Théorie du marché du travail, éducation et distribution des revenus

Martin Carnoy, Michaël Carter, Jean-Claude Eicher

▶ **To cite this version:**

Martin Carnoy, Michaël Carter, Jean-Claude Eicher. Théorie du marché du travail, éducation et distribution des revenus. IREDU, 16, 69 p., 1975, Les Cahiers de l'IREDU, 2-85634-016-4. hal-02063730

HAL Id: hal-02063730

https://u-bourgogne.hal.science/hal-02063730

Submitted on 11 Mar 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

institut de recherche sur l'économie de l'éducation

centre national de la recherche scientifique

THÉORIES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, ÉDUCATION ET DISTRIBUTION DES REVENUS

Martin CARNOY

et Michaël CARTER

---

université de dijon - faculté de science économique et de gestion

adresse postale: centre universitaire - bâtiment sciences mirande
21000 dijon - tél. (80) 65.44.56

L'Institut de Recherche sur l'Economie de l'Education a été amené par l'objet même de ses recherches à s'intéresser aux liaisons entre niveau d'éducation et comportement sur le marché du travail.

La théorie du capital humain, sous sa forme pure ne semblant pas pouvoir expliquer de façon cohérente l'ensemble des phénomènes observés sur ce dernier marché, nous avons apporté une attention particulière aux théories nouvelles et en particulier, aux théories dites de la segmentation, élaborées depuis peu aux Etats-Unis. Le rapport présenté par Martin CARNOY au colloque international au CRIPES à Mons en novembre 1974 faisait très clairement le point sur la question. Nous avons donc trouvé intéressant de répondre au désir de l'auteur en traduisant la version révisée de ce rapport et en le présentant aux lecteurs français. Si cette formule paraît intéressante, nous envisageons de la développer dans l'avenir sous des formes variées.

Jean Claude EICHER,
Directeur de l'IREDU.

SOMMAIRE

PAGE

INTRODUCTION 1

I - LES THÉORIES DE LA DISTRIBUTION DES REVENUS 4

1 - Distribution fonctionnelle et personnelle des revenus. 4

2 - Théorie du capital humain et répartition des revenus . 7

II - LA THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN ET LES EXTENSIONS DE CETTE THÉORIE 10

1 - Modèles de signalement 14

2 - Le modèle de concurrence pour l'emploi 18

III - LES MODÈLES NON ORTHODOXES : LES THÉORIES DE LA SEGMENTATION 23

Introduction 23

1 - Vue générale 25

2 - Les variantes de la théorie des marchés du travail segmentés 28

a) La version "technologique" de la théorie de la segmentation 29

b) La version "sociologique" de la théorie de la segmentation 34

3 - Données empiriques sur la segmentation 40

4 - Segmentation et distribution des salaires 46

5 - Données empiriques sur les causes de changement dans la distribution des revenus 50

NOTES 66

BIBLIOGRAPHIE 70

INTRODUCTION

La théorie néo-classique de la répartition des revenus nous a conduit à croire que les changements dans cette répartition proviennent des changements dans la distribution des caractéristiques personnelles des individus qui constituent la force de travail. Mais cette théorie, généralement, ne tient pas compte des effets de la propriété du capital dans les sociétés capitalistes, y compris du capital productif, ni des implications que cette propriété peut avoir pour le pouvoir politique sur la structure du travail et sur les politiques des revenus. Plus important encore est le fait que le modèle néo-classique de la distribution des salaires (si l'on oublie pour un moment la dichotomie salaires | revenus) est fondée sur une théorie bien particulière du marché du travail, dans laquelle on suppose que le revenu du travail est égal à la productivité marginale du travailleur et qu'il en est le résultat. Toute productivité marginale individuelle de son côté est le fruit de décisions individuelles d'acquérir ou de ne pas acquérir des caractéristiques, telle que l'éducation, qui ont une valeur sur le marché du travail. Ainsi, le modèle néo-classique attribue la responsabilité des changements dans la répartition des revenus individuels aux individus eux-mêmes (à la fois les travailleurs et les employeurs) qui répondent aux changements dans les prix (la valeur) des qualités personnelles sur le marché du travail et aux changements dans le coût d'acquisition de ces qualités. De tels modèles mettent donc l'accent sur la prédiction des changements dans la répartition des revenus individuels au cours du temps sur les changements séculaires du marché dans les sociétés capitalistes, changements qui apparaissent principalement à la suite d'innovations technologiques et de modifications des préférences des consommateurs.

Notre approche traditionnelle du rôle de l'éducation dans la distribution des revenus repose dès lors inévitablement sur la théorie néo-classique du marché du travail, et un nombre important de problèmes que nous rencontrons pour faire coïncider la réalité empirique avec les prédictions de la théorie peut s'expliquer par l'échec de la théorie néo-classique à décrire correctement la réalité.

Cet échec se situe, selon nous, dans deux domaines :

1. La théorie fait l'impasse sur le rôle de la propriété du capital et se concentre exclusivement sur la distribution des salaires. A côté de l'influence directe de la distribution du capital sur la distribution des *revenus*, il en existe selon nous une autre importante sur la structure du marché du travail, sur la façon dont l'Etat intervient sur le marché du travail et par conséquent sur la distribution des salaires.

2. Dans sa formulation de la structure des marchés du travail, la théorie néo-classique fait l'hypothèse incorrecte de l'homogénéité du marché du travail, et suppose que ce marché est déterminé essentiellement par des mécanismes économiques, tels que les prix et les quantités de services demandés ou offerts.

Des théories alternatives sur la distribution des revenus nécessitent des théories alternatives du marché du travail. Dans la théorie marxiste traditionnelle, par exemple, bien qu'ils s'intéressent presque exclusivement à la répartition fonctionnelle du revenu entre le travail et le capital, et qu'ils ne traitent par conséquent que d'une manière inadéquate le problème de la distribution des revenus entre les individus qui possèdent peu ou pas de capital, MARX et particulièrement ENGELS reconnaissaient clairement qu'il y a de profondes différences, entre les travailleurs du point de vue de leurs revenus et du point de vue de leur conscience de classe. Ainsi, la théorie marxiste nous donne le fondement nécessaire pour comprendre le conflit à propos du surplus, l'idée que la structure des salaires dans une économie

peut être le résultat de luttes de classes (y compris des luttes intra-classes) beaucoup plus que celui de l'interaction de l'offre et de la demande de caractéristiques individuelles. Les différences entre ce que les individus reçoivent et ce qu'ils font sont, chez MARX, le résultat de conflits de nature politique entre des groupes d'individus ayant des relations différentes avec les moyens de production.

Une seconde implication importante de la théorie marxiste découle de l'analyse du rôle de l'Etat sur la structure des revenus. La théorie néo-classique a hérité de Adam SMITH l'idée que l'Etat *interfère* sur la capacité du marché à réaliser l'allocation optimale des ressources. A partir de là, nous faisons l'hypothèse que l'action de l'Etat a autant de chances de réduire les profits des capitalistes que de diminuer les salaires. L'appareil de l'Etat est considéré comme *neutre*, et économiquement nécessaire seulement pour corriger les distorsions possibles dans le fonctionnement du marché. Mais, dans une perspective marxiste, il est clair que l'Etat, dans les sociétés capitalistes, a plus de chances de servir la préservation et l'extension des relations de type capitaliste dans le système productif que d'aider à se réaliser des solutions alternatives ; il protègera la propriété avant les personnes, il promeut des développements technologiques qui favorisent l'accroissement des profits et le renforcement d'une structure de production monopolistique, et d'une manière générale, il soutient les politiques de développement économique qui sont orientées vers le profit plutôt que vers le plein emploi.

A la lumière des modèles alternatifs possibles, il est nécessaire de réévaluer la détermination des structures de salaires à l'intérieur de la force de travail en vue de comprendre la logique et la pertinence de la théorie actuelle de la distribution des salaires (et des revenus). En effet, la structure des salaires est l'objet d'un certain nombre des critiques récentes à l'égard de la théorie du capital humain, en particulier l'analyse dite "interne" ou "segmentée" du marché du travail.

Nous reprendrons ces critiques et montrerons comment elles s'appliquent à l'analyse de la répartition des revenus. Nous voulons ainsi montrer que les politiques de revenus mises en oeuvre par les Etats en vue de favoriser consciemment un groupe social ou un autre par des gains plus élevés sont beaucoup plus importantes dans la détermination de la répartition des salaires et des revenus que ne l'est la distribution des qualités individuelles. Ce point de vue s'oppose à la théorie des "forces naturelles" dans la répartition des revenus qui prédomine dans la littérature sur le développement économique, théorie qui soutient que l'accumulation du capital (l'épargne), l'industrialisation et un système productif efficient entraînent d'une manière naturelle et inévitable certains changements dans la distribution des revenus aux différentes étapes successives du développement économique. L'éducation de la force de travail, qui dépend dans une large mesure de l'intervention de l'Etat, est elle aussi, dans cette théorie, l'objet d'une croissance "naturelle", et recueille les fruits de ses inévitables changements.

Nous tenterons de montrer que les politiques de revenus menées par les Etats, que ce soit directement ou par l'intermédiaire d'une politique d'emploi ont probablement un effet de changement séculaire sur la répartition des revenus beaucoup plus important que n'en ont les "forces naturelles", y compris l'éducation du développement économique. En effet, sur un plan théorique, nous soutiendrons qu'on ne peut supposer l'existence de "forces naturelles" que si l'on considère qu'il n'y a pas d'alternatives au système capitaliste.

I - LES THEORIES DE LA DISTRIBUTION DES REVENUS

1 - *Distributions fonctionnelles et personnelles des revenus*

La théorie traditionnelle de la distribution des revenus telle qu'elle est developpée dans la littérature économique classique s'interesse essentiellement à la répartition du produit entre les trois facteurs capital, travail et terre. L'économie politique de la distribution des

L'importance de la répartition fonctionnelle dans l'explication de la distinction individuelle des revenus n'est pas évidente. Aux Etats-Unis et dans la plupart des autres pays, le pourcentage des revenus, sous forme de salaires et traitements, croît dans la zone des revenus très faibles, commence à diminuer régulièrement dès qu'on atteint des revenus plus élevés (aux Etats-Unis, par exemple, cette baisse commence à 5 000 dollars). Au niveau des plus bas revenus, le revenu salarial tend à être plus faible en pourcentage en raison de la proportion élevée de retraités, de petits agriculteurs et de petits commerçants. Au dessus de ces très bas revenus, on trouve des personnes qui sont presque toutes salariées, mais ne possèdent pas de capital. Lorsqu'on arrive aux revenus plus élevés, les revenus de la propriété et des entrepreneurs individuels commencent à croître rapidement en pourcentage du revenu total. Enfin, pour les revenus les plus élevés, les gains en capital tiennent une place significative (9).

Les accroissements de la part du travail dans la production entraînent un déplacement du revenu, toutes choses égales d'ailleurs, des gains en capital, des revenus des entrepreneurs individuels et des revenus de la propriété vers les salaires et traitements. Puisque les revenus du capital et de la propriété sont faibles en pourcentage, sauf dans les tranches de revenu les plus élevées, cela implique une tendance à l'égalisation de la distribution des revenus. Mais, pour que ceci soit vrai, le revenu total ne doit pas baisser. Si, en effet il diminue, un accroissement de la part du travail ne signifie pas nécessairement une égalité plus grande.

Quand la part du travail dans la production augmente-elle ? En dehors des changements séculaires signalés plus haut, la part du travail a tendance à baisser pendant les périodes de prospérité et à croître pendant les récessions (10) ; cependant en période de prospérité, la distribution interpersonnelle au sein de la part du travail est plus égale que pendant les périodes de récession. Nous avons ainsi deux tendances qui s'opposent : d'une part le travail, dans son ensemble, obtient un pourcentage du produit décroissant pendant les périodes de croissance

rapide, mais la distribution des revenus entre travailleurs devient plus égalitaire, en grande partie en raison de la réduction du chomage.

Au total, donc, on peut considérer que séculairement, la répartition individuelle des revenus devient plus égalitaire puisque la part du travail dans le revenu total augmente, que la part du travail croît moins vite pendant les périodes d'expansion cyclique et plus vite pendant les récessions, au moins en ce qui concerne les pays capitalistes déjà industrialisés.

2 -*Théorie du capital humain et répartition des revenus*

Au cours des années récentes, les économistes néo-classiques ont achevé leur subtil déplacement de la discussion de la répartition du revenu entre capital et travail vers l'étude de la distribution des revenus au sein du groupe des salariés. Plus la part du travail dans le produit total est élevée, plus ce type de modèle est apte à expliquer la distinction des revenus, mais il ne faut pas oublier que même dans les économies capitalistes développées, 65 à 75 % seulement du revenu total est distribué sous forme de salaires et de traitements.

En dépit de cette importante réserve, il est encore utile et intéressant de savoir pourquoi les salaires sont distribués de la manière dont ils le sont. La théorie du capital humain fait l'hypothèse que la capacité productive des individus, ou la valeur de leur travail dans la structure de production, est déterminée par le montant qu'ils ont investi en capital humain productif. Certains de ces investissements se font sous la forme d'une santé meilleure, d'études ou d'un apprentissage. Ainsi, ce concept est centré sur les décisions et les choix individuels entre les investissements qui accroissent les capacités productives. Il privilégie également le côté de l'offre sur le marché de travail, restant discret sur les fluctuations dans la valeur des investissements produits par des facteurs extérieurs aux individus qui les réalisent.

Plus important encore, le modèle du capital humain est déduit d'un ensemble d'hypothèses très particulières relatives au fonctionnement du marché du travail et c'est à partir de cet ensemble d'hypothèses qu'est née une partie importante de nos politiques en matière de répartition des revenus et des moyens à mettre en oeuvre pour modifier cette répartition. Nous avons déjà relevé que la théorie du capital humain ne traite que de la partie "gains" du revenu. Ainsi, cette théorie laisse de côté les problèmes importants concernant la répartition des revenus qui naissent de la distribution et du contrôle de la *richesse* (13). Mais, en plus, cette théorie fait l'hypothèse que le marché du travail est *homogène* : les lois générales concernant l'investissement en capital humain et son rendement s'appliquent d'une manière identique à tous les individus qui se présentent sur le marché du travail. En fait, un des plus grands problèmes qui se pose à cette théorie est d'expliquer les différences de gains entre hommes et femmes, entre blancs et noirs, entre européens et indigènes ayant apparemment le même montant d'investissement en capital humain.
La théorie doit en fin de compte se rabattre sur l'affirmation que le montant de l'investissement n'est pas le même dans les deux groupes que ce soit en raison des différences dans la qualité de l'éducation reçue, dans la quantité d'apprentissage, dans l'intelligence innée, dans les motivations ou dans les habitudes de travail.

Les implications de la théorie du capital humain pour l'analyse de la répartition des revenus sont claires : si la distribution des caractéristiques personnelles change, alors la distribution des revenus doit changer. Et de même, si une politique de changement dans la distribution des caractéristiques personnelles est mise en oeuvre sur le marché du travail, alors la distribution des revenus changera aussi. Puisque la scolarisation est l'un des éléments importants de l'investissement en capital humain (14), il est normal que les économistes puissent en inférer que les changements à travers le temps , de la distribution des revenus dans les pays capitalistes avancés ont résulté de l'accroissement du niveau moyen et de la distribution de plus en plus égalitaire de l'éducation dans ces pays.

Lorsque la répartition des revenus devient fortement plus inégalitaire, comme au Brésil entre 1960 et 1970, nous trouvons la même explication : la répartition des revenus est devenue plus inégalitaire, pour une grande part, parce que la distribution de l'éducation était devenue aussi plus inégalitaire, conséquence naturelle du développement économique (développement de l'enseignement supérieur plus rapide, élévation du niveau moyen d'éducation). D'autres facteurs "naturels" ont accéléré la croissance de l'inégalité, en particulier le déplacement d'une partie de la force de travail des campagnes (où la distribution des revenus est plus égalitaire) vers les villes (où elle l'est moins). (15)

Alors que personne ne conteste que le niveau d'éducation est *corrélé* avec celui des gains, il y a beaucoup de problèmes en ce qui concerne la relation de *causalité* et naturellement, c'est de la causalité que nous parlons lorsque nous traitons des relations entre l'éducation et la distribution des revenus *(16)*. L'argument de causalité est fondé sur la théorie néo-classique du marché du travail, à savoir les relations postulées entre l'éducation et la productivité d'une part, entre la productivité et le revenu d'autre part. Nous allons examiner cette théorie et ses extensions dans le reste de ce papier. Nous montrerons essentiellement que l'on n'a aucune preuve pour soutenir que le marché du travail se comporte comme les économistes orthodoxes aimeraient que nous le croyons, mais qu'on a quelques raisons de croire qu'il est structuré d'une manière non-homogène. Ceci a des implications importantes pour la théorie de la répartition des *salaires* en premier lieu, si la structure des salaires, dans de larges secteurs du marché du travail est déterminée par la "tradition" -par des luttes historiques entre travailleurs et employeurs ou entre groupes d'employeurs- il nous faut comprendre ces processus historiques dans chaque pays ou même dans chaque secteur de l'économie si l'on veut comprendre la répartition des salaires. En second lieu, si le marché du travail est partagé en "segments", selon la race, le sexe, le type d'entreprise ou le type d'emploi, il nous faut comprendre la détermination de la structure des salaires à l'intérieur de chaque "segment" et entre les "segments". Enfin , si l'on veut passer de la distribution

des salaires à la distribution des revenus, il nous faut connaître la distribution des richesses aussi bien que celle des salaires. Dans un modèle alternatif possible des marchés du travail, la plupart de ces problèmes peuvent être résolus uniquement par une analyse de l'histoire politico-économique propre à chaque situation nationale. Il se peut que nous soyons capables de généraliser des théories adaptées à certains segments du marché du travail, mais il se peut aussi que cela ne soit pas possible. En tous cas, le rôle de l'éducation dans de tels modèles devient beaucoup plus complexe que dans le cas où elle est simplement censée accroître la productivité ; dans les dernières parties de ce papier, nous essaierons de montrer ce que les modèles alternatifs du marché du travail nous disent au sujet des liens répartition des revenus et éducation.

II - LA THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN ET LES EXTENSIONS DE CETTE THÉORIE

Le modèle du capital humain est le mieux établi et des plus connu de tous ces modèles. Conformément à cette théorie, toutes les différences de productivité entre individus peuvent être mesurées par un scalaire dans un espace à une dimension, qui représente le montant de capital humain en investissement en éducation et dans une formation post-scolaire, l'apprentissage sur le tas (17). Les versions extrêmes de cette théorie vont jusqu'à considérer comme investissement en capital humain les soins et l'alimentation (au-dessus d'un minimum "normal") fournis aux enfants, bien qu'aucun chercheur n'ait encore tenté de quantifier les effets de telles différences.

L'hypothèse de base qui est faite au sujet du comportement individuel est que les individus *"investissent"* dans le capital humain jusqu'au moment où le coût d'acquisition d'une unité de capital humain en termes de manque à gagner et de frais de formation égalise la valeur actualisée des suppléments de revenus futurs dûs à cet investissement. L'agrégation des résultats de toutes ces décisions individuelles constitue l'*"offre"* de capital humain. Pendant ce temps, les employeurs évaluent la quantité d'output additionnel qui peut être produite par un individu qui a une année d'éducation supplémentaire ou une année d'expérience professionnelle de plus. La concurrence sur les marchés du travail,

combinée au désir des employeurs de maximiser leurs profits, les conduit à recruter des travailleurs jusqu'à ce que le salaire payé égalise le salaire du travail non qualifié, plus la valeur de l'output additionnel rendu possible par l'éducation et l'expérience des individus. L'agrégation de toutes les décisions des employeurs détermine la *"demande"* de capital humain. Si l'offre et la demande de capital humain sont inégales, le prix de ce capital humain, c'est-à-dire le salaire additionnel attribué à une unité supplémentaire de capital humain, varie jusqu'à ce que l'équilibre soit réalisé. Un accroissement du prix accroît l'offre parce que cela augmente le revenu attendu de l'investissement et par conséquent, l'attraction de cet investissement. Dans le même temps, un accroissement du prix est supposé entraîner une diminution de la demande : des travailleurs éduqués doivent être congédiés pour que la valeur de l'output additionnel attribuable à l'éducation et à l'expérience augmente jusqu'à compenser l'accroissement du salaire. Une diminution du prix conduit à des réactions opposées de la part des employeurs et des travailleurs, avec accroissement de la demande et diminution de l'offre.

Il faut souligner qu'au premier abord, cette théorie semble résoudre le problème de l'incommensurabilité des unités avec lesquelles on évalue l'offre et la demande de capital humain. La solution des dramatiquement simple - les travailleurs offrent ce que les employeurs demandent, le capital humain - Presque tous les économistes qui utilisent des modèles de capital humain croient explicitement ou implicitement que les éléments essentiels de la productivité dans des conditions technologiques modernes sont les connaissances et le savoir faire technique. La scolarisation apporte ces connaissances, accroît la capacité d'apprendre et enseigne quelques éléments de savoir-faire technique. L'apprentissage sur le tas complète le savoir-faire. Les différences entre individus du point de vue des traits de personnalité, des échelles de valeur, des manières de se présenter, etc..., sont supposées être des éléments tout à fait secondaires de la productivité et dès lors, ils sont rarement discutés et ils ne sont jamais incorporés d'une manière systématique dans les modèles de capital humain. Les années d'études et les années d'expérience sont par conséquent de bons indices des capacités productives des individus et de leurs aptitudes intellectuelles et techniques. De plus, les années d'études et d'expérience professionnelle sont facilement observables

par les employeurs de sorte qu'ils ont peu de difficulté à associer le facteur offert le *"capital humain"* avec une capacité productive donnée.

Il y a quelques problèmes formels dans cette présentation dûs au fait que des emplois différents peuvent offrir des possibilités différentes d'apprendre. Par exemple, on peut acquérir davantage de capacités productives avec un programme de trois ans d'apprentissage à la gestion que si l'on passe trois ans comme concierge. S. ROSEN a tenté récemment de formuler un modèle de capital humain qui tiendrait compte de ces distinctions entre emplois (18). Dans ce modèle, chaque emploi offre une combinaison de revenus courants et de possibilités de formation professionnelle. Un marché où règne la concurrence doit attacher une prime aux emplois qui offrent de plus grandes possibilités d'investissement humain. Celà veut dire que les emplois qui offrent ce type d'avantages sont toutes choses égales d'ailleurs, moins bien payés. L'importance de la différence est déterminée par les coûts supportés par les entreprises pour assurer cette formation professionnelle et par la distribution des aptitudes des travailleurs et de leurs préférences relatives pour des revenus présents par rapport aux revenus futurs.

Dans ce modèle, le prix des possibilités de formation offertes par un emploi est lié au *"potentiel d'apprentissage maximum"* fourni par l'emploi. Ce prix est le même pour tous ; il est indépendant de l'aptitude des travailleurs à se former effectivement dans cet emploi. Il s'en suit que ce sont ceux qui ont une aptitude élevée à apprendre qui investiront probablement le plus dans des emplois qui offrent de larges possibilités de formation, parce que leur productivité et leurs gains futurs seront davantage accrus par cet emploi que ce n'aurait été le cas pour un individu ayant des aptitudes à apprendre plus faibles.

ROSEN tient à ce dernier trait dans son modèle parce qu'il veut expliquer pourquoi les profils âge-gains de ceux qui sont déjà bien scolarisés croissent plus vite que chez ceux qui ont fait peu d'années d'études. Selon ROSEN, les années d'études ont non seulement pour effet d'accroître les connaissances, mais aussi la capacité d'apprendre. Dès lors, ceux qui ont plus d'années d'études choisissent des emplois qui offrent de larges opportunités d'investissement en capital humain, et leur productivité donc leurs salaires croissent plus vite que chez les autres

(qui ont fait peu d'années d'études). Cependant, cette explication nous ramène à notre problème théorique initial à savoir : comment les employeurs peuvent-ils utiliser le nombre d'années d'expérience sur le tas comme indice de la capacité productive si des individus différents peuvent acquérir des montants différents de capital humain dans le même emploi ?

En fait, on peut se demander si on peut mesurer le capital humain même d'un point de vue théorique ? Dans les modèles originaux de capital humain, les années d'études et les années d'apprentissage sur le tas pouvaient être agrégées dans un concept unique de capital humain en additionnant le manque à gagner pendant la période scolaire et pendant l'apprentissage sur le tas. Mais lorsque ROSEN précise que les individus acquièrent des montants de capital humain différents bien que cela leur coûte un prix semblable (même manque à gagner) l'agrégation des manques à gagner ne fournit pas non plus une mesure non ambigüe de capital humain.

Nous ne souhaitons pas nous appesantir longuement sur ce problème, parce qu'il est secondaire par rapport à la faiblesse majeure qui vicie à la fois la logique du modèle original et de son extension par S. ROSEN : celle qui consiste à postuler ce qui demanderait le plus à être prouvé à savoir que le capital humain est une ressource rare qui contribue par lui-même à la production et qui reçoit un prix pour les services qu'il rend. Par exemple, nous pourrions supposer la situation suivante où l'éducation est corrélée avec la productivité mais ne contribue en rien à cette productivité. Les employeurs, en l'absence de toute autre information facilement disponible au sujet de la docilité de l'individu, de son aptitude à suivre des directives, de la confiance qu'on peut lui accorder, de sa capacité à sublimer ses désirs personnels en échange de récompenses externes, utilisant le nombre d'années d'études comme un moyen de sélection.

Faisons l'hypothèse que ces caractéristiques font partie intégrante des facteurs de *"productivité"* au sein d'une structure d'emplois organisée hiérarchiquement et hautement spécialisée et que le système scolaire fonctionne de façon à éliminer en cours de route les individus qui ne possèdent pas ces caractéristiques. Dans un tel cas, il y aura une forte corrélation entre les années d'études (ou les dollars investis dans le capital humain) et les gains futurs. Mais les années d'études n'ont en

rien contribué à la productivité. L'investissement scolaire bénéficie aux individus en leur permettant d'accéder à des emplois stables, bien payés, mais n'accroît pas leurs performances dans ces emplois ni le stock total de ressources productives dont dispose la société.

Naturellement, nous n'avons pas l'intention de soutenir que l'éducation ne contribue en rien à la capacité des travailleurs de produire des biens et des profits pour leurs employeurs. L'hypothèse selon laquelle l'environnement scolaire produit et aiguise certains traits utiles à la production dans une structure d'emplois hiérarchisée qui se caractérise par une division du travail très poussée nous semble plus plausible. Mais il existe quelques faits empiriques qui suggèrent que l'école joue effectivement un rôle de filtre partiellement indépendant des contributions effectives de l'éducation à la productivité des travailleurs. Par exemple, il a souvent été noté que le rendement additionnel d'une année d'étude sanctionnée par un diplôme est plus élevé que pour les années intermédiaires. Ceci est particulièrement vrai pour les étudiants noirs (20). De plus, on observe pour beaucoup de professions une augmentation séculaire du niveau d'éducation requis (21). Enfin, on a trouvé que le rendement de l'éducation est plus faible pour les noirs, et qu'il décroît relativement à celui des blancs au fur et à mesure que le niveau d'éducation s'élève (22). Aucun de ces faits n'est facilement inclus dans une théorie qui affirme qu'une "année d'étude" est un facteur productif rare qui implique un prix pour les services qu'"elle" rend à la production. En revanche, tous sont compatibles avec une théorie qui reconnaît que les employeurs, en l'absence d'une autre méthode peu coûteuse pour déterminer la productivité potentielle d'un employé, utilisent les caractéristiques personnelles aisément observables telles que l'éducation, la race, le sexe, pour préjuger des capacités productives.

1 - *Modèles de signalement*

Embarrassés par les anomalies signalées dans le précédent paragraphe, de nombreux économistes orthodoxes ont abandonné les modèles de capital humain, et ont commencé à travailler sur les modèles de *signalement* et les modèles de *tri*.

En passant en revue ces modèles, nous nous concentrerons sur la version de Michael SPENCE, puisqu'elle est la plus susceptible d'une

présentation non technique, et qu'elle contient tous les éléments fondamentaux de ce groupe de modèles. Le concept central du modèle de *signalement* est que l'embauche est un investissement en situation d'incertitude. Formulons-le en termes de notre problème initial : les employeurs savent ce qu'ils veulent -de la productivité- mais ils ne savent pas discerner quelles caractéristiques impliquant de la productivité chaque travailleur possède et peut-être ne savent-ils même pas quelle est la combinaison de traits la plus productive dans leur situation particulière de travail (les modèles de *signalement* en eux-mêmes ne cherchent pas à identifier les caractéristiques qui sont la cause des différences individuelles de productivité). Cependant, après une certaine période d'observation des performances du travailleur, les employeurs sont capables de jauger plus ou moins précisément sa productivité. C'est l'existence de ce décalage entre l'embauche et la découverte des capacités productives de l'individu qui rend la décision d'embauche sujette au risque.

Bien que l'employeur soit initialement dans l'incertitude quant aux capacités productives d'un travailleur donné, il a la possibilité d'observer toutes sortes de données telles que l'âge, la race, le sexe, l'éducation et les résultats à des tests. Les traits que le travailleur ne peut modifier, comme la race et le sexe, sont appelés *indices*, tandis que ceux qui sont modifiables sont appelés *signaux* . Sur la base de son expérience passée du marché avec diverses combinaisons de signaux et d'indices, l'employeur est supposé faire des estimations conditionnelles de la capacité productive de tout individu. Ce sont ces estimations subjectives qui déterminent le salaire offert. Etant donnée l'échelle des salaires offerts pour différents niveaux d'un signal, les travailleurs vont acquérir le montant de signal qui maximise la différence entre le salaire offert et le coût d'acquisition du signal. L'équilibre dans ce modèle est atteint quand les prévisions de l'employeur concernant la productivité des individus présentant un niveau donné de signal sont confirmées par les performances effectives de ces individus. Sous ces conditions, les employeurs n'auront pas tendance à modifier les échelles de salaires et, par conséquent, les individus ne seront pas incités à modifier les niveaux des signaux qu'ils acquièrent.

Une condition importante pour que ce type d'équilibre existe

est que le coût unitaire de l'acquisition du signal soit négativement corrélé avec la productivité. Autrement dit, les gens qui sont plus productifs indépendamment de l'école doivent supporter des coûts d'éducation plus faibles, de façon à ce que l'éducation fonctionne comme un signal. Cette condition est indirectement une conséquence de l'hypothèse que l'éducation *per se* ne contribue en rien à la productivité. Si l'éducation avait une composante productive, les exigences de l'équilibre imposeraient encore des conditions sur la distribution des coûts de signal, mais celles-ci ne pourraient pas être établies de façon générale, et dépendraient des formes spécifiques des fonctions considérées. Suivons donc Spence et supposons que l'éducation ne contribue en rien à la productivité. Dans ce cas il est facile de voir pourquoi les *capacités* et les coûts unitaires de *signal* doivent être négativement corrélés. Si les coûts unitaires étaient égaux pour chacun, chacun ferait l'investissement de la même quantité d'éducation, puisque les salaires offerts dépendent seulement du montant d'éducation. Si les coûts de l'éducation étaient distribués au hasard ou positivement corrélés avec la productivité, les individus feraient l'investissement de quantités différentes d'éducation, mais les employeurs observeraient progressivement que le montant d'éducation n'était pas corrélé avec la productivité ou l'était négativement, et cesseraient d'offrir des suppléments de salaires aux individus éduqués. Par conséquent, l'éducation peut fonctionner comme signal seulement tant que les individus plus productifs ont des coûts d'éducation plus bas à chaque niveau d'enseignement.

Cependant, si cette condition est remplie, alors il y a potentiellement un nombre infini de niveaux d'équilibre des salaires. Autrement dit, il peut exister de nombreuses combinaisons de salaires relatifs telles qu'il sera avantageux seulement pour les plus "capables" d'entreprendre une scolarité longue, confirmant ainsi l'opinion initiale de l'employeur, qu'un haut niveau d'éducation indique un haut niveau de productivité. Cette possibilité d'équilibres multiples est très dommageable aux conditions orthodoxes concernant l'efficacité des marchés du travail concurrentiels. En particulier, le maintien indéfini de la discrimination basée sur le sexe et la race devient une possibilité réelle dans le cadre de ce modèle. Si les employeurs, pour quelque raison que ce soit,

s'attendent à ce que certains groupes ethniques ou caractérisés par le sexe aient une productivité inférieure, ils peuvent imposer des conditions de diplômes plus élevées pour ces groupes que pour les hommes blancs faisant le même travail. En fait, les conditions de diplôme peuvent être placées assez haut pour que les femmes et les minorités soient exclues complètement de certains emplois. Vu de l'extérieur, il semblerait que le problème de ces groupes est une scolarité inadéquate, alors que ce modèle situe le problème dans la structure même de l'information du marché. (24).

Ce modèle attire beaucoup d'attention de la part des économistes orthodoxes n qu'il sape leur foi traditionnelle dans l'efficacité des marchés, parce qu'il fournit une *explication* de la discrimination qui est compatible avec la maximation du profit et la liberté individuelle du choix. Plus important, le modèle implique la conséquence réconfortante que la législation anti-discriminatoire des droits égaux peut forcer les employeurs à expérimenter suffisamment les noirs et les femmes pour acquérir la preuve que ces groupes sont aussi compétents que les hommes blancs. Une fois qu'ils auront réalisé cela, les employeurs vont probablement se conformer de bon coeur à la loi. En bref, les marchés du travail ont leurs problèmes, mais nous pouvons assez facilement en venir à bout, sans changement institutionnel important ou sans conflit social grave.

L'existence de discrimination selon le sexe et la couleur de la peau et de conditions de niveau de formation apparemment excessives à l'embauche est compréhensible dans le cadre d'un modèle de signal et anormale dans le cadre d'un modèle de capital humain. Cependant, des questions importantes sur les mécanismes du marché du travail sont laissées sans réponse par les modèles de signal. Il est particulièrement évident que le modèle ne donne aucune indication sur celles des caractéristiques du travailleur qui sont productives et en fournit encore moins sur la manière dont ces caractéristiques sont obtenues.

Sans une théorie des éléments constitutifs de la productivité et du processus de leur formation, quelle justification donner à l'hypothèse que les coûts de l'éducation sont inversement corrélés

avec la productivité ? De même, il n'y a pas d'analyse des raisons pour lesquelles les employeurs jugent initialement les noirs ou les femmes moins productifs que les blancs. En fait, d'après ce modèle, les employeurs pourraient tout aussi bien avoir supposé initialement les blancs et les hommes moins productifs, et le fait que les hypothèses inverses aient été faites n'est qu'une question de hasard.

Pourquoi d'ailleurs les employeurs se concentrent-ils sur le sexe et la couleur de la peau ? Pourquoi pas sur la taille et la couleur des cheveux ? Ce modèle ne donne aucune réponse à ces questions, et donc n'explique pas réellement la discrimination. Finalement, le mécanisme scolaire est une *boîte noire* complètement opaque dans ces modèles de signal. Même en acceptant l'hypothèse assurément extrême que les écoles ne produisent rien et fonctionnent seulement de façon à éliminer les individus les moins productifs, il serait utile de savoir comment elles assurent cette fonction. Le facteur déterminant est-il dans les *coûts* monétaires ou psychiques ? Dans ce dernier cas, les coûts psychiques résultent-ils de *l'incapacité à apprendre* ou de l'incapacité de trouver une motivation dans un environnement aliénant ? Les réponses à de telles questions sont évidemment fondamentales pour déterminer comment les écoles doivent évoluer pour permettre une modification des structures d'emploi dans le sens d'un contrôle accru par les travailleurs. Au mieux, les modèles de signal sont une théorie incomplète du comportement du marché du travail et de ses mécanismes.

2 - *Le modèle de concurrence pour l'emploi.*

Un modèle d'orientation plus institutionnelle qu'aucun de ceux considérés jusqu'ici est le modèle de concurrence pour l'emploi de Thurow et Lucas. Le facteur le plus neuf dans ce modèle est que l'offre de travail joue un rôle faible ou nul dans la détermination du salaire. C'est-à-dire que, à l'exception de *l'aptitude à être formé*, les caractéristiques offertes par les travailleurs ne sont pas importantes pour déterminer leur productivité potentielle dans l'emploi. Ceci parce que la *productivité* est un attribut des emplois, non des individus. Les emplois dans lesquels le travailleur travaille avec un important équipement en

capital moderne sont des emplois à haute productivité. Les travailleurs se pressent pour obtenir de tels emplois. Une fois le travailleur embauché, les compétences techniques nécessaires pour élever sa productivité au niveau de la productivité de l'emploi sont acquises grâce à des programmes de formation formels et informels. Le principal critère utilisé par les employeurs pour sélectionner les travailleurs pour des emplois est donc *l'aptitude à être formé*.

Ce sont les travailleurs qui possèdent les caractéristiques de base dont les employeurs pensent qu'elles permettent une réduction des coûts de formation qui prennent la tête de la file d'attente et qui reçoivent les *meilleurs* emplois. Une fois qu'un travailleur a obtenu un bon emploi et qu'il a reçu la formation nécessaire pour élever sa productivité au niveau de celle du poste, le temps supplémentaire nécessaire pour le former au poste immédiatement supérieur dans l'échelle des emplois sera probablement inférieur au temps de formation d'un nouveau salarié recruté en-dehors de la firme. Ainsi, se développent des *marchés internes du travail* structurés. Même si la plupart des compétences nécessaires pour un emploi particulier sont *générales* (c'est-à-dire qu'on peut les apprendre et les utiliser en-dehors de la firme), Thurow et Lucas soutiennent qu'il existe un résidu de compétences spécifiques telles que la connaissance de l'endroit où trouver les outils, l'expérience du travail dans une équipe de production donnée, etc... L'existence de ces compétences particulières fait que les employeurs ont toujours un intérêt à réduire les coûts de formation.

Comme la position d'un travailleur dans la grille *d'aptitude à la formation* détermine ses chances d'emploi et son revenu, Thurow et Lucas discutent, bien que de façon superficielle, les déterminants de la position dans la grille. Parmi ces déterminants, ils mentionnent l'éducation, l'âge, le sexe, les tests psychologiques et l'expérience déjà acquise. Les éléments *subjectifs* comme la race et le sexe peuvent entrer dans la détermination des positions dans la *file d'attente*, même s'il n'y a pas de différences objectives dans les coûts de formation entre les groupes concernés. Cela résulte de l'hypothèse que la productivité marginale est un attribut des emplois et non des individus, et de l'hypothèse que l'existence de files d'attente n'entraîne pas une diminution des

salaires. Ainsi, si tous les individus ont des coûts de formation égaux, les noirs et les femmes peuvent être placés en fin de queue, sans perte d'efficacité. Thurow et Lucas laissent ouverte la question de savoir si l'éducation réduit effectivement les coûts de formation ou si elle agit seulement comme filtre. Ils semblent pencher vers l'opinion que l'éducation réduit réellement le temps de formation à la fois pour les compétences générales et pour les compétences spécifiques. Cependant, les études traditionnelles de taux de rendement qui mesurent les différences de revenus entre les gens de différents niveaux d'éducation, en tenant constants les autres facteurs comme l'âge, l'*"aptitude"* et la catégorie socio-professionnelle, ne mesurent pas correctement, sous les hypothèses de ce modèle, les gains dûs à l'éducation, que ce soit pour l'individu ou pour la société. Par exemple, si les salariés supportent des coûts de formation sous la forme de réductions de salaire pendant les périodes de formation, alors un accroissement de l'offre de travailleurs de niveau universitaire signifie seulement qu'ils vont occuper certains des emplois auparavant détenus par des travailleurs de formation secondaire. Les gains pour la société de cette éducation plus élevée des travailleurs sont mesurés par l'augmentation des salaires, découlant de la réduction du temps de formation dans les emplois qui ont été repris aux travailleurs de niveau de formation secondaire. Dans cette situation, des études traditionnelles de taux de rendement mesurent la distance entre les revenus moyens des diplômés du supérieur et ceux des diplômés du secondaire. Ceci est une surestimation d'après les hypothèses de la thèorie de la concurrence pour l'emploi, parce que les salaires des diplômes du supérieur seraient en tous cas supérieurs aux salaires des diplômés du secondaire (même si les premiers n'étaient jamais allé à l'Université), simplement parce que les diplômés du supérieur occupent des postes à haute productivité.

A ce modèle de concurrence pour l'emploi, Thurow et Lucas ajoutent ce qu'ils considèrent des *"facteurs sociologiques"* . Le plus saillant de ceux-ci est le *"sens de la justice chez travailleurs et employeurs"*. Ce sens de la justice joue un rôle qu'il y ait des rendements à l'échelle croissants ou décroissants, lorsque la détermination du produit marginal individuel est *"coûteuse"* ou que les systèmes de préférence des travailleurs pour les salaires sont interdépendants et conditionnés par l'expérience et les circonstances.

Bien que l'analyse de Thurow et Lucas semble expliquer des phénomènes tels que la progression à l'ancienneté, la constance de salaires dans les situations d'offre de travail exédentaire, l'existence de marchés internes du travail hautement structurés, l'accroissement séculaire des niveaux de formation requis à l'embauche, et bien qu'elle ne soit pas en contradiction avec la discrimination persistante contre les noirs et les femmes, elle laisse sans réponse de nombreuses questions théoriques importantes. En tout premier lieu, ils ne donnent jamais aucune explication du fait que l'offre de travail ne joue pas de rôle dans la détermination des salaires, bien que tous les éléments neufs de leur modèle dérivent de cette hypothèse. En particulier, si le seul effet de l'éducation est de réduire les coûts de la formation sur le tas, pourquoi les travailleurs ayant moins d'éducation ne proposent-ils pas de payer des coûts de formation supplémentaires pour un emploi, plutôt que d'accepter une position plus éloignée dans la file d'attente ? Pourquoi n'y a t-il pas un arbitrage entre rester à l'école et en fin de compte obtenir un emploi avec un salaire élevé, ou abandonner l'école et accepter le même emploi aujourd'hui avec un salaire plus bas ? Si une telle option était ouverte, alors la concurrence en fonction du salaire et l'influence de l'offre sur la détermination des salaires serait restaurée. Le modèle de Thurow-Lucas se confondrait avec le modèle de capital humain. Bien sûr, nous savons tous qu'une telle option est normalement inexistante. Mais pourquoi n'existe-t-elle pas ? Thurow et Lucas ne répondent jamais à cette question décisive, et rien dans la logique de leur modèle n'exclut une telle option.

Une seconde faiblesse plus fondamentale du modèle de Thurow-Lucas est son déterminisme technologique extrême. La productivité est déterminée par les caractéristiques de la technologie et non par celles du travailleur. Mais qu'est-ce qui oblige l'employeur à payer au travailleur la valeur de son produit marginal ? Dans la théorie orthodoxe, la concurrence entre les travailleurs pour les emplois, entre les employeurs pour les travailleurs et les possibilités de substitution entre le capital et le travail impliquent que les travailleurs soient payés à l'équilibre à la valeur de leur produit marginal. Les employeurs

voudraient bien payer moins les travailleurs, mais ils ne le peuvent pas car ceux-ci partiraient et seraient embauchés par un employeur concurrent. Mais dans le modèle de Thurow-Lucas, on a des queues de travailleurs désireux d'occuper les *"bons"* emplois. Pourquoi les salaires ne sont-ils pas poussés vers le bas par la pression de ces travailleurs ? Les employeurs ne continuent pas à payer des salaires égaux au produit marginal parce que c'est *"juste"*, ils les payent surtout parce que c'est *"profitable"*. Thurow et Lucas n'ont apparemment jamais appris cette leçon fondamentale de la théorie économique. Si nous observons une absence de concurrence par les salaires dans le monde réel, alors une des premières tâches de toute théorie du mécanisme du marché du travail doit être l'explication de la compatibilité entre cette absence de concurrence et la maximation du profit. Nous ne pouvons pas simplement postuler le remplacement de la *"concurrence par les salaires par celle pour l'emploi"* et continuer l'analyse à partir de là.

III - LES MODÈLES NON ORTHODOXES : LES THÉORIES DE LA SEGMENTATION

Introduction

Les modèles que nous avons considérés jusqu'ici incorporent différentes hypothèses concernant la quantité d'information dont disposent les individus lorsqu'ils prennent leurs décisions sur le marché de l'emploi. Ils font aussi différentes hypothèses concernant la manière dont l'école et les capacités individuelles affectent la productivité et les décisions des employeurs .Malgré cette diversité d'hypothèses, tous ces modèles sont orthodoxes en ce qu'ils procèdent d'un cadre statique et a-historique, et se concentrent sur les choix individuels à l'intérieur de ce cadre. Le revenu initial de l'individu, ses "goûts", son "aptitude" et la structure d'emploi technologiquement déterminée qu'il affronte, sont tous exogènes à l'analyse -l'analyse se concentre elle-même sur les choix des employeurs et des travailleurs une fois donnée ces paramètres.

En contraste avec ces modèles orthodoxes, les théories de la segmentation que nous allons considérer sont explicitement historiques et se concentrent sur les forces historiques et systémiques qui réduisent les choix possibles à des segments de la force de travail.

La principale unité d'analyse n'est plus l'individu et ses libres choix, mais plutôt des groupes et des classes qui affrontent objectivement des situations de marché du travail qui conditionnent systèmatiquement leurs "goûts" et restreignent leur marge de choix réels. Le comportement de ces groupes ou de ces classes conditionnent alors le développement subséquent de la technologie et des structures d'emploi. Les modèles orthodoxes spécifient

les paramètres institutionnels puis analysent l'équilibre qui résulte des choix des individus maximisant leur revenu étant donné ces paramètres. Les théories de la segmentation essaient d'analyser le développement des institutions elles-mêmes comme le résultat des interactions de groupes ou de classes d'individus avec des intérêts objectivement différents, intérêts eux-mêmes déterminés par le développement antérieur des institutions.

La théorie de la segmentation du marché du travail tente donc de réfuter les hypothèses de la théorie orthodoxe selon lesquelles les employeurs "maximiseurs de profit" apprécient les travailleurs en termes de leurs caractéristiques individuelles et tous les travailleurs ont une large gamme de choix parmi les emplois et parmi les différentes filières de formation. Au lieu de cela, la théorie de la segmentation du marché du travail prétend que le marché du travail est fragmenté entre des groupes durables, identifiables par des caractéristiques communes assez permanentes. Ceux qui appartiennent à l'un ou à l'autre de ces groupes ont des carrières différentes qui résultent non pas d'un choix individuel ou de l'appréciation individualiste d'un employeur, mais largement de la structure du marché du travail pour un ensemble particulier d'emplois.

Nous consacrons le reste de ce travail à une revue et une critique préliminaire de plusieurs variantes de la théorie de la segmentation. Nous nous concentrons sur ces modèles non seulement parce qu'ils offrent un cadre théorique plus complet que les modèles orthodoxes et qu'ils ont été étudiés moins attentivement, mais surtout parce qu'ils abordent directement les questions centrales par lesquelles nous avons commencé notre étude sur les mécanismes des marchés du travail. Quelles sont les caractéristiques affectives et cognitives qui rendent un travailleur productif ? Comment ces caractéristiques de productivité varient d'un emploi à l'autre ? Comment un employeur détermine-t-il la productivité potentielle d'un travailleur ?

Sans répondre à ces questions, nous ne pouvons pas savoir quelles caractéristiques les écoles devraient développer pour préparer les travailleurs à une insertion productive dans des structures démocratiques de l'emploi industriel. La théorie du capital humain nous dit seulement que les écoles devraient continuer à produire ce qu'elles produisent en ce moment -le capital humain, si cela a un sens. La théorie du signal nous dit que de toutes manières l'école ne contribue guère à la productivité, donc pourquoi s'inquiéter de ses effets sur la démocratie industrielle ? Les modèles de concurrence pour l'emploi nous disent que les écoles devraient réduire les "coûts de formation" mais ne nous disent rien sur les déterminants des coûts de formation dans des situations d'emplois différentes. Par conséquent, si nous désirons utiliser la litérature économique existante pour en tirer des aperçus sur le rôle potentiel de l'école pour faciliter l'avénement de la démocratie industrielle, nous devons nous concentrer sur les théories de la segmentation.

1 - *Vue générale*

Il y a un grand nombre de variantes de la théorie de la segmentation (nous les expliquons ci-dessous) que nous désignons par le nom de leurs auteurs respectifs - PIORE, GORDON, REICH, EDWARDS. Toutes ces variantes supposent et cherchent à prouver qu'il y a plusieurs *types* d'emplois sur le marché du travail, chacun avec des critères distincts d'embauche et d'avancement, des contrôles hiérarchiques, des conditions de travail et des niveaux de salaire donnés, et chacun avec des groupes différents pour occuper les postes. Ces segments distincts ont été qualifiés de : marché du travail "primaire indépendant", marché "primaire traditionnel", et marché "secondaire".

Les emplois dans le marché du travail "primaire traditionnel" sont caractérisés par une relative stabilité, des salaires relativement élevés, et croissants avec l'âge (ancienneté). Les emplois "primaires" tendent aussi à être plein temps et à durer toute l'année et sont caractérisés par des grilles de salaires et de

promotion établies à l'intérieur de la firme. Nous pouvons localiser la concentration des emplois 'primaires" dans le "coeur"oligopolistique de l'économie dans l'industrie et les transports

en font partie aussi la plupart des emplois de bureau et de nombreux emplois dans les administrations centrales. Les caractéristiques générales acquises et productives dans les emplois de ce secteur sont la fidélité à la firme, la stabilité, l'obéissance à l'autorité et l'acceptation d'objectifs extérieurement déterminés. La meilleure façon d'acquérir les principales compétences requises pour de tels emplois est la pratique et l'expérience. Il y a dans ce secteur des niveaux hiérarchiques bien définis. L'accès aux niveaux de départ est déterminé par le diplôme, la race et le sexe, qui sont considérés comme des indices commodes de la "stabilité" et des autres caractéristiques mentionnées plus haut (la version de PIORE de la thèse de la segmentation se concentre sur la "stabilité" alors que GORDON et ses collaborateurs donnent de l'importance aux quatre traits de caractère) [26].

La stabilité du travailleur dans l'emploi est encouragée par le système de promotion à l'ancienneté qui règle la progression le long des échelles d'emplois aux multiples niveaux. GORDON et ses collaborateurs remarquent aussi que la structure hiérarchique très différenciée limite les aspirations des travailleurs à la mobilité immédiate et légitime les inégalités dans l'autorité et le contrôle. [27] Les salaires relatifs aux différents niveaux hiérarchiques sont définis par les "habitudes" de la maison et ne réagissent pas aux pressions de l'offre et de la demande. Les détenteurs d'emploi dans ce segment du marché du travail sont souvent syndicalisés et on permet fréquemment aux syndicats de déterminer cette structure des salaires relatifs en retour de leur coopération avec la direction pour discipliner et stabiliser la force de travail. La fixité des salaires relatifs et le système de promotion basé sur l'ancienneté facilitent également le transfert d'un savoir-faire précieux des travailleurs expérimentés aux novices. Les travailleurs plus expérimentés ne craignent pas la concurrence des nouveaux venus

et sont disposés à leur transmettre leurs connaissances techniques.

Le segment "primaire indépendant" ou "primaire créatif" du marché de l'emploi regroupe les emplois nécessitant une action créative et d'initiative propre de la part des travailleurs. Alors que les emplois dans le segment "primaire traditionnel" exigent la conformité à des normes imposées *de l'extérieur*, les emplois dans le segment indépendant exigent l'*internalisation* des normes. Les tâches exercées dans le secteur "primaire créatif" ont une composante originale importante de telle façon qu'elles ne peuvent s'acquérir par simple répétition et par la pratique. L'apprentissage formel du raisonnement déductif à partir de principes abstraits est la principale condition de la productivité dans ce segment. Par conséquent, un diplôme technique n'est pas une condition d'entrée pour la plupart de ces emplois. Bien qu'il existe des niveaux hiérarchiques dans ce secteur, il y a une mobilité inter-firmes considérable. La structure des emplois est souvent définie pour de nombreuses firmes de telle sorte que les décisions scolaires en matière d'allocation des facteurs et de formation sont contrôlés plus par des variables économiques (le marché extérieur) que par des règles administratives (le marché intérieur) [28]. Ces motivations et performances individuelles sont hautement recompensées, et le travail est apprécié et organisé par des normes professionnelles.

Le marché du travail 'secondaire' comprend les emplois exigeant le moins de formation sur le tas et le minimum de compétences générales. Les emplois de ce secteur ne donnent pas accès à des échelons supérieurs, ne sont généralement pas syndicalisés, et offrent des bas salaires et des mauvaises conditions de travail. Les critères de contrôle et de licenciement sont arbitraires et dépendent des caprices du directeur ou du patron. La nature des tâches exercées dans ce secteur est très simple, et ne nécessite que très peu ou pas du tout de formation générale ou d'apprentissage sur le tas. La principale caractéristique qui distingue les travailleurs de ce secteur des travailleurs de l'un des secteurs "primaires" est l'absence de stabilité dans l'emploi. Cette absence de stabilité

est à la fois une conséquence des conditions de travail déplorables et du manque d'encouragement à la stabilité, et une raison pour les employeurs de ce secteur de chercher à définir des emplois que n'importe qui peut occuper avec un mini d'expérience et de compétence.

Jusqu'ici, nous avons simplement décrit les principales caractéristiques des divers segments du marché du travail. Chaque segment a ses propres exigences à l'entrée, ses méthodes d'organisation et de contrôle du travail, ses structures de rémunérations et demande différents traits de caractère. Les travailleurs des différents segments témoignent d'attitudes au travail différentes ; nous n'avons cependant pas encore discuté dans quelle mesure ces différences d'attitudes précédent l'expérience du travail ou ne sont que la réponse logique aux différentes explications théoriques rendant compte des origines et de la persistance de la segmentation. Il est important de distinguer les diverses explications théoriques de la segmentation parce qu'elles conduisent à des appréciations différentes sur la viabilité potentielle de la démocratie industrielle et sur la probalité de son acceptation sur les dirigeants des entreprises.

2 - *Les variantes de la théorie des marchés du travail segmentés*

On peut diviser les différentes versions de la théorie de la segmentation en deux groupes : celles qui se fondent sur des considérations liées à la technologie et celles qui s'appuient sur une analyse plus sociologique. Cette dichotonie est quelque peu problèmatique puisque toutes les variantes de la théorie de la segmentation mettent en lumière les interactions et les processus de feedback entre la technologie, l'organisation de la production et les caractéristiques des travailleurs. Cependant, certains auteurs insistent sur le fait que la technologie a une logique interne, une dynamique propre de développement, qui en dernière instance

façonne toutes les autres institutions sociales selon ses besoins propres alors que d'autres pensent que la "logique" du développement technologique n'est logique qu'en tant qu'elle concrétise le contrôle des échelons supérieurs de la hiérarchie sociale sur les processus productifs.

a) *La "version technologique" de la théorie de la segmentation*

La "version tehcnologique" la plus approfondie et la plus élaborée de la théorie de la segmentation est celle de Michael PIORE ; notre discussion de la variante technologique de la théorie de la segmentation se concentrera donc sur ce travail.

PIORE résume sa vision des relations entre la technologie les institutions sociales et culturelles et les caractéristiques des travailleurs de la manière suivante : "Le rôle que jouent les forces institutionnelles et les caractéristiques de la population active dans la détermination de la structure du marché s'exerce à l'intérieur d'un ensemble de forces technologiques qui contraignent et canalisent leur impact... il existe probablement un "noyau dur" élémentaire de technologie qui résiste aux assauts des institutions extérieures et des travailleurs et qui tend à les modeler à son image plutôt que de céder du terrain (29)

Pour PIORE, les impératifs de la technologie façonnent la nature des emplois, et les nécessités des postes de travail déterminent les caractéristiques des travailleurs.

Du point de vue de PIORE, le progrès technologique entraîne une division du travail en un éventail de plus en plus large de spécialisations et la substitution de l'énergie mécanique au travail de l'homme dans les spécialisations. PIORE affirme d'une manière explicite que la productivité est une fonction monotone croissante de la division du travail et il semble même admettre que le fondement sous-jacent des progrès techniques est le désir d'accroître la productivité (30).

Sous-jacentes à ces deux hypothèses, il y a l'idée que la productivité est plus une relation technologique qu'une relation sociale. Des quantités et des types donnés de machines et des niveaux donnés de savoir et de compétence de la force de travail, entraînent plus ou moins automatiquement un niveau bien défini de productivité. C'est précisément le rejet de cette vision "automatique" de la productivité qui distingue la version sociologique de la théorie de la segmentation de celle de PIORE. Nous reprendrons la discussion des objections à cette hypothèse lorsque nous aurons présenté la version sociologique de la théorie de la segmentation. Pour l'instant, contentons-nous d'insister sur la position centrale qu'occupe cette hypothèse dans la théorie de PIORE.

PIORE lui-même justifie l'association qu'il fait entre l'accroissement de la productivité et l'accroissement de la division du travail par référence aux arguments classiques énoncés par Adam SMITH il y a deux siècles (31). La spécialisation des tâches facilite l'apprentissage sur le tas, économise le temps passé à se déplacer d'une tâche à l'autre, et, en concentrant l'attention du travailleur sur un petit nombre de tâches, les encourage à faire des innovations qui "épargnent" du temps . A cette liste d'arguments, PIORE ajoute que la division du travail permet l'utilisation des machines hautement spécialisées qui fonctionnent plus vite et d'une manière plus efficace. Mais bien que les accroissements de la division du travail augmentent toujours la productivité au sens technique, leurs avantages économiques sont limités, à un moment donné par le volume, la stabilité et le caractère plus ou moins prévisible de la demande. Le raisonnement liant le volume de la demande au degré de division du travail est clair et bien connu. L'accroissement de la division du travail diminue les coûts unitaires dans la mesure où une grande quantité d'unités sont produites. Si le marché pour ces biens est étroit, l'offre d'unités supplémentaires va conduire le prix du produit à un niveau si bas que même la technologie techniquement la plus efficace ne sera plus rentable.

Cependant, si l'on veut expliquer la segmentation, les limites les plus pertinentes de la division du travail sont celles qui sont imposées par la stabilité et le caractère privisible de la demande (32). PIORE affirme que la substitution de l'énergie mécanique au travail humain fait partie de l'accroissement de la division du travail. Ceci implique qu'il y ait un accroissement de la quantité de capital investi en termes physiques et probablement en valeur par unité de travail. Dans les secteurs où la demande du produit est instable et imprévisible, les producteurs vont hésiter à courir les risques entraînés par d'importants investissements en capital. Les pertes potentielles liées au maintien d'une partie des équipements oisifs sont plus importantes que les gains attendus d'une plus grande division du travail. Dès lors, dans les situations où la demande est incertaine, les technologies qui seront utilisées seront moins "capital intensive".

On pourrait faire valoir que la dichotomie qui est faite entre demande stable et demande instable est excessive et qu'il y a en réalité un continuum qui va de situations relativement stables à des situations relativement instables. Cela impliquerait qu'il y ait un continuum de technologies appropriées allant des technologies hautement capitalistiques à division du travail élevée, aux technologies faisant largement appel au facteur travail et à la qualification du travail. Mais en raison du degré accusé de l'interdépendance dans la production entre les producteurs et leurs utilisateurs de biens intermédiaires, il existe de larges possibilités d'économies d'échelle grâce à la standardisation des biens capitaux. Dès lors, il y a des tendances centripètes autour des deux pôles de technologie, celui qui fait essentiellement appel au capital et celui qui est à base de travail (33). Dans chaque branche, un petit nombre de firmes importantes utilisant sur une grande échelle des méthodes de production à base de capital vont approvisionner la portion stable de la demande, tandis que toute une variété de firmes plus petites, à la périphérie de cette branche, vont satisfaire la fonction instable de la demande. Les moyens

précis grâce auxquels les firmes importantes "contrôlent" la portion stable de la demande et "affirment" la demande supplémentaire dans les périodes de "boom" peuvent varier d'une branche à l'autre et ne nous interessent pas ici. Le problème qui nous concerne est le fait que le principe des "tendances centripètes" va étendre le dualisme observé à l'intérieur de chaque branche à l'économie toute entière, de telle sorte que toutes les firmes "périphériques" vont utiliser en gros des technologies similaires et qu'il en sera de même des firmes qui utilisent des technologies hautement capitalistiques.

Pour passer de cette explication du dualisme du marché d'un produit à l'explication de la segmentation du marché du travail, PIORE introduit encore une autre dichotomie. Il distingue les caractéristiques des travailleurs "liés à une tâche spécifique" de celles "valables pour toutes les tâches" (34). Le premier ensemble de caractéristiques renvoie à l'aptitude à exécuter des tâches particulières. De telles caractéristiques s'acquièrent par un processus d'"apprentissage automatique et incident" qui se réalise en regardant les autres exécuter ces tâches et en les faisant soi-même. Ainsi, le champ des tâches de ce genre qu'un individu peut exécuter dépend principalement de l'expérience. Inversement, les caractéristiques valables pour toutes les tâches résident dans l'aptitude à déduire d'un ensemble de règles générales les comportements appropriés à des situations particulières. Ces caractéristiques sont acquises par une éducation de type formel et rendent le travailleur capable de remplir des tâches spécifiques qu'il n'a jamais rencontrées auparavant. Dans certains cas, comme dans les métiers artisanaux, les caractéristiques générales sont acquises par l'expérience d'une grande variété de tâches spécifiques. Cependant, l'apprentissage des caractéristiques générales par un tel processus requiert que l'individu soit placé dans un grand nombre de situations différentes, ce qui fait disparaître dans une large mesure les avantages de la spécialisation. Par conséquent, cette dernière méthode d'acquisition des caractéristiques générales devient moins utilisée au fur et à mesure que progresse la division du travail elle-même, et ne survit aujourd'hui que dans les emplois où les méthodes ont peu changé depuis le début de la révolution industrielle.

PIORE affirme qu'en partant d'une situation où tous les emplois sont hautement qualifiés, les premières étapes de la division du travail consistent à isoler les tâches les plus triviales (35). Les changements dans la technologie qui sont rendus nécessaires impliquent peu de dépenses en capital. Les firmes qui ont un marché étroit ou incertain utilisent une technologie appropriée à cette première étape de la division du travail. Les emplois dans ce type d'entreprise ont soit un niveau de qualification très bas, presque trivial, requérant peu d'expérience et très peu de capital technique, soit sont des emplois de gestion ou de techniciens qui nécessitent une formation valable pour toutes les tâches. Ainsi, les entreprises compétitives engendrent à la fois des emplois secondaires et primaires indépendants. Dans les firmes importantes qui ont un marché stable pour leur produit, tout le processus de production peut être beaucoup plus subdivisé et standardisé. De telles firmes utilisent une technologie très capitalistique dans laquelle la plupart des emplois sont des emplois à tâches multiples, semi-qualifiés ou qualifiés, qui nécessitent un apprentissage à des tâches spécifiques . En raison du fait que la productivité d'un travailleur dans ce type d'emploi est fonction de son expérience, ces grandes entreprises ont organisé les structures du marché du travail interne qui ont déjà été décrites plus haut afin d'encourager la stabilité et de favoriser le transfert de l'expérience accumulée des travailleurs plus âgés vers les plus jeunes. (36). L'orientation des changements technologiques dans ce type de firmes se fait cependant vers une plus grande division du travail, ce qui implique une diminution continue du nombre des tâches à accomplir par emploi. Un jour où l'autre, tous les emplois hautement qualifiés, à l'exception d'un petit nombre d'emplois hautement qualifiés de coordination et de gestion deviendront des emplois à tâche unique du "marché" secondaire.

En réalité, selon PIORE, de nombreux emplois de ce secteur sont déjà objectivement assez simples pour qu'une très courte expérience suffise à atteindre un haut niveau de productivité, mais ils continuent à faire partie du marché du travail "primaire" parce que les structures institutionnelles des syndicats et des marchés internes du travail mises en place à l'époque où ces emplois étaient plus qualifiés sont très difficiles à démanteler (37)

b) *La version "sociologique" de la théorie de la segmentation*

L'autre explication théorique importante de la segmentation est celle que nous avons qualifiée de "sociologique". La version le plus explicite de cette théorie a été formulée par GORDON, REICH, et EDWARDS (GRE) (38). Les différences entre leur approche de la segmentation et celle de PIORE découlent en grande partie du rejet qu'ils font de son hypothèse selon laquelle la "productivité" est fondamentalement une relation technique déterminée par les quantités et les types de machines disponibles. Pour G.R.E., la "productivité" a ses racines dans les relations sociales, non dans les relations technologiques. En fait, le développement de la technologie lui-même est soumis au besoin de reproduction des rapports sociaux de production existante. Ceux dont les revenus et le statut dépendent du maintien de leur contrôle sur les processus de production ne sont intéressés que par les changements technologiques qui renforcent leur contrôle sur la production.

Le rapport social de production qui est à la base du capitalisme est celui qui existe entre le travailleur et le capitaliste, qui, dans le contexte moderne, est incarné dans la relation entre les travailleurs et les dirigeants de l'entreprise. Cette relation est antagoniste, bien que l'intérêt des "managers" soit de la représenter comme une relation de coopération en vue de rendre plus étroite l'adhésion des travailleurs aux objectifs que poursuivent les "dirigeants". Vues dans cette perspective, la segmentation du marché du travail et les structures institutionnelles des hiérarchies internes du travail ont été, au cours des 70 dernières années, la réponse des capitalistes à l'agitation ouvrière, une tentative de diviser les travailleurs entre eux et d'obtenir leur acceptation volontaire de leur statut de "salarié".

D'une manière plus spécifique, G.R.E. affirment qu'au cours du 19 siècle, les progrès technologiques et l'accroissement de la division du travail se sont réalisés sans segmentation du marché du travail (39). En fait, la mécanisation accrue de la production a dévalué le travail de l'artisan qualifié au cours de cette période et a tendu à créer une classe homogène de travailleurs non qualifiés ou peu qualifiés. Cette tendance vers l'homogénéisation de la classe ouvrière a été aussi renforcée par l'accroissement de la taille des entreprises, la croissance d'un marché du travail national, l'accroissement de la ségrégation topologique des individus par classes de revenus, et la croissance des syndicats (40). Ces forces tendant à l'homogénéisation ne sont pas indépendantes les unes des autres. Tout dérive, en dernier ressort, des besoins du processus d'accumulation du capital et de l'extension des marchés. Dans l'analyse de G.R.E., l'accent n'est pas mis sur les relations entre ces forces, mais plutôt sur leur effet cumulé, qui, vers les années 1900 environ, avait réduit virtuellement tous les emplois industriels au niveau de l'ouvrier semi-qualifié (l'O.S. français, note du traducteur).

En d'autres termes, G.R.E. affirment que vers la fin du 19e siècle, la division du travail avait déjà atteint le stade final décrit dans la théorie de PIORE.

Cependant, la "prolétarisation" de la main d'oeuvre a conduit à la croissance d'une conscience de classe et à une agitation ouvrière importante. La poussée effective des conflits du travail a commencé un peu avant la fin du 19e siècle (dès 1877) et certains employeurs avaient déjà individuellement eu recours à la tactique consistant à opposer un groupe d'émigrants à un autre , comme moyen de s'opposer aux mouvements de grève, mais les efforts systématiques et conscients pour segmenter la force de travail ont attendu la première décennie du 20 è siècle (41). Les stratégies de segmentation ne pouvaient pas se développer plus tôt, tant que les grandes firmes monopolistiques n'avaient pas consolidé leur pouvoir.

"S'il n'y avait pas eu l'émergence de nouvelles conditions caractérisées par le pouvoir monopolistique durant cette période, les employeurs n'auraient probablement pas eu la liberté d'imaginer de nouvelles stratégies de gestion de la main d'oeuvre. Avec l'arrivée du pouvoir des monopoles, les employeurs ont eu la possibilité d'élaborer des stratégies à long terme pour institutionnaliser des marchés du travail interne et externe" (42).

Il y a bien des indicateurs historiques qui montrent que la segmentation a été une réponse directe au besoin de conserver le contrôle social dans l'entreprise, mais une analyse historique plus générale de la division du travail dans le développement du capitalisme jette un doute sur la primauté de ce "contrôle social". Il y a en effet plusieurs sources de difficultés. En premier lieu, C.R.E. acceptent d'une manière non critique l'affirmation de MARGLIN selon laquelle la forme des inovations technologiques a été déterminée par le besoin d'un contrôle plus étroit des capitalistes sur la production plutôt que par le besoin d'accroître la productivité technique (43). Cependant, même si l'organisation du travail dans l'entreprise était probablement en partie déterminée par le besoin de contrôle social, il semble qu'il y ait eu d'autres mécanismes beaucoup plus importants, qui ont maintenu le "travailleur à sa place": par exemple, l'offre abondant de travail industriel en Europe, à cette époque, l'utilisation du pouvoir de l'Etat pour assurer la protection des droits de la propriété privée, etc...

Accorder une trop grande importance à la technologie, c'est-à-dire aux machines, dans la détermination des rapports sociaux de production, détourne l'attention des aspects institutionnels du système dans lequel les machines sont utilisées. En fait, des données historiques sérieuses suggèrent l'idée que l'adoption des machines dans la production a été principalement la conséquence des possibilités de production de ces machines.

Leur interprétation des données historiques est discutable également parce qu'ils ont poussé trop loin l'opposition entre la phase "concurrentielle" et la phase "monopoliste" du développement du capitalisme. Il s'est peut être produit une certaine "homogénéisation" de la main d'oeuvre au 19e siècle en ce sens que d'anciens artisans et d'anciens paysans se retrouvèrent comme ouvriers dans les usines, cependant tout le monde (particulièrement aux Etats-Unis) ne travaillait pas à l'usine et il existait une segmentation dans les usines dans cette phase concurrentielle de l'expansion du capitalisme. Même dans les premières usines textiles en Angleterre, les machines à filer et à tisser étaient surveillées par un petit nombre d'ouvriers qualifiés (habituellement d'anciens artisans), aidés par beaucoup de femmes et d'enfants. De plus, les premiers syndicats tant en Angleterre qu'aux Etats-Unis furent organisés par des ouvriers qualifiés qui se séparaient ainsi de l'ensemble des masses laborieuses.

G.R.E. ont raison cependant de soutenir que la division du travail a augmenté avec la montée des monopoles. Que l'accroissement de la division du travail et l'institution de segments distincts dans la main d'oeuvre soit due principalement à la technologie introduite au cours de la période afin d'augmenter la production ou au besoin de contrôler le processus productif afin de maintenir la production et les rapports de production est, dans l'état actuel de nos connaissances, pour une bonne part, une question d'interprétation historique. Si nous acceptons la position de G.R.E. selon laquelle la segmentation est une réponse aux conflits de classe, la forme de la réponse étant déterminée par la technologie et par les besoins de la production monopolistique, nous devons admettre soit que les augmentations de la production auraient pu être réalisées avec seulement une faible augmentation de la division du travail, soit que la division du travail pourrait avoir progressé sans segmentation ni hiérarchisation si la production avait été contrôlée par les travailleurs eux-mêmes.

Malheureusement, c'est précisément sur la question de la relation historique entre les forces technologiques du système et les forces liées à la conscience de classe qui entrainent la segmentation que le traitement du phénomène de segmentation par G.R.E. devient vague et sommaire. Ils discutent de la différenciation croissante entre les firmes monopolistiques du "coeur" et les firmes concurrentielles de la "périphérie" en des termes semblables à ceux de PIORE. Par exemple, ils établissent une liaison entre demande stable et investissements importants en capital technique et en formation sur le tas, et demande instable et faibles investissements, dans les deux domaines. D'autre part, ils mettent eux aussi l'accent sur la capacité plus grande des firmes monopolistiques à "acheter" les syndicats et puis à transmettre les hausses de salaires et les autres coûts liés aux marchés du travail internes sous la forme de hausses de prix (44). Mais les liaisons précises entre le dualisme des marchés de produits, les exigences du capital monopoleur et la segmentation du marché du travail ne sont pas explicitées. De plus, la façon dont ils voient la relation entre ces forces technologiques et les forces "conscientes" qui promeuvent la segmentation n'est nulle part clairement expliquée. Nous apprenons seulement que "ces sources de segmentation bien que relativement indépendantes historiquement, émergeant toutes les deux de la dynamique du développement capitaliste monopoliste depuis la fin du 19è siècle... Bien que l'on ne puisse expliquer directement le processus de segmentation primaire qui caractérise l'histoire américaine récente par une simple application de ces deux tendances du développement du capitalisme monopoliste, on peut dire qu'elles se sont combinées sous des formes subtiles et historiquement concrètes de façon à conditionner ces développements" (45).

Alors que l'analyse par G.R.E. des origines de la segmentation n'est pas tissée de façon aussi serrée que celle de PIORE, nous pensons que leur discussion des fonctions et des mécanismes de la segmentation forme une tapisserie beaucoup plus riche. (Pour eux) la segmentation est le résultat non seulement du jeu combiné des forces technologiques aveugles mais aussi des désirs conscients des

chefs d'entreprise et des capitalistes de maintenir leur contrôle sur la main d'oeuvre et sur le processus de production. Ils arrivent à ce résultat en divisant les travailleurs, les plaçant dans des positions objectivement différentes et dans des relations souvent antagoniques. Par exemple, des travailleurs du marché "primaire indépendant" sont fréquemment utilisés à contrôler des travailleurs appartenant aux deux autres marchés à la fois indirectement et directement. Des techniciens dessinent les machines et calculent la rapidité d'exécution "efficace" des travailleurs qui les utiliseront en même temps qu'ils supervisent directement la production. Vus dans cette perspective, les hauts niveaux d'éducation exigés à l'entrée du marché du travail "primaire indépendant" s'expliquent par le besoin de créer un processus de socialisation distinct afin que les travailleurs de ce groupe d'identifient à la direction et non aux autres travailleurs.

L'explication technique de PIORE selon laquelle les exigences de hauts niveaux de formation reflètent l'avantage comparatif de l'école sur l'expérience dans l'enseignement des "caractéristiques générales" occupe au mieux une place secondaire dans le raisonnement de G.R.E.

De même, là où PIORE regarde le marché du travail interne comme un compromis qui satisfait les intérêts de la direction en réduisant les coûts entraînés par la formation sur le tas et par la mobilité et également ceux des travailleurs en assurant la sécurité de l'emploi et des procédures de promotion équitables, G.R.E. remarquent que les structures hiérarchiques des échelles d'emplois légitimisent les inégalités les plus importantes quant à l'autorité et au contrôle entre patrons et travailleurs et limitent les aspirations immédiates des travailleurs à la mobilité.

Le fait que la direction permet souvent aux syndicats de déterminer les conditions de l'avancement et les structures de salaires accroit la légitimité de ces hiérarchies et donnent aux éléments les plus puissants des syndicats un intérêt à exclure les questions touchant au contrôle de la production des négociations collectives.

G.R.E. pourraient également mentionner, mais ils ne le font pas, que la spécialisation des tâches et les grilles d'emplois structurées de façon rigide maintiennent les travailleurs ignorants de l'ensemble du processus de production et par là limitent les demandes de la base pour un contrôle de la production.

Enfin, pour G.R.E. le maintien de la majorité des noirs et des femmes dans le marché du travail "secondaire" est dû non pas tellement au comportement "moins stable" de ces groupes qu'au besoin d'apporter une légitimation supplémentaire à la segmentation du marché du travail en la faisant correspondre aux lignes plus vastes de segmentation de la culture. Le racisme et le sexisme ne furent pas des créations du capitalisme, mais elles sont exploitées par le capitalisme à travers la segmentation du marché afin d'accentuer les conflits au sein de la classe ouvrière. G.R.E. soulignent également que le rôle des institutions de socialisation dans ce contexte est de perpétuer l'anticipation que les noirs et les femmes occuperont des positions subordonnées. Dans la mesure où cette socialisation réussit à faire admettre par ces groupes leur appartenance au marché du travail "secondaire", leurs membres acceptent les conditions d'emploi dans ce secteur avec moins de protestations que les hommes de race blanche.

3 - *Données empiriques sur la segmentation*

On a très peu essayé de vérifier empiriquement l'existence de la segmentation et encore moins de tester laquelle des variantes de cette théorie est la meilleure. Cette absence relative de vérifications empiriques des théories est largement due à l'absence de statistiques globales satisfaisantes.

La théorie des marchés segmentés est centrée autour du concept de "poste" alors que les statistiques du service du recensement sont collectées et agrégées par branche. A l'intérieur de chaque branche, il y a souvent des postes de travail appartenant à différents segments du marché. Ainsi, il n'est pas possible de reclasser les branches à trois chiffres individuellement dans des segments du marché.

Dans les quelques sources statistiques qui fournissent les caractéristiques des postes, des données essentielles sur les caractéristiques du travailleur (par exemple, l'origine sociale des parents) manquent fréquemment.

Un autre problème posé par l'observation directe est que la prédiction essentielle de la théorie concernant l'immobilité entre segments est le plus facilement vérifiable par des données longitudinales lesquelles commencent seulement à devenir disponibles (47). Des travaux sont en cours pour surmonter ces problèmes de données mais très peu d'entre eux ont été publiés (48). Cependant, il existe des preuves indirectes sérieuses de l'existence de processus de segmentation à l'oeuvre sur les marchés du travail des Etats-Unis. L'essentiel de ces preuves est fourni par les nombreuses études qui montrent l'existence de différences substantielles et persistantes dans les salaires et la mobilité entre blancs et noirs et entre hommes et femmes. Ces différences demeurent significatives après que l'on ait tenu compte des différences dans les niveaux d'éducation, d'expérience professionnelle etc, entre ces groupes. Nous ne passerons pas en revue ici cette abondante littérature puisque G.R.E. l'ont fait ailleurs et puisqu'elle illustre seulement l'existence du racisme et du sexisme, mais pas celle de la segmentation en tant que telle (49).

Quelques chercheurs ont publié des études qui essaient de tester directement les prédictions de la théorie des marchés segmentés. Les deux premières de ces études essaient de vérifier l'existence de la segmentation en tant que phénomène plus large que le simple racisme alors que la dernière se rapporte directement à la version de la segmentation de G.R.E.

Dans une étude des habitants du ghetto, HARRISON trouve qu'il y a une limite supérieure du gain horaire qu'un d'entre eux peut s'attendre à recevoir quel que soit l'emploi occupé. Cette limite va de $ 156 à San Antonio à $ 204 dans le quartier Bedford-Stuyvesant de New-York (50). HARRISON fournit également des chiffres

démontrant l'existence d'une mobilité très faible des habitants du ghetto.

Pris dans leur ensemble, ces résultats impliquent qu'il y a un ensemble de postes de travail dont aucun niveau d'éducation ni d'expérience professionnelle ne pourra pousser la rémunération à des niveaux très élevés et qu'il y a des groupes de travailleurs qui sont incapables de trouver un emploi à l'extérieur de cet ensemble de postes. Cependant, même à l'intérieur de cet ensemble d'emplois "secondaires", les non-blancs sont plus mal traités que les blancs, leurs gains hebdomadaires médians étant situés trois écarts-type plus bas et leurs taux de chômage un écart-type plus haut que les blancs (51). Ces différences s'observent bien que dans l'échantillon de HARRISON les blancs et les non-blancs aient le même nombre médian d'années de scolarité. De plus HARRISON trouve que des études secondaires rapportent trois fois plus aux membres blancs du ghetto qu'aux non-blancs (52).

Ces chiffres suggèrent que les employeurs mettent les noirs et les chicanos dans le même sac et leur offrent des emplois encore plus subalternes qu'aux blancs du ghetto. Apparemment, il existe des possibilités pour les blancs d'améliorer leurs gains par un supplément de formation interne sur le marché "secondaire" du travail mais pratiquement aucun pour les noirs et les chicanos.

Le fait que la description "idéale" des emplois du marché secondaire du travail comme universellement mal payés et interdisant la mobilité s'applique plus nettement aux minorités qu'aux blancs, est également corroborée par les résultats du travail du Paul ANDRISANI. Utilisant les données de l'enquête de Parmes sur les jeunes travailleurs de sexe masculin (14 à 24 ans), ANDRISANI trouve que pour les blancs un supplément d'études ajoute de façon significative aux chances d'obtenir un premier emploi dans le secteur "primaire", mais qu'il n'en est pas ainsi pour les noirs (53).

Bien qu'il trouve une mobilité plus importante entre marchés "secondaires" et "primaires" que la théorie de la segmentation ne le prédit, il montre que la longueur des études n'est pas corrélée avec la mobilité pour les noirs et l'est seulement faiblement pour les blancs (54). Bien que ces dernières observations ne s'accordent pas parfaitement avec les prédictions de la théorie de la segmentation, il serait hasardeux de leur attacher trop d'importance. En premier lieu, tant PIORE que GORDON excluent les jeunes blancs de leur théorie. Deuxièmement, ANDRISANI définit ses segments sur les bases du revenu correspondant à chaque occupation de la classification du service du recensement. Les occupations fournissant un revenu supérieur à la médiane sont appelés par lui "primaires" et les autres "secondaires" . Ainsi, plutôt que de partir de la nature des emplois pour définir ses segments, il utilise les revenus tirés de ces emplois. Puisque cette procédure introduit d'importantes erreurs dans la mesure de sa variable dépendante, on peut s'attendre à ce que ses régressions présentent un faible pouvoir explicatif et c'est en fait ce qu'on observe. Un autre problème posé par son analyse est qu'il n'est pas parvenu à contrôler efficacement la variable "classe sociale", si bien qu'il est possible que la mobilité des blancs attribuée à l'éducation reflète tout simplement des différences de classe. La fraction importante de la variance inexpliquée dans ses régressions pourrait aussi être attribuée aux facteurs liés à la classe.

Aussi bien l'étude d'HARRISON que celle d'ANDRISANI souffrent du fait qu'elles nous disent peu de choses sur la nature des obstacles à la mobilité entre emplois et ni l'une ni l'autre ne discutentladivision du marché du travail "primaire" en un segment "créatif" et un segment "subordonné". De plus, les deux études concentrent l'attention sur les caractéristiques des travailleurs (occupation, race, lieu de résidence) plutôt que sur l'entreprise ou la branche dans laquelle ils travaillent. Si la segmentation est caractérisée avant tout par des barrières entre branches (entre secteur concurrentiel et secteur monopoliste), toute étude qui choisit comme paramètre de la segmentation l'occupation, la race ou le sexe

comme paramètre de la segmentation ne saisit que la partie de la différence entre les personnes ayant ces caractéristiques qui est corrélée avec la dichotomie entre secteur concurrentiel et secteur monopoliste du marché du travail.

Ainsi, les résultats empiriques de telles études ne nous apprennent pas beaucoup sur la segmentation et sont certainement inadéquats, pour trancher entre la version de PIORE et celle de G.R.E.

Les barrières entre les deux segments "primaires" sont-elles basées sur l'existence de différences dans les modes d'apprentissages requis ou sont-elles dues à des différences dans une plus grande variété de traits affectifs ? La prédominance des noirs et de représentants d'autres minorités dans les emplois du segment "secondaire" est-elle due à leur moindre "stabilité" ou est-elle le résultat des efforts pour diviser la classe ouvrière , pour légitimer des structures hiérarchiques inégalitaires et pour orienter l'agressivité des travailleurs dans une voie raciste ?

4 - *Segmentation et distribution des salaires*

Alors que la réponse à la dernière des questions posées plus haut peut seulement être fournie par une analyse historique concrète du mouvement ouvrier aux Etats-Unis ou dans d'autres pays, l'existence de la segmentation que ce soit dans la version de PIORE ou de G.R.E., a des ramifications importantes dans la théorie de la distribution des salaires.

La théorie du capital humain assimile la distribution des salaires à celle de la productivité. L'écart entre les hauts et les bas salaires est déterminé à la fois par la technologie, par la demande sur le marché des biens et par la distribution des caractéristiques individuelles. Ainsi, le thème dominant dans les études de la distribution des salaires dans le contexte du capital humain a-t-il porté sur les changements dans le temps des caractéristiques personnelles des travailleurs telles que la formation initiale et l'expérience (également le sexe et la race, encore que la théorie du capital humain n'explique pas de façon convaincante pourquoi les femmes et les "non-blancs" devraient recevoir un salaire inférieur à celui des blancs), ainsi que les changements de la valeur affectée à ces caractéristiques en conséquence des modifications dans la technologie et dans les structures de demande de biens (glissement de l'emploi agricole vers l'emploi industriel ainsi que la production de facteurs de production industriels et non plus seulement de biens de consommation). Puisque la variance "de la productivité" peut changer du fait de changements dans les différences des caractéristiques personnelles des travailleurs et du fait que la variance de la productivité est plus grande dans certains secteurs de production que dans d'autres, ou du fait que certains types de technologie "requièrent" une division plus grande du travail, il s'en suit que la distribution des salaires subit un ajustement.

Dans le modèle de segmentation du marché du travail, l'identité entre la productivité et le salaire est abandonnée, bien que dans le marché secondaire du travail, les salaires soient considérés comme étant beaucoup plus liés à l'offre et à la demande de travail que dans le marché primaire. Dans cette théorie, la structure des salaires est expliquée par des facteurs différents suivant la version qui en est utilisée. Cependant, quelle que soit la version, la structure des salaires est influencée et dominée de façon prioritaire par des variables extérieures à la productivité individuelle : sexisme, racisme, coutume..., méthode de "division pour régner" qu'utilisent les employeurs dans leur organisation de la production, pouvoir de monopole, nature du marché de la firme, bureaucratie, considérations de statut, maintien de la structure de classe malgré les règles "méritocratiques", autant de facteurs qui ne dépendent pas de la productivité ni du capital humain mais qui affectent la structure des salaires, à la fois entre les segments du marché du travail qu'à l'intérieur de ceux-ci.

Ainsi, dans la théorie de la segmentation du marché du travail, le problème de la structure des salaires quitte le royaume de l'analyse de facteurs qui affectent la productivité pour l'analyse de la structure institutionnelle des salaires eux-mêmes et des forces socio-politico-économiques qui influencent les modifications de structure. Cette théorie implique que la structure des salaires n'est pas déterminée, ni même nécessairement liée à la productivité. Ainsi, la distribution des facteurs qui contribuent à la productivité peut changer (ou être changée) sans qu'il y ait aucun effet correspondant sur la distribution des salaires. Pour poser le problème, d'une autre façon, on peut dire que l'existence d'une corrélation entre l'éducation, l'expérience et le salaire n'établit nullement que plus d'éducation et plus d'expérience contribuent à une productivité plus élevée. Par conséquent, la relation entre ces caractéristiques du travailleur et le salarié n'est pas économique (dans le sens d'augmentation de la production), mais tend à être socio-institutionnelle.

La théorie de la segmentation va plus loin en affirmant que dans certaines parties du marché du travail, telles que marché "secondaire", la relation entre l'éducation et l'expérience d'une part, et le salaire d'autre part peut être considérablement moins importante que dans le marché primaire, dans lequel la coutume et l'évolution historique de l'organisation du travail ont eu pour résultat la mise en place d'échelles d'avancement fondées sur l'expérience (ou l'ancienneté) et une division entre segments à l'intérieur du marché primaire fondée sur l'éducation.

Les implications pratiques quant à la distribution des salaires de ces alternatives au modèle de capital humain sont les suivantes :

1 - Une analyse des changements dans la distribution des salaires devrait examiner les transformations des facteurs institutionnels qui affectent la structure ses salaires ; en particulier, l'organisation de l'industrie et du secteur tertiaire, le pouvoir politique des groupes à bas salaires par rapport à celui des travailleurs très qualifiés, et les travailleurs dans leur ensemble par rapport aux capitalistes et à l'élite dirigeante.

2 - De la même façon, en analysant ces changements, l'attention devrait être portée sur la politique (directe ou indirecte) de l'Etat en matière d'emploi à travers le temps, plutôt que sur la distribution de l'éducation et de l'apprentissage. Les interventions de l'Etat, par l'intermédiaire de politiques directes ou indirectes peut changer (et a changé) les parts du revenu dont sont titulaires les différents groupes de façon beaucoup plus rapide et beaucoup plus significative que les changements dans la distribution des traits individuels. L'intervention de l'Etat, par le contôle des prix, le blocage des salaires et l'inflation à l'avantage de la classe moyenne ou des salariés modestes et des agriculteurs a effectivement redistribué les revenus des groupes à fort revenu vers les groupes à faible revenu. De façon similaire, une politique de développement qui maintient à un niveau bas les prix agricoles et qui investit dans les

dépenses d'infrastructure urbaine pour l'industrialisation a tendance à redistribuer les revenus des groupes défavorisés vers les groupes riches, tout cela sans changement significatif de la distribution de l'éducation.

3 - Si l'éducation joue un rôle dans la réduction de la pauvreté, c'est en permettant le passage d'individus du marché secondaire au marché primaire plutôt qu'en conduisant automatiquement à des revenus plus élevés.

Quel est donc le rôle de l'éducation dans la répartition des salaires ? La théorie de la segmentation réduit considérablement la capacité de l'éducation et de l'apprentissage à modifier cette répartition. Des revenus donnés sont attachés à des emplois donnés, non pas du fait de l'éducation du travailleur, mais du fait des nécessités de la hiérarchie et des coutumes. En d'autres termes, les niveaux d'éducation demandés sont attachés aux revenus, mais ceux-ci sont déterminés de façon extérieure au montant d'éducation possédé par le travailleur. Les emplois "secondaires" ont des revenus faibles d'après cette théorie, parce que historiquement les gens qui ont fait ces travaux avaient peu de pouvoir de négociation, à la fois sur le plan politique et économique.

Bien que la puissance contractuelle "économique" (liée à la rareté relative des diverses qualifications) implique que ceux qui ont fait plus d'études jouent un rôle dans le processus d'accroissement du revenu, ceci ne peut se produire que si un petit nombre d'individus obtient un niveau de formation plus élevé. L'éducation de masse pour tous les pauvres par exemple, n'accroîtra pas leur puissance contractuelle collective.

Ainsi, si ces nouvelles théories donnent une description correcte du marché du travail, la distribution de ces types d'emploi (particulièrement dans différents types d'entreprises) dans l'économie ainsi que les salaires associés à ces différents emplois ou à ces différentes branches, sont les variables clés pour comprendre la répartition des salaires , alors que la distribution des caractéristiques n'en est pas une.

Nous ne devons pas nécessairement considérer que la structure des emplois est déterminée par le type de biens produits, spécialement si nous adoptons la version GORDON-REICH-EDWARDS de la théorie de la segmentation. Dans cette version, c'est la maximisation du profit par les capitalistes, et non la recherche de l'efficacité dans la production qui détermine l'organisation de la production, la division du travail et la structure des salaires. Ainsi, les caractéristiques des emplois et les types de personnes qui les remplissent sont par essence inséparables. La structure des emplois et l'éducation des gens dans les différents emplois, selon G.R.E. sont beaucoup plus variables que le modèle de capital humain (et les employeurs) ne voudraient nous le faire croire.

Pourtant, des changements dans la distribution de l'éducation et de l'apprentissage peuvent être corrélés avec des changements dans la distribution des revenus si les forces qui modifient à la fois la distribution de l'éducation et la distribution des revenus modifient ces deux variables dans la même direction au cours de la même période. Nous pouvons imaginer qu'un gouvernement "de progrès" rendrait plus égales les dépenses d'éducation tout en poursuivant une politique d'égalisation des revenus.

Cependant, aucune des discussions de cette section n'a concerné la capacité de l'école, dans une structure donnée de l'emploi et des salaires, à déterminer qui a accès aux emplois très bien rémunérés et qui a accès à des emplois mal rémunérés. La version de G.R.E. de la théorie de la segmentation est une théorie fondée sur la notion de classe qui s'attache non seulement à la structure des emplois, mais aussi à la détermination des groupes qui dans la société ont tendance à avoir accès à ces emplois. Il est possible, bien que certainement improbable, que l'Etat intervienne dans le système éducatif sans intervenir dans la structure des emplois et des salaires, dans le but de modifier la fréquentation du système d'éducation et d'apprentissage par les différentes classes et par les différentes races. Ainsi, on pourrait instituer une politique suivant

laquelle les hommes de la classe ouvrière et les femmes (et les noirs dans le cas des Etats-Unis) seraient admis dans les cycles supérieurs d'enseignement dans des proportions plus grandes que leur représentation dans la population. Si les politiques d'une branche ne sont pas changées, le nombre d'années passées à l'école continuant à constituer un déterminant important d'accès aux différents segments du marché du travail, le changement quant à l'accès à l'éducation des différentes classes sociales changerait la mobilité inter-générationelle sans modifier la structure intra-générationelle des salaires. Bien sûr, il n'est pas aisé d'imaginer une telle politique en l'absence d'une modification dans les modes de production, ou au moins d'une modification radicale dans le contrôle du pouvoir politique et militaire. Cependant, il est possible et utile, en théorie de distinguer entre les changements de la mobilité inter-générationelle et les changements dans la distribution des salaires et des revenus ainsi que d'analyser ee rôle de l'éducation sur chacun de ces points. Si l'éducation reste un critère important de sélection dans les emplois, son rôle sur la mobilité est beaucoup plus logique que son rôle sur la modification des salaires à l'intérieur d'une organisation donnée du travail.

5 - *Données empiriques sur les causes de changements dans la distribution des revenus*

La totalité des recherches empiriques récentes sur la répartition des revenus aux Etats-Unis a été effectuée (comme on pouvait s'y attendre) dans le cadre conceptuel de la théorie du capital humain. Ceci nous oblige à nous contenter de ces études sur leur propre terrain et naturellement ne nous permet pas de dire beaucoup au sujet des autres variables dont nous avons discutées. D'autre part, la discussion encore plus récente, sur la répartition des revenus au Brésil a conduit à un débat animé -tel qu'il ne s'en est pas encore produit aux U.S.A. (54a)- au sujet des causes de l'inégalité croissante au Brésil. Pour cette raison, nous résumerons les données américaines, mais nous nous référerons au débat sur le Brésil pour présenter les alternatives à l'analyse du capital humain pour l'explication des changements dans la distribution des revenus. La discussion de la situation brésilienne nous donne des indications sur le type de recherche qui pourrait être faite aux Etats-Unis pour expliquer ces changements.

Jusqu'à il y a peu d'années, des chercheurs avaient été capables d'indiquer seulement que la distribution des années d'enseignement ne semblait pas être liée à celle des revenus (55). CHISWICK et MINCER, utilisant un modèle de capital humain et les données du recensement de 1959 ont accompli un pas significatif vers la compréhension du manque de relation entre l'éducation et la distribution du revenu à l'intérieur du cadre du capital humain en montrant que la distribution des années d'études aux Etats-Unis avait un effet positif (pas très important) sur la distribution des gains, mais que le niveau moyen d'éducation avait un effet négatif et compensateur sur la distribution des gains (56). Ainsi, le processus de développement de l'économie et de l'éducation aux Etats-Unis indique que deux tendances se compensent l'une l'autre quant à l'effet sur la distribution des revenus. CHISWICK et MINCER ont même trouvé quelque chose de plus important encore : la variable la plus importante qui affecte la distribution des revenus selon leurs estimations était la distribution de l'emploi (ou de l'absence de chômage), variable très liée aux politiques anticycliques et de croissance de l'Etat.

L'utilité de l'analyse de CHISWICK et MINCER est limitée par le fait qu'ils ont utilisé l'estimation d'une fonction de gains pour une seule année - 1959. Ils ont fait l'hypothèse que la relation de chacune des variables indépendantes avec les gains était restée la même tout au long de la période d'analyse, 1939-1959, et que seule la distribution des variables indépendantes dans la population active avait changé. Naturellement, une telle hypothèse élimine la possibilité d'analyser l'effet relatif du changement dans la distribution de l'effet revenu de ces différentes variables y compris l'éducation, comparé à la distribution des variables elles-mêmes. L'étude de CHISWICK et MINCER, par conséquent, a une capacité limitée pour nous aider à comprendre les changements dans la structure des revenus qui ne sont pas dus à des changements dans les caractéristiques du travailleur. A vrai dire, à l'exception de la variable emploi, le modèle de CHISWICK et MINCER se situe du côté offre même en termes de la théorie du capital humain.

CARNOY a suivi une approche différente du problème en utilisant la technique que BARKIN a appliquée au Mexique pour désagréger la distribution des revenus par la distribution de l'investissement en éducation d'une part et par la distribution du rendement de cet investissement en éducation d'autre part (57). Bien que cette approche soit également du type capital humain, elle a l'avantage de nous autoriser à comparer les effets sur la répartition des revenus de changements dans les niveaux relatifs à l'éducation et de changements dans la structure des revenus eux-mêmes(57a)

Le tableau 3 montre que parmi la population masculine de la tranche d'âge 35-44 ans aux Etats-Unis, l'inégalité dans la distribution de l'investissement éducatif total est restée approximativement constante entre 1939 et 1949, mais a décliné de façon marquée dans les 20 années suivantes. Entre 1939 et 1949, par conséquent, la distribution de l'investissement en éducation est restée la même et n'a donc pas contribué à la très nette diminution de l'inégalité des revenus pendant cette décennie. D'autre part, la structure des rémunérations s'est améliorée au profit des groupes à bas revenus, principalement grâce à l'augmentation des taux d'emploi durant et après la seconde guerre mondiale (58).

Entre 1949 et 1959, la distribution des coûts totaux de l'enseignement devint plus égale en dépit d'une plus grande inégalité dans la distribution des coûts institutionnels. Le manque à gagner des diplômés de l'enseignement secondaire s'est apparemment accru par rapport à celui des étudiants. La distribution des bénéfices de l'enseignement devint dans une certaine mesure, plus égale au cours de la période 1949-1959 et ceci a quelque peu renforcé l'égalisation de la distribution de l'investissement. Cependant, l'égalisation des bénéfices s'est principalement située entre les diplômés de l'enseignement primaire et ceux de l'enseignement secondaire, alors que le rendement de l'investissement éducatif au niveau du collège s'est relativement accru pendant cette décade. De toutes les façons, les années 50 furent une période au cours de laquelle les changements dans la distribution de l'investissement éducatif et dans la structure des rendements ont contribué tous les deux à faire diminuer l'inégalité des revenus.

Dans les années 1960, la répartition des revenus est restée virtuellement inchangée pour le groupe d'âge et de sexe, en dépit d'une grande égalisation dans la distribution de l'investissement éducatif. Cette égalisation, au plan de l'investissement, fut plus que compensée par une augmentation de l'inégalité dans les rendements des différents niveaux d'éducation sur le marché du travail. Le coefficient de Gini du produit des taux de rendement par les coûts totaux a augmenté de façon substantielle entre 1959 et 1969.

Tableau 3

Etats-Unis : coefficients de Gini de la distribution des revenus, de la distribution des ressources consacrées à l'éducation et de la distribution des ressources pondérées par les taux de rendement.

hommes âgés de 35 à 44 ans - de 1939 à 1969-

ANNEE	*Distribution des revenus* x	*Coûts institutionnels*	*Coefficients de GINI Coûts totaux (y compris manque à gagner)*	*Produit des taux de rendement pour les coûts totaux*
1939	0,423	0,375	0,474	0,489
1949	0,368	0,366	0,479	0,437
1959	0,316 (0,317) xx	0,387	0,456	0,407
1969	0,318 (0,321) xxx	0,324	0,405	0,432

x : revenus totaux dans la population active

xx : comparable avec 1970

xxx : basé sur les catégories de revenus du recensement de 1970.

Sources : . colonne (1) : recensement de la population 1940-1950-1960-1970

. colonne (2) : années d'études pondérées par les coûts annuels courants (coûts de remplacement) comme suit :

	1939	1949	1959	1969
a) chaque année primaire	88	201	312	615
b) chaque année secondaire	161	354	687	1 353
c) chaque année d'université (licence)	497	801	1 775	2 482
d) chaque année de 3ème cycle	-	-	2 231	3 059

. colonne (3) : années d'études pondérées par les coûts courants plus le manque à gagner, comme suit:

	1939	*1949*	*1959*	*1969*
a)	88	201	312	615
b)	284	755	1 500	2 566
c)	985	2 050	3 250	5 635
d)	-	-	5 200	9 124

. colonne (4) : coûts totaux d'éducation multipliés par les taux de rendement à chacun des niveaux (tiré de Martin CARNOY et Dieter MARENBACH, "Rates of return to schooling in the United-States-1939,1969" Stanford University)

	1939	*1949*	*1959*	*1969*
a) Taux de rendement moyen pour l'enseignement primaire (8 années)	11,5	12,9	12,7	7,0
b) Taux de rendement moyen pour 12 années d'études	14,8	13,6	10,7	9,0
c) Taux de rendement moyen pour 16 années d'étude	12,2	10,8	11,0	10,0
d) Taux de rendement moyen pour 18 années d'études	-	-	6,5	9,5

Les trois décennies, 1939-1969, furent par conséquent apparemment marquées par des types différents d'interaction entre l'investissement éducatif et la rémunération de cet investissement (57) sur le marché du travail. Dans la première décennie, la distribution de l'investissement éducatif est resté inchangée, alors que les bénéfices de l'investissement scolaire devenaient plus égaux, cette égalisation étant corrélée avec une plus grande égalité des revenus pendant la même période. Dans la deuxième décennie, la distribution de l'investissement éducatif devient plus égale, phénomène qui a été, dans une certaine mesure, renforcé par l'égalisation des rémunérations. Dans la troisième décennie, l'investissement éducatif a continué sa tendance vers une distribution plus égale, alors que dans cette période, les bénéfices devinrent plus inégalement distribués, ce qui a apparemment annulé la contribution à l'égalité faite par le changement dans la distribution de l'investissement en éducation.

Bien qu'aucune conclusion définitive puisse être tirée de ces résultats, ils impliquent tout de même que les changements dans les rendements de l'investissement aux différents niveaux d'éducation peuvent être des déterminants aussi puissants, et même plus puissants, de la distribution des revenus que les changements dans la distribution de l'éducation. Pour le moins, ils indiquent que l'égalisation des dépenses en capital humain ne conduit pas à l'égalisation des revenus. Cependant, des changements dans la structure des rémunérations peut provenir, soit des changements dans la structure de la demande de travail (changements dans les techniques de production ou dans la combinaison de biens produits), soit de l'intervention directe de l'Etat dans la structure des revenus (changement dans les biens produits par l'Etat, changement dans la structure des salaires du secteur public, ou fixation des prix et des salaires à certains niveaux). Aux Etats-Unis, au cours des différentes périodes, le poids de chacune de ces variables fut probablement différent ; cependant, dans la période 1939-1949, l'intervention directe de l'Etat fut probablement le facteur le plus important, agissant sur la répartition des revenus alors qu'au cours des deux décennies suivantes, l'effet relatif de

l'action de l'Etat par rapport aux facteurs technologiques et de marché est moins évident.

C'est probablement au Brésil, que nous avons les meilleures analyses des changements dans la distribution des revenus entre 1960 et 1970. La base de la discussion est le livre de Carlos LANGONI, A distribuçao da renda e desenvolimento econômico do Brasil (59).

On peut résumer brièvement l'analyse de LANGONI de la façon qui suit :

1 - La répartition des revenus au Brésil est devenue plus inégale entre 1960 et 1970. Par exemple, le coefficient de concentration de Gini s'est accru de 0,50 à 0,57 lorsque les revenus nuls sont exclus de la distribution et de 0,56 à 0,60 lorsque les revenus nuls sont inclus (LANGONI, tableau 3-6).

2 - La raison première de cette distribution plus inégale est, selon l'analyse de LANGONI, qu'il y a eu des changements dans la structure de la force de travail au cours de ces dix années. La distribution des années d'études dans la population active est devenue plus inégalitaire et il y a eu un glissement de la populatoon active d'un secteur rural marqué par une faible inégalité des revenus vers un secteur (urbain) marqué par un degré élevé d'inégalité, et de régions à faible croissance et à faible inégalité vers des régions à forte inégalité et à croissance plus forte.

3 - De plus, des changements dans la structure des revenus se sont également produits , ce qui a contribué à accroître l'inégalité. Ces changements peuvent dans une large mesure être attribués -selon LANGONI- à des modifications au cours de ces dix ans, dans les revenus liés aux différents niveaux d'éducation : l'accroissement des revenus des diplômés des cycles longs d'enseignement a été beaucoup plus important que celui des revenus de ceux qui ont reçu peu d'éducation.

4 - LANGONI interprète le changement dans la structure de la force de travail comme une conséquence "inévitable" du développement. La population active s'est déplacée vers des industries marquées par une grande "différenciation" des niveaux de qualification due à l'utilisation de technologies plus "sophistiquées". Ainsi, le capital humain voit sa répartition devenir moins égale lorsque le niveau moyen de revenu dans l'économie augmente (p. 52), du moins dans cette phase du développement du Brésil.

5 - LANGONI est beaucoup plus ambigu dans son explication des changements dans la structure du revenu. D'une part, il soutient que l'augmentation des salaires des diplômés des cycles longs par rapport à ceux qui sont peu éduqués est le résultat d'une augmentation relative de la productivité des diplômés des cycles longs. Cet accroissement relatif est à son tour dû à une augmentation relativement plus importante de la demande de personnels très qualifiés du fait du progrès technologique grand consommateur de qualifications qu'a caractérisé le développement du Brésil dans les années 1960 (LANGONI, P; 88, p. 121). Cette analyse, de nouveau, met l'accent sur les effets "naturels" et "nécessaires" de la croissance économique et de la modernisation sur la répartition des revenus.

D'autre part, LANGONI argue que dans les périodes de croissance rapide, il est raisonnable de s'attendre à l'apparition de déséquilibres sur le marché du travail et à ce que l'expansion de la demande de travail profite aux catégories très qualifiées dont l'offre est relativement inélastique dans le moyen terme (LANGONI, p. 116). LANGONI soutient alors que des salaires temporairement plus élevés que la productivité marginale (quasi-rente) sont une conséquence "naturelle" du développement mais que de tels déséquilibres doivent disparaître dans le long terme du fait d'une expansion équilibrante de l'offre de travail qualifié.

On peut faire de nombreuses critiques à l'analyse de LANGONI. CARNOY a montré ailleurs que LANGONI sous-estimait sérieusement ce qu'il appelait "l'effet redistributif pur" (LANGONI, P. 121) des changements dans les revenus relatifs sur la distribution des revenus, dans la mesure où sa variable indépendante de scolarisation était le nombre d'années d'études plutôt que l'investissement en éducation (60). Tandis que la variance des années d'enseignement augmentait de façon significative au cours de la période 1960-1970, le coefficient de Gini des coûts d'éducation (manques à gagner inclus ou exclus) ne s'est pas modifié. Si LANGONI avait (correctement) fait la séparation entre les changements dans les rendements des dépenses investies dans l'enseignement et les dépenses elles-mêmes , il aurait trouvé une contribution beaucoup plus importante à l'augmentation de l'inégalité des revenus due à des changements dans la structure des revenus plutôt que due à des changements dans la distribution des caractéristiques de la population active. La correction du "biais" aurait nécessairement forcé LANGONI à abandonner, au moins partiellement, la base empirique de la théorie de "l'inévitabilité" de l'accroissement de l'inégalité des revenus.

Les raisons du glissement dans la structure des revenus sont donc de la première importance pour expliquer les changements dans la répartition des revenus au BRESIL. Dans la conception de LANGONI, les changements dans la structure des revenus à l'avantage des diplômés de l'université relativement aux diplômés de l'enseignement primaire ou secondaire sont le résultat de restrictions du côté de l'offre d'éducation (pénurie temporaire de diplômés de l'Université) combinées avec des modifications de la technologie et de la demande de qualifications qui ont favorisé les diplômés de l'Université par rapport aux diplômés de niveaux inférieurs. Ces deux facteurs peuvent bien sûr avoir contribué à des changements dans la structure des revenus, mais LANGONI nous laisse l'impression que la croissance économique doit se développer dans un sens tel qu'elle favorise les plus éduqués aux dépens des moins éduqués sur le marché du travail. Cependant, il devrait être évident qu'il y a

une grande flexibilité quant aux types de biens produits par une économie en situation de croissance, et quant au type de technologie qu'elle utilise pour les produire. Les biens produits ainsi que la technologie utilisée ont des effets sur la demande des différents niveaux de qualification

Le BRESIL aurait pu produire une croissance économique en utilisant une technologie moins intensive en termes de qualifications et aurait pu produire des biens demandant en moyenne moins de qualifications produites par l'école. Tout ceci, bien sûr fait l'hypothèse qu'il y a même une relation entre la productivité et l'éducation, hypothèse que LANGONI considère comme admise sans discuter la littérature qui conteste cette opinion (61).

Si, en fait, il y a un modèle de demande inhérent à la croissance économique d'un pays capitaliste du genre du BRESIL, modèle qui favorise les travailleurs plus éduqués par rapport à ceux qui le sont moins, ceci tendra à déséquilibrer les revenus même si l'augmentation des diplômés du supérieur est plus rapide que celle qui s'est produite au cours de la dernière décennie. LANGONI semble oublier que les travailleurs très éduqués peuvent se substituer aux travailleurs peu éduqués au fur et à mesure que la proportion des très éduqués augmente dans la population active. En fait, c'est ce qui s'est produit aux Etats-Unis : les diplômés de l'Université occupent maintenant des emplois qui auparavant étaient tenus par des diplômés de l'enseignement secondaire. Alors que ce phénomène a tendance à limiter la hausse des salaires des diplômés de l'Université, il exerce une action défavorable encore plus forte sur les salaires des diplômés du secondaire, puisque leurs choix sont réduits. Comme nous l'avons vu, ce processus s'est déroulé aux Etats-Unis (et apparemment également au BRESIL) et a augmenté les taux de rendement des niveaux d'éducation les plus élevés par rapport à ceux des niveaux inférieurs.

Il est important de noter ici que l'argument de LANGONI considérant la croissance différentielle de la demande comme une cause première des modifications de la structure des revenus est fondé sur l'hypothèse que les changements dans le salaire sont le reflet des changements dans le produit marginal. Il n'y a pas de preuve bien établie permettant d'asseoir cette hypothèse. En fait, le peu de données que nous avons indique que les salaires de la plupart des travailleurs sont inférieurs à leur produit marginal (62). Les travailleurs qui sont dans des secteurs économiques où les organisations de salariés sont les plus puissantes semblent être ceux pour lesquels les salaires sont les plus proches du produit marginal (63). Aux Etats-Unis, cependant, nous n'avons aucune preuve que la relation entre les salaires et la productivité ait changé au cours des vingt dernières années (1949-1969). Les syndicats ont connu une croissance faible et le pourcentage de travailleurs dans les différents secteurs n'a pas changé de façon significative.

Cependant, au BRESIL, où le droit de grève a été aboli en 1964, il y a toutes les raisons de penser que la relation entre le salaire et le produit marginal a en fait changé entre 1960 et 1970. On pourrait penser que le salaire des travailleurs urbains à faible revenu est tombé au dessous de leur produit, alors que les salaires de ceux qui ont des professions libérales favorisées par le pouvoir politique sont restés dans une situation comparable, ou même ont augmenté relativement à leur produit.

Nous en arrivons alors à la conclusion qu'il est possible que les formes d'accroissement de la demande au BRESIL ait favorisé les individus très éduqués par rapport à ceux qui le sont moins, mais que ces formes ne sont pas un facteur nécessaire de la croissance économique et qu'ils ne sont pas non plus nécessairement la raison première pour laquelle la structure des revenu s'est modifiée. Elle sont toutefois généralement associées avec la production de biens pour et par ceux qui ont plus d'instruction et qui ont des revenus élevés, particulièrement les propriétaires et gérants du capital physique ; ceux-ci travaillent avec le soutien de l'appareil de l'Etat qui favorise clairement une production consommatrice de capital plus que de main d'oeuvre et qui favorise la production de certains types de biens plutôt que d'autres (64).

Nous somme encore moins persuadés qu'avec une offre croissante de diplômés de l'Université dans le futur, nous assisterons à une diminution relative des revenus des groupes à hauts revenus. Au contraire, l'augmentation de l'offre de main d'oeuvre très qualifiée est absorbée au dépens de la main d'oeuvre moins diplômée, abaissant ainsi le taux de rendement des bas niveaux d'éducation tout en permettant aux taux correspondant aux niveaux élevés de rester constants ou même d'augmenter. Les revenus relatifs des diplômés du supérieur aux Etats-Unis n'ont pas chuté en dépit de l'accroissement relatif rapide pendant une longue période du nombre des diplômés de l'Université dans la population active.

Il est beaucoup plus vraisemblable que la technologie ainsi que les produits associés à la croissance brésilienne ne changeront pas au cours de la prochaine décennie ; par conséquent, les pressions du côté demande du marché du travail qui maintiennent la structure des salaires inégale, ou même la rende plus inégale, continueront.

Jusqu'à maintenant, nous n'avons abordé que les problèmes internes à l'analyse de LANGONI. Nous avons développé l'idée qu'il sous-estimait le rôle des modifications de la structure des revenus par rapport aux modifications de la structure de la main d'oeuvre et que, bien qu'il puisse être vrai que le développement du BRESIL produise des modèles de demande qui favorisent la main d'oeuvre très qualifiée, il n'y a que peu de données permettant d'affirmer qu'un accroissement des diplômés de l'Université dans la population active réduit la rémunération de ces diplômés, ni même que la forme qu'a prise la croissance de la demande a eu beaucoup d'influence sur les changements dans les revenus relatifs.

LANGONI ignore également les modèles de concurrence pour les emplois dont nous avons discuté plus haut. Si, en fait, les autres théories du fonctionnement du marché du travail sont des modèles plus pertinents, au moins pour la partie "moderne" du marché du travail au BRESIL, l'essentiel de l'argumentation de LANGONI concernant le caractère temporaire des revenus élevés pour les plus

éduqués s'effondre. Ces autres analyses concluent que les actions destinées à agir sur les caractéristiques de départ des travailleurs n'auront que peu d'effet sur la distribution des revenus puisque la structure des salaires est déterminée de façon exogène à l'offre et à la demande de travail. Une structure des salaires exogène pourrait expliquer la constance des salaires alors qu'il y a des excès d'offre de travail, l'existence de marchés du travail internes très structurés ainsi que l'universalité des exigences de niveau d'éducation minimum et l'accroissement séculaire pour remplir les différents emplois. Ces modèles nous invitent à examiner les effets exogènes sur la structure des salaires plutôt que les changements dans le revenu dus à l'offre et à la demande de travail.

WELLS, MALAN et FISHLOW (65) défendent l'idée qu'au BRESIL, la forme d'accroissement de la demande a eu vraiment peu ou pas de rapports avec les changements dans la répartition des revenus. Au contraire, ils soutiennent que l'augmentation des revenus de ceux qui sont très éduqués a été le résultat d'une certaine politique des revenus, politique qui est l'explication principale de l'accroissement de l'inégalité dans la répartition des revenus au cours de la décennie. Cette politique des revenus n'a eu aucun rapport avec les types de biens produits ni avec la technologie ou avec la manière dont ces biens sont produits. WEL S montre que l'accroissement le plus important de l'inégalité des revenus urbains s'est produit en 1965-66, c'est-à-dire pendant la récession économique et la mise en oeuvre du programme gouvernemental de la stabilisation alors que les revenus dans le secteur industriel sont devenus relativement plus égaux dandant la période de développement rapide de la fin des années 60 et au début des années 70. La thèse de WELLS est que la politique gouvernementale des revenus fut le facteur fondamental de l'augmentation de l'inégalité dans la distribution des revenus et non pas les modifications structurelles des qualifications, ou dans la localisation de la main d'oeuvre, ni les changements dans les rémunérations des différentes qualifications dûs à quelque modèle "naturel" de croissance.

FISHLOW soutient, en plus, qu'il y a un certain nombre d'autres modèles d'investissement en capital humain qui peuvent produire le même taux de croissance économique tout en produisant aussi une distribution des revenus plus égale que celle issue d'un investissement accru dans l'enseignement supérieur. Les résultats de son modèle de simulation constituent une importante réfutation à l'argument qu'on retrouve tout au long du livre de LANGONI, suivant lequel une augmentation de l'inégalité des revenus est un mal nécessaire pour réaliser un taux élevé de croissance économique.

Bien que le raisonnement de FISHLOW soit suffisamment clair, il n'est pas mené assez loin. S'il y a en fait plusieurs moyens d'augmenter la croissance économique, pourquoi le BRESIL a-t-il, dans la deuxième moitié des années 60, choisi une voie qui déplace des ressources des groupes à bas revenus vers les groupes à revenus élevés? FISHLOW fait délibérement l'hypothèse que les raisons sont plus ou moins d'ordre technocratique. Son modèle en fait est destiné à montrer à un office de planification technocratique qu'il aurait pu réaliser le même taux de croissance de façon plus équitable. Mais le problème est de savoir si la politique du gouvernement Brésilien, dans le passé ainsi que les solutions de LANGONI au problème des liaisons futures entre répartition des revenus et croissance sont fondées sur des considérations techniques ou bien si elles ne sont pas fondamentalement politiques ?

Les arguments de LANGONI sont fondés sur un modèle de développement à caractère idéologique : si on veut une croissance économique, il est nécessaire (pas simplement suffisant) de dériver des ressources vers la bourgeoisie moderne. Là -on en fait l'hypothèse- sont les entrepreneurs dynamiques d'une économie qui vont réinvestir un pourcentage élevé du produit. Ils sont également supposés investir dans les investissmments les plus rentables (66).

Il est plus important, cependant, de constater que ce transfert de ressources bénéficie, comme par hasard, au groupe des revenus élevés. L'intervention de l'Etat pour garantir ce transfert -dans le cas du BRESIL, par le contrôle des salaires et l'inflation- a des implications politiques évidentes. Ceux qui contrôlent l'appareil de l'Etat doivent penser que leur maintien au pouvoir est assuré non seulement par la croissance économique (comme FISHLOW le suppose) mais aussi par la façon dont l'augmentation du produit est répartie. Si la dérivation du produit vers les groupes à haut revenu s'est produite du fait de la politique des revenus menée dans le milieu des années 60, comme le prétend WELLS, alors, la suggestion de FISHLOW d'investir de façon plus intense dans les niveaux éducatifs plus bas devrait être suivie par le gouvernement brésilien seulement si ses intérêts politiques étaient servis par un tel modèle d'investissement. En d'autres termes, l'assurance pour l'Etat que la croissance économique ne serait pas ralentie par un investissement dans les niveaux d'éducation plus bas plutôt que dans les niveaux plus élevés est probablement beaucoup moins importante que de savoir qui va bénéficier du nouveau produit.

Si l'analyse de WELLS est correcte, alors celle de LANGONI est peu pertinente. Nous avons montré que les changements dans les rémunérations des différents niveaux d'éducation tiennent une place beaucoup plus importante dans l'explication des changements dans la distribution des revenus entre 1960 et 1970 que les changements dans les structures de la population active. Comme MALAN et WELLS l'ont indiqué, l'éducation n'est pas répartie au hasard dans la population : ceux qui s'éduquent beaucoup sont issus de famille à revenus plus élevés que ceux qui s'éduquent peu. Ainsi, l'accroissement des revenus relatifs de ceux qui ont reçu beaucoup d'éducation constituedes rémunérations supplémentaires pour les familles qui sont déjà favorisées, ce qui clairement renforce le pouvoir économique de ceux qui sont déjà riches et puissants.

Nous avons montré que les raisons données par LANGONI pour affirmer le caractère temporaire des "quasi-rentes" provenant de déficits temporaires de travailleurs très éduqués sont, au mieux, faibles. Sa thèse suivant laquelle le développement capitaliste est caractérisé par une production dont l'expansion favorise ceux qui sont éduqués par rapport à ceux qui le sont moins a un support empirique beaucoup plus important. Main, nous ne pouvons pas être d'accord avec LANGONI quant au fait que les plus éduqués doivent être favorisés dans le processus de croissance, et surtout aussi favorisés qu'ils semblent l'avoir été au BRESIL.

Enfin, LANGONI doit répondre à la thèse suivant laquelle les changements réels dans la répartition des revenus ont été causés par la politique gouvernementale des revenus du milieu des années 60. Si cette hypothèse est exacte, les "quasi-rentes" sont des rémunérations politiques qui ne peuvent être éliminées que si l'Etat pense qu'au cours de la présente décennie quelqu'un d'autre doit être récompensé. Si le gouvernement brésilien continue de considérer que son intérêt est lié à celui des groupes à revenus élevés et qu'il peut continuer à maintenir l'ordre dans la classe ouvrière sans augmentation importante de son revenu, il n'y a pas de raison de croire que la répartition des revenus, au cours de la prochaine décennie deviendra plus égale.

NOTES

(3) L'évolution des tendances récentes est fondée sur des estimations de fonctions de production de COBB-DOUGLAS, dans laquelle les coefficients du logarithme du travail et du capital représentent la part du capital et du travail dans le produit. Sans entrer dans tous les problèmes liés à l'utilisation d'une fonction de production agrégée pour estimer quoi que ce soit de représentatif de la réalité économique (ces difficultés sont résumées dans BLAUG, 1974), contentons-nous de résumer l'argument de FISHER tel que le présente BLAUG : "Il apparait par conséquent, que les splendides ajustements de la fonction de production de COBB-DOUGLAS qui ont toujours été obtenus dans le passé, sont dûs à la constance relative de la part du travail sur de très longues périodes au cours de l'histoire, bien que le véritable mécanisme qui engendre la production et les salaires puisse être tout-à-fait différent de celui qui est impliqué par l'existence d'une micro-fonction de production type COBB-DOUGLAS en relation avec l'offre de facteurs sur des marchés concurrentiels".

(4) KUZNETS, 1955

(5) KUZNETS, 1959

(6) MACHLUP, 1963

(7) DENISON, 1954

(8) BRONFENBRENNER, 1971, p. 90

(9) Ibid, pp. 76 - 80

(10) Ibid, pp. 76 - 80

(11) PAUKERT, 1973 ; CARNOY, 1972

(12) KOLKO, 1962, cité par BRONFENBRENNER, 1971, p. 69

(13) Voir KOLKO, 9162

(14) Voir BLAUG, 1970 et CARNOY, 1973 a

(15) LANGONI, 1973

(16) Voir BLAUG, 1973 pour une discussion de la corrélation entre éducation et revenu.

(17) Le modèle de capital humain est décrit en détail par BECKER, 1967 et J. MINCER, 1970

(18) S. ROSEN, 1972

(19) Ibid, p. 339

(20) ANDRISANI, 1973, p. 81

(21) Work in America, p. 135

(22) Voir ARROW, 1970, p. 10

(23) Voir par exemple K. ARROW, 1972 ; D. STARRET, 1973 ; M. SPENCE, 1973

(24) Voir SPENCE, 1973, p. 373

(25) L. THUROW et R. LUCAS, 1972

(26) Voir GORDON, 1972, pp. 41 - 48 et GORDON, REICH et EDWARDS, 1973 b

(27) GORDON, REICH et EDWARDS, 1973 b, p. 364

(28) DOERINGER et PIORE ont défini le marché interne du travail comme celui qui est organisé par des règles administratives, alors que dans le marché externe du travail, les décisions concernant les prix, l'allocation des ressources et l'apprentissage sont contrôlées directement par des variables économiques. Les deux marchés (interne et externe) sont interconnectés et les mouvements entre eux se font à certains niveaux de classification qui constituent des "voies d'entrée et de sortie" vers et en provenance du marché interne du travail. Le marché interne du travail, en tant que construction analytique dépend de la rigidité des règles qui fixent les frontières du marché interne du travail.

(29) PIORE, 1973 b, p. 4

(30) Ibid, pp. 4 - 5, 7

(31) Ibid, p. 7

(32) Ibid, p. 8

(33) Ibid, pp. 10, 17

(34) Ibid, p. 20

(35) Ibid, p. 26

(36) Ibid, p. 28

(37) Ibid, p. 30

(38) GORDON, REICH, EDWARDS, 1973 a, 1973 b

(39) GORDON, REICH, EDWARDS, 1973 a

(40) Ibid, pp. 45 - 54

(41) Ibid, pp. 66, 68

(42) Ibid, p. 70

(43) MARGLIN, 1971

(44) Ibid, pp. 63 - 64

(45) Ibid, p. 54

(46) GORDON, REICH, EDWARDS, 1973 b

(47) Je me rapporte aux données de l'étude de PARNES. Nous ferons état plus loin dans cette section de tests du marché dual effectués par P. ANDRISANI qui a utilisé les données de PARNES.

(48) Dans une conversation privée, l'hiver dernier, David GORDON, indiquait que lui et d'autres chercheurs de la New School for Social research avaient presque terminé d'élaborer des données capables de tester différentes hypothèses du modèle de segmentation, mais qu'il était seulement en train de commencer à les utiliser dans des analyses de régression.

(49) GORDON, REICH, EDWARDS, 1973 a, pp. 3 - 15

(50) HARRISON, 1972, p. 809

(51) Ibid, p. 810

(52) Ibid, p. 804

(53) ANDRISANI, 1973, p. 79

(54) Ibid

(54a) Le livre de KOLKO "Wealth and Power in America" est une exception mais KOLKO prétend que la répartition des revenus ne s'est pas modifiée significativement aux Etats-Unis, et ne discute donc pas les origines des changements.

(55) HOLLISTER, 1971

(56) CHISWICK et MINCER, 1972

(57) BARKLIN, 1971 ; CARNOY, 1973 b

(57a) L'analyse est compliquée par le fait que les coefficients de Gini des coûts totaux reflètent, dans une certaine mesure , les changements de la structure des revenus par l'intermédiaire du manque à gagner qui fait partie du coût total. Ainsi, la distribution de l'investissement en capital humain est affectée par les changements dans la structure des rémunérations et l'investissement n'est donc pas entièrement indépendant des rémunérations. A son tour, le taux de rendement est aussi une fonction des coûts et ainsi, est le reflet des coûts aussi bien que des revenus de l'éducation. Néanmoins, bien que la distribution des coûts totaux ne soit pas entièrement indépendante de celle des rémunérations (taux de rendement), les changements du taux de rendement reflètent plutôt les changements dans les revenus relatifs d'individus à différents niveaux d'éducation alors que les changements dans la distribution des coûts totaux reflète la distribution de l'investissement en ressources humaines.

(58) CARNOY et MARENBACH, 1974

(59) LANGONI, 1973

(60) CARNOY, 1974

(61) BERG, 1970

(62) THUROW, 1970

(63) GORDON, 1972

(64) FURTADO, 1972

(65) WELLS, 1973 : MALAN et WELLS, 1973 ; FISHLOW, 1973

(66) ROSTOW, 1960.

BIBLIOGRAPHY

Andrisani, Paul, "An Empirical Analysis of the Dual Labor Market Theory" (Center for Human Resource Research, Ohio State University, 1973).

Aronowitz, Stanley, False Promises (New York: McGraw Hill, 1973).

Arrow, Kenneth, "Economic Theory and Racial Discrimination," mimeographed Lectures in Honor of Alfred Marshall (delivered at Cambridge, England, 1970).

Arrow, Kenneth, "Higher Education as a Filter," (Institute for Mathematical Studies in the Social Sciences, Technical Report No. 71, Stanford University, Sept. 1972).

Barkin, David, "Acceso a la educación superior y beneficios que reporta en Mexico," Revista del Centro de Estudios Educativos (Mexico) 1, No. 3 (1971).

Becker, Gary, Human Capital and the Personal Distribution of Income (Ann Arbor: The University of Michigan Press, 1967).

Berg, Ivar, Education and Jobs: The Great Training Robbery (New York: Praeger, 1970).

Blaug, Mark, The Economics of Education (London: Allen Lane, The Penguin Press, 1970).

Blaug, Mark, Education and the Employment Problem in Developing Countries (Geneva: International Labor Organization, 1973).

Bluestone, Barry, William Murphy, and Mary Stevenson, Low Wages and the Working Poor (Ann Arbor: The Institute of Labor and Industrial Relations, July 1973).

Bowles, Samuel, "Schooling and Inequality from Generation to Generation," Journal of Political Economy, Vol. 80, no. 3, Part II (May/June 1972) pp. 219-251.

Bowles, Samuel and Herbert Gintis, "IQ in the U.S. Class Structure," Social Policy (January/February 1973).

Bronfenbrenner, Martin, Income Distribution Theory (Chicago: Aldine-Atherton, 1971).

Carnoy, Martin, "Notes on Education and the Distribution of Income," paper presented at the Annual Meeting of the Latin American Studies Association, Madison, Wisconsin, May, 1972.

Carnoy, Martin, "Schooling, Income, the Distribution of Income, and Unemployment: A Critical Appraisal," Center for Economic Studies Discussion Paper 73-1 (December, 1973a).

Carnoy, Martin, "The Distribution of Education and the Distribution of Income," Stanford University, 1973b (mimeo).

Carnoy, Martin, "Income Distribution and Economic Development in Brazil: A Comment," Stanford University, 1974 (mimeo).

Carnoy, Martin and Dieter Marenbach, "The Return to Schooling in the United States, 1939-69," Stanford University, 1974 (mimeo).

Denison, Edward F., "Income Types and the Size Distribution," American Economic Review (May, 1954).

Doeringer, Peter and Michael Piore, Internal Labor Markets and Manpower Training (Lexington, Mass.: Heath Lexington Books, 1971).

Edwards, Richard, "Individual Traits and Organizational Incentives: What Makes a Good Worker?" (mimeo, Department of Economics, University of Massachusetts, Amherst, 1973).

Fishlow, Albert, "Brazilian Income Size Distribution -- Another Look," U. of California, Berkeley, 1973 (mimeo).

Frank, Andre G., Capitalism and Underdevelopment in Latin America (New York: Monthly Review Press, 1969).

Freedman, Marcia, The Process of Work Establishment (New York: Columbia University Press, 1969).

Furtado, Celso, Análise do "Modelo" Brasileiro (Rio de Janeiro, 1972).

Gintis, Herbert, "Education, Technology and the Characteristics of Worker Productivity," American Economic Review, Vol. 61 (May 1971).

Gordon, David, Theories of Poverty and Underdevelopment, (Lexington, Mass.: Heath Lexington Books, 1972).

Gordon, David, Michael Reich, and Richard Edwards, "Labor Market Segmentation in American Capitalism," mimeograph copy of paper presented at the Conference on Labor Market Segmentation (Harvard University, March 1973a).

Gordon, David, Michael Reich, and Richard Edwards, "A Theory of Labor Market Segmentation," American Economic Review, Vol. 63, (May 1973b).

Harrison, Bennett, "Education and Underemployment in the Urban Ghetto," American Economic Review, December 1972, pp. 796-812.

Hollister, Robinson, "The Relation Between Education and the Distribution of Income: Some Forays," University of Wisconsin, 1970 (mimeo).

Jencks, Christopher et al., Inequality: A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America (New York: Basic Books, 1972).

Kolko, Gabriel, Wealth and Power in America (New York: Praeger, 1962).

Kuznets, Simon, "Economic Growth and Income Inequality," American Economic Review (March 1955).

Kuznets, Simon, "Quantitative Aspects of the Economic Growth of Nations, IV: Distribution of National Income by Factor Shares," Economic Development and Cultural Change, April, 1959, part ii.

Langoni, Carlos, "A distribucâo da renda e desenvolvimento econômico do Brasil," Estudos Economicos (São Paulo), Vol. 2, no. 5 (1972).

Machlup, Fritz, "Micro- and Macro-Economics," in Essays on Economic Semantics (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1963).

Malan, Pedro e John Wells, "Distribuição da renda e desenvolvimento econômico do Brasil," Pesquisa e planejamento econômico, vol. 3, no. 4 (dez., 1973).

Marglin, Stephen A., "What Do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production," (Harvard Institute of Economic Research, Discussion Paper No. 222, November 1971) Harvard University.

Marx, Karl, Capital (New York: Random House Modern Library, based on first English edition, 1906).

Mincer, Jacob, "The Distribution of Labor Incomes: A Survey," Journal of Economic Literature, Vol. VII, (March 1970).

Morse, Dean, The Peripheral Worker (New York: Columbia University Press, 1969).

Paukert, Felix, "Income Distribution at Different Levels of Development: A Survey of Evidence," International Labor Review, Vol. 108, nos. 2-3 (August-September, 1973).

Piore, Michael, "Fragments of a Sociological Theory of Wages," American Economic Review, Vol. 63 (May 1973a).

Piore, Michael, "On the Technological Foundations of Economic Dualism" (MIT Department of Economics Working Paper #110, May 1973b).

Reder, Melvin, "A Partial Survey of the Theory of Income Size Distribution," in Lee Soltow (ed.), Six Papers on the Size Distribution of Wealth and Income (New York: Columbia University Press, 1969).

Rosen, Sherwin, "Learning and Experience in the Labor Market," Journal of Human Resources, Vol. VII (Summer 1972).

Rostow, W. W., The Stages of Economic Growth (New York: Cambridge University Press, 1960).

Spence, Michael, "Job Market Signalling," Quarterly Journal of Economics Vol. LXXXVII (August 1973).

Starrett, David, "Social Institutions and the Distribution of Income: A Neoclassical Defense of Radical Positions," Institute for Mathematical Studies in the Social Sciences, Technical Report No. 117, Stanford University, December 1973).

Thurow, Lester, Investment in Human Capital (Belmont, Calif.: Wadsworth Publishing Co., 1970).

Thurow, Lester and Robert Lucas, "The American Distribution: A Structural Problem," Hearings before the Joint Economic Committee (U.S. Government Printing Office, Washington, D.C., March 1972).

U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Work in America (Cambridge, Mass.: The MIT Press, 1973).

Vietorisz, Thomas and Bennet Harrison, "Labor Market Segmentation: Institutionalization of Divergence," mimeograph copy of paper presented at the Conference on Labor Market Segmentation (Harvard University, March 1973a).

Vietorisz, Thomas and Bennet Harrison, "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development," American Economic Review, Vol. 63, (May 1973b).

Wells, John, "The Distribution of Earnings in Brazil," Cambridge University, 1973 (mimeo).