

LA SEGMENTATION
DU MARCHÉ DU TRAVAIL
COMME CONSÉQUENCE
D'UN PHÉNOMÈNE
DE SUBSTITUTION
TRAVAIL-TRAVAIL
DANS UNE ÉCONOMIE DUALISTE

par

Jean-Louis ROOS (*)

SOMMAIRE

Introduction.	26
1. L'existence de deux formes de demande de travail.	27
1.1. Théorie de l'existence d'une économie dualiste.	28
<i>Le développement de la concentration.</i>	28
<i>L'institutionnalisation des coûts salariaux.</i>	29
1.2. La mobilité des travailleurs diffère suivant les secteurs économiques.	30
<i>La mobilité d'activité et la mobilité d'inactivité.</i>	30
<i>Salaires, mobilité et rentabilité.</i>	32

(*) Chargé d'enseignement à la Faculté des Sciences économiques à Aix (Hôtel d'Espagnet, 38, cours Mirabeau, 13621 Aix-en-Provence). Cet article complète une Thèse complémentaire réalisée au Centre d'Économie industrielle (Faculté des Sciences économiques d'Aix). L'auteur tient à exprimer ses remerciements à Bernard GUILHON, Directeur du C.E.I., pour ses suggestions et remarques, ainsi qu'aux deux référées anonymes de la revue. Il reste néanmoins seul responsable des erreurs et des insuffisances.

2. Une analyse de la substitution travail-travail entre deux secteurs.	35
2.1. Une segmentation sectorielle de l'économie française.	35
<i>La méthode.</i>	35
<i>Les caractéristiques des deux secteurs.</i>	37
2.2. Analyse dynamique de la substitution travail-travail.	39
<i>La substitution travail-travail : hommes contre hommes.</i>	39
<i>La substitution travail-travail : hommes contre heures.</i>	43
Conclusion.	44
Bibliographie.	45

INTRODUCTION

L'emploi occupe une double position dans les préoccupations des économistes. Nous trouvons d'un côté des recherches, généralement micro-économiques, sur l'économie du travail, c'est-à-dire sur les conditions d'utilisation de la force de travail.

D'un autre côté, on étudie la force de travail comme facteur de production. On se situe alors généralement sur un plan macro-économique, celui de la demande globale de travail. Les connexions entre ces deux domaines ont été à peu près inexistantes.

L'économie du travail s'est surtout développée à partir d'informations sur les situations individuelles des travailleurs et des postes de travail occupés : ancienneté, qualifications, mobilité, rémunérations... Les travaux menés depuis quelques années ont bien souvent montré les limites du modèle micro-économique et substitué alors à l'homogénéité et à la mobilité de la force de travail — dont les motivations seraient essentiellement liées à des gains recherchés — une segmentation de celle-ci en deux ou plusieurs sous-populations disposant d'un assez faible libre-arbitre face aux comportements des entrepreneurs. Ces recherches [10], regroupées sous l'appellation générale de « théories de la segmentation du marché du travail » font ressortir le schéma suivant : il existe une main-d'œuvre « centrale », formée d'individus ayant des emplois stables, des salaires élevés, des possibilités de promotion; et une main-d'œuvre « périphérique » ayant les caractéristiques opposées. Cette segmentation, pour les économistes « radicaux », caractériserait le processus de production actuel : certaines tâches « dont l'exécution peut être isolée dans le temps... ou dans l'espace » [27], seront, à qualification égale, souvent accomplies par une main-d'œuvre périphérique. Cette pratique conduit à substituer à des emplois stables des emplois précarisés, ce qui facilite les problèmes de gestion et de coût de la main-d'œuvre.

Une telle analyse ne vise qu'à mettre en accord la théorie économique avec les faits : la segmentation du marché du travail est un fait observable qui a d'ailleurs été étudié par certaines centrales syndicales [3].

