

La mise en lumière de la « boîte noire des entreprises »... :

... Dévoilons les facteurs qui influencent les choix des entreprises dans leurs politiques salariales et leurs conséquences...

– une revue de la littérature concernant 144 articles anglo-saxons –

Franck BRILLET

RÉSUMÉ

De nos jours, il existe une réelle difficulté à appréhender les rémunérations dans une perspective disciplinaire. La diversité des théories en matière de rémunération peut amener à dérouter le profane. Cet article tentera d'établir une vue synthétique et globale sur l'ensemble des théories du salaire, des méthodologies rencontrées. Nous avons opéré un classement des idées en fonction des courants et des auteurs afin d'obtenir une vue générale et pluridisciplinaire sur le thème salarial. Cette étude présente un aperçu de la littérature anglo-saxonne sur le problème posé par les déterminants des rémunérations et des principales tendances théoriques et méthodologiques utilisées.

INTRODUCTION

Les années 1980 et 1990 sont les **décennies du changement** dans les politiques salariales des entreprises, la structure, la composition et la détermination des salaires. La diversité des théories économiques et des organisations en matière de salaire et rémunération peut amener à dérouter le profane. Il existe tant de théories, d'explications, de recettes pour l'action, qu'il devient urgent de tenter d'établir une vue synthétique et globale en la matière pour pouvoir, clarifier les esprits, classer les idées avancées en fonction de courants et d'auteurs et ainsi obtenir une vue générale et pluridisciplinaire sur ce thème particulier. A notre connaissance il n'existe pas de travaux présentant une typologie des pratiques salariales des entreprises qui soit pluridisciplinaire. Cette étude présentera un aperçu de la littérature anglo-saxonne, sur le problème des rémunérations et des principales tendances théoriques et méthodologiques utilisées. Tout ceci en intégrant des champs de réflexions tels que la gestion, l'économie, la sociologie, la psychologie ou encore les relations industrielles.

La plupart des études montrent l'impact de quelques variables sur la structure et la composition des salaires, l'importance des critères de mise en place de certaines pratiques salariales et leur évolution au sein des entreprises. Ces études empiriques nous amènent à constater des relations étroites entre certaines variables et les salaires, que nous nous proposerons de schématiser sous forme de tableaux. Différents points de vue ont retenu notre attention sur le problème des salaires, et nous permettent de comprendre le processus de détermination des salaires. De nombreux articles ne centrent leur intérêt que sur l'aspect externe, l'environnement de l'entreprise et négligent par là même toute la dimension interne de l'entreprise, qui, on le verra, peut s'avérer importante et primordiale pour mieux appréhender la question des rémunérations. Ainsi, afin de mieux cerner ce que l'on appelle la « boîte noire de l'entreprise », nous mettrons en avant les recherches sociologiques ou psychologiques, qui offrent des méthodes et schémas de pensées différents et enrichissants par rapport aux méthodes économiques traditionnelles. Deux champs théoriques majeurs

sont, par conséquent, observables et illustrent cette dichotomie : celui privilégiant la dimension externe principalement d'inspiration économique, et celui privilégiant le comportement interne propre à l'entreprise d'inspiration sociale (psychosociologie), sans toutefois négliger l'intérêt et la place de champ théoriques tels que la gestion ou les relations industrielles.

Il y a une réelle difficulté à appréhender les rémunérations dans une perspective pluridisciplinaire. Les antagonismes entre certains champs de réflexions ne font que renforcer les écarts entre disciplines et sont à nos yeux des freins à l'analyse globale et approfondie des salaires. Au premier rang de cette analyse, on remarquera des problèmes liés aux théories et méthodologies de référence. Précisons que le nombre important de publications en matière salariale ne facilite en rien cette analyse et ce rapprochement. Nous verrons la difficulté d'envisager et de rechercher « un pont » entre tous ces domaines d'analyse, trouver une voie nous conduisant à une nouvelle conception des rémunérations. Il serait alors plus facile de répondre à la question : à quelle théorie du salaire se vouer pour rendre compte de la diversité de ces cas de figure ?

Nous tenons ici à préciser qu'il s'agit d'une revue de la littérature anglo-saxonne portant sur 144 articles de revues différentes, dont près de 95 % concernent uniquement des entreprises américaines en pays américain (mais d'états différents). Trente revues anglo-saxonnes ont été utilisées et répertoriées pour servir de base de recherche, et c'est principalement sur les années 1992 et 1993 que les articles ont été extraits, bien que quelques uns relèvent d'années antérieures (articles clés les plus souvent cités par les auteurs). En ce qui concerne 1991 et 1994, la majeure partie des revues a été analysée. Nous sommes conscients qu'une actualité de cette revue pourrait être déjà opérée. Tout en ayant ces travaux à l'esprit nous avons été obligés de circonscrire notre étude pour des raisons de temps et d'objectifs, en faisant parfois des choix difficiles dans la sélection de revues, d'articles et d'années de référence. Tous ces articles ont fait l'objet d'une étude approfondie, de manière à en extraire des informations sur les variables mises en relation, les données sur lesquelles ils se sont appuyées, les méthodes d'analyse utilisées et les principales conclusions qui en ont été tirées. C'est volontairement que nous avons orienté la sélection de nos revues sur quatre domaines de recherche, quatre champs qui auront l'avantage de présenter une vue plus complète de la rémunération et des salaires. On remarquera cependant le peu de publications en matière de recherche psychosociologique.

Les spécificités du contexte anglo-saxon ne pourront en aucun cas nous permettre une quelconque extrapolation à des pays tels que la France ou d'autres nations européennes, dont la nature et la structure des institutions sont totalement différentes. Par cette précaution nous tentons de nous prévenir et de prévenir le lecteur de toute tentative d'**universalisme théorique**. Il s'agit bien ici de faire un état de la recherche anglo-saxonne et d'en donner les grandes tendances en matière salariale, au risque peut-être d'apparaître trop des-

criptif. Le contenu de cet article vise aussi à faire la lumière sur quelques résultats empiriques exposés dans un certain nombre d'articles, et de souligner l'évidence empirique de l'importance croissante dans les entreprises des problèmes liés aux salaires, à leur détermination et à leur structure. La détermination des règles salariales et la mise en place de systèmes de rémunération deviennent majeures car elles mettent en avant ses liens avec les règles, l'emploi, la mobilité, les syndicats et la négociation, la taille, etc.

Les recherches sont-elles concordantes ? n'assiste-t-on pas à une additionnalité d'études ? Peut-on rapprocher ces études et leurs résultats ? Ou le fossé entre ces champs de recherche et leurs méthodologies respectives est-il trop important à franchir ? La phase préliminaire de notre analyse tentera de synthétiser sous forme de tableaux et schémas nos observations concernant notre échantillon d'articles. Puis nous envisagerons la présentation des théories et méthodologies les plus souvent rencontrées et citées à travers ces articles. C'est enfin dans un dernier point que nous tenterons de faire état de quelques conclusions et réflexions ouvrant à notre sens de nouvelles perspectives pour la recherche à venir en matière salariale.

1. DANS LA LUMIERE DES SALAIRES... :

Suite à quelques observations concernant nos quatre domaines de recherche, nous tenterons d'illustrer sous forme schématique le résultat de notre analyse concernant nos 144 articles.

1.1 Observations liminaires

Les théoriciens macro-économistes ont souvent été intéressés par les données sur les salaires, leur composition, leur formation et le lien qui peut exister avec le marché du travail (importance de la relation avec le chômage et l'emploi). Les travaux en la matière apparaissent confus, compliqués et avancent dans des directions divergentes. Les théoriciens de l'économie du travail, eux, sont restés perplexes face à la persistance des différences salariales entre les compagnies et industries pour des travailleurs apparemment similaires.

L'approche théorique du Capital Humain permet d'obtenir une image plus complète des revenus du marché du travail, par une étude approfondie des investissements dans le temps et leurs retours en termes de capital humain. Pour les partisans d'une telle théorie, comme Rosen et Lazear (1990), le salaire d'un individu est uniquement relié aux qualités dotées et acquises du travailleur¹.

Les modèles sociologiques permettent de comprendre des phénomènes difficilement explicables par la théorie économique néoclassique. La plupart des recherches sociologiques affirment que les caractéristiques attachées aux emplois et aux postes de travail, sont systématiquement générées et non compensées par les différences salariales, quelque soit le titulaire du poste (la littérature anglo-saxonne par-

lera aussi de l'importance des « *structural properties and locations for jobs* » qui elles aussi génèrent ces différences). La conceptualisation et la mesure de telles forces structurelles forment certainement la contribution sociologique principale à l'analyse des salaires.

Depuis ces quinze dernières années, la recherche sociologique a connu un essor considérable, dû en partie aux critiques formulées par ses tenants, à la théorie économique du capital humain. Toujours d'un point de vue sociologique, il est couramment admis qu'au sein des relations humaines² il existe une relation entre les structures cognitives des membres de l'organisation et leurs structures (devenues le sujet de considérables spéculations théoriques). On peut trouver l'influence de cette relation dans la structure des salaires ou dans la manière de *penser* la politique des salaires. Généralement, les littératures sociale, industrielle, organisationnelle et psychologique focalisent souvent leur attention sur l'effet de la motivation due au salaire et la satisfaction influencées par les bénéfices économiques reçus au travail, ou l'équité (Adams, 1963), etc.

La littérature psychologique sur la théorie de l'équité, et les processus de comparaison sociale montrent avec évidence que la distribution des récompenses affecte les attitudes individuelles et les comportements.

Les théories relatives au courant des relations industrielles de détermination des salaires (Dunlop 1950), ainsi que les théories sociologiques et psychologiques sur l'équité interne, considèrent chacune que les employés perçoivent habituellement toute réduction du salaire relatif comme injuste³. Dunlop insistera sur le rapport qui existe entre coût de la main d'oeuvre et coût total qui joue un rôle majeur dans les conditions d'emploi des travailleurs. Historiquement les salaires relatifs font peser d'importantes contraintes sur les ajustements de salaires. Enfin, la littérature sur les phénomènes comportementaux examine les perceptions d'inéquité et d'inégalité plus que les rétributions et constructions des systèmes de rémunération. La plupart de ces études sur ce sujet proviennent d'expériences de laboratoires.

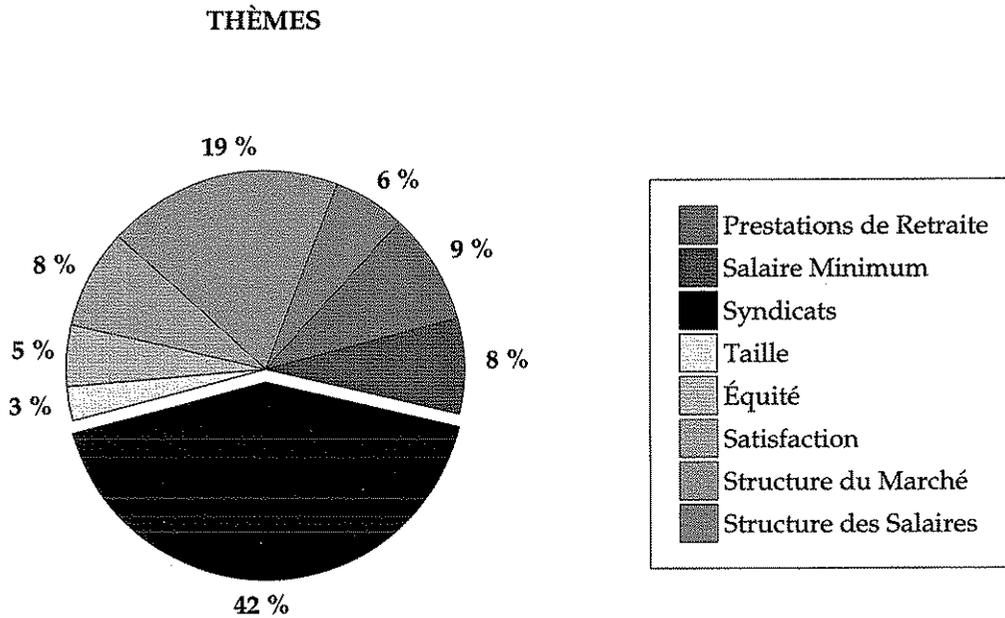
1.2 Tableau de la Revue de la Littérature

Ce tableau à double entrée nous fournit un certain nombre d'indications : le nom des revues, les principaux thèmes et variables que nous avons repéré au cours de notre recherche. Cette classification par thèmes permettra au chercheur de repérer, compte tenu de son domaine d'investigation, les revues dans lesquelles il pourra orienter ses recherches.

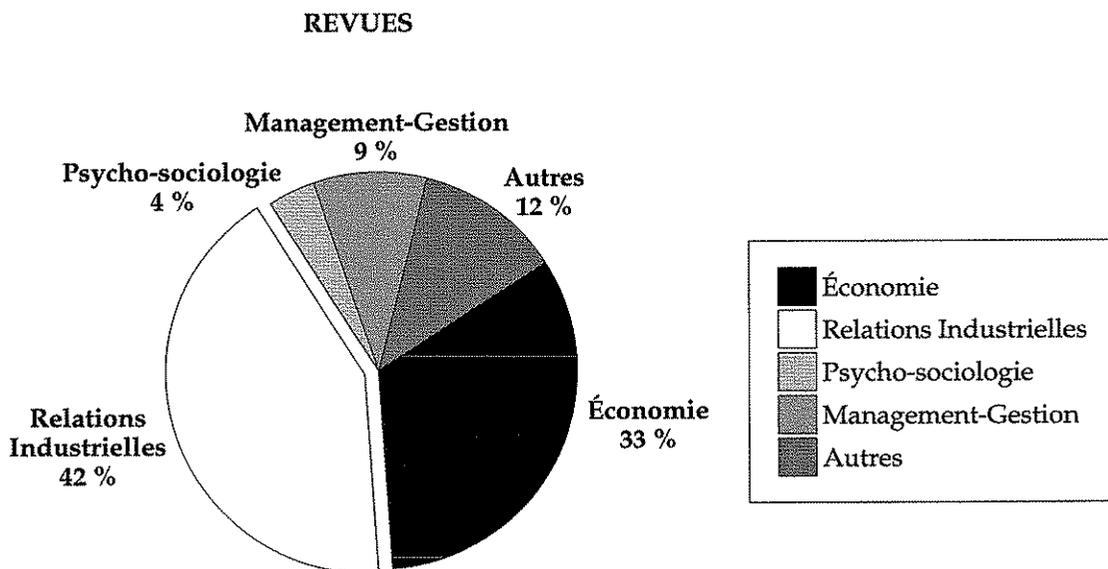
REVUES	THEMES								
	Nombre	Prestations de Retraite	Salaire Minimum	Syndicat	Taille	Equité	Satisfaction	Structure du Marché	Structure des Salaires
ECONOMIE									
AEA Papers and Proceedings	3							3	
Applied Economics	1			1					
American Economic Review	5			3		1			1
European Economic Review	2		1				1		
Economic Inquiry	2	1		1					
The Economic Journal	3			1				2	
French Manufacturing Industry Journal of Industrial Economics	1			1					
International Economic Review	2			2					
Journal of Economic Literature	2							1	1
The Journal of Economic Perspectives	1				1				
National Bureau of Economic Research Working Paper	2	2							
The Quarterly Journal of Economics	14	1	1	1				8	3
Review of Economics and Statistics	8	3		5					
Economic Review	1			1					
Total Economic	47	7	2	16	1	1	1	14	5
RELATIONS INDUSTRIELLES									
British Journal of Industrial Relations	6		1	1	1			3	
Industrial Relations	14			5	2	1	2	2	2
Industrial Relations and Labor Relations Review	32	2	6	16			3	4	1
Journal of Industrial Relations	2			1				1	
Journal of Labor Research	7		1	6					
Total Relations Industrielles	61	2	8	29	3	1	5	10	3
PSYCHOSOCIOLOGIE									
American Sociological Review	3							2	1
Human Relations	1						1		
The Journal of Applied Psychology	2					2			
Total Psychosociologie	6					2	1	2	1
MANAGEMENT - GESTION									
Administrative Science Quarterly	4				1	2	1		
The Academy of Management Journal	1							1	
Harvard Business Review	1						1		
The Journal of Human Resource	2			2					
Labour	5		1	2			1	1	
Total Management - Gestion	13		1	4	1	2	3	2	
AUTRES									
Livres	10	4		6					
Autres	6			4		1	1		
Non publiés - Littérature grise	1			1					
Total Autres	17	4		11		1	1		
TOTAL	144	13	11	60	5	7	11	28	9

