de cette dernière.

⁵¹. Cet équilibre informationnel offre une justification à la "dépendance d'état" et qui tient, par exemple, à ce qu'un salarié ayant déjà connu le chômage ait, toutes choses égales par ailleurs, plus de risques que d'autres de connaître à nouveau cette même situation.

d'entreprises est largement endogène. Les salariés les plus aptes (incités) à nouer des relations spécifiques se portent préférentiellement vers les entreprises où ils sont susceptibles de se voir offrir ce type de relations alors que, réciproquement, les salariés les moins incités à la recherche de ces relations sont de toute manière rejetés vers les entreprises qui n'en offrent pas.

On notera cependant que si l'analyse justifie une certaine forme schématique du dualisme du marché du travail, elle annonce également des partitions plus fines entre les firmes et les salariés. Sans préjuger des caractéristiques du "modèle" de signalement des employeurs, dont la connaissance exigerait une recherche particulière, on peut s'attendre par exemple à ce que leur perception de l'horizon professionnel des femmes diffère selon leur situation familiale, leur âge, etc.... Plus généralement, on peut penser que cette perception a évolué dans le temps sous l'influence du renforcement chaque jour plus net de l'engagement professionnel des femmes⁵². Dans le même esprit on peut penser que leur perception de l'engagement professionnel des étrangers dépendra des signes d'intégration durable de ces derniers et notamment de la présence auprès d'eux de leur famille.

L'analyse de la spécificité qui réunit plusieurs des récentes analyses de la rigidité des salaires autour de la théorie du capital humain, offre un cadre cohérent à la justification des caractéristiques actuelles du marché du travail. Globalement, elle annonce l'existence de situations particulières dans lesquelles le salaire du marché sert seulement de référence à une négociation directe entre le salarié et l'employeur. Elle participe ainsi, au-delà des écarts dus aux différences de formation valorisées sur l'ensemble du marché, à la justification d'une différenciation des salaires (à qualification apparente donnée) rémunérant des situations productives spécifiques. Elle rend compte ainsi d'une certaine rigidité des salaires, qui elle-même, à côté d'un chômage volontaire de recherche, explique la persistance d'un chômage involontaire⁵³. Enfin, à travers les conditions d'éligibilité des salariés et des firmes à l'établissement de relations spécifiques, elle offre une explication plausible à la partition du marché du travail (à la différenciation des carrières

⁵². Ce qui doit correspondre au plan empirique à une moindre discrimination salariale à l'égard des femmes qui semble se confirmer dans les faits (Jarousse et Mingat, 1989).

⁵³. On remarquera que les éléments précédents conduisent à nuancer le rôle régulateur attribué au chômage dans le cadre de la théorie des incitations par le fait que l'éviction des entreprises qui offrent des relations spécifiques peut conduire, via l'importance de la réputation de stabilité du salarié dans l'accès à ce type d'entreprise, à cantonner ce salarié dans les entreprises qui ne peuvent offrir ces relations et les carrières plus favorables qui y sont associées.

individuelles) qui constituait jusqu'ici l'apanage des analyses hétérodoxes du fonctionnement de ce marché.

Sur ce dernier plan, on s'est efforcé d'apprécier la pertinence de cette analyse de l'éligibilité des salariés et des firmes à l'établissement de relations spécifiques par une mesure directe de l'horizon. L'occasion nous en a été fournie par la disponibilité, dans le supplément "jeunes" de l'enquête Emploi (INSEE) de 1987, de questions relatives au désir et à la possibilité des salariés de se maintenir dans l'emploi occupé à la date de l'enquête [Glaude et Jarousse, 1988].

5.4.2 Une mesure des déterminants et des conséquences de l'horizon de la relation de travail.

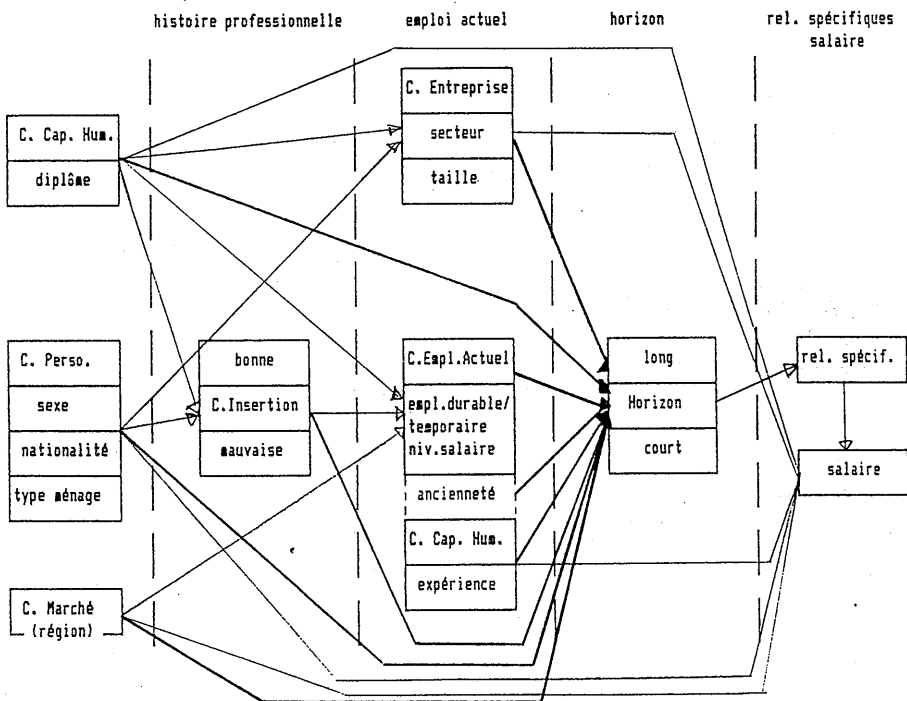
Le croisement des souhaits des salariés de demeurer dans l'emploi occupé et de la perception de leur possibilité de s'y maintenir définissait (imparfaitement⁵⁴) différentes catégories d'horizon dont on a examiné les déterminants et l'influence sur les gains selon différentes spécifications. Ces différentes variétés d'horizon sont formées de couples de souhaits et de possibilités de se maintenir dans l'emploi censés représenter ensemble la situation particulière de la relation de travail entre le salarié et son employeur.