Pour ce qui concerne la demande de travail, les recherches se rattachent toutes à une « pseudo-théorie keynésienne » de la demande : pour réaliser un volume de production désiré, les entrepreneurs mettent en œuvre un volume correspondant d'emplois, les liens entre ces deux agrégats étant explicités, soit à l'aide de fonctions de production à facteurs substituables, soit dans des fonctions de production à facteurs complémentaires. Il s'agit généralement de recherches faites dans le cadre d'une modélisation économique.

Si l'on s'intéresse dans ces travaux aux fluctuations à court terme de l'emploi, c'est parce qu'elles ont une incidence, par l'intermédiaire de « tensions » qu'elles provoquent, sur les coûts et les prix. L'emploi apparaît alors le plus souvent (Bourdon [6]) comme une préoccupation annexe de la modélisation. Ainsi, les recherches des économistes du travail sont rarement intégrées dans les travaux macro-économiques et, réciproquement, les approches macro-économiques qui privilégient la force de travail comme facteur de production sont insuffisantes aux économistes du travail.

Nous désirons montrer ici que cette dichotomie est dommageable car les recherches faites sur la segmentation des emplois peuvent être intégrées avec profit dans une analyse macro-économique. Nous montrerons, en particulier, que l'appareil de production est segmenté en deux types de firmes ayant des comportements et des demandes de travail différenciés. Cette segmentation de l'économie a son origine à la fois dans le développement de la concentration et dans l'institutionnalisation d'une grande partie de l'environnement des entreprises. Il se produit un clivage entre deux secteurs (monopolistes et concurrentiels) et on assiste à des échanges, en termes d'emploi, entre ces deux secteurs. Ces échanges permettent d'expliquer à la fois la structure et le niveau du chômage. Ils traduisent la dualité du marché du travail et apparaissent comme un phénomène macro-économique majeur.

1. L'EXISTENCE DE DEUX FORMES DE DEMANDE DE TRAVAIL

Le paradigme néo-classique présente la force de travail comme homogène ⁽¹⁾ et ne répondant qu'à une seule motivation : le salaire. Chacun sait en réalité que les travailleurs ne sont pas tous substituables : il y a de fortes différences entre un individu ayant travaillé depuis plusieurs années, et un jeune travailleur sans expérience, même si leurs qualifications sont, *a priori*, équivalentes. Nous montrerons ici que la demande de travail diffère suivant les secteurs économiques pour des raisons tenant à la gestion de la force de travail.

(1) Rappelons que, même dans la *Théorie générale*, la force de travail est implicitement homogène. KEYNES écrit : « L'hypothèse de l'homogénéité de l'offre de travail n'est pas infirmée par le fait évident qu'il existe des différences marquées dans l'habileté professionnelle des divers travailleurs... lorsque, en effet, la rémunération de la main-d'œuvre est proportionnelle à sa productivité, on a tenu compte de ces différences en considérant que les individus contribuaient à l'offre de travail proportionnellement à leurs rémunérations » (*Théorie générale*, p. 61). Une telle affirmation implique cependant que pour la demande de travail, l'ancienneté ou la qualification importent peu.

1. 1. Théorie de l'existence d'une économie dualiste

Deux phénomènes liés nous paraissent caractériser actuellement l'évolution de l'appareil de production :

- le développement de la concentration industrielle et financière;
- l'institutionnalisation des coûts salariaux.

Le développement de la concentration industrielle et financière

Il s'est accéléré depuis une dizaine d'années en France avec l'apparition dans les activités concentrées de véritables oligopoles et le maintien dans les secteurs peu concentrés d'une structure industrielle concurrentielle [21].

Cette concentration s'est organisée autour de groupes industriels et financiers. Ainsi, les études réalisées indiquent qu'en 1973 dix-huit groupes commandaient environ le tiers des emplois et de la production des industries de biens intermédiaires et de biens d'équipement [29]. S'y ajoute la constatation que 70 % de l'emploi de ces mêmes secteurs dépendaient d'établissements de plus de 500 salariés [9]. Ces secteurs concentrés sont ceux qui ont été l'objet d'une forte pénétration étrangère, notamment dans la construction électrique et électronique, la chimie, la mécanique [19].