Ce graphique montre l'importance relative de chacun

des thèmes rencontrés concernant les salaires :

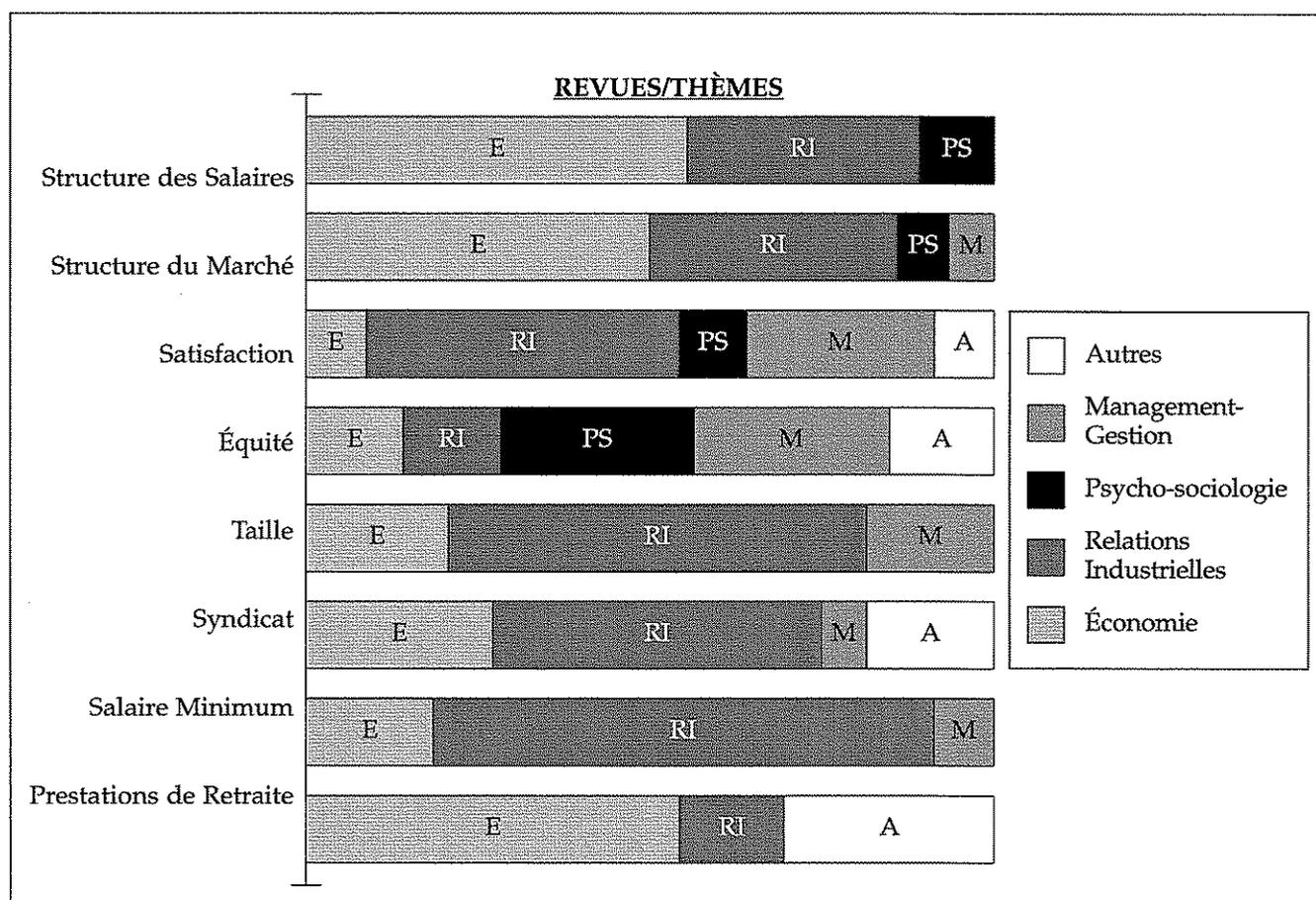


Ce schéma examine la distribution des articles entre les différents domaines d'études : économie, relations industrielles, psychosociologie et gestion.



Cette illustration permet de souligner le fait que les salaires restent un domaine de recherche privilégié par les économistes et leurs revues. Il faut bien remarquer que l'économie n'est pas le seul champ de recherche qui analyse les problèmes liés aux salaires.

Le but du schéma suivant est de croiser les deux statistiques précédentes sur les revues et les thèmes rencontrés. Existe-t-il des domaines et thèmes réservés ?



Les domaines d'investigation privilégiés dans la littérature économique concernent la structure du marché, la structure des salaires et les « pension benefit ». La littérature relative aux relations industrielles concernera principalement les salaires minimum et les syndicats. Les revues de psychosociologie traiteront essentiellement de l'équité et de la structure du marché. Quant à la gestion, elle traitera entre autre des syndicats et de la satisfaction.

2. DISTRIBUTION DES ETUDES PAR APPROCHES THEORIQUES ET METHODES D'ANALYSES :

Toutes ces études diffèrent selon les théories employées, les données de base, la définition des variables mises en relation, la durée sur laquelle elles ont été réalisées, ce qui, on le comprend, complique l'analyse et rend difficile toute comparaison directe des résultats entre eux. Deux points retiendront notre intérêt : l'un, relatif à la diversité des théories de base employées et rencontrées dans ces articles, l'autre, relatif aux résultats obtenus par certaines de ces études.

2.1 Principales théories rencontrées

Ici, notre volonté est de retracer une évolution historique (étape par étape) des idées théoriques les plus souvent citées. Les diverses théories du salaire sont toutes encore valables, même si elles ont été avancées dans une conjoncture et des conditions économiques et sociales spécifiques. Bien qu'aucune ne puisse être regardée comme une théorie générale valable en toutes circonstances, elles éclairent de nombreux aspects du problème.

2.1.1 Les théories micro-économique classiques :

La théorie de la structure du marché du travail : selon cette théorie, tout le succès des syndicats dans leur tentative d'augmentation du niveau des salaires (pour ses membres) dépend à la fois de la capacité de la firme à payer et de la capacité du syndicat à contribuer à ce paiement. Nous pouvons observer que la littérature sur la structure du marché n'offre pas un modèle théorique formel sur la liaison unissant, la structure du marché, l'activité de grève et les règlements des salaires⁴. Cette théorie considère que la firme dispose de meilleures informations sur l'avenir et les actions à mener que le syndicat. Les résultats obtenus par Abowd and Tracy⁵ vérifient les principales hypothèses de cette théorie. Leurs résultats⁶ portent essentiellement sur des études faites dans les années 1970.

La Dualité du Marché du travail : L'idée d'un marché du travail dual est commune et banale dans la littérature économique institutionnelle du travail aussi bien que dans d'autres disciplines⁷. Cette théorie formalisée au début des années 1970 par Piore et Sabel, économistes américains, a notamment été publiée dans leur ouvrage célèbre de 1984 *Second Industrial Divide*. S'inscrivant dans l'école de la régulation, on remarque qu'ils présentent avec les tenants de cette école, une vue originale du rapport salarial en en faisant une institution centrale de la vie économique. Selon cette théorie, il existe deux types de marchés (primaire et secondaire). Les théories de la segmentation du marché du travail se sont penchées sur ce qui distinguait les entreprises entre ces deux secteurs. Au titre des explications avancées on trouvera les formes d'organisation du travail où l'autonomie peut être influente, et le contrôle opéré sur le processus de travail. On se reportera aux travaux de Edwards (1973) sur la théorie de la segmentation du marché du travail et à la contribution de Weakliem (1990). La différence entre un bon et un mauvais salaire entre ces deux marchés peut être perçue de diverses manières qui mettent en cause la clarification et la transparence du marché⁸. On parlera de Phénomène de files d'attente avec des barrières à l'entrée de certains métiers, qui sont caractéristiques du contexte américain avec la présence de syndicats de métiers (contrairement à la France où cela relève plutôt du comportement de recrutement des entreprises). Cohen et Habersfeld (1993) ont utilisé cette théorie dans leur étude et ont obtenu des réponses satisfaisantes confirmant leurs résultats. Dans une autre étude, Jones (1987) a montré les effets de la législation sur le salaire minimum dans un modèle de dualité du marché du travail où les salaires relatifs jouent un rôle important sur la motivation, les entreprises du secteur primaire établissant les salaires qu'elles « préfèrent ».

2.1.2 Théories plus radicales remettant en cause les théories classiques :

La théorie de la répartition des revenus : même si la tendance actuelle vise à se détacher de toute politique keynésienne, certains articles s'y réfèrent plus ou moins directement. Les articles s'appuyant sur cette théorie cherchent à établir l'existence d'un lien privilégié entre niveau de l'emploi et niveau de salaire. Le volume de l'emploi découlerait alors des projections faites par les entrepreneurs sur la demande effective, qui en fonction de ces anticipations ajustera son plan de production. Il revient aux entrepreneurs de jouer un rôle moteur dans la dynamique à court terme. Leurs prévisions les conduisent à estimer le niveau anticipé de leur activité, et donc l'ampleur des revenus qu'ils vont commencer de distribuer. Donc, le volume de l'emploi ne dépend pas directement du montant des salaires⁹. Le niveau du salaire réel n'a donc que peu d'importance dans la détermination de l'emploi en cas de chômage. Les tenants de

cette théorie seront aussi clairs que Keynes sur la question de la possibilité d'ajustement par le taux de salaire en vue de la régulation économique : « *Il n'y a pas de raisons de croire qu'une politique souple des salaires puisse maintenir un état permanent de plein emploi, pas plus qu'il n'y a de raison de croire qu'une politique monétaire de marché ouvert puisse à elle seule obtenir ce résultat. De tels moyens ne sauraient conférer au système économique la propriété de s'ajuster lui-même* »¹⁰. Le modèle keynésien mis en avant dans certaines études est macro-économique, c'est-à-dire propre à permettre l'intervention étatique. A une logique privilégiant l'offre dans le courant néoclassique, ce modèle vise à préférer une approche par la demande. Partiellement exacte, cette théorie n'est applicable que si le chômage est dû à une insuffisance de la demande et non du capital. De plus elle a tendance à ne raisonner que dans une économie fermée, puisqu'en économie ouverte l'augmentation des salaires risque d'entraîner une hausse de la demande de produits importés et les prix des biens destinés à l'exportation.

Trois approches de la régulation du marché du travail :

1 - La théorie appelée par les anglo-saxons « *free market deregulationists* »¹¹, qui prône une totale dérégulation du marché du travail, considéré comme un autre marché. La compétition entre travailleurs et employeurs assurera le plein emploi et l'allocation efficiente des travailleurs à différents emplois. Cette théorie illustre bien l'adage « laissez-faire, laissez-aller » développé par les inspirateurs du libéralisme économique. Récemment, la littérature sur la gestion des ressources humaines¹² plaide pour une réduction du rôle de l'Etat et des syndicats dans les relations de travail. La valeur première étant l'efficacité, le rôle de la régulation externe est de maintenir et de confirmer les règles internes (contrat de travail). Ceci réaffirme, si nécessaire, que seule la loi du marché explique et détermine le niveau des salaires. Les salaires réels tendent à s'aligner sur un salaire d'équilibre, déterminé par sa rareté et par la **productivité** du facteur travail.

2 - Le « *managed decentralism* »¹³, qui impose la nécessité de décentraliser le système des relations industrielles et cherche à améliorer la performance économique par une restructuration des postes de travail individuels et des entreprises. La prise en compte des règles internes devrait être plus importante et devrait favoriser l'amélioration de la performance de l'entité. Cependant une régulation externe sera nécessaire pour maintenir des standards minimums et éviter les dérapages. Deux valeurs prioritaires ressortent de cette approche : l'efficacité et l'équité.

3 - La « *co-ordinated regulation* »¹⁴, estime que les formes externes de régulation sont primordiales pour remédier aux inégalités et aux inefficiences qui peuvent émerger ici où là dans l'entreprise, trop de confiance ayant été accordée aux modes de régulation interne. Quelques unes de ces inégalités reposent sur les discriminations entre sexes, ethnies et races (très présentes aux U.S.A., la littérature abondante sur ce sujet en témoigne). Cette approche traverse de nombreux courants, tels que le keynésianisme, le post-keynésianisme, la théorie de la segmentation du marché du travail, le courant des relations industrielles ou toutes les recherches effectuées sur le processus de travail et l'emploi. Elle considère que la régulation externe joue un rôle important et essentiel pour promouvoir l'efficacité et l'équité¹⁵.

2.1.3 Théories les plus récentes :

La théorie du salaire d'efficacité : la plupart des modèles sont fondés sur l'existence de relations entre niveau de salaire relatif et productivité du travailleur. Ces modèles permettent d'expliquer un certain nombre de phénomènes plus ou moins surprenants tel que la présence d'un chômage involontaire. Cette théorie établit un lien entre la quantité de production, l'effort au travail (mesuré par le salaire relatif) et le nombre d'employés dans l'entreprise. Une relation positive est alors observée entre l'effort et les quantités produites. Les théories du salaire d'efficacité¹⁶ montrent qu'une politique de salaires élevés peut réduire les coûts unitaires du travail. Un des secteurs importants de la recherche sur la vérification empirique de cette théorie¹⁷ s'est penché sur le rôle de l'assiduité au travail pour expliquer les différences de salaires entre chaque salarié. D'après ce courant, l'autonomie et la responsabilisation des travailleurs ont un rôle sur les primes et les salaires de ces derniers¹⁸.

Il existe de nombreux modèles fondés sur le mécanisme du salaire d'efficacité ; tous proviennent d'horizons différents, appartenant à des cadres théoriques divers. Ainsi, toutes ces théories attestent que la productivité du travail dépend du salaire réel perçu par le salarié. La mise en avant de certains facteurs est intéressante dans les tentatives d'explication de la relation entre la productivité du travail et le salaire réel. On constate aussi dans ce mécanisme que la force de travail d'une entreprise sera d'autant meilleure (constituée de bons éléments) qu'elle sera capable d'offrir des conditions salariales satisfaisantes. La qualité du travail des hommes et leur bonne volonté peuvent ainsi dépendre du salaire réel reçu ou distribué, que l'employeur contrôle. D'autres variables, externes au contrôle de l'employeur, peuvent aussi avoir de l'importance, telles que les politiques d'éducation, de santé, ou le climat idéologique. Claudio Lupi et Patrizia Ordine (1993) ont mis en lumière dans leur modèle de salaire d'efficacité une indépendance entre ce

qu'ils nomment les « salaires locaux et salaires centraux » (« *local and central wages* »), sans affecter l'efficacité des travailleurs. Plusieurs études empiriques tentent de tester directement les hypothèses sous-jacentes à cette version de la théorie¹⁹ (*the shirking version of efficiency wage theory*)²⁰ : Leonard (1989)²¹, Fitzroy et Kraft (1988)²², Brown et Medoff (1989)²³, Groshen et Krueger (1990)²⁴, Krueger (1991)²⁵. De récentes interprétations de la théorie du salaire d'efficacité y associent un coût de licenciement pour le travailleur afin de l'encourager à être productif et d'éviter la passivité. D'autres explications émettent l'hypothèse selon laquelle les différences salariales pourraient être rattachées aux coûts de passivité, de turnover, ou raisons sociologiques se rapportant au moral des travailleurs²⁶.

La théorie de l'équité et des attentes : nous ne nous intéresserons pas au champ d'application de chacune de ces théories mais aux idées principales dont elles se nourrissent. Ainsi, les idées qu'elles véhiculent en ce qui concerne leur application aux salaires revêtent un intérêt particulier que nous nous proposerons de retracer.

La théorie des Attentes : Selon cette théorie²⁷, les individus sont prêts à accroître leurs performances sur la base de deux attentes. Une de ces attentes est la probabilité qu'une performance donnée amènera certains à désirer des revenus, une autre suggérant que l'effort concourra à la recherche de la performance. Les relations entre ces deux attentes interagissent l'une sur l'autre, la valeur des revenus déterminant le niveau total de motivation. En suivant les modèles théoriques de Lawler (1971) et Dyer and Theriault (1976), on peut poser que les coûts totaux auront un effet indirect sur la satisfaction due au salaire par le travail (et ce pour la perception d'une divergence entre le montant de salaire et le montant qui devrait être effectivement reçu).

La théorie de l'équité : Adams (1963)²⁸ explique que les individus, dans des relations d'échange, estiment que les récompenses doivent être distribuées à hauteur de la contribution de chacun. Le courant de recherche en psychologie et en rapport avec la théorie du salaire d'efficacité le plus pertinent est appelé la « théorie de l'équité »²⁹. Il examine les relations entre les niveaux de salaire relatifs et la productivité liée au comportement dans le travail. Les gains, les salaires permettent aux travailleurs d'acquiescer les biens et les services désirés, et contribuent à une satisfaction optimale³⁰. Les travailleurs comparent les inputs qu'ils fournissent (effort au travail et compétences détenues) et les revenus qu'ils perçoivent (salaires et avantage non-pécuniers) avec les inputs et les revenus d'emplois auxquels ils se comparent. Si leur rapport inputs/revenus est similaire à leur référent, les individus considèrent la

situation comme équitable. Si les travailleurs ressentent une situation inverse, ils peuvent corriger cette inéquité perçue où cette dissonance cognitive en diminuant leurs inputs (par la passivité par exemple), en quittant leur travail (turnover), etc, ou quelque combinaison qui rétablirait une certaine équité. Il y a inéquité si les ratios ne sont pas égaux, créant ainsi des tensions individuelles poussant à l'improductivité. Si le turnover représente un coût certain (de recrutement, de formation) on remarque toutefois des résultats d'étude assez surprenants. En effet, une étude nord-américaine portant sur 205 entreprises, vérifie que des salaires élevés ne réduisent pas significativement le turnover (Powel I., Montgomery M., et Cosgrove J. (1994)).

La théorie de l'équité procède à des propositions et tente d'expliquer la motivation individuelle à la performance dans les organisations. Pour les approches sociologiques et psychologiques³¹, l'équité perçue comme un déterminant de la satisfaction due au salaire (Lawler 1971), est jugée comme importante. Une des découvertes surprenantes dans ce champ de recherche a montré que l'absence de comparaisons sociales joue aussi un rôle essentiel dans la prévision de la satisfaction au travail (satisfaction liée au salaire). Quant à la détermination de l'équité, l'étude de Hills (1980) suggère que les inéquités internes et externes sont toutes deux importantes pour comprendre le concept d'équité dans une entreprise. Les organisations doivent s'intéresser simultanément à ces deux dimensions³².

La théorie wébérienne de l'organisation : appartenant aux *théories institutionnelles* inspirées des Sciences politiques et Sociologiques et par la théorie du marché du travail interne, elle en suit étroitement les bases. En d'autres termes, cette théorie fait partie de celles qui décrivent les organisations en tenant compte des phénomènes de pouvoirs et des structures légales et réglementaires. Une bureaucratie est une organisation hiérarchique dans laquelle les responsables suivent des déroulements de carrière en fonction des échelles de promotion de l'organisation³³. En ce qui concerne les employés du système bureaucratique, au sens Wébérien du terme, ils seront payés en **salaire fixe**, avec des retraites. C'est un système de rémunération particulier puisqu'il dépend principalement du fait que les salariés soient sélectionnés sur la base de leurs qualifications techniques, avec une rémunération correspondante. De plus parce que les fonctions de chacun sont parfaitement définies, que les salariés sont promus en fonction de leur ancienneté et de leurs résultats, etc.³⁴. J.P. Jues³⁵ souligne que depuis le début des années 80, la vulgarisation des découvertes de la psychologie des organisations a fait comprendre que le succès d'une entreprise passe d'abord « *par l'efficacité de ses membres, et donc par leur motivation* ». Il est demandé à chacun d'être **acteur** ou de le devenir. Ainsi l'opposition aux thèses mécanistes et bureaucratiques trouvera sa justification

dans l'introduction du facteur humain au sein des organisations, et l'introduction de certains concepts nouveaux tel que celui de la motivation.

La théorie Hedonique de la durée du contrat : elle établit une relation positive entre le taux de variation du salaire ou la croissance du salaire et la durée du contrat. Ainsi, les firmes seront disposées à payer une prime pour de longs contrats, quant aux syndicats ils en réclameront une pour accepter de plus longs. En d'autres termes, un niveau puissant de négociation dans l'entreprise définit un lieu d'offre (fortement masqué par la courbe des iso-profit). Les travailleurs se différencient essentiellement par leurs préférences pour des contrats d'une durée courte ou plus longue, la négociation jouant un rôle important dans la détermination de la durée du contrat. Cette théorie considère que le taux de croissance du salaire et la durée du contrat sont positivement liés.

La théorie du chômage de recherche, « Job Search Theory », illustrée par les écrits de Stigler, dans un article de 1962. Elle montre, entre autre, comment le chômage peut être perçu par un travailleur comme un moyen de maintenir et de conserver son salaire à un niveau déterminé car il concourt à faciliter et à encourager la recherche d'un emploi jugé plus avantageux. Alchian, partisan féru de cette théorie, a tenté de comprendre pourquoi au niveau micro-économique les individus recherchent activement du travail alors qu'au niveau macro-économique on peut avoir une situation de sous-emploi. Tout ceci résulterait alors d'une absence d'information des agents.

Beaucoup contestée, parce qu'abandonnant la notion de plein emploi (élément mobilisateur de la politique économique d'après-guerre), il convient d'éviter de faire une assimilation trop facile entre le chômage de recherche et le chômage volontaire. Les outils mathématiques utilisés dans cette théorie sont complexes et il nous serait difficile de les retranscrire ici en termes synthétiques et simples ; c'est la raison pour laquelle nous ne retraçons que les grandes lignes de cette analyse en en faisant ressortir que les éléments les plus importants. Elle apparaît à contre courant de bon nombre de théories en se désolidarisant de la notion même de plein emploi, qu'elle critique. Le concept de base essentiel de cette théorie, celui qui nous intéresse le plus, est celui de **salaire de réservation**, correspondant au niveau de salaire que le chercheur d'emploi essaie d'obtenir. Cette théorie devient intéressante dans l'éclaircissement de la relation dynamique qu'il peut exister entre le taux de croissance du salaire réel et le taux de chômage. Selon Alchian le rendement de la recherche de travail est une **fonction décroissante** du temps, à savoir que le temps passé à la recherche fera perdre de la rémunération potentielle au chercheur, qui durant cette période n'aura pas d'emploi. En supposant

le salarié rationnel, il ne prendra pas le premier emploi qui s'offrira à lui, espérant trouver mieux, au risque de ne pas avoir le meilleur salaire et la meilleure place. L'efficacité du chercheur, quant à elle, est grandissante avec le temps, en raison de l'apprentissage par la pratique. Sa meilleure connaissance du marché lui sera utile, elle lui permettra de renforcer sa formation et d'investir dans ce que l'on appelle le capital humain.

Selon Holt, la recherche d'emploi amènera le travailleur à connaître l'état réel du marché, ce qui réduira ses aspirations. En effet, il recevra de nombreuses offres de travail à salaire donné et souvent inférieur à son salaire de réservation. Il se réservera donc un temps suffisant pour rechercher (si on peut lui proposer) un salaire dont le pouvoir d'achat anticipé soit inférieur à ce salaire de réservation. En prenant l'exemple d'un mouvement de baisse de la demande entraînant une chute des prix, on suppose que les entreprises souhaiteront baisser les salaires pour maintenir l'emploi. Cependant on assistera, sur la base du niveau des prix anticipés, à un refus de la part des salariés, qui préféreront devenir chômeurs, avec l'espoir de trouver ailleurs un emploi les satisfaisant. Un des problèmes majeurs soulevé par cette théorie demeure lié à cette spécialisation du chercheur d'emploi rendant de plus en plus difficile sa décision de refuser une place et de renoncer à un salaire. On comprend que, de nos jours, il est difficile de s'y rattacher pour certaines catégories de la population qui supporteront mal l'idée suivante : pourquoi accepter de travailler de suite au prix d'un salaire peu élevé, si à plus long terme on peut obtenir beaucoup plus ? On remarque bien les limites soulevées par ce type de théorie. Il apparaît ici difficile d'accréditer la thèse selon laquelle l'équilibre ne peut être retrouvé que par la flexibilité des taux de rémunération.

La théorie des contrats de travail : qui impose la notion de contrats implicites. Son but est double : expliquer le chômage et expliquer pourquoi les réductions d'emplois apparaissent comme des licenciements et non comme des départs volontaires. D'après cette théorie, pour retrouver un emploi, un salarié devra attendre la signature d'un nouveau contrat de travail. Mais il aura la liberté de ne pas l'accepter et de partir à la recherche d'un autre, tant que ce dernier ne sera pas signé. Un choix se fera aussi en cas de réduction de la demande et de réduction des prix ; ainsi le salarié aura avantage à percevoir un salaire qui ne diminue pas tout de suite, même si cela implique, à terme, qu'il perde son emploi. Si un travailleur s'établit dans une entreprise c'est qu'il aura signé un type de contrat de travail qui minimise les coûts de l'entreprise et lui fournit un niveau de satisfaction suffisant pour qu'il y reste. Tout naturellement on recherchera alors ce que l'on appelle « un contrat de travail optimal », qui aura la caractéristique de ne pas être indexé

sur les performances de l'entreprise, le salaire proposé sera alors indépendant du prix, mis en place dans l'entreprise. Les employeurs pourront alors répondre à une baisse de leurs prix par des licenciements et non en proposant une baisse de salaires comme dans la théorie du chômage de recherche.

En conclusion de cette présentation, nous remarquerons la prééminence des théories économiques au sein de notre revue de la littérature. Cependant une théorie qui prend aujourd'hui un essor non négligeable mérite notre attention, même si nous ne l'avons repéré que dans un seul de nos articles. Il s'agit de **la théorie des droits de propriété** : selon ses théoriciens, les mécanismes de coordination et les contraintes budgétaires plus ou moins fortes sont totalement déterminés par la propriété (déterminée elle-même par les relations de propriété). La question des mécanismes de coordination se réduit alors au problème des droits de propriété. Les tenants de cette théorie présentent l'organisation des droits de propriété comme un facteur d'efficacité de la croissance. Les prix relatifs deviennent de véritables clés de répartition des revenus, en ce sens que les entrepreneurs investiront dans les domaines les plus rémunérateurs. C'est par les droits de propriété que les individus détiendront des droits sur les ressources initiales, qui constitueront les bases de leurs revenus. Meade sera un ardent défenseur de cette théorie soulignant le rôle des droits de propriété sur le capital physique. Ce principe illustre les préoccupations du courant de l'économie contemporaine ultra-libérale. Ainsi un auteur tel que Bastiat fera de la théorie des droits de propriété le cœur de sa réflexion théorique.

Toutes ces principes sont marqués par leur richesse mais aussi par leur complexité, c'est la raison pour laquelle il est important, pour pouvoir choisir entre des théories concurrentes, de bien les comprendre, pour en mesurer les effets sur la manière de penser les rémunérations. Aucune méthode, à ce jour, ne nous permet d'affirmer la supériorité d'une théorie sur une autre, certaines dominant quelques temps, mais toutes évoluant côte à côte et s'influçant mutuellement. Mais bien souvent, chaque théorie se trouve peu à peu dépassée par une nouvelle qui amalgame idées anciennes et thèses nouvelles.

2.2 méthodes d'analyse :

Tout au long de cette revue de la littérature nous avons observé plusieurs méthodes d'analyse des données, servant de base à chacune des études concernées. Compte tenu de la diversité de ces méthodes, notre préoccupation sera ici de conforter les plus utilisées et le plus souvent rencontrées dans notre échantillon d'articles, sous la forme d'un tableau :

2.2.1 Tableau des diverses méthodes utilisées

REVUES	METHODES				
	Nombre	Méthodes Statistiques ;	Questionnaires	Interviews	Etudes de laboratoire,
ECONOMIE					
AEA Papers and Proceedings	3	3			
Applied Economics	1	1			
American Economic Review	5	5			
European Economic Review	2	2			
Economic Inquiry	2	2			
The Economic Journal	3	3			
French Manufacturing Industry Journal of Industrial Economics	1	1			
International Economic Review	2	2			
Journal of Economic Literature	2	2			
The Journal of Economic Perspectives	1	1			
National Bureau of Economic Research Working Paper	2	2			
The Quarterly Journal of Economics	14	14			
Review of Economics and Statistics	8	8			
Economic Review	1	1			
Total Economie	47	47			
RELATIONS INDUSTRIELLES					
British Journal of Industrial Relations	6	5	1		
Industrial Relations	14	11	3		
Industrial Relations and Labor Relations Review	32	28		2	2
Journal of Industrial Relations	2	2			
Journal of Labor Research	7	5	2		
Total Relations Industrielles	61	51	6	2	2
PSYCHOSOCIOLOGIE					
American Sociological Review	3	3			
Human Relations	1		1		
The Journal of Applied Psychology	2		1	1	
Total Psychosociologie	6	3	2	1	
MANAGEMENT - GESTION					
Administrative Science Quarterly	4	3	1		
The Academy of Management Journal	1	1			
Harvard Business Review	1	1			
The Journal of Human Resource Labour	2	2			
	5	5			
Total Management - Gestion	13	12	1		
AUTRES					
Livres	10	10			
Autres	6	4		2	
Non publiés - Littérature grise	1				
Total Autres	17	15		2	
TOTAL	144	128	9	5	2

2.2.2 Commentaire

Notons une nette prédominance des modèles d'équation économétriques et méthodes statistiques, puisqu'une majeure partie des articles recensés s'applique au domaine économique. De là à établir une relation entre les domaines d'investigation et les méthodes d'analyse, il n'y aurait qu'un pas à franchir, mais quelques réserves sont à émettre... En effet, la plupart des méthodes d'analyse utilisées en sciences humaines sont généralement (mais pas systématiquement) des techniques d'interviews sur la base de questionnaires, ou encore des études en laboratoire, études de cas d'entreprise de type monographie approfondie. On remarquera aussi, que certaines méthodes favorisent plus ou moins cet accès à la « boîte noire » de l'entreprise, celles-ci concernent essentiellement sa dimension interne.

2.2.3 Méthodes d'analyse :

Mathématiques et modèles d'équation : on leur retrouve ces méthodes essentiellement dans les articles économiques issus des revues économiques. Dans sa quête de cohérence et de précision (sans cesse améliorées par les méthodes mathématiques), les sciences économiques trouvent ici un moyen d'affirmer leur caractère scientifique. Nombreux sont encore les partisans d'une économie mathématisée. Cependant, selon que les auteurs se rattachent à tel ou tel courant, on remarquera une prédisposition à utiliser les mathématiques dans la présentation et la vérification des hypothèses soulevées. Ainsi, certains auteurs anciens comme Walras ne sépareraient pas de leur étude économie et mathématique³⁶, considérées comme langage et moyen de démonstration. Le courant néoclassique ne se détachera pas des mathématiques mais en fera une utilisation moins poussée. Quant aux articles s'inscrivant dans le courant keynésien, on y notera certes l'importance relative des

mathématiques, mais celle-ci reste toutefois limitée. C'est par la voix de son fondateur dans la *Théorie Générale* que l'on saisit bien le sens donné à leur utilisation : « *Trop de récentes économies mathématiques ne sont que de pures spéculations ; ...* ». On comprend alors pourquoi les post-keynésiens suivront ce mouvement et ne feront pas des mathématiques la méthode optimale de validation de leur théorie, sauf peut-être pour Pasinetti et les auteurs des modèles de croissance. Par contre, on a pu remarquer, dans les articles s'inspirant des courants libéraux, une utilisation plus avancée des mathématiques et des systèmes d'équations³⁷.

Méthodes Statistiques : En ce qui concerne les statistiques économiques, précisons que l'ensemble des études sur les salaires les concernent. Souvent elles sont utilisées dans des recherches étudiant les salaires sur une période de plusieurs dizaines d'années, afin d'observer des relations entre des faits et l'évolution de la structure des salaires (au niveau d'une ou de plusieurs entreprises). Tel a été le cas de Allen (1992) qui a montré, sur une période allant de 1891 à 1987, une relation entre les cycles économiques et les salaires nominaux. Les statistiques sont des mesures quantitatives des phénomènes économiques observés, soit dans le secteur privé, soit dans le secteur public. Deux aspects sont importants en ce qui les concernent : la collecte, le classement et la présentation des données d'une part, et leur analyse, interprétation et projection d'autre part.

Il est vrai qu'à travers notre étude de la littérature anglo-saxonne, on peut remarquer que les statistiques constituent les principaux indices de l'activité économique, et les principaux outils des études concernant les salaires. Elles fournissent des mesures courantes, dont la périodicité peut varier (mensuelle, trimestrielle, bisannuelle, annuelle), ce qui est notamment le cas des études relatives aux structures des salaires. Les données macro-économiques utilisées en matière d'études sur les salaires sont des agrégats de données micro-économiques plus détaillées. Elles nous permettent ainsi d'avoir des renseignements plus détaillés et plus précis sur la structure des salaires, leur évolution dans le temps, l'évolution de leur composition, leurs caractéristiques et leur répartition. Ce type d'études que nous avons répertorié dans notre revue de la littérature anglo-saxonne utilise généralement des indices statistiques. C'est en effet une méthode courante pour synthétiser de nombreuses recherches, données ou séries statistiques, elle permet d'observer le taux de variation de l'agrégat retenu, c'est à dire dans le cas qui nous préoccupe, les revenus et salaires. Cependant, pour autant qu'elle soit objective, cette méthode des nombres indices présente aussi quelques déficiences, du fait de l'inégale importance et de l'inégale constance des éléments qui amènent la construction de l'indice. En effet, ces nombres et leur variation peuvent évoluer quelque peu selon la période de base choisie (une année ou plusieurs), appelée base 100. A ce sujet, il n'existe pas de méthode théorique idéale de construction des indices, en raison de cette absence, il est évident que la préfé-

rence d'une méthode est le fruit de choix arbitraires. Ainsi, il est difficile d'opérer des rapprochements entre les différentes statistiques, de les comparer les unes aux autres ; tout dépendra des méthodes d'enquêtes et statistiques, ainsi que des sources d'information utilisées. Il faut noter l'existence de l'établissement de véritables normes en matière statistiques³⁸.

La plupart des études s'appuyant sur des données statistiques font appel à des méthodes de traitement de données sensiblement différentes. Par exemple, dans l'étude de Lee et Wilbur (1985), sept analyses multivariées séparées³⁹ de la variance ont été accomplies, employant l'âge comme variable indépendante et les scores de satisfaction de six emplois comme variables dépendantes. Une totale signification du principal effet fut testée dans chaque analyse multivariée ($p=0.5$). Dans l'étude de Brown, Haylest, Hughest and Rowe (1980), la technique statistique utilisée est une analyse de la variance. Groshen (1991) quant à lui, analyse la variance des salaires selon la méthode appelée ANOVA. Cette méthode⁴⁰ partage la variance des salaires en éléments reliant les facteurs de demande et d'offre de travail (axé sur une équation salariale). Nous avons observé que des rotations obliques « *Oblique Rotations* » peuvent parfois être utilisées⁴¹, parce qu'il est possible que les facteurs soient en corrélation, en raison de méthodes communes analysant la variance. Cette sorte de rotation opère une structure plus simple que celle des rotations orthogonales.

La nature du modèle statistique est fondamentale comme l'ont souligné Neumark et Washer en 1992. Ils démontrent que les estimations des effets du salaire minimum dépendent principalement du modèle employé. Par exemple, Card⁴² (1992) se sert d'un modèle spécifique et ne trouve pas d'effets négatifs significatifs des salaires minimums sur l'emploi. Chaque fois qu'ils emploient le même modèle ils trouvent le même résultat, mais lorsqu'ils utilisent des méthodes qui leur sont propres, ils trouvent des effets négatifs et prétendent toujours que cette méthode est préférable. Neumark and Washer découvrent des effets négatifs des salaires minimums sur l'emploi des adolescents et jeunes adultes. Cette divergence s'explique par l'utilisation de méthodes d'estimation d'équations différentes⁴³.

L'économétrie : c'est grâce à R. Frisch⁴⁴ qu'elle a connu toute sa notoriété (fin des années 20). Bien souvent présentée comme l'outil scientifique de base des économistes, cette méthode a pu être présentée et considérée comme la bouée de secours d'une économie en mal de vérifications empiriques. En effet, afin d'assurer la vérification de théories et de modèles, l'économétrie a permis la réalisation de tests empiriques, servant alors à la construction même des modèles d'aide à la décision. Ainsi, dès les années 20, et encore de nos jours, de nombreux travaux statistiques appliqués à l'économie s'inscrivent dans ce mouvement pour faire de l'économie une science de modélisation contrôlée, de mesure et de vérification. Dans notre étude force est

de constater que nombreuses sont les études économiques qui utilisent les modèles économétriques, fondement des prévisions économiques.

Il nous est apparu à travers ces quelques articles que l'ensemble des auteurs, par l'utilisation faite de leur modèle économétrique, cherchait à passer leur théorie au crible des tests empiriques. En fonction de chaque étude et analyse, les auteurs ont adapté les modèles et les hypothèses aux faits observés, à savoir, les salaires et les rémunérations. L'économétrie apparaît comme le meilleur outil contre les théories dilettantes et fantaisistes. On pourrait penser la méthode irréprochable et les résultats obtenus solides, mais il n'en demeure pas moins que l'on doit aussi formuler un certain nombre de critiques. A ce sujet, notre recherche nous a conduit à étudier un grand nombre d'articles, qui pour certains avaient une tendance à constater des corrélations superficielles, et à établir des liaisons et relations erronées (résultant de causes liées mais non explicitées). Ainsi, nous pourrions trouver des articles établissant une relation entre le taux de salaire et le fait d'être toxicomane. L'économétrie à ce titre peut servir d'alibi scientifique à ce type d'études. Elle doit servir de base aux prévisions. En période de crise, ce rôle est particulièrement mis à l'épreuve, l'environnement incertain augmentant l'écart existant entre prévisions et réalité. Une autre critique qui pourrait être formulée à ce type de méthode et plus communément admise dans les milieux académiques, est liée aux chiffres. Avant tout, il faut s'assurer de la parfaite exécution et précision de la collecte et de la construction statistique des variables des modèles économétriques. La confiance aveugle dans les chiffres peut en effet parfois conduire à des interprétations et des analyses légères. Précisons que les chiffres, les modèles ou équations mis en lumière par l'économétrie ne sont que des retranscriptions partielles de la réalité et ne sont que le reflet plus ou moins exact des hypothèses (parfois trop irréalistes) émises par leurs auteurs.

Interviews : cette méthode est rarement utilisée. Elle l'est cependant par les champs de recherche sociologiques et psychologiques ou de relations industrielles. Quelques études s'appuient sur des interviews, tel que l'article de Walsh⁴⁵. Ces interviews ont été conduits à la fin de 1990, sur le personnel dirigeant de 18 grandes entreprises du secteur privé. Dans cette méthode, les personnes chargées de l'enquête et la collecte des données se doivent de suivre une procédure rigide et stricte, suivant de nombreux standards et grilles d'entretiens. Une attention particulière est portée sur les perceptions des répondants et leurs attitudes envers leur travail et leur revenu⁴⁶. En général cette méthode souffre de certaines critiques attachées soit à la qualité et la nature des questions élaborées, soit au temps consacré à chaque réponse. A ce niveau, la compétence des personnes qui posent et analysent les questions et leurs réponses est primordiale. Certaines techniques visant à réduire ces critiques consistent à mettre au point des trames d'interviews plus directives avec des questions

simples à choix multiples et qui ne nécessitent que peu de temps de réponse (au risque de nous priver du résultat de certaines réponses non directives)⁴⁷.

Un autre des problèmes soulevé par ce type de méthode et souligné par les auteurs critiquant ce recours, réside dans le recueil de données incomplètes, car certains répondants sont exclus de l'échantillon pour n'avoir pas avoir répondu à un pourcentage des questions. Les auteurs ayant utilisé cette méthode soulignent l'intérêt de « gonfler » l'échantillon de départ pour obtenir un minimum d'interviews exploitables. Il est clair, à ce niveau, que les études reposant sur cette méthode ne s'appuient que sur des échantillons de plus faible importance (temps et coût). Si parfois des problèmes de subjectivité se sont posés, il suffit de se reporter aux méthodes sociologiques et psychologiques pour ne plus en douter. Ces données recueillies n'excluent en rien la performance de la méthode d'analyse et des résultats obtenus. Par exemple, l'étude de Berkowitz, Fraser and Treasure and Cochran (1987), après avoir recueilli leurs données par cette méthode, ont procédé à leur analyse par une rotation oblique aux 29 items restants (utilisant l'OBLIMIN option of SPSS^X) qui leur a permis d'extraire huit facteurs (qui dans leur addition et total rendent compte de 67,7 % de la variance). Blackburn and Neumark (1992) ont trouvé des résultats⁴⁸ qui réintégraient de nombreuses informations comprenant un maximum de probabilités. Dans l'évaluation du modèle, ils utilisaient à la fois IQ et KWW⁴⁹ comme indicateurs de compétences, et employaient le programme LISREL⁵⁰.

Questionnaires et études de laboratoire, études de cas : en général cette méthode d'analyse vient en complément ou en accompagnement d'autres, telles que les interviews, les méthodes statistiques...⁵¹. Là aussi les répondants sont en mesure de nous fournir de précieuses informations sur la descriptions de leurs perceptions et attitudes, leurs motivations ou satisfactions. Grâce à ce type de méthode on peut remarquer une analyse plus approfondie des processus de détermination des salaires et de leur structure. L'étude de Hills (1980) utilise par exemple ce moyen. Les données ont été collectées sous forme de questionnaires auprès de 275 travailleurs à plein temps. Il contenait 18 questions relatives au salaire et pour lesquelles les répondants pouvaient indiquer sur une échelle de 1 à 6 (Pas du tout important/Extrêmement important) quelle était l'importance de chaque référent potentiel pour eux, afin d'établir s'ils étaient équitablement payés ou non⁵². Les items de l'étude sont les suivants : des référents d'équité interne et externe, des référents salariaux attendus, historiques, ou de valeur personnelle... Dans l'article de Greenberg (1987), nous pouvons aussi souligner le recours à cette méthode d'étude de cas et de laboratoire⁵³. Les participants à cette enquête étaient 192 étudiants en licence à l'université « midwestern ». Des couples de sujets de sexe identique participèrent à chaque session d'expérimentation. Ils établirent un catalogue des tâches « *catalogue searching task* », et remplirent alors un bref question-

naire évaluant leurs réactions par rapport au travail⁵⁴. Greenberg suivit une procédure très stricte pour conduire l'expérience, afin d'éviter d'éveiller les soupçons des sujets en ce qui concerne les manipulations expérimentales, de poursuivre les interviews, et d'assurer l'anonymat des réponses.

Les instruments utilisés varient selon les études, mais nous pouvons en retenir certains. Pour la satisfaction du travail, différents articles utilisent TAOS ou le MSQ. Le « *Triple Audit Opinion Survey* » est une variante du « *Minnesota Satisfaction Questionnaire* », qui nous fournit une mesure de la satisfaction générale au travail (25 aspects spécifiques au travail sont utilisés). Dans les données de l'article de Capelli et Sherer⁵⁵ les échelles de satisfaction se fondent sur le MSQ ; les échelles mesurant les changements au travail, par exemple, trouvent leur fondement sur des questions relatives aux modifications intervenues dans le travail et la carrière. En général ces instruments comprennent des questions avec des échelles d'attitude de type Likert pour chacune des caractéristiques concernées⁵⁶.

En conclusion, la plupart des études empiriques se trouvent limitées, que ce soit dans leur approche, leurs échantillons plus ou moins importants (recherche de l'échantillon idéal), leur méthode de collecte, la fiabilité ou le traitement de ces données. Chaque étude réalisée peut donc prêter à critique.

On remarquera, en outre, que dans l'ensemble les études empiriques orientées sur les caractéristiques industrielles et organisationnelles n'ont pas produit de résultats cohérents.

3. IMPLICATIONS ET DIRECTIONS POUR DE NOUVELLES RECHERCHES :

A ce stade de l'analyse nous centrerons notre intérêt sur deux points essentiels : l'un relatif aux implications possibles en matière de recherche, l'autre relatif aux conclusions principales liées à l'étude de ces articles et aux futures directions possibles en ce qui concerne la recherche salariale.

3.1 Implications possibles

Après avoir développé les grandes lignes de chaque théorie (partie précédente), nous mettrons l'accent sur ce que l'on peut conclure sur les rémunérations. Puis, nous nous centrerons plus particulièrement sur les résultats obtenus par quelques-unes de ces études qui nous paraissent intéressantes.

3.1.1 Principales idées développées par les divers courants théoriques rencontrés

Les résultats de ces études mettent en évidence que, l'effet taille, la taille de l'établissement, la qua-

lité des produits, la pénurie de main-d'œuvre, la syndicalisation, la concentration, le salaire minimum, l'équité, l'efficacité, la participation, etc. jouent des rôles importants dans la détermination des salaires. Alors que des études comme celles de Brown, Gilroy, Kohlen (1982) ne parviennent à trouver la traditionnelle relation négative entre l'emploi et le salaire minimum, des études plus récentes comme celle de Katz et Krueger, Card (1992), utilisent des données micro-économiques dans leur analyse pour attester cette relation. Des études telles que celles de Antel, Katz et Murphy, Rayack, montrent que l'état du marché du travail (notamment la pénurie de main d'oeuvre) a un rôle sur le niveau des salaires.

Les théories de l'équité, de la justice et des conflits impliquent, quant à elles, que la capacité à rémunérer est un important déterminant des salaires, même dans des établissements où la syndicalisation fait défaut. Les entreprises dont les taux de profit et la productivité ont augmenté récemment, devront accroître rapidement les rémunérations. La satisfaction due au salaire ne peut être convenablement comprise, à moins de prendre en compte les caractéristiques environnementales du travail. Toutefois on remarquera que les salaires dépendent de moins en moins de la situation économique du pays mais avant tout d'éléments internes à l'entreprise, de ses performances ou de son efficacité, mais aussi d'indicateurs qui lui sont plus proches tels que le taux de profit de son secteur, ou la situation de l'emploi dans son bassin d'activité, selon Christofides et Oswald (1992).

Il a été frappant de remarquer dans notre recherche et notre étude bibliographique consacrée aux revues de **sociologie**, une littérature anglo-saxonne⁵⁷ se voulant plus ouverte et plus productive sur le sujet (voir Halaby et Weakliem⁵⁸, Robinson et Wahl, entre autre) que la littérature française (signalons cependant que certains auteurs français tels que Baudelot, Reynaud ou encore Simiand font exception à la règle). Il en est de même en ce qui concerne la **littérature psychologique**, qui traduit, là encore, une certaine ouverture des revues scientifiques à ce thème et particulièrement à la relation équité/rémunération.

Les « *comportementalistes* » (*Behavioral researchers*) s'intéressant aux questions des relations industrielles, se sont penchés sur les travailleurs et leurs attitudes. Facteur explicatif des relations existant entre la **stimulation** (consignes données, tâches à effectuer) et la **réponse** du sujet (**comportement observable**), le concept d'attitude renvoie à l'influence des « *dispositions mentales* » des sujets sur leurs comportements (physique, intellectuel, affectif). Les économistes et chercheurs en relations industrielles se sont davantage intéressés aux décisions collectives des individus et leurs effets sur le marché du travail. Nous pouvons noter que les points de vues des économistes et behavioristes comportent parfois des signes de convergence. Ces analyses montrent que les études behavioristes précédentes ont été victimes de leur trop

faible attention aux marchés et autres éléments externes.

Un bon nombre de recherches concernant les **relations industrielles classiques** et les historiens du travail, a étudié les entreprises et leur association aux structures du marché du travail. Les études ont démontré l'importance de la compréhension du contexte dans lequel les travailleurs agissent et fonctionnent⁵⁹. Une des caractéristiques les plus fondamentales de ce courant de pensée est de mettre les aspects sociaux des organisations au même rang que les aspects économiques. De nombreux articles suggèrent que les attitudes des travailleurs et leur jugement sur leur travail ont des effets non négligeables sur les problèmes d'emploi. Les chercheurs s'inscrivant dans ce courant utilisent les méthodes comportementalistes afin d'étudier des aspects de la satisfaction au travail et associent les idées provenant à la fois des théories économiques et de relations industrielles. **Capelli et Shearer** (1988) trouvent que les marchés et profils de rémunération « *wage contours* » (mesures traditionnellement développées par les tenants de ces deux courants), sont de très bons indicateurs de satisfaction. Si l'on a trop facilement tendance à croire et à affirmer que les partenaires sociaux ont des difficultés à observer et à prendre en compte la transformation des situations de travail, les changements, la modernisation, le contenu et l'organisation du travail, ainsi que la qualification des salariés au sein de systèmes techniques et de logiques économiques et sociales changeantes et incertaines, nous pensons ici confirmer l'hypothèse selon laquelle ils peuvent parfois et bien souvent être des facteurs déterminants et accélérateurs de nouvelles pratiques salariales dans les entreprises. Nos observations et les résultats des études démontrent que l'influence des partenaires sociaux dans la politique salariale est à prendre en considération. Ceci demande du temps, de la réflexion, des concessions et des moyens. Certains articles ont su montrer la perte de vitesse de la couverture conventionnelle, mais aussi que les règles établies entre partenaires sociaux, les accords collectifs, les systèmes de négociation, influencent les politiques de rémunération, les salaires. Le niveau des salaires et leur fixation dépendraient, à la lumière de ces articles (Kwoka (1983), Pfeffer et Ross (1980), Belman et Voos (1993), Curme et Macpherson (1991), par exemple...⁶⁰), des syndicats.

Dans la littérature de **gestion des ressources humaines**, les négociations décentralisées, la rémunération à la performance et individualisée, poussent les entreprises à se diriger vers la prise en compte des forces internes du marché du travail. Il est à remarquer qu'il y a déclin des accords salariaux d'entreprise et une propagation des négociations individuelles (employeur/employé). Ces résultats sont conformes à l'étude opérée par **Brown et Walsh** (1991) qui suggèrent que les entreprises adoptent une attitude « **proactive** » dans la détermination du salaire et de l'emploi⁶¹. Il se dégage en matière de gestion des ressources humaines trois types de politiques salariales :

- dans un modèle qui semble majoritaire à l'observation, la rigidité des salaires renvoie à l'association suivante : à un échelon correspond un salaire, et on observera peu de mobilité et de flexibilité à l'intérieur de chaque catégorie de personnel,

- la seconde voie empruntée et observée par un certain nombre d'entreprises est la création de leur propre système de rémunération, qui illustre à un moment donné que des négociations partielles ont été engagées avec certaines catégories de personnel. Ils ont soulevé l'importance de la place des travailleurs dans l'organisation du travail,

- enfin, certaines sociétés (rémunérant leurs salariés au-dessus de la moyenne) accordent la priorité au contrat individuel, sur objectifs, et renégocient à intervalles réguliers. Ceci caractérise bien la volonté affichée de ces entreprises de ne rien remettre en cause de ce qui aurait pu être décidé au niveau national (accords et règles). Mais cette volonté met en place discrètement de nouvelles règles, laissant tomber en désuétude les précédentes, ce qui favorise la coexistence de plusieurs normes de références au risque d'entraîner certaines incohérences et une « anxiété » de la part des salariés.

3.1.2 Principaux résultats

Quelques remarques intéressantes et importantes issues de certains articles clés de notre échantillon méritent d'être soulevées.

Akerlof (1982) a prouvé que les modèles sociologiques convergent vers les hypothèses du salaire d'efficacité. Son étude est très intéressante parce qu'elle utilise différentes explications importantes provenant d'études sociologiques pour démontrer que l'effort de chaque travailleur dépend des normes de travail imposées au groupe. Pour lui, la loyauté de travailleurs autonomes contribue de manière primordiale à la productivité de l'entreprise. Mais cette loyauté doit être obtenue par une prime salariale, afin de légitimer aux yeux du travailleur l'utilisation de son temps au profit de la firme⁶². De nombreux travaux viendront confirmer la relation entre l'existence ou le versement de salaires élevés (par rapport à la moyenne), et la qualité du travail, et les gains de productivité (même si le sens de la relation de causalité n'est pas établi, **Bell et Freeman** (1991)). Dans des études telles que celles de **Krueger et Summers** (1988), **Hachen** (1992), il est vérifié que des salaires élevés correspondent à de faibles taux de démissions.

Comme **Akerlof** le souligne en 1984, des études de laboratoire⁶³ reposant sur les modèles de comparaison de l'équité ont montré que les sujets qui se sentent surpayés par rapport au groupe de référence, réduisent cette inéquité en augmentant leurs inputs et dépassent les performances de leur collègues plus équitablement payés. Ce résultat est conforme à

la théorie du salaire d'efficience⁶⁴. L'article d'Akerlof étudie d'autres fondements sociologiques et des questions relatives à la théorie du salaire d'efficience⁶⁵. Quelques analyses indiquent que le sens de l'équité est un indicateur plus fort de la relation satisfaction/salaire que les avantages matériels.

Bailey et Schwenk (1980) présentent dans leur étude deux résultats principaux. Premièrement, il existe des différences de rémunération parmi les industries selon la taille de l'établissement, considérée comme une variable importante mais pas universelle. Ensuite, là où existe une différence, celle-ci est indépendante du statut du syndicat et de sa position, de la taille « *area size* » et des méthodes de paiement des salaires (p. 195).

Brown et Medoff (1989) ont mis en avant, dans leur étude s'appuyant sur des données américaines, un effet taille (taille et salaires seraient liés), même si l'on considère les conditions de travail des salariés. L'effet taille de l'entreprise ou de l'établissement, étant en relation avec la qualité des travailleurs. Cette présence de salaires élevés pourrait se comprendre au travers de variables telles que l'âge, le contrôle, l'autonomie, la ligne hiérarchique.

Card (1992) ne trouve pas d'explications empiriques à l'analyse économique traditionnelle au sujet de l'effet sur l'emploi des salaires minimums. Ces résultats ne suivent pas ceux obtenus par les modèles traditionnels d'analyse concernant les bas salaires sur le marché du travail (l'accroissement du salaire minimum en Californie a augmenté la rémunération des travailleurs à faibles revenus ; cette mesure ne semble pas avoir réduit significativement l'emploi). Card (1989) montra que la dérégulation dans l'industrie aérienne en 1978, reflétait un changement d'attitude de cette industrie en réponse aux modifications de l'environnement compétitif, ce qui explique ces observations sur les évolutions des salaires.

Christofides et Oswald (1992) proposent des résultats sur les effets des pressions internes émanant du marché des produits et des pressions externes provenant du marché du travail. Les résultats attestent que les salaires réels sont une fonction croissante du niveau des profits passés dans l'industrie et une fonction décroissante du niveau de chômage dans la région. Deux autres études, nord-américaines, viennent préciser le rôle joué par les produits sur les structures salariales. Elles affirment, en effet, l'existence d'une relation entre la qualité des produits et de plus faibles différences de salaires entre le personnel cadre dirigeant et le personnel le moins qualifié. Ces études ont été réalisées par messieurs Cowerd et Levine, puis par Pfeffer en 1992. Concernant la qualité des produits, l'étude de Stiglitz vérifie que le prix d'un travailleur (c'est-à-dire le salaire) est un indicateur de qualité.

Freeman et Medoff (1981) ont trouvé que les grandes firmes américaines pratiquaient des politiques de salaires élevés pour éviter la présence de toute forme syndicale.

Haworth et Reuther⁶⁶ montrent que l'impact de la concentration sur les salaires n'est positive et significative qu'en période de récession⁶⁷. Abowd (1989) établira aussi ce lien.

Katz et Krueger (1992 : 17) ont vérifié l'hypothèse selon laquelle un employeur de salariés faiblement rémunéré, joue un rôle sur le marché et agit comme un *acheteur de force de travail* sur un marché monopsonne. Ils prouvent que les variations de l'emploi et des prix ne s'expliquent pas par les points de vues traditionnels sur les effets d'une élévation du seuil de salaire minimum.

Solow (1980) a démontré que la rigidité du salaire est due aux conventions sociales et aux principes de comportements appropriés qui ne sont pas totalement d'origine individualiste. Il montrera le lien existant entre les prix pratiqués par les entreprises et le niveau de salaire, s'expliquant par ce souci de vouloir maintenir le pouvoir d'achat des salariés (« *insiders* » contre « *outsiders* »).

Dans l'ensemble, nous soulignerons l'importance d'une « dérégulation », des systèmes de rémunération, fondée sur un désir de réduire l'influence du principe de justice des salaires, comparés sur une longue période. La détermination des salaires est plus directement concernée par les entreprises individuelles.

3.2 Directions pour de nouvelles recherches

Compte tenu des diverses conclusions que l'on peut tirer de cette étude de la littérature, nous intéresserons à quelques-uns des axes de réflexions qu'il serait possible de privilégier, à notre sens, en matière salariale.

3.2.1 Principales conclusions

Nous pouvons tirer un certain nombre de conclusions à partir des idées essentielles avancées par les différents courants de pensée et par les principaux résultats observés. L'approche économique classique, néoclassique⁶⁸ ou bien encore celle des relations de travail offrent à nos yeux une vision trop réductrice dont on ne peut se contenter. Le fait d'omettre les spécificités des liens qui peuvent unir les Salariés, les Employeurs, les Syndicats entre eux, appauvrit, il nous semble, l'étude de la formation des salaires et des systèmes de rémunération. Nous viserons donc à souligner l'insuffisance de la conception traditionnelle de l'entreprise, perçue comme unité de production, et caractérisant le modèle de concurrence pure et parfaite dans le but de réaliser un profit maximum. Il s'agit donc de rejeter tout un courant de pensée reposant sur

la rationalité, qui présente le producteur ou le consommateur comme un *homo-oeconomicus* décidant et agissant selon des critères objectifs (coûts, prix...), conception que nous retrouverons dans certaines des théories des organisations, notamment dans leur conception classique.

On remarquera enfin, que bon nombre d'économistes, dans l'ensemble, se complaisent dans des analyses qui s'attachent trop à prouver. Ainsi il n'est pas rare de constater que certains auteurs parviennent à des conclusions qu'ils n'ont valablement pu déduire des informations explicites contenues dans l'ensemble des données de la recherche. On remarquera après une analyse approfondie que le résultat dépend bien souvent de ce que l'on appelle des « hypothèses simplificatrices ». Enfin, nous avons remarqué que les théories traditionnelles avaient changé, celles-ci devant s'adapter, ou laisser place aux plus récentes. La rémunération apparaît bien un sujet d'actualité, transversal et multidisciplinaire, en cours d'évolution et de transformation. Etant complexe, elle ne peut être que partiellement compréhensible par une seule théorie. Nous tenons à souligner l'ouverture des chercheurs en gestion qui, face à la carence des théories économiques, ont su s'appuyer, dans leurs analyses des rémunérations, sur des théories d'inspiration psychosociologique (l'équité avec Adams, les motivations avec Vroom,...) et sur des contributions anglo-saxonnes (Lawler, Grennberg, Hills, Headey,...). Nous sommes convaincus qu'une telle voie doit être encouragée et accentuée pour l'étude plus approfondie des problèmes liés aux salaires.

L'objectif de cet article est de documenter les déterminants micro-économiques du salaire et de prouver que les résultats sont compatibles avec une famille de modèles qui font appel aux concepts de structure du marché, de compétence, etc., expliqués ci-dessus. Le but d'autres études est de documenter les déterminants macro-économiques, organisationnels, sociologiques, psychologiques ou liés aux relations professionnelles. Cet exposé a démontré que les caractéristiques modélisables et les mesures des variables étaient cruciales pour discerner clairement l'effet de la taille (de l'entreprise, de l'établissement mais aussi des équipes de travail), l'âge de l'entreprise⁶⁹, la syndicalisation, l'organisation du travail⁷⁰, la concentration, le marché du travail et des biens et services, la structure de l'industrie, sur les structures des salaires et les politiques de rémunérations. Bien que les conclusions de ces études soient intéressantes et puissent être utiles pour atteindre un éclaircissement préliminaire des référents, les structures et les déterminants utilisés, par les travailleurs, et par les entreprises en fixant les niveaux de l'équité, de l'efficacité et de la structure des salaires, quelques prudences sont nécessaires :

- Premièrement, il s'agit de prendre en considération la taille de l'échantillon, celui-ci n'étant pas toujours assez large pour valider les résultats des facteurs d'analyse. L'échantillon peut aussi ne pas être adapté parfaitement aux hypothèses soulevées par le chercheur.

- Ensuite, les variables ne sont pas considérées selon la même dimension suivant les études. Il n'existe pas de définition universelle pour les variables entre les auteurs.

- Troisièmement, les méthodes de validation empirique et d'analyse varient et produisent des résultats différents sur des échantillons similaires et à date identique.

Il faut remarquer également le risque d'opérer un quelconque rapprochement des résultats dégagés par toutes ces études. La transposition des observations ne pouvant se faire entre des situations économiques et sociales aussi différentes que les Etats-Unis et la France. Il nous incombera donc d'opérer une nouvelle revue de la littérature. Il semble toutefois que certaines notions telle que la « rémunération globale », peuvent se retrouver d'un contexte à l'autre (voir ci-après).

Ajoutons que la rémunération est l'objet de nombreuses études qui traduisent et renforcent la complexité de tout élément ayant trait au domaine salarial. Cette complexité est liée à des investigations et à des résultats plus ou moins contradictoires (selon les échantillons et les méthodes utilisées), ou au contraire par une certaine complémentarité (études de Card, Katz, Krueger etc.) mais aussi et surtout par une certaine additionnalité. Nous pouvons donc en conclure, à la lumière de nos observations, qu'un des problèmes de chaque analyse est de restaurer au mieux cette complexité, selon que l'on privilégie un domaine d'application ou un champ théorique spécifiques. Nous ne sommes donc pas en mesure d'avoir une vision d'ensemble de notre domaine de recherche, par le simple fait de faire état de nombreuses analyses, mais uniquement de tendances et de visions partielles sans réel fil conducteur. La complexité est difficilement traitée puisque chacun des auteurs se préoccupe de découper et de scinder cette réalité, plutôt que de tenter de comprendre cette difficulté dans son ensemble.

Notre étude a permis de considérer les principaux faits en matière d'actualité sur les rémunérations et s'est centrée sur les récents changements dans les politiques salariales des entreprises. Nous pouvons noter le même mouvement dans les entreprises françaises, ce qui constituera notre prochain objectif de recherche. Nous mettrons alors en avant l'étendue et l'influence de la négociation et des relations industrielles, des modifications opérées dans les systèmes de rémunération en soulignant les conséquences de telles stratégies sur l'entreprise et ses salariés, ainsi que les diverses voies du changement pour l'avenir.

3.2.2 Quelques axes de réflexions sur la recherche future

Les tendances salariales américaines sont marquées par quelques théories, éléments contextuels et changements dans les entreprises. Les tendances for-

ment un nouveau tableau bien plus clair qui ouvre les voies vers la compréhension de la complexité des salaires. Il apparaît que les récentes tentatives des employeurs pour fragmenter les systèmes de rémunération ont engendré de nouveaux problèmes pour envisager la politique salariale et l'établissement des salaires. Le poids de l'équité est encore important, condition de la détermination des salaires, ce qui conduit certaines entreprises à accommoder leurs salaires aux changements remarqués dans le marché, à les modérer. Les politiques salariales et les systèmes de rémunération, tels qu'ils sont généralement présentés, ne peuvent être complètement analysés dans leur sens strictement légal. Ils tendent à considérer de plus en plus la notion de « global payments » connue en France sous l'appellation « rémunération globale ». A ce niveau, il existe deux dimensions de structure et de détermination des salaires : l'aspect quantitatif et l'aspect qualitatif⁷¹, et les nouvelles recherches les prendront en compte toutes les deux.

De nouvelles voies de recherche vont s'ouvrir à nous par l'intermédiaire de cet article, de notre résumé des sources actuelles des études en matière de rémunération, des théories et des principales conclusions en ce qui concerne les salaires. Chaque approche des structures et des distributions des salaires impose une série de questions. Tout d'abord, comment choisir la meilleure structure des salaires ? Quels choix les employeurs ont-ils à faire parmi les politiques salariales ? Comment le secteur, la taille, les facteurs contextuels affectent-ils le choix de la détermination des salaires ? Comment les préférences du travailleur atteignent-elles le choix d'un secteur ? Quels sont les influences respectives de la satisfaction, la motivation et le syndicat sur les pratiques salariales ? Quelles différences de salaires les entreprises ont-elles besoin d'offrir pour attirer la main-d'œuvre avec une série de caractéristiques données ? L'enjeu des nouvelles pratiques salariales se définit comme celui de la redéfinition de références communes, qui prendraient en compte l'évolution des métiers et de l'organisation du travail (liée à l'arrivée de nouvelles technologies), mais aussi les constats d'une conjoncture économique et sociale difficile. Négocier les salaires, mettre en place de nouvelles pratiques salariales conduisent à réfléchir sur l'organisation du travail, en pleine transformation : on parle maintenant de multicompetences, d'équipes autonomes et au couple homme/machine se substitue un groupe polyvalent de salariés travaillant sur un système complexe d'appareils. Il est aussi question de réduire le nombre de niveaux hiérarchiques, et de répondre aux aspirations que manifeste l'homme au travail (un plus de liberté et d'autonomie) et les qualifications. Les qualifications et le système de classifications aident donc à penser l'avenir. Il convient d'emblée d'écarter cette idée reçue selon laquelle la politique de toutes les directions du personnel viserait à comprimer les coûts salariaux.

Nous pouvons en conclure que la complexité est le maître mot pour décrire la situation des politiques de rémunérations et leurs déterminants, et la structure

des salaires dans les entreprises anglosaxonnes. Un grand nombre d'éléments, de théories dialoguent dans la façon de considérer le problème des salaires. Ceci ouvre la voie à des développements futurs intéressants. Finalement, la recherche future lira également les politiques de rémunérations d'un point de vue socioéconomique. L'investigation d'une nouvelle théorie du salaire serait alors l'objectif d'une plus grande étude. D'un côté, notre recherche devrait diriger son intention sur les variables du capital humain tel que l'éducation, la formation, l'âge, etc., mais aussi des variables économiques universelles. D'un autre côté elle se centrerait sur une autre sorte de déterminants incluant des variables tels que l'origine socio-économique, des caractéristiques personnelles (la race, le milieu socio-culturel, etc.) mais aussi des variables telle que l'idéologie, les caractéristiques des employeurs, des syndicats. L'article de Granovetter (1974) dans Pfeffer et Ross (1980) apporte des indications sur ce type de caractéristiques. Elles influent sur le statut et la réalisation des processus salariaux, en raison d'une variété de situations discriminatoires au sein du marché du travail qui leur confère des avantages (statut social, par exemple). De même, Wilensky et Lawrence (1979) ont démontré l'impact du milieu social et familial (origine socio-économique) sur les salaires et les compétences aussi bien que certains effets indirects (mesurés au travers de facteurs tels que l'éducation, la formation, les schémas cognitifs, l'idéologie, les aspirations professionnelles, entre autre). En fait la plupart des analyses ignorent le rôle de ces variables, ce qui remet en cause les résultats de certains. Il devient primordial de considérer, entre autre, l'environnement, le contexte organisationnel, les structures de l'équipe dirigeante, les caractéristiques démographiques du personnel (« *team demographics* »), afin d'avoir une meilleure vue de la détermination et la structure des rémunérations. De nos jours, le contexte environnemental est sujet à de rapides évolutions et les pressions diverses exercées à l'encontre des organisations, obligent ces dernières à mettre en place de nouvelles politiques salariales et règles de rémunération. Tous ces éléments ont des effets importants sur la performance, l'efficacité économique, sociale, organisationnelle, les innovations salariales, les critères de rémunérations, etc.

Nous tenons à préciser que cette étude à été pour nous très enrichissante et intéressante, nous permettant de comprendre comment les rémunérations étaient envisagées par les anglo-saxons, et quels étaient les principales théories qui appréhendent le domaine salarial, les principaux résultats obtenus et quels enseignements on pouvait en tirer. Cependant toute étude future de notre part ne pourra négliger la recherche française en matière de rémunération, active et évolutive depuis déjà quelques années.

Quelles perspectives sur la réflexion ?

L'originalité de cette recherche sur les rémunérations, viendra principalement de sa tentative d'approche multi-disciplinaire. Sa volonté d'agrégation de

ces divers champs d'investigations souffre certainement de son manque d'exhaustivité, les articles de Gomez-Mejia²² et Lawler²³, par exemple, n'y figurant pas. Elle supportera aussi la critique qu'elle ne concerne que la littérature anglosaxonne, et, qu'à ce titre, elle paraît insuffisante pour avoir une perception correcte des problèmes liés aux rémunérations. Nous espérons simplement que l'ensemble de cette revue puisse aider le chercheur dans son travail de repérage d'études clés sur quelques thèmes ayant trait aux salaires. Nous sommes conscients que cette recherche est en soi le début d'un travail de plus grande haleine, mais elle aura eu le mérite de traduire la diversité des approches possibles en ce qui concerne les rémunérations. Il nous semble, après cette étude, percevoir la naissance de tout un courant scientifique nouveau, souhaitant le rapprochement des sciences telles que la sociologie, la psychologie, l'économie et la gestion. La communauté scientifique est-elle prête à accepter des études proposant des conclusions et des préconisations plus proches de la réalité des phénomènes observés, en intégrant tous ces champs de recherche, au risque parfois d'y perdre son âme ? Toute la difficulté viendra du parfait dosage entre ces diverses sciences et de l'équilibre à respecter entre, d'une part la volonté de traiter rapidement un problème et ne faire appel qu'à peu de champs d'investigation et, d'autre part le désir d'intégrer le plus possible d'éléments théoriques, ce qui pourrait parfois servir d'alibi pour ne pas traiter correctement le problème.

L'ensemble de ce panorama d'études et de théories récentes et parfois plus anciennes sont loin d'épuiser le champ de recherche constitué par le marché du travail, le rapport salarial, les rémunérations, le salaire ou bien encore les revenus. La littérature sur le sujet ne cesse de se développer, et reflète une prise de conscience, de plus en plus répandue chez les économistes, les gestionnaires ou sociologues, qu'un des remèdes au chômage se trouvera dans l'étude plus approfondie du marché du travail, par l'intermédiaire des revenus. La rémunération n'a plus à prouver son intérêt pour des gestionnaires de Ressources humaines, elle prend depuis quelques années une nouvelle dimension qui en fait un point clé de toute politique de Gestion des Ressources Humaines. L'observation naïve donne une impression de sédimentation, d'additionnalité des règles ou des formes de rémunération en fonction de modes changeantes, de politiques non cohérentes soumises soit aux pressions des salariés par l'intermédiaire des syndicats, soit à l'influence des dirigeants, qui depuis ces dernières années sont renouvelés régulièrement dans leurs fonctions.

La complexité de cette notion est cependant à souligner et peut s'expliquer par la présence de nombreux systèmes de rémunération dans le monde industriel et commercial. Il est rare de retrouver la réplique d'un système de rémunération entre deux entreprises, ce qui rend difficile l'analyse et peut donner une image nébuleuse aux yeux des moins avertis. La multiplicité des pratiques des entreprises rendent flous le domaine des rétributions et concourent à sa complexité. Peut-

être est-ce la raison pour laquelle aucune typologie des pratiques salariales n'existe, et lorsque l'on peut voir ici où là quelques-unes de ces tentatives, ce n'est bien souvent qu'en fonction d'un champ d'application, et rarement dans une perspective pluridisciplinaire.

REFERENCES

ABOWD John M. and TRACY Joseph S., « Market structure, strike activity, and union wage settlements », *Industrial Relations*, vol. 28, n° 2, Spring 1989, 227-250.

ABOWD John, « The effects of wage bargains on the Stock Market Value of Firm », *American Economic Review*, 1989.

ADAMS J.C., « Toward an understanding of inequity », *Journal of Abnormal and Social Psychology*, LXVII, 1963, 422-436.

ADAMS J.S. and ROSENBAUM W.B., « The relationship of worker productivity to cognitive dissonance about wage inequities », *Journal of Applied Psychology*, XLVI, 1962, 161-164.

ALLEN Steven G., « Changes in the cyclical sensitivity of wages in the United States, 1891-1987. », *American Economic Review*, vol. 82, n° 1, 122-140.

AMADIEU J.F., MERCIER N., avec la collaboration de BRILLET F., « Méthodes de rémunération et caractéristiques organisationnelles », Rapport du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche dans le cadre du programme de recherche « Emploi, règles, signaux, contrôle », Paris, 143 p, Janvier 1995.

ANDREWS I.R. and HENRY M.M., « Management attitudes towards pay », *Industrial Relations*, 1963, 3 : 29-39.

ANTEL John J., « The wages effects of voluntary labor mobility without intervening unemployment. », *Industrial Labor Relations Review*, vol. 44, n° 2, January 1991, 299-306.

AKERLOF George A., « Labor contracts as partial gift exchange », *The Quarterly Journal of Economics*, November 1982, 97 : 543-569.

AKERLOF George A. and YELLEN Janet L., Introduction in « Efficiency wage model of the labor market », ed by G ; A Akerlof and J.L Yellen, *Cambridge : Cambridge University Press*, 1986, 1-21.

AKERLOF George A., « Gift exchange and efficiency-wage theory : four views », *The American Economic Review*, vol. 74, n° 2, May 1984, 79-83.

ATIYHA P., « The rise and fall of freedom of contract », *Oxford University Press*, Oxford, 1979.

BELL Linda A. and FREEMAN Richard B., « The causes of increasing inter industry wage dispersion in the United States », *Industrial Labor Relations Review*, vol. 44, n° 2, January 1991, 275-287.

BELMAN Dle L. and VOOS Paula B., « Wage effects of increased union coverage : methodological considerations and new evidence. », *Industrial Labor Relations Review*, vol. 46, January 1993, 368-380.

BERG I., FREEDMAN M., FREEDMAN M., « Managers and work reform : a limited engagement », New York, Free Press, 1978.

BERGER Suzanne and PIORE Michael J., « Dualism and discontinuity in industrial societies », *Cambridge University Press*, New York, 1980.

BROWN W. and GILROY C. and KOHEN A., « The effect of the minimum wage on employment and unemployment », *The Journal of Economic Literature*, 1982, 20 : 487-528.

BROWN W. and NOLAN P., « Wages and labour productivity : the contribution of industrial relations to the understanding of pay determination », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 26, n° 3, 1988, 339-362.

BROWN Charles, MEDOFF James, « The employer size-wage effect », *Journal of Political Economy*, vol. 97, n° 5, 1989, 1027-1059.

CAIN G., « The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory », *Journal of Economic Literature* 14, n° 4, 1976, 1212-1257.

CAPPELLI Peter and SHERER Peter D., « Satisfaction, market wages, and labor relations : an airline study », *Industrial Relations*, vol. 27, n° 1, Winter 1988, 56-73.

CARD David, « Deregulation and labor earnings in the airline industry », Working Paper n° 247, Industrial Relations Section, Princeton U, January 1989.

CARD David, « Using regional variation in wages to measure the effects of the federal minimum wage », *Industrial Labor Relations Review*, vol. 46, n° 1, October 1992, 22-37.

CARD David, « Do minimum wages reduce employment ? a case study of California, 1987-1989 », *Industrial Labor Relations Review*, vol. 46, n° 1, October 1992, 38-55.

CAIN Glen G. et Al., « The effect of union on wages in Hospitals », In Ronald G. Ehrenberg, ed., *Research in Labor Economics*, vol. 4 Greenwich, Conn. : JAI Press, 1981, 191-320.

CHRISTOFIDES Louis N. and OSWALD Andrew J., « Real wage determination and rent-sharing in collective », *The Quarterly Journal of Economics*, August 1992, 985-1002.

COHEN Yinon and HABERFELD Yitchak, « Temporary help service workers : employment characteristics and wage determination », *Industrial Relations*, vol. 32, n° 2, Spring 1993, 272-287.

COWHERD Douglas M. and LEVINE David I., « Product quality and pay equity between lower-level employees... », *Administrative Science Quarterly*, June 1992, 302-320.

CURME Michaël A. and MACPHERSON David A., « Union wage differentials and the effects of industry and local union density : evidence from the 1980's. », *Journal of Labor Research*, vol. XII, n° 4, Fall 1991, 419-427.

DABSCHECK B., « Industrial relations and the irresistible magic wand : the BCA's plan to Americanize Australian industrial relations », eds. M. Eason and J. Shaw, *Transforming Industrial Relations*, Leichhardt, Pluto Press, 1990.

DICKENS William T. and LANG Kevin, « A test of dual labor market theory », *American Economic Review* 75, n° 3, 1985, 792-805.

DOERINGER Peter B. and PIORE Michael J., « Internal labor market and manpower analysis », Lexington, MA : DC Heath, 1971.

DYER L. and THERIAULT R., « The determinants of pay satisfaction », *Journal of Applied Psychology*, 1976, 61 : 596-604.

EDWARDS Richard C., REICH Michaël, GORDON David M., « A theory of Labor Market Segmentation », *American Economic Review*, n° 63, May 1973, 359-365.

EWER P., HAMPSON I., RAINFORD R., SMITH M., « Politics and the accord », Leichhardt, Pluto Press, 1991.

FINN R.H. and LEE S.M., « Salary equity : its determination, analysis and correlates », *Journal of Applied Psychology*, 1972, 56 : 283-292.

FITZROY Felix and KRAFT Kornelius, « Efficiency wages and supervision in the firm : a direct test with FRG microdata. », Draft, December 1988.

GOODMAN P.S., « An examination of referents used in the evaluation of pay », *Organizational Behavior and Human Performance*, 1974, 12 : 170-195.

GORDON David M., EDWARDS Richard and REICH Michael, « Segmented work : divided work », *New York : Cambridge University Press*, 1982.

GREENBERG Jerald, « Equity and workplace status : a field experiment », *Journal of Applied Psychology*, vol. 73, n° 4, 1988, 606-613.

GREENBERG Jerald, « Cognitive reevaluation of outcomes in response to underpayment inequity », *Academy of Management Journal*, vol. 32, n° 1, 1989, 174-184.

GROSHEN Erica L., « Wage variation among establishments within industry », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 106, n° 3, August 1991, 869-884.

GROSHEN Erica L. and KRUEGER B., « The structure of supervision and pay in hospitals », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 43, February 1990, 1345-1465.

HACHEN David S. Jr, « Industrial characteristics and job mobility rates », *American Sociological Review*, vol. 57, February 1992, 39-55.

HILLS Frederick S., « The relevant other in pay comparisons », *Industrial Relations*, vol. 19, n° 3, Fall 1980, 345-350.

JONES Stephen R.G., « Minimum wage legislation in a dual labor market », *European Economic Review*, 1987, 1229 : 1244-1246.

KATZ Harry C., « The decentralization of collective bargaining : a literature review and comparative analysis », *Industrial Labor Relations Review*, vol. 47, n° 1, October 1993, 3-22.

KATZ Lawrence F., « Efficiency wage theories : a partial evaluation », in Stanley FISHER, ed., *NBER Macroeconomists Annual*, Cambridge, MA : MIT Press, 1987, 235-76.

KATZ Lawrence F. and KRUEGER Alan B., « The effects of the minimum wage on the fast food industry », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, n° 1, October 1992, 6-21.

KATZ Lawrence F. and MURPHY Kevin M., « Changes in relative wages 1963-1987 : supply and demand factors », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 1, February 1992, 35-78.

KERR Clark, « Labor market and wage determination », *University of California Press*, Berkeley and Los Angeles, CA, 1977.

KRUEGER Alan B. and SUMMERS Lawrence H., « Reflexions on the inter-industry wage structure », eds. K. Lang and J.S. Leonard, *Unemployment and Structure of Labor Markets*, Oxford : Blackwell, 1987.

KRUEGER Alan B. and SUMMERS Lawrence H., « Efficiency wages and the inter-industry wage structure », *Econometrica*, March 1988, 259-293.

KRUEGER Alan B., « Ownership, agency and wages : an examination of franchising in the fast food industry », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 106, n° 1, February 1991, 75-101.

KWOKA John E. Jr, « Monopoly, plant and union effects on worker wages », *Industrial Labor Relations Review*, vol. 36, n° 2, January 1983, 251-257.

LAWLER E.E., *Pay and organizational effectiveness : a psychological view*, New York : McGraw Hill, 1971.

LAWLER E.E., *Motivation in Work Organization*, Belmont, Calif. : Brooks/Cole, 1973.

LAWLER E.E., « Reward Systems », in *Improving Life at Work*, ed. J.R. Hackman and J.L. Suttle, Santa Monica, Calif. : Goodyear, 1973, 163-226.

LAWLER E.E., « The New Plant Revolution », *Organizational Dynamics* 6, n° 3, 1978, 2-12.

LAWLER E.E., *Pay and Organization Development*, Reading Mass. : Addison-Wesley, 1981.

LAWLER E.E., « The design of Effective Reward Systems », in *Motivation and Work Behavior* (R. Steers and L.W. Porter), McGraw-Hill, 1981, 507-531.

LAWLER E.E., *High-Involvement Management : Participative Strategies for Improving Organizational Performance*, San Francisco, Calif. : Jossey-Bass, 1986.

LAWLER E.E., *Strategic Pay*, Jossey-Bass Publishers, 1990.

LAYARD R., NICKELL S. and JACKMAN R., *Unemployment, macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford, 1991.

LEONARD Jonathan S., « Carrots and sticks : pay, supervision and turnover », *Journal of Labor Economics*, V, October 1987, 136-53.

LEONARD Jonathan S., « Wage structure and dynamics in the electronics industry », *Industrial Relations*, vol. 28, n° 2, Spring 1989, 251-275.

LUPI Claudio and ORDINE Patrizia, « Testing for independence of wage drift and minimum contractual wage : an empirical using Italian aggregate time series. », *Labour*, vol. 7, n° 3, 1993, 161-173.

McDONALD T and RIMMER M., « Award restructuring and wages policy », *Growth 37*, Committee for the Economic Development of Australia, 1989, 111-134.

MARSDEN D., « The end of economic man ? Custom and competition in the labour market », Harvester Press, 1986.

MITCHELL Terence R. and BIGLAN Anthony, « Instrumental theories : current uses in psychology », *Psychological Bulletin*, 1971, 76 et 432-454.

MURPHY Kevin M. and WELCH Finis, « The structure of wages », *The Quarterly Journal of Economics*, February 1992, 285 et 324-326.

NADLER David A. and Lawler III Edward E, « Motivation : a diagnostic approach », ed. J. Richard Hackman, Edward E. Lawler III and Lyman W. Porter, New York : Mc Graw-Hill, *Perspectives on Behavior in Organizations*, 1977, 26-34.

NEVILLE J., « The case for deregulation : economic science or ideology », *Economic and Labour Relations Review*, vol. 1, n° 2, December 1990, 71-80.

PFEFFER Jeffrey and ROSS Jerry, « Union-nonunion effects on wage and status attainment », *Industrial Relations*, vol. 19, n° 2, Spring 1980, 140-151.

PIORE Michael J. and SABEL Charles, « The second industrial divide : possibilities for prosperity », New York : Basic, 1984.

PORTER Lyman W and LAWLER III Edward E., « Managerial attitudes and performance », Homewood, IL : Irwin, 1968.

POWELL Irène, MONTGOMERY Mark and COSGROVE James, « Compensation structure and establishment quit and fire rates », *Industrial Relations*, vol. 33, n° 22, April 1994, 229-248.

PRITCHARD R.D., DUNNETTE M.D. and GEORGENSON D.O., « Effects of perceptions of equity and inequity on worker performance and satisfaction », *Journal of Applied Psychology Monograph*, LVI, 1972, 75-94.

PUSEY M., « Economic rationalism in Cambera », Cambridge University Press, Cambridge, 1991.

RAYACK Wendy L., « Fixed and flexible wages : evidence from panel data. », *Industrial Labor Relations Review*, vol. 44, n° 2, January 1991, 288-297.

ROSE M., « Industrial Behaviour », 2nd Edition, London, Penguin, 1988.

ROSE M., « Governing the soul : the shaping of the private self », London, Routledge, 1990.

ROSEN Sherwin, « Prizes and incentives in elimination tournaments », *American Economic Review*, September 1986, vol. 76, n° 4, 701-715.

ROSEN Sherwin and LAZEAR Edward P., « Male-Female wage differentials in job ladders », *Journal of Labor Economics*, 1990, 8 : 106-123.

SOLOW Robert, « On theories of unemployment », *American Economic Review*, March 1980, 70 : 1-11.

VILLA P., « The structuring of labour markets – a comparative analysis of the steel and construction industries in Italy », 1986, Oxford, Clarendon Press.

VROOM Victor H., « Work and motivation », New York : Wiley, 1964.

WALSH Janet, « Internalization V. decentralization : an analysis of recent developments in pay bargaining », *British Journal of Industrial Relations*, September 1993, 409-432.

WALSTER Elaine, WALSTER G. William and BERSCHEID Ellen, « Equity : theory and research », Boston : Allyn and Bacon, 1978.

WALTON Eric J., BRIEF Arthur P. and AUSTIN Elizabeth J., « Cognitive and organizational structures : an empirical analysis », *Human Relations*, vol. 38, n° 8, 1985, 723-38.

WEAKLIEM David L., « Relative wages and the radical theory of economic segmentation. », *American Sociological Review*, vol. 55, August 1990, 574-590.

NOTES

¹ Rosen et Lazear 1990 : « theory of wage determination there is little room or, indeed, little need for the concept of 'job'. It is sufficient to maintain the hypothesis that a person's wage is uniquely and monotonically related to a vector of endowed and acquired worker characteristics ». Par conséquent la théorie du capital humain prétend, par exemple, qu'une année d'emploi entraînera avec elle une progression plus rapide du taux de croissance des salaires, durant cette

année, qu'une période de loisirs pour la même période, toutes choses égales par ailleurs.

² Se référer à l'article de messieurs Eric J. Walton, Arthur P. Brief, and Elizabeth J. Austin, « Cognitive and Organizational Structures : An Empirical Analysis », *Human Relations*, vol. 38, n° 8, 1985, 723-38.

³ Entraînant un manque de motivation pourrait accroître le turnover et l'absentéisme et ce que les anglosaxons appellent « *anti-management activity in unions* ».

⁴ « *Effective union organization increases alternative labor market opportunities because it increases the profitability that a union member displaced from an organized job within an industry will be able to find employment in another organized job within that industry* » : Abowd and Tracy 1989.

⁵ See John M. Abowd and Joseph S. Tracy, « Market Structure, Strike Activity, and Union Wage Settlements », *Industrial Relations*, vol. 28, n° 2, Spring 1989, pp. 227-50 ; Abowd, « The effects of wage bargains on the Stock Market Values of Firma », *AER*, 1989.

⁶ « *During the 70's, trade-adjusted increases in the four-firm sales concentration ratio were associated with higher wage settlements at low sales concentration levels, lower wage settlements at high sales concentration levels, and lower strike probabilities at all sales concentration levels* ».

⁷ Cain (1976) surveys the dual labor market models from an orthodox standpoint. See Doeringer and Piore (1971), Kerr (1977), Berger and Piore (1980), Gordon, Edwards and Reich (1982), Dickens and Lang (1985) who recently test a dual labor market view

⁸ « *The difference between good pay and poor pay between these two sector jobs can be seen as the difference between wages in excess of market clearing and wages at market clearing* ».

⁹ « *Ainsi la réduction des salaires nominaux ne saurait de façon durable accroître l'emploi si ce n'est par ses répercussions sur la propension de la communauté à consommer sur la courbe d'efficacité marginale du capital, ou sur le taux d'intérêt.* », *La Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, p. 277. *The General Theory of Employment, Interest and Money* est un ouvrage qui fut publié en 1936.

¹⁰ Basle M., Benhamou F., Chavance B., Gélédan A., Léobal J., Lipietz A., in, *Histoire des pensées économiques – Les fondateurs –*, Sirey, 1988, p. 344 (373 p.).

¹¹ Voir Atiyha (1979), Dabscheck (1989 - 1990), Nevile (1990), Pursey (1991).

¹² Unitarist approach to human resource management.

¹³ Voir, Berg, Freedman & Freedman (1978), Piore & Sabel (1984), Rose (1988 - 1990), McDonald & Rimmer (1989), Ewer et al. (1991).

¹⁴ Se référer aux articles de messieurs, Villa (1986), Marsden (1986), Brown & Nolan (1988), Layard, Nickell & Jackman (1991).

¹⁵ Les priorités de l'entreprise seront le maintien et la promotion de standards de travail logiques, afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience du marché du travail.

¹⁶ Voir Laurence Katz, « Efficiency Wage Theories : A Partial Evaluation », in Stanley Fisher, ed., *NBER Macroeconomists Annual*, Cambridge, MA: MIT Press, 1987, 235-76.

¹⁷ Se référer à l'article de messieurs Krueger and Summers (1987), sur la persistance des différences salariales entre entreprises, et l'article de Dickens and Katz (1987), Krueger and Summers (1988), pour des baisses de salaires incluant une multitude de controls.

¹⁸ « *According to efficiency-wage theory, autonomous employees may pose an agency problem whether or not they exercise formal authority. Thus autonomous workers receive a wage premium that impedes shirking in the absence of close supervision by raising the opportunity cost of job loss in the event of detection* ».

¹⁹ Ceci permet de maintenir une forte motivation par une croissance du coût que représenterait la perte de l'emploi.

²⁰ Dans les articles faisant référence à cette version de la théorie on retiendra les propos suivant, illustrant bien ce courant : « *The shirking version of efficiency wage theory assumes that where the cost of monitoring workers is high, companies will minimize costs through low intensity of supervision combined with paying workers above their alternative wage* ».

²¹ Il examine le salaire et les taux d'encadrement des salariés dans 200 entreprises de haute technologie. Ses résultats montrent que la variable encadrement (« *supervision* ») a des effets insignifiants sur les salaires dans chaque emploi.

²² Selon leurs résultats, le taux d'encadrement des employés est relié de manière insignifiante aux salaires. Ces résultats ont été obtenus après analyse d'un échantillon de 65 entreprises métallurgiques ouest-allemande.

²³ Ils ont examiné le salaire de travailleurs à la tâche dans des entreprises de tailles différentes. Les

auteurs ont ainsi trouvé, que les travailleurs à la tâche de grandes entreprises recevaient des salaires plus élevés que ceux travaillant dans des unités plus petites.

²⁴ Selon ces auteurs l'étude s'est centrée sur « *supervisor-to staff ratios for registered general duty nurses, radiographers, etc.* » Dans leurs résultats ils préciseront les éléments suivant : « *Consistent with the monitoring version of efficiency wage theory, they found that wages of staff nurses were negatively related to extent of supervision ; in the other three occupations, the relationship between pay and supervision was statistically insignificant* ». Ils montrent dans leur étude sur 300 hopitaux américains, qu'à un taux d'encadrement élevé correspond des salaires peu élevés. Pour une étude contradictoire, ne trouvant pas de relation entre ces deux variables voir Leonard (1989).

²⁵ Il examine, aux USA, les salaires des gérants de fast-food faisant des marges, où les dirigeants indépendants sont payés par un salaire fixe ; et dans les magasins franchisés où les salaires des propriétaires dépendent de la performance du point de vente (moins rémunérés). Ceci viendrait de l'absence d'incitation à l'effort.

²⁶ Se référer à l'article de messieurs Akerlof and Yellen (1986).

²⁷ Se reporter à Vroom 1964, Porter and Lawler 1968, Mitchell and Biglan 1971, Nadler and Lawler 1977.

²⁸ Voir Adams, J.S., « *Toward and Understanding of Inequity* », *Journal of Abnormal and Social Psychology*, LXVII (1963), 422-36 ; Adams, J.S., and W.B. Rosenbaum, « *The relationship of Worker Productivity to Cognitive Dissonance about Wage Inequities* », *Journal of Applied Psychology*, XLVI, (1962), 161-64.

²⁹ Se référer à l'article de messieurs Adams 1963 - 1965, Walster, Walster and Berscheid 1978, Greenberg 1988.

³⁰ Voir, par exemple, Andrews & Henry (1963), Finn & Lee (1972), Goodman (1974), Dyer & Theriault (1976).

³¹ Greenberg en 1989 affirme à ce sujet : « *Equity research provides little guidance as to when psychological adjustments rather than actual adjustments will occur* ».

³² Une organisation qui paie des salaires en dessous du taux du marché, mais qui a établi des relations d'équité interne au travers d'évaluations de postes et d'emplois ne semblerait pas être meilleure qu'une organisation qui paierait au taux du marché, mais qui n'aurait pas une structure interne de salaires équitable.

³³ En ce qui concerne cette division du travail, on a pu relever dans un des articles se référant à cette théorie les propos suivants, qui illustrent bien le corpus de cette théorie et l'une de ses idées essentielles : « *There is a division of labor on ; the officials of the organizations exercise an impersonal discipline (the by-product of the personal loyalty of the employees to the goals of the bureaucracy) in the discretionary conduct of their own offices as well as in the exercise of commands from higher offices.* »

³⁴ Pour plus de précision, se référer à l'article de J. ROJOT, « *Théories des organisations* », *Encyclopédie de Gestion, Economica*, Tome III, n° 141, p. 2931-2932, 1982.

³⁵ JUES Jean-Paul, « *L'apport des Sciences de l'Homme dans la gestion opérationnelle des Ressources Humaines : esquisse d'un bilan partiel et provisoire* », *Humanisme et Entreprise*, n° 198, pp. 61-84, Avril 1993.

³⁶ Il suffit de se reporter aux travaux de Walras qui présente l'équilibre général sous forme d'équations. Les disciples de Walras tels que Arrow, Debreu, utilisent aussi de manière fréquente les mathématiques dans la présentation de leurs analyses.

³⁷ Ce qui est vrai pour le courant libéral dans son ensemble doit être sérieusement relativisé pour l'école de Vienne (Von Mises par exemple), pour qui il faut éviter un excès de formalisme et qui s'inscrit contre une économie pure excessivement mathématisée.

³⁸ Il s'agit notamment de l'utilisation de définitions et de classifications uniformes, telles que celles mises en avant dans la classification sectorielle normalisée (SIC), les zones statistiques métropolitaines standard (MSA) et la classification standard des métiers (SOC), cité dans *Encyclopédie Economique*, « *Statistiques Economiques* », article de Joseph W. Duncan et Norman Frumkin, *Economica*, Février 1984, pp. 919-929.

³⁹ Dans l'analyse multivariée de la variance (ignorant les variables covariées), les effets des bénéfices, rémunérations, structure de l'emploi, éducation, etc. ont été ignorés. Dans l'analyse multivariée de la covariance, les effets décès variables ont été contrôlées individuellement et en combinaison.

⁴⁰ Sur la méthode ANOVA, Groshen tiendra les propos suivants : « *The ANOVA uses ordinary least squares regressions to partition the sum of squares of wages into components ; changes in the coefficient of determination measure the explanatory ability of each group of coefficients* ».

⁴¹ Voir Capelli and Sherer (1988).

⁴² Les conclusions de l'étude de Card (1992), montrent des évolutions concernant la croissance dans les salaires minimum (dans l'état de Californie) entre 1987 and 1989, et la croissance dans le salaire minimum fédéral en 1990.

⁴³ Se référer à l'article de messieurs Neumark and Wascher (1992), p. 67.

⁴⁴ Economiste et statisticien norvégien, il sera le premier Prix Nobel en 1969 pour son rôle majeur dans la naissance de l'économétrie.

⁴⁵ Walsh (September 1993).

⁴⁶ Voir l'article de Leonard Berowitz, Colin Fraser and F. Peter Treasure and Susan Cochran, « Pay, Equity, Job Gratifications, and Comparisons in Pay Satisfaction », *Journal of Applied Psychology*, vol. 72, n° 4, 544-51.

⁴⁷ Voir notamment les échelles d'évaluations d'attitudes reposant sur certains standards telles que celles du Minnesota Satisfaction Questionnaire qui peut-être utilisé pour de telles investigations.

⁴⁸ Mc Kinley Blackburn and David Neumark, « Unobserved ability, efficiency wages, and inter-industry wage differentials », *The Quarterly Journal of Economics*, November 1992, pp.1429-31.

⁴⁹ K.W.W. : Knowledge of the World of Work.

⁵⁰ Joreskog and Sorbom, 1984, in Blackburn and Neumark, 1992, p. 1431.

⁵¹ Voir Levine, 1993.

⁵² Des parties de ce questionnaire ont été adaptées par Henneman et al. (1978). D'autres items utilisant des bases de référents sur les salaires ont été développés et ont orienté d'autres recherches et écrits conceptuels, particulièrement dans l'étude de Goodman (1974).

⁵³ Dans une étude de laboratoire, 192 étudiants (préparant une licence) réalisant un travail pour lequel ils reçurent un haut, un moyen ou bien un faible revenu comme le résultat d'une procédure d'équité ou d'inéquité.

⁵⁴ Greenberg pp. 56-57.

⁵⁵ Capelli and Sherer (1988).

⁵⁶ Voir l'article de Lee and Wilbur (1985).

⁵⁷ Cette littérature s'illustre à travers deux revues principale : l'*American Sociological Review* et l'*American Journal of Sociology*.

⁵⁸ Cette recherche statistique prouve le lien entre niveau de salaire et degré d'autonomie ou d'exercice d'une autorité. Le salaire remplacerait la supervision.

⁵⁹ Voir, par exemple, Harry C. Katz, « The Decentralization of Collective Bargaining : A Literature Review and Comparative Analysis », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, n° 1 (October 1993).

⁶⁰ On remarque dans ces études une influence du chômage sur la détermination des salaires. Ceci est à rapprocher de la baisse de l'influence des syndicats, négociations et accords collectifs, aux USA dans les années 80.

⁶¹ Voir à ce sujet l'article de Walsh (1993), p. 410.

⁶² Plus simplement, on peut considérer que des salaires élevés donnés à des travailleurs disposant d'autonomie sont un substitut au contrôle. Voir aussi Akerlof, George, « Labor Contracts as Partial Gift Exchange », *Quarterly Journal of Economics*, November 1982, 97, 543-69.

⁶³ Un des problèmes de ces études concerne les coûts liés au licenciement (mènant aux hypothèses du salaire d'efficience) n'a pas produit de résultats significatifs, tout particulièrement quand on les compare à une situation de plein emploi.

⁶⁴ Se reporter à deux études : Adams and Rosenbaum 1962, and Pritchard et al. 1972.

⁶⁵ Voir Akerlof, George, « Gift Exchange and Efficiency Wage Theory : Four Views », *American Economic Review Proceedings*, May 1984, 74, 79-83.

⁶⁶ Dans : « Industrial Concentration and Inter-industry Wage Determination ».

⁶⁷ Dalton et Ford, dans l'article « Concentration and Labor Earnings », considèrent que des augmentations de concentration d'environ 50 % n'affectent pas les salaires des industries manufacturières.

⁶⁸ On remarquera en illustration de ces propos l'étude faite par Sattinger en 1993, et qui s'inscrit dans un mouvement néoclassique. Selon lui : « *In perfectly competitive neoclassical models, wages in a labor market are determined from intersecting supply and demand curves, where the demand curve is derived from firm production functions. Wages are found by varying the quantity of labor, whereas in assignment models, the wage differential is found by varying the assignment (i.e., changing the type of labor used in a particular job)* » ; dans Sattinger (June 1993) p. 874. Le modèle néoclassique est intéressant à développer, puisqu'il conserve toujours un intérêt spécifique en matière de théorie salariale. Le déplace-

ment de l'analyse, du salaire réel vers le salaire nominal, concerne la théorie du court terme (essentiel en macro-économie), mais la théorie néoclassique reste aussi un instrument d'analyse important dans l'analyse du long terme. Cependant l'édifice néoclassique commence à présenter des failles, nourries par des critiques de plus en plus vives de nombreux théoriciens qui attaqueront les bases même de ce courant de pensée. En effet, tant que l'on suppose que le salaire réel est parfaitement flexible, les modèles classiques et néoclassiques nourrissent une vision du marché du travail où règne le plein emploi. Le salaire réel s'ajuste alors parfaitement de manière à satisfaire employeurs et employés de leurs achats et de leurs ventes, le non interventionnisme étant de rigueur. Dans un tel raisonnement, on remarque qu'aucun rôle important n'est accordé à la demande de produits, ce à quoi réagira Keynes. Ils manifesteront aussi leur critique sur l'individualisme méthodologique, le marginalisme en temps qu'outil de calcul et de formalisation, la logique de l'équilibre sur un marché concurrentiel, s'opposant ainsi au raisonnement en termes d'interdépendance générale...

⁶⁹ Voir l'étude de Brown et Medoff (1989). Les firmes les plus grandes (effet taille) étant souvent les plus vieilles, est-ce en raison de leur âge qu'elles sont capables d'offrir des salaires plus élevés ? où ces fortes rémunérations ont-elles permis leur subsistance ?

⁷⁰ La relation entre forme d'organisation et salaires a constitué l'hypothèse de nombreuses recherches et pour une vision plus précise des problèmes soulevés par cette liaison, nous préférons renvoyer le lecteur à l'article de Ehrenfeld (1992).

⁷¹ Voir par exemple, Murphy and Welch (1992).

⁷² Gomez-Mejia, L.R., H. Tosi, and T. Hinkin, *Organizational Determinants of Chief Executive Compensation*, Paper présenté à la rencontre de l'Accadémie du Management à Boston, August 1984.

⁷³ Lawler, E. E., *Pay and Organizational Effectiveness : A Psychological View*, New-York, Mac Graw-Hill, 1971 ; *Motivation in Work Organization*, Monterey, Calif. : Goodyear, 1973 ; « Reward Systems », In *Improving Life at Work*, ed. J.R. Hackman and J.L. Suttle, pp. 163-226, Santa Monica, Calif. : Goodyear ; « The New Plant Revolution » *Organizational Dynamics* 6, n° 3 : 2-12, 1978 ; *Pay and Organization Development*, Reading Mass. : Addison-Wesley, 1981 ; « The design of Effective Reward Systems », in *Motivation and Work Behavior* (R. Steers and L.W. Porter), McGraw-Hill, pp. 507-531.