Dans un premier temps on s'est limité à une définition relativement simple consistant à opposer d'une part les individus qui, à la fois souhaitant et pouvant se maintenir longtemps dans l'emploi occupé, entamaient ou poursuivaient une relation de travail durable (horizon long) à ceux qui ne pouvaient et/ou ne souhaitaient pas poursuivre la relation engagée (horizon court). Dans un second temps, dans un cadre plus nettement descriptif, on s'est intéressé à la mise à jour d'une typologie d'horizons significativement différents les uns des autres. Dans les deux cas, on s'est intéressé aux déterminants individuels et institutionnels de l'horizon et à l'influence de l'horizon (de la probabilité d'avoir un horizon défini) sur les gains.

⁵⁴ La perception par les salariés de leur possibilité de se maintenir dans l'emploi occupé, indépendamment de leur souhait d'y demeurer, n'est bien sûr qu'un substitut imparfait à l'expression directe par l'employeur de l'avenir du salarié dans l'entreprise. D'après la répartition des différentes situations, on observe cependant que désir et possibilité exprimées de se maintenir dans l'emploi ne sont pas totalement corrélées et qu'il existe une variance des situations susceptible d'analyse.

En dépit de l'imperfection de la mesure et des particularités de la population étudiée, les résultats de ces analyses se sont révélés conformes aux prédictions que l'analyse précédente permettait de formuler. Au niveau de l'examen des déterminants de l'horizon; les données publiées, volontairement descriptives, concernaient l'estimation réduite d'un modèle structurel que l'on peut ici spécifier davantage à l'aide des relations suivantes.

Graphique V.1 : Représentation de l'effet des différentes variables analysées sur l'horizon dans l'emploi occupé.



Le schéma précédent restitue de façon partielle, et sur la base des données à notre disposition pour cette analyse, les principales relations entretenues par les différentes variables déterminant l'horizon des salariés dans l'emploi occupé à l'enquête. Il fait ressortir la dimension chronologique (de la gauche vers la droite) de l'action des différents groupes de variables, ainsi que le caractère interactif de leurs effets sur l'horizon.

Sans détailler ici l'ensemble des relations représentées dans le graphique V.1, on observe que l'horizon dans l'emploi occupé dépend séquentiellement des caractéristiques de l'emploi actuel, de celles de l'employeur (elles-mêmes liées aux précédentes), des caractéristiques de capital humain du salarié à la date de l'enquête et à l'entrée sur le marché (l'ancienneté est à l'articulation des variables de capital humain, puisqu'elle mesure à la fois la capacité qu'ont l'employeur et l'employé de mieux se connaître, et les caractéristiques de l'emploi actuel, dans la mesure où, du fait de cette connaissance, elle témoigne déjà du degré de réussite de l'assortiment salarié/employeur).

L'horizon dépend également des caractéristiques individuelles du salarié (formation, sexe, nationalité,...) directement et indirectement, via les caractéristiques de l'insertion (circonstance de fin du premier emploi, expérience du chômage), l'accès à certains types d'entreprise et d'emploi. Les caractéristiques de l'insertion ont, elles-mêmes, un effet indirect sur l'horizon, via les caractéristiques de l'emploi et de l'employeur actuels, et un effet direct éventuel si les "accidents professionnels" passés pèsent longtemps sur les carrières individuelles.

En retour, en mesurant la qualité de l'assortiment salarié/employeur et l'établissement effectif de relations spécifiques entre les deux partenaires, on s'attend à ce que l'horizon exerce un effet sur le niveau du salaire, à côté des caractéristiques individuelles et professionnelles au moment de l'enquête.

Si ce schéma définit à lui seul un programme de travail, qui n'a pu être conduit dans le cadre de l'étude annexée au dossier mais qui devrait l'être prochainement sur la base d'un échantillon représentatif de la population active⁵⁵, il fait également apparaître ce que l'on mesure à travers l'équation réduite présentée dans notre étude. La prise en compte simultanée de l'ensemble des groupes de variables permet seulement de faire apparaître l'effet net de chacune de ces variables sur la probabilité d'avoir un horizon long négligeant ainsi leur influence sur le phénomène à un stade de relation (chronologiquement) intermédiaire. Ainsi, Le coefficient du sexe ou de la nationalité mesure l'effet net de ces variables sur l'horizon, sans considération de leur action (importante) sur l'accès à un type d'emploi (et d'entreprise) donné, ou sur la qualité de l'insertion professionnelle. De la même manière, l'effet de l'insertion professionnelle qui est mesuré, à ca-

⁵⁵. A la suite du travail sur le complément "jeunes de l'enquête Emploi 1987, l'INSEE a accepté de reprendre les questions relatives à l'horizon dans le questionnaire de l'enquête Emploi 1989.

ractéristiques de l'emploi actuel données, est celui qui affecte l'horizon au-delà de son influence directe sur l'accès à un type d'emploi particulier.

Les résultats obtenus s'avèrent conformes aux anticipations que l'on pouvait formuler. Au-delà de leur influence sur l'accès à des emplois et des entreprises particulières (caractère endogène de la partition entre les "bonnes" et "mauvaises" carrières), le sexe, la nationalité, les "accidents" professionnels passés ont une influence importante sur l'horizon. Toutes choses égales par ailleurs, être femme, étranger, avoir connu le chômage ou une fin de premier emploi brutale, exercent un effet négatif sur la probabilité d'avoir un horizon long. A l'opposé, une situation familiale traditionnelle qui peut être associée dans l'esprit des employeurs à une certaine image de stabilité, exerce un effet positif sur l'horizon.

En ôtant du modèle le type d'emploi (durées indéterminée et déterminée) qui a un statut intermédiaire (endogène) très marqué dans l'analyse, on assiste en effet à un renforcement sensible des effets associés précédemment aux variables individuelles et à celles décrivant la situation familiale et l'histoire professionnelle.

L'effet en retour de l'horizon sur les gains confirme bien l'importance de cette variable sur le niveau des salaires. On observe en effet que cette variable se substitue dans une très large mesure à celle d'ancienneté dans l'emploi tout en apportant une augmentation notable du pouvoir explicatif du modèle (67,0% contre 64,0%). L'effet des autres variables sur les gains à horizon donné est également intéressant. Selon les spécifications retenues, la prise en compte de cette variable réduit d'environ 15 à 20 % l'effet net (négatif) sur le salaire associé au fait d'être une femme et justifie totalement l'écart net de salaire (relativement faible sur cette population particulière) lié à la nationalité.

Enfin, et sans prétendre offrir une appréciation fine du poids respectif des mécanismes (d'auto-sélection et de sélection proprement-dite) qui définissent l'horizon des salariés dans l'emploi, on a pu au moins constater, en estimant deux mesures d'horizon basées sur les souhaits et les possibilités de se maintenir dans l'entreprise, que les premiers n'étaient pas absents. Toutes choses égales par ailleurs, et notamment à types d'emploi donnés (stables/instables), on vérifie que les salariés les moins expérimentés, les étrangers, les salariés les plus éduqués, les femmes (le résultat n'est pas significatif dans ce dernier cas) souhaitent moins que les autres conserver l'emploi qu'ils occupaient à l'enquête.

5.5 La prise en compte des caractéristiques de marché des différentes formations.

L'analyse de l'éligibilité des salariés et des firmes à l'établissement de relations spécifiques ne constitue qu'une des voies permettant la réintroduction des phénomènes de demande de travail par les entreprises dans l'analyse du fonctionnement du marché du travail. On en a emprunté une autre consistant à rechercher l'origine d'écart de rémunération observés à stock de capital humain donné dans l'existence de phénomènes de marché propres à certains types de formation [Jarousse et Mingat, 1988]. A son niveau, cette analyse, qui se proposait d'examiner la différence de situation entre sortants de l'enseignement général et sortants de l'enseignement technique, rejoint les réflexions que l'examen des problèmes d'identification du modèle mincérien de capital humain a pu inspirer à Willis (1986).

Pour cet auteur, un des moyens de lever les hypothèses implicites du modèle de Mincer (égalité des opportunités et des avantages comparatifs) consiste à considérer l'existence d'un marché du travail segmenté par activité. L'offre de capital humain par les individus repose sur la capacité qu'il leur confère à exercer certaines activités. La demande de capital humain par les entreprises correspond à la recherche des capacités nécessaires à la réalisation des différentes activités du marché. Par rapport à la conception mincérienne, on ne raisonne plus côté offre de capital humain sur des unités productives substituables mais sur des capacités productives incorporées restreintes à certains champs de la production. Du point de vue des employeurs, l'analyse permet de prendre en compte l'effet de variations inter-activités de la demande de biens et services sur la demande de capital humain.

Notre analyse rejoint tout à fait cette conception de travailleurs "destinés" à certaines activités. Elle en fait ressortir les conséquences quant à la position du salarié sur le marché (salaire) face aux variations de la demande de biens liés à l'ensemble des activités que le salarié peut efficacement accomplir et aux variations globales de l'activité. Notre étude de l'opposition entre formation technique et formation générale part en effet de la constatation que cette dernière n'est pas a priori affectée à une activité particulière. Les sortants de l'enseignement général peuvent potentiellement mobiliser leurs connaissances dans une variété d'activités et se révèlent sensibles aux seules variations globales du volume d'activité sur le marché.

A l'opposé, les formés de l'enseignement technique et professionnel ont reçu des connaissances spécialisées qui les orientent vers une gamme plus ou moins étendue d'emplois. Au-delà de la conjoncture économique globale, la valeur de la formation technique apparaît ainsi liée, côté individu, au nombre d'activités qu'elle permet d'accomplir (liquidité de la formation), côté employeur, au degré d'ouverture de l'activité à différentes formations (ouverture de l'emploi), et plus globalement à l'équilibre offre/demande des différents types de formations. A un moment donné, la situation réelle des sortants de l'enseignement technique sur le marché du travail dépend de l'interaction de ces différents éléments.

La "liquidité d'une formation technique", qui peut se mesurer par le nombre d'activités qu'un individu la détenant peut accomplir efficacement, constitue éventuellement un atout si elle permet, en cas de situation défavorable sur un des segments du marché auquel on pouvait être destiné a priori, de se reporter sur un autre. L'"ouverture d'une activité"⁵⁶ à un grand nombre de formations professionnelles" peut constituer un handicap pour les personnes qui détiennent la formation qui destine plus particulièrement à cette activité dès lors qu'elle les place en concurrence avec d'autres formés.

L'interaction de ces différentes caractéristiques des formations techniques et des emplois auxquels elles destinent les formés, définit un continuum de situations où s'opposent notamment celle, très défavorable, d'une formation illiquide, dont l'offre est excédentaire, destinant à une activité ouverte, et celle, plus favorable, d'une formation liquide, rare, et destinant a priori à une activité (fermée) à laquelle les autres formés ne peuvent accéder.

Dans la mesure où elles n'affectent pas les individus qui ont reçu une formation générale, on peut faire l'hypothèse que ces "particularités de marché" des formations techniques et professionnelles justifient une part des écarts de rémunération observés entre sortants de l'enseignement général et sortants de l'enseignement technique. Au plan empirique, le test que nous avons proposé de cette hypothèse ne pouvait être réellement complet, dans la mesure où nos informations ne nous permettaient pas de comparer ces différents individus à capacités données. Il n'en demeure pas moins encourageant, puisqu'on a pu observer que l'introduction dans une fonction de gains d'indicateurs des caractéristiques de marché des formations techniques (liquidité de la formation, ouverture de l'activité à laquelle dédie cette formation, équilibre offre/demande de cette formation) permettait de

⁵⁶. De façon assez maladroite, on parlait dans le texte cité de "spécificité de l'emploi" pour qualifier cette caractéristique des activités.

justifier de près d'un tiers de l'écart de rémunération initialement observé entre sortants de l'enseignement général et sortants de l'enseignement technique.

Ce type d'analyse, qui mérite assurément des tests empiriques mieux adaptés, s'inscrit dans l'examen des conséquences de l'hétérogénéité du capital humain. Il ne se contente pas de la seule référence à la segmentation du marché qui en résulte et à laquelle on a pu faire référence précédemment. L'hétérogénéité du capital humain se traduit à ce niveau par l'existence de configurations particulières de l'offre et de la demande de chaque formation liées à la manière dont chacune d'elles répond, concurremment à d'autres, à la demande exprimée par les entreprises.

Sans qu'on en ait aujourd'hui tiré toutes les conséquences, il est clair que ce type d'analyse élargit l'approche traditionnelle du capital humain à des situations beaucoup plus variées (tant du point de vue de l'offre de capital humain que de la demande). Il conduit également, dans le cadre de la planification des différents types de formations⁵⁷, à réviser l'approche classique de la relation formation-emploi.

⁵⁷. Pour une application de ce type d'évaluation des formations professionnelles "par le marché" à la planification de l'éducation (par opposition à l'approche dite des besoins en main d'oeuvre) on pourra se référer à l'analyse que nous avons consacré au marché des formations techniques au Niger (Jarousse et Mingat, 1989)

CONCLUSION

Au-delà de l'objectif strictement académique qui consistait dans la présentation et la mise en perspective de certains de nos travaux, cette synthèse se proposait de réunir quelques arguments en faveur de la reconnaissance du rôle de la théorie du capital humain dans les progrès de l'analyse du fonctionnement du marché du travail.

A l'encontre de l'opinion émise par Blaug (1985) pour justifier son ralliement à la conception hétérodoxe de la dualité du marché du travail, nous pensons que la publication de "Human Capital" marque une date importante dans le renouvellement de l'analyse des problèmes d'emploi et cela même si tous les germes de ce renouvellement n'étaient pas explicitement présentés dans l'ouvrage de Becker.

Au niveau le plus élémentaire, et en référence au processus général de la progression des connaissances scientifiques dans nos disciplines, la théorie du capital humain a suscité une confrontation théorique et empirique qui a permis une relance de l'intérêt porté par les économistes au fonctionnement du marché du travail. Plus fondamentalement, par la mise à jour des particularités du capital humain, et notamment de son incorporation à la personne, elle a ouvert un vaste champ d'investigation dans lequel se sont inscrites la plupart des analyses orthodoxes actuelles des phénomènes d'emploi.

L'analogie du capital humain au capital physique a en elle-même directement contribué au renouvellement de l'analyse des phénomènes d'emploi en justifiant une certaine hétérogénéité des qualifications par la variété des ressources (cognitives, temporelles, financières) individuelles. La mise à jour des limites de cette analogie a fait encore davantage en ce sens en situant dans l'incorporation du capital humain la source de l'"imperfection" du marché du travail. C'est en effet cette propriété qui conditionne, par le contrôle qu'elle confère à l'individu sur la mise en oeuvre de son capital humain, les formes (générale/spécifique) de la partie de la qualification individuelle acquise au niveau de l'entreprise et, plus largement, la nature même de la relation d'échange entre salarié et employeur (imperfection de l'information - recherche - assortiment - incitation - contrats).

La prise en considération de l'incorporation du capital humain permet en effet de rapprocher des théories qui, sans y être opposées, semblaient dépasser le cadre d'une théorie du capital humain cantonnée à la restitution de l'hétérogénéité du facteur travail. De l'analyse des investissements en formation spécifique aux théories des incitations, en passant par les théories de la recherche ou de l'assortiment, il est fait implicitement référence au "pouvoir" que l'incorporation de son capital humain confère au salarié dans des relations d'échange qui limitent l'intérêt pour l'employeur d'un recours direct au marché.

Au-delà du test de chacune de ces théories, leur rapprochement suggère une analyse de la différenciation des carrières qui, toujours en référence aux conséquences de l'incorporation du capital humain, se base sur les contraintes temporelles propres à l'établissement de ces relations d'échanges spécifiques. En attendant, là aussi, la mise en oeuvre de tests empiriques appropriés, on peut porter au crédit de cette analyse de la différenciation des carrières le fait qu'elle paraît rendre compte de la segmentation du marché du travail (de son dualisme) sans renoncer à la conception classique d'un mode de fonctionnement unique de ce marché. Ce résultat rejoint ainsi l'opinion de Dickens et Lang (1988) qui, dans l'évolution de la recherche actuelle, voient poindre un retour orthodoxe vers la conception dualiste du marché du travail.

L'objectif ultime de ce type de travaux n'est pas de réconcilier la théorie avec les faits mais de fournir un cadre cohérent pour l'action. Le fait de rendre compte d'un certain dualisme du marché du travail ne justifie pas les analyses radicales qui ont accompagné le développement de cette théorie ni la mise en place de procédures anti-discriminatoires réglementaires qu'elles semblaient légitimer. L'analyse de la spécificité souligne au contraire les dangers d'une telle réglementation et conduit, dans un même souci d'équité, à des propositions très différentes. Elle peut soutenir davantage des procédures d'aide à l'insertion offrant aux salariés, au-delà de leurs caractéristiques signalant un faible "horizon de travail", une possibilité de témoigner dans l'emploi de leur engagement professionnel réel.

Cette présentation qui fait de la théorie du capital humain une théorie de la formation et des carrières, ne saurait nier l'ampleur de la tâche à accomplir en vue de l'amélioration de notre (ma) connaissance du fonctionnement du marché du travail. Elle définit au contraire un très vaste champ de recherche qui, à celui déjà très dynamique propre à chacune des théories actuelles (et à leurs nombreuses interactions), ajoute, sur la base des particularités du capital humain, l'examen de leurs conséquences communes.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

AGLIETTA, M. (1980), "Crises et transformations sociales", Histoire.

AGLIETTA, M. (1982), Crise et régulation, Paris, Calmann-Lévy (2e édition).

AGLIETTA, M. et BENDER, A. (1984), Les métamorphoses de la société salariale. la France en projet, Paris, Calmann-Lévy.

AGLIETTA, M. et ORLEAN, A. (1982), La violence de la monnaie, Paris, PUF.

ALCHIAN, A. A. et DEMSETZ, H. (1962), "Production, information costs and economic organization", American Economic Review, 62.

ARROW, K. J. (1972), "Models of job discrimination", in PASCAL (ed.) Racial discrimination in economic life, Lexington, Mass. : Lexington Books.

ARROW, K. J. (1973a), "Higher education as a filter", Journal of Public Economics, 2, n°3.

ARROW, K. J. (1973b), "The theory of discrimination", in ASHENFELTER and REES (ed.) Discrimination in the labor markets, Princeton N.J., Princeton University Press.

AZARIADIS, C. (1975), "Implicits contracts and underemployment equilibria", Journal of Political Economy, 83, n°6.

AZOUVI, A. (1981), "Théorie et pseudo-théorie : le dualisme du marché du travail", Critiques de l'Economie Politique, (avril).

BAILY, M. N. (1974), "Wages and employment under uncertain demand", Review of Economic Studies, 41, n°125.

BAUDELLOT, C. (1982), "L'évolution des salaires : une nouvelle approche", Economie et Statistique, n°149.

BECKER, G. S. (1964), Human Capital, NBER, New-York, Columbia University Press.

BECKER, G. S. (1967), Human capital and the personal distribution of income : an analytical approach, Ann Arbor, Woytinski Lecture.

BECKER, G. S. et STIGLER, G. (1974), "Law enforcement and compensation of enforcers", Journal of Legal Studies, 3, n°1.

BEN PORATH, Y. (1967), "The production of human capital and the life cycle of earnings", Journal of Political Economy, 75, n°4.

BERGER, M. C. (1985), "The effect of cohort size on earnings growth : a reexamination of the evidence", Journal of Political Economy, 93, n°3.

BERGER, S. et PIORE, M. (1980), Dualism and discontinuity in industrial societies, Cambridge University Press.

BLAUG, M. (1976), "Human capital theory : a slightly jaundiced survey", Journal of Economic Literature, 14.

BLAUG, M. (1985), "Where are we now in the economics of education" ?, Economics of Education Review, 4, n°1.

BOWLES, S. et GINTIS, H. (1975), "The problem with human capital theory : a marxian critique", American Economic Review, 65, n°2.

BOYER, R. (1980), Rapport salarial et analyses en termes de régulation : une mise en rapport avec les théories de la segmentation du marché du travail, ronéo, CEPREMAP, Paris.

BOYER, R. (1981), "Les transformations du rapport salarial dans la crise : une interprétation de ses aspects économiques et sociaux", Critiques de l'Economie Politique, (avril).

DAUBIGNEY, J. P., FIZAINE, F. et SILVESTRE, J. J. (1971), "Les différences de salaires entre entreprises", Revue Economique, n°2, (Mars).

De FRANCESCO, C. et JAROUSSE, J. P. (1983), "Under-utilisation and market value of university degrees : findings of a survey in France and Italy", European Journal of Education, 18, n°1.

DENISON, E. F. (1962), "Education, economic growth and gaps in information", Journal of Political Economy, 70, n°5.

DICKENS, W. T. et LANG, K. (1985), "A test of dual labor market theory", American Economic Review, 75, n°4.

DICKENS, W. T. et LANG, K. (1988), "The reemergence of segmented labor market theory", American Economic Review, 78, n°2.

DOERINGER, P. B. et PIORE, M. (1971), Internal labor markets and manpower analysis, Lexington Mass. D.C. Heath.

DURU, M. et MINGAT, A. (1979), "Comportement des bacheliers, modèle de choix de disciplines", Consommation, n°3-4.

FISCHER, I. (1906), The nature of capital and income, New-York, Augustus Mc Keeley (édition 1965).

GERME, J. F. et MICHON, F. (1980), "Stratégies des entreprises et formes particulières d'emploi", Paris, Séminaire d'Economie du Travail (SET).

GLAUDE, M. (1986), "Ancienneté, expérience et théorie dualiste du marché du travail: une étude sur données individuelles", Economie Appliquée, 39, n°4.

GORDON, D., REICH, M. et EDWARDS, R. (1973), "A theory of labor market segmentation", American Economic Review, 63, n°2.

GORDON, D., REICH, M. et EDWARDS, R. (1982), Segmented work, divided workers. The historical transformation of labor in the United States, Cambridge, Cambridge University Press.

GRONAU, R. (1986), "Home production : a survey", in ASHENFELTER and LAYARD (ed.), Handbook of Labor Economics, Elsevier Science Publishers.

GUILLOTIN, Y. (1988), "Les carrières salariales en France de 1967 à 1982 : la crise a touché inégalement les professions et les générations", Economie et Statistique, n°210.

HICKS, J. (1969), A theory of economic history, Oxford University Press.

JAROUSSE, J. P. et LEVY-GARBOUA, L. (1987), L'investissement humain dans l'entreprise, rapport CREDOC n°13.

JAROUSSE, J. P. et MINGAT, A. (1989a), "L'enseignement technique au Niger: une évaluation par le marché", World Bank Working Papers (à paraître).

JAROUSSE, J. P. et MINGAT, A. (1989b), "Les enseignants sont-ils réellement sous-payés ?" Savoir, Education et formation, (à paraître).

JOVANOVIC, B. (1979a), "Job matching and the theory of turnover", Journal of Political Economy, 87, n°5.

JOVANOVIC, B. (1979b), "Firm specific capital and turnover", Journal of Political Economy, 87, n°6.

KERR, C. (1954), "The balkanization of labor markets", in BAKKE et alii, Labor mobility and economic opportunity, Cambridge, Mass., Technology Press of MIT.

KLEIN, B. (1984), "contract costs and administered prices : an economic theory of rigid wages", American economic review, 74, n°2.

KNIGHT, J. B. et SABOT, R. H. (1981), "The returns to education increasing with experience or decreasing with expansion ?", Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 43, n°1.

LAZEAR, E. (1981), "Agency, earnings profiles, productivity and hours restrictions", American Economic Review, 71, n°4.

LEVY-GARBOUA, L. (1972), Une analyse économique de la distribution des revenus individuels, Thèse pour le Doctorat d'Etat en Sciences Economiques, Université de Paris I.

LEVY-GARBOUA, L. (1976), "Les demandes de l'étudiant ou les contradictions de l'université de masse", Revue Française de Sociologie, 17, n°1.

LEVY-GARBOUA, L. et MINGAT, A. (1979), "Les taux de rendement de l'éducation", in L' économie de l'éducation : travaux récents, in EICHER et LEVY-GARBOUA (éd.), Paris, Economica.

LINDBECK, A. et SNOWER, D. J. (1986), "Wage setting, unemployment and insider-outsider relations", American Economic Review, 76, n°2.

LIPIETZ, A. (1979), Crise et inflation. Pourquoi ?, Paris, Maspéro.

LOWELL, R. F. (1978), "Testing a dual labor market classification of jobs", Journal of Regional Science, 18, n°1.

MALINVAUD, E. (1980), Réexamen de la théorie du chômage, Paris, Calmann-Levy

MARGLIN, S. (1973), "Origines et fonctions de la parcellisation des tâches. A quoi servent les patrons ?" in GORZ, Critiques de la division du travail, Paris, seuil.

MAYHEW, K. et ROSEWELL, B. (1979), "Labour market segmentation in Britain", Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 41, n°2.

MEDOFF, J. L. et ABRAHAM, K. G. (1980), "Experience, performance and earnings", Quarterly Journal of Economics, 95, n°4.

MEDOFF, J. L. et ABRAHAM, K. G. (1981), "Are those paid more really more productive ? the case of experience", Journal of Human Resources, 16, n°2.

MICHON, F. (1981), Une lecture des hypothèses du dualisme du marché du travail, Paris, Ronéo, Séminaire d'Economie du Travail.

MINCER, J. (1974), Schooling, experience and earnings, NBER, New-York.

MINGAT, A., SALMON P. et WOLFELSPERGER, A. (1985), Méthodologie Economique, Paris, PUF.

MORTENSEN, D. T. (1986), "Job search and labor market analysis", in ASHENFELTER and LAYARD (ed.), Hanbook of Labor Economics, Elsevier Science Publishers.

OSTER, G. (1979), "A factor analytic test of the theory of dual economy", Review of Economics and Statistics, 61, n°1.

OSTERMAN, (1975), "An empirical study of labor market segmentation", Industrial and Labor Relations Review, 30.

PARODI, M. (1978), "La segmentation du marché du travail", Projet, n°123.

PARSONS, D. O. (1986), "The employment relationship : job attachment, work effort, and the nature of contracts", in ASHENFELTER and LAYARD (ed.), Handbook of Labor Economics, Elsevier Science Publishers.

PAUL, J. J. (1987), La structuration du marché du travail dans l'analyse de la relation formation-emploi, Thèse pour le Doctorat d'Etat en Sciences Economiques, Université de Dijon.

PHELPS, (1972), "The statistical theory of racism and sexism", American Economic Review, 62.

PIORE, M. J. (1973), "Fragments of a "sociological" theory of wages", American Economic Review, 63.

PIORE, M. J. (1978), "Dualism in the labor market. A response to uncertainty and flux : the case of France", Revue Economique, 19, n°1.

PSACHAROPOULOS, G. (1973), Return to education, an international comparison, Elsevier Scientific Publishing Company, Amsterdam.

PLASSARD, J. M. (1986), "Information imparfaite, affectation des travailleurs aux emplois et discrimination sur le marché", ronéo CEJEE, Toulouse.

RIBOUD, M. (1978), Accumulation du capital humain, Economica, Paris.

ROSEN, S. (1985), "Implicit contracts : a survey", Journal of Economic Literature, 23, n°3.

RUMBERGER, R. et CARNOY, M. (1980), "Segmentation in the U.S. labor market : its effects on the mobility of whites and blacks", Cambridge Journal of Economics, n°4.

SHAPIRO, C. et STIGLITZ, J. (1984), "Equilibrium employment as a worker discipline device", American Economic Review, 74.

SILVESTRE, J. J. (1978), Les inégalités de salaires : marché du travail et croissance économique, PUF, Paris.

SPENCE, M. (1973), "Job market signaling", Quarterly Journal of Economics, 87, n°3.

STANCKIEWICZ, F. (1984), Economie du chômage et de l'emploi, Paris, éditions Cujas.

STIGLER, G. J. (1961), "The economics of information", Journal of Political Economy, 69, n°3.

STIGLER, G. J. (1962), "Information in the labor market", Journal of Political Economy, 70, n°1.

STIGLER, G. J. et BECKER, G. S. (1977), "De gustibus non est disputandum", American Economic Review, 67, n°2.

STOECKEL, F. (1978), L'entreprise et le marché du travail : aspects méthodologiques, Thèse pour le Doctorat d'Etat en Sciences Economiques, Université Aix-Marseille II.

STOLERU, L. (1968), L'équilibre et la croissance économiques, Paris, Dunod, (2e édition).

TAUBMAN, P. et WACHTER, M. L. (1986), "Segmented labor markets, in ASHENFELTER and LAYARD (ed.), Hanbook of Labor Economics, Elsevier Science Publishers.

THUROW, L. C. (1975), Generating inequality, New York : Basic Books.

TOLBERT, C., HORAN, P. et Beck, E. M. (1980), "The dual economy in american industrial structure : toward the specification of economic sectors", American Journal of Sociology, 80, n°1.

VAIZEY, J. (1972), The political economy of education, Duckworth.

VINCENS, J. (1987), Sur la relation d'emploi, CEJEE, note n°66 (87-15), Toulouse.

VINCENS, J. et PLASSARD, J. M. (1988), Age, gain, emploi, communication aux 8è journées d'Economie Sociale, Dijon, 22 et 23 septembre.

WELCH, F. (1975), "Human capital theory : education, discrimination and life cycles", American Economic Review, 65, n°1.

WELCH, F. (1979), "Effects of cohort size on earnings : the baby boom babies' financial bust", Journal of Political Economy, 87, n°5.

WILLIS, R. J. (1986), "Wage determinants : a survey and reinterpretation of human capital earning functions", in ASHENFELTER and LAYARD (ed.), Hanbook of Labor Economics, Elsevier Science Publishers.

YELLEN, J. L. (1984), "Efficiency wages model of unemployment", American Economic Review, 74, n°1.

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS		1
INTRODUCTION / RESUME		2
I - REPRESENTATIONS ET MODELISATIONS ECONOMIQUES DU MARCHE DU TRAVAIL.		9
1.1	Le modèle néo-classique du marché du travail.	10
1.2	Le modèle keynésien	13
1.3	Chômage volontaire, chômage involontaire, plein emploi : de la représentation théorique à l'action	14
1.4	Que faire des modèles ?	17
II - LA CONTESTATION HETERODOXE DE LA REPRESENTATION ECONOMIQUE DU MARCHE DU TRAVAIL.		21
2.1	De l'analyse des marchés internes à l'analyse dualiste	22
2.1.1	Marché interne et marché externe	22
2.1.2	Le dualisme du marché du travail	24
2.1.3	Les origines du dualisme du marché du travail	25
2.1.4	Le dualisme radical	27
2.2	L'analyse empirique de la dualité du marché du travail	29
2.3	L'approche empiriste des phénomènes d'emploi : le marché éclaté	31

III - LES INTERPRETATIONS ORTHODOXES DES CARACTERISTIQUES ACTUELLES DU FONCTIONNEMENT DU MARCHE DU TRAVAIL.	35
3.1 Les analyses inspirées de la révision des hypothèses du modèle traditionnel	37
3.1.1 La théorie de la recherche	38
3.1.2 La théorie de l'assortiment	41
3.1.3 La théorie des incitations	43
3.2 Les analyses basées plus directement sur les attitudes et les préférences des acteurs	47
3.2.1 la théorie des contrats implicites	47
3.2.2 Les théories de la discrimination	49
IV - THEORIE DU CAPITAL HUMAIN, HETEROGENEITE DU FACTEUR TRAVAIL ET DISPERSION DES GAINS INDIVIDUELS.	54
4.1 L'analogie du capital humain au capital physique	54
4.2 Les limites de l'analogie : les particularités du capital humain .	56
4.2.1 Incorporation et personnalisation du capital humain	57
4.2.2 Incorporation et limitation du capital humain	58
4.2.3 Incorporation et opacité du capital humain	61
4.3 Une théorie de la demande d'éducation	63
4.3.1 La mesure directe de la rentabilité des investissements éducatifs: les taux de rendement de l'éducation	63
4.3.2 La sensibilité des choix à l'évolution de la rentabilité des études: retour sur les déterminants de la demande d'éducation	67
4.4 Une théorie de la détermination des gains sur le cycle de vie: le modèle de gains de Mincer	70
4.5 Les limites de la représentation des carrières salariales dans la théorie du capital humain	75

V - THEORIE DU CAPITAL HUMAIN, RENOUVELLEMENT DE L'ANALYSE DE LA RELATION DE TRAVAIL ET DES CARRIERES	79
5.1 Particularités du capital humain et nouvelles représentations orthodoxes du fonctionnement du marché du travail	79
5.1.1 Capital humain et recherche	79
5.1.2 Capital humain et incitations	82
5.2 Rigidité des salaires, spécificité des formations et de la relation de travail	84
5.3 Pertinence empirique de l'analyse des relations spécifiques	88
5.4 Spécificité et "Horizon" de la relation de travail	91
5.4.1 Relations de travail spécifiques et segmentation (dualisme) du marché du travail	91
5.4.2 Une mesure des déterminants et des conséquences de l'horizon de la relation de travail	96
5.5 La prise en compte des caractéristiques de marché des différentes formations	100
CONCLUSION	103
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	105