Le développement de la concentration provoque trois conséquences importantes qui concernent :

- **L'allocation des ressources** : on note que les salaires distribués dans les entreprises appartenant à des groupes, et dans les très grandes entreprises, sont plus élevés (de 10 à 20 %) que ceux distribués dans les entreprises plus petites ⁽¹⁾. On constate de même que les grands groupes industriels français distribuent dans leur secteur des salaires supérieurs à la moyenne du secteur [18].

Certains auteurs ont expliqué ce fait par un « partage des profits » entre salariés et détenteurs du capital [22]. Partage d'autant plus aisé que les profits sont élevés, puisque les firmes concernées ont une forte productivité et une position dominante.

- **L'emploi** : si on note en général dans l'appareil de production concentré une qualification plus élevée, probablement aussi une ancienneté moyenne plus forte [16], on constate surtout une mobilité de la force de travail plus faible : tant au niveau micro-économique (B. Tabuteau et A. Mulard ont noté dans l'enquête citée en ⁽¹⁾ un coefficient de stabilité ⁽²⁾ de l'ordre de 0,9 dans les grandes entreprises et de 0,2 à 0,5 dans les petites) qu'au niveau macro-économique. Le tableau I ci-dessous isole 15 activités à mobilité assez faible (dans les autres activités, le coefficient de stabilité est en moyenne de l'ordre de 0,6); dans ces activités, les établissements de plus de 500 salariés sont en majorité (dans les autres activités, les salariés appartenant aux établissements de plus de 500 salariés représentent environ 35 % des effectifs).

(1) On peut se référer par exemple à deux enquêtes réalisées en Provence-Alpes - Côte d'Azur dans les secteurs de la construction navale et de la construction aéronautique : à qualification égale, les salaires sont supérieurs de 10 à 20 % dans les grandes entreprises : S.N.I.A.S., C.N.I.M., C.N.C., que dans les entreprises de sous-traitance appartenant aux mêmes secteurs [28].

(2) Le coefficient de stabilité mesure le rapport entre les effectifs présents en fin d'année et les effectifs rémunérés; plus le coefficient est proche de 1 et plus la mobilité est faible.

TABLEAU I

Activités	% des salariés dans les établissements de + 500 salariés	Coefficient stabilité DAS (*) (NAP 40) (**)
Minerais coke.....	100	0,80
Pétrole.....	100	0,80
Électricité.....	94	0,83
Métaux ferreux.....	92	0,84
Métaux non ferreux.....	77	0,81
Verre.....	74	0,81
Chimie de base.....	98	0,81
Parachimie.....	52	0,72
Mécanique.....	38	0,73
Électrique.....	78	0,75
Automobile.....	87	0,78
Construction navale, aéronautique.....	84	0,83
Papier-carton.....	42	0,73
Presse.....	31	0,64
Transport.....	70	0,71
(*) Déclaration annuelle de salaires		
(**) Nomenclature d'activités et de produits		

– **L'intensité capitalistique** : les immobilisations des groupes industriels français sont plus élevées que celles de la moyenne des entreprises françaises, le renouvellement du capital est rapide [29] et sa divisibilité est très faible. Autrement dit, il est difficile de fractionner le capital : celui-ci évolue comme la production, mais par « à-coup ».

On observe de même dans les secteurs concentrés un coefficient de capital élevé : les quinze activités décrites dans le tableau I représentent 32 % des emplois salariés industriels, 40 % de la valeur ajoutée et près de 50 % du capital productif [26].

L'institutionnalisation des coûts salariaux

Les salaires distribués apparaissent de moins en moins comme expliqués par les tensions du marché du travail : les travaux de R. Boyer [7] montrent, par exemple, que de 1969 à 1976 le taux de chômage joue dans le même sens que la variation des salaires. L'inversion de la relation de Phillips peut s'expliquer, d'une part, par l'apparition d'une élasticité du salaire au prix supérieur à 1 depuis quelques années ⁽¹⁾ et simultanément par une indexation institutionnelle.

(1) C'est ce que montre R. BOYER [7] sur la période 1969-1976. C'est aussi ce que met en évidence le modèle METRIC pour les salaires industriels : de 1961 à 1968, l'élasticité due aux prix est de l'ordre de 0,75; de 1968 à 1975, elle est de 1,13 pour les deux premiers trimestres de l'année, et de 1,00 pour les deux derniers, donc globalement supérieure à l'unité. Néanmoins, il faut préciser que dans la nouvelle version de METRIC (base 1971), l'élasticité prix a été contrainte à l'unité.

De ce fait, les firmes contraintes d'augmenter les salaires à mesure que l'inflation progresse (et de les augmenter plus vite que les prix) essaient de pratiquer une substitution capital-travail, ce qui peut accroître le chômage.

Parallèlement, les contraintes de salaires imposées aux firmes s'expliquent par l'institutionnalisation des procédures d'évolution des salaires [4] : il y a rigidification de la hiérarchie des rémunérations. « La globalisation des négociations salariales et l'uniformisation de la progression des salaires substituent à un ensemble d'ajustement micro-économique un processus de formation du revenu salarial essentiellement macro-économique. »

Aussi les firmes ont-elles de moins en moins de liberté pour agir sur les salaires qu'elles distribuent ⁽¹⁾. Paradoxalement, ce sont les petites et moyennes entreprises n'appartenant pas à des groupes industriels et financiers qui souffriront le plus de cette situation : elles doivent plus ou moins s'aligner au plan de la progression des rémunérations sur les secteurs concentrés et les groupes, alors qu'étant généralement en situation de concurrence, elles ne peuvent agir sur leurs prix comme le font les groupes.

Au total, il apparaît que le développement de la concentration et l'institutionnalisation des rémunérations ont favorisé une segmentation de l'économie française en deux secteurs opposés. Cette segmentation de l'économie implique une segmentation de la main-d'œuvre : les grandes firmes « concentrées » développent progressivement une certaine « osmose » entre leur organisation et leur capital humain [17], mais cette segmentation n'est pas rigide. Des échanges sont nécessaires entre ces deux groupes de firmes et avec le marché du travail. Ces échanges, nous allons le voir, correspondent à des demandes de travail très différentes.

1.2. La mobilité des travailleurs diffère suivant les secteurs économiques

Deux secteurs peuvent, semble-t-il, être isolés dans l'appareil productif : les grands établissements concentrés, capitalistiques, liés à des groupes industriels et financiers, et les autres. Leur attitude vis-à-vis de la force de travail diffère à deux niveaux : au niveau de l'embauche, et au niveau de la rémunération.

La mobilité d'activité et la mobilité d'inactivité

Lorsque l'on étudie la mobilité des individus, c'est-à-dire leur entrée et leur sortie par secteur, et sur le marché du travail, il est possible d'isoler deux formes de mobilité :

- (i) d'une part celle des actifs qui « rentrent » en activité ou qui en sortent : jeunes, actifs travaillant épisodiquement comme les femmes, intérimaires;
- (ii) d'autre part celle des actifs changeant d'activité.

(1) Encore que la politique économique récente (Plan BARRE, Circulaire CHOTTARD...) essaie de rendre aux firmes une plus grande liberté dans la détermination des salaires.

Ces deux formes de mobilité sont éminemment différentes. Aussi avons-nous construit deux indicateurs de mobilité très indépendants l'un de l'autre ($R^2 = 0,04$) :

- un indicateur de mobilité d'activité évalué pour chaque secteur par le rapport entre les actifs entrés dans le secteur en provenance d'autres secteurs et la population active totale du secteur;

- un indicateur de mobilité d'inactivité évalué en sommant pour chaque secteur les nouveaux actifs, inactifs l'année précédente, et l'ensemble des sorties du secteur et en rapportant cet agrégat à la population active totale du secteur.

Ces indicateurs ont été construits à partir de l'enquête emploi de l'I.N.S.E.E.

La mobilité d'activité (notée MOBA) est élevée lorsqu'un secteur reçoit des effectifs élevés venant d'autres secteurs.

La mobilité d'inactivité (notée MOBI) est forte lorsqu'un secteur perd un effectif d'actifs importants et le remplace par des effectifs entrant sur le marché du travail.

Ces deux formes de mobilité sont toutes deux indépendantes des niveaux de qualification ou des taux d'ouvriers dans les secteurs.

Il est intéressant de voir comment MOBA et MOBI interviennent sur la détermination des salaires et dans quel sens.

La régression suivante testée en coupe sur 21 secteurs industriels (hors secteurs Mines et Pétrole) est significative.

$$(1) \quad \left\{ \begin{array}{l} \text{SAL} = 71\,000 \text{ MOBA} - 29\,000 \text{ MOBI} + 26\,300, \\ \qquad \qquad \qquad (3,2) \qquad \qquad \qquad (3,6) \qquad \qquad \qquad (10,4) \\ \qquad \qquad \qquad R^2 = 0,55. \end{array} \right.$$

On constate, sur la relation calculée, que les deux formes de mobilité jouent un effet symétrique sur le niveau des salaires : que MOBI exerce un effet négatif n'est pas étonnant, alors que l'effet positif de la mobilité d'activité est plus inattendu. Néanmoins, l'explication est assez simple compte tenu des phénomènes décrits plus haut : les firmes et les secteurs dans lesquels les salaires sont les plus élevés sont justement ceux qui ont besoin, compte tenu de leur processus de production, d'une main-d'œuvre expérimentée. Ce que les anglo-saxons appellent l'« informal training ». En revanche, dans les secteurs à bas salaires (peu concentrés et peu capitalistiques), ce type de mobilité est faible et c'est plutôt une mobilité d'inactivité, c'est-à-dire des entrées et des sorties de personnes travaillant par intermittence, que l'on observe ⁽¹⁾.

La mobilité d'activité est une mobilité particulière : en période de croissance, elle s'explique par le fait que les firmes à salaires élevés, c'est-à-dire appartenant à des groupes qui sont de taille importante, préfèrent embaucher une main-

(1) L'analyse que nous venons de faire reste globale. Au niveau d'une grande firme, la sous-traitance, la régie, le travail temporaire permettront le développement d'un double secteur : certaines tâches seront confiées à cette main-d'œuvre fort mobile. Cf. *Le Monde* du 7 mars 1980 : Le syndicalisme en crise.

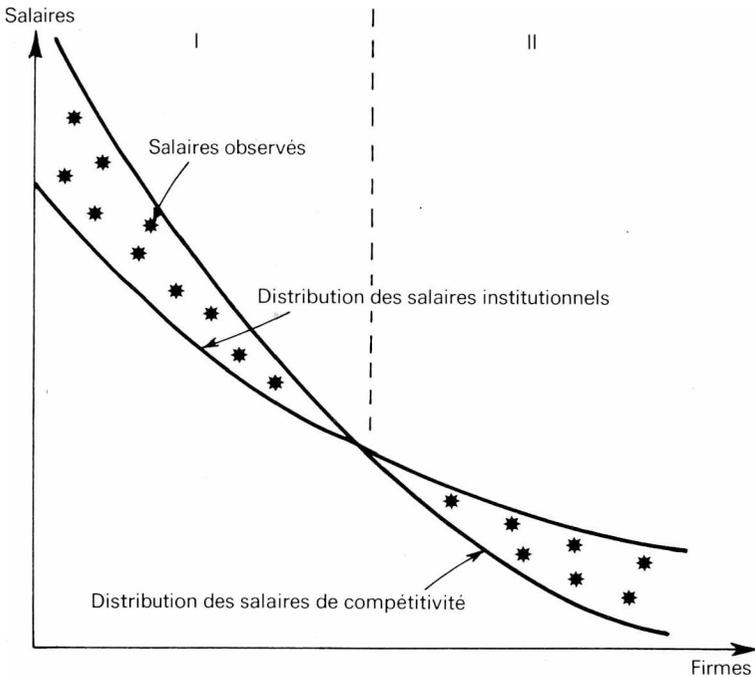
d'œuvre ayant l'expérience du travail, alors que la mobilité d'inactivité est une mobilité de gestion, comme nous allons le voir.

Salaire, mobilité et rentabilité

L'institutionnalisation progressive des coûts salariaux s'observe à travers plusieurs phénomènes : indexation de fait sur les prix, mise en place de niveaux de salaires correspondant à des qualifications spécifiques, ceci par l'intermédiaire des négociations collectives et par la mise en place du SMIC.

FIGURE I

Salaires institutionnels et salaires observés.



De ce fait, pour une entreprise, une fois le processus de production choisi et le niveau et la structure des emplois correspondants définis, il n'existe plus, à court terme, de degré de liberté pour la détermination du coût salarial, donc du profit. Cette situation est peu gênante pour les entreprises appartenant à des groupes industriels ou financiers, car étant en situation d'oligopoles, elles sont maîtresses de leurs prix ⁽¹⁾. Dès lors, pour celles-ci, la recherche d'un profit se fait par augmentation des prix de vente. Les salaires distribués sont généralement plus élevés que le simple niveau technique (salaires correspondant aux rémunérations minimales fixées de façon légale ou contractuelle).

(1) On peut faire une analyse similaire à partir des entreprises nationalisées qui, à défaut d'action sur leurs prix de vente, encaissent des subventions d'exploitation qu'on peut analyser comme produisant des effets analogues à une hausse des prix.

En revanche, dans les petites et moyennes entreprises, le salaire « technique » ou « institutionnel » est trop élevé; il ne permet pas de faire des profits suffisants. Les firmes chercheront donc à réduire ce salaire institutionnel et la mobilité sera un instrument de gestion pour arriver à ce but : à l'ancienneté, on substituera un fort « turn-over » de la main-d'œuvre, en faisant fréquemment appel à une main-d'œuvre marginale, travaillant par « à-coup » : jeunes, femmes, non qualifiés, immigrés...

Il est possible alors de définir deux « salaires » qui diffèrent du salaire observé : le salaire institutionnel correspondant à une moyenne des minimums légaux et contractuels et un salaire de compétitivité permettant d'obtenir un profit minimal. La figure 1 montre que certaines firmes se situent en I : leurs salaires distribués, généralement élevés, sont supérieurs aux salaires institutionnels mais restent inférieurs au salaire de compétitivité; d'autres se situent en II : les salaires sont inférieurs au salaire institutionnel, grâce à une forte mobilité de la main-d'œuvre, et se rapprochent du salaire de compétitivité.

Il est possible d'évaluer approximativement le salaire institutionnel par une méthode économétrique : ce salaire « théorique » devrait être seulement fonction de la structure de l'emploi dans le secteur. Il doit aussi être relativement proche du salaire réel. On peut admettre qu'une fonction de la forme $SALT = f(T)$ existe dans laquelle SALT, salaire institutionnel *ex ante*, n'est pas connu directement, mais SAL salaire réel *ex post* l'est. T caractérise l'ensemble des facteurs de qualité de l'emploi et on peut approcher ces facteurs à partir du taux d'ouvriers (O) et du taux d'ouvriers qualifiés (OQO) [20].

On cherchera donc l'équation

$$SALT = a_0 + bOQO + c \text{ à partir de}$$

$$SAL = a_0 + bOQO + c + \varepsilon.$$

La valeur calculée pour la régression sera supposée être le salaire institutionnel, c'est-à-dire un salaire fonction de la seule structure des qualifications, salaire qui pourrait être observé si la force de travail était rémunérée au prix de sa « formation » (1).

Les résultats statistiques de la régression sont les suivants :

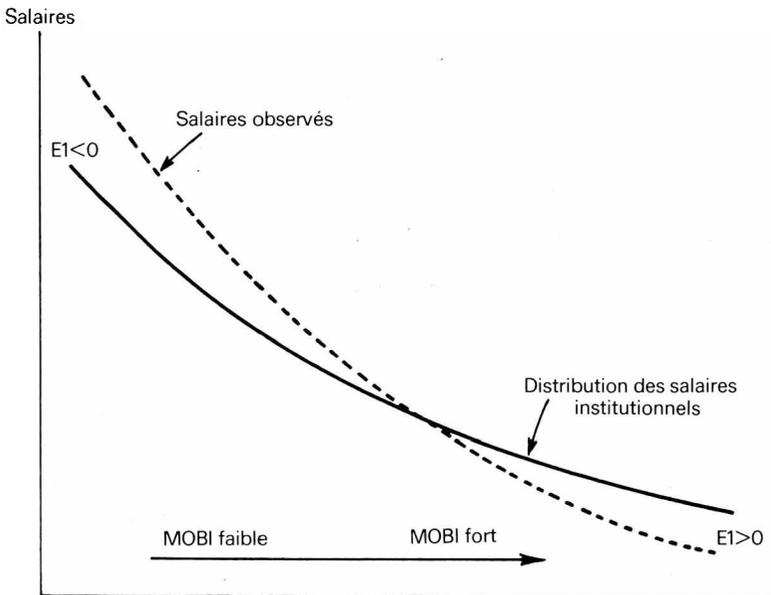
$$(2) \quad \left\{ \begin{array}{l} SALT = -38\,000.0 + 6\,000.OQO - 10\,000.DUM + 49\,000, \\ \quad \quad \quad (6,8) \quad \quad (1,2) \quad \quad (3) \quad \quad (9,4) \\ R^2 = 0,81. \end{array} \right.$$

Nous avons utilisé une variable fictive pour la branche 6 : Production et distribution d'électricité, qui, compte tenu du taux d'ouvriers et de leur qualification, distribue un salaire d'environ 10 000 F de moins que ce qu'il devrait être. On peut expliquer cela par le fait qu'il s'agit d'une activité

(1) Notre analyse économétrique implique que les secteurs sont de poids identiques et homogènes dans leurs composants. De ce fait, l'écart entre le salaire institutionnel ici calculé et le salaire observé est de moyenne nulle. En réalité, s'il était possible d'évaluer sans biais le salaire institutionnel, ce ne serait pas le cas.

dépendant de l'État et dans laquelle certains avantages propres compensent la faiblesse du salaire moyen. Cette réserve étant admise, on observe que le salaire « normal » d'un secteur sans ouvriers serait de 49 000 F; 10 % d'ouvriers supplémentaires entraînent une « diminution » de salaire de 3 800 F. Le niveau de salaire évolue donc en sens inverse du taux d'ouvrier. En revanche, le taux de qualification fait monter celui-ci; si dans un secteur 50 % des effectifs sont ouvriers, la perte est de 19 000 F si personne n'est qualifié, et de (19 000-6 000 F) si tous les effectifs sont qualifiés. En fait une certaine auto-corrélation existe entre O et OQO , ce qui explique la faiblesse relative du test de Student sur OQO .

FIGURE 2
Mobilité et salaires.



Appelons E_1 la différence entre le salaire institutionnel et le salaire moyen pour chaque secteur d'activité : la corrélation entre MOBI et E_1 est de 0,50.

On note ainsi que E_1 et MOBI sont liés dans le même sens : lorsque E_1 est positif et élevé (c'est-à-dire lorsque le salaire institutionnel est supérieur au salaire observé et que l'écart est important), la mobilité d'inactivité est élevée; celle-ci tend donc à faire baisser le salaire observé au-dessous du salaire institutionnel (fig. 2).

A travers de nombreux éléments statistiques, nous montrons ici la justesse d'un schéma de comportement des firmes dans lequel la mobilité permet de déterminer le niveau des salaires entre deux contraintes : l'institutionnalisation des coûts salariaux et la rentabilité recherchée. L'étude des données statistiques utilisées met en évidence l'existence de plusieurs formes de mobilité : une

mobilité d'activité où les flux sont formés d'individus ayant déjà travaillé qui se dirigent vers les secteurs à salaire élevé et une mobilité d'inactivité formée de flux de chômeurs et d'inactifs qui se dirigent vers les secteurs à bas salaires.

Ces deux formes de mobilité trouvent leur raison d'exister dans une segmentation de l'activité économique.

2. UNE ANALYSE DE LA SUBSTITUTION TRAVAIL-TRAVAIL ENTRE DEUX SECTEURS

Les formes de mobilité observées entre les secteurs économiques peuvent être étudiées à travers des effets de substitution qui agissent à la fois sur le niveau du chômage et sur sa structure. Pour mettre en évidence ce phénomène, nous allons présenter dans le paragraphe 2.1 une segmentation sectorielle de l'économie française en définissant les comportements dynamiques que l'on devrait observer vis-à-vis de l'emploi. Une confirmation économétrique sera alors tentée dans le paragraphe 2.2.

2.1. Une segmentation sectorielle de l'économie française

Victorisz et Harrison [30] décrivent une économie à deux secteurs : dans le premier secteur les salaires sont élevés, l'innovation et la productivité fortes. Dans le second, la situation est inverse. Les relations proposées entre ces deux secteurs sont telles que les inégalités observées, au lieu de se compenser comme dans le modèle néo-classique, se cumulent. Okun [25] propose de la même façon une économie à deux secteurs : le premier cherche à conserver ses travailleurs et pratique une promotion interne, ce qui n'est pas le cas pour le second. Les raisons d'une telle stratégie tiennent aux coûts de formation de la force de travail : aussi, dans le premier secteur trouve-t-on des firmes à processus de production très spécifique, des firmes où la main-d'œuvre inexpérimentée peut entraîner un coût élevé (gaspillage, détérioration du capital...), des firmes à hauts profits — et donc pour lesquelles le coût salarial a peu d'importance — et enfin des grandes firmes dans lesquelles la force de travail exerce une forte pression car elle se trouve en position dominante.

De ce fait, les salaires payés par le premier secteur sont plus élevés que ceux du second secteur et il en est de même pour la productivité. Nous proposerons ici une partition similaire de l'économie française à travers les secteurs d'activité. Nous présenterons tout d'abord la méthode de façon cursive et nous mettrons ensuite en évidence certaines caractéristiques des groupes en présence.

La méthode

Nous pensons que la mobilité des travailleurs est le moyen le plus adéquat pour une telle partition de l'économie : en effet, dans les secteurs à faible mobilité et pour des raisons évoquées plus haut, les salaires sont plus élevés, la concentration est forte, le niveau capitalistique supérieur à la moyenne.

La partition retenue est présentée dans le tableau II ci-dessous, elle est la même que celle du tableau I pour les secteurs concentrés.

TABLEAU II

Activités à faible mobilité
(effectif en 1975 = 4 311 000) (NAP)

N° NAP 40	N° BCND (*)	Activités
4	3	Minerais coke
5	6	Pétrole
6	4-5	Électricité
7	9	Métaux ferreux
8	10	Métaux non ferreux
10	8	Verre
11	16	Chimie de base
12		
14	12	Mécanique
15	13	Électrique
16	14	Automobile
17	15	Construction navale aeronautique
21	21	Papier carton
22	22	Presse
31	25	Transport

(*) Branche de Comptabilité nationale (en dizaine).

Activités à forte mobilité
(effectif 1975 = 10 246 000) (NAP)

N° NAP 40	N° BCND	Activités
2-3	2	Industrie agricole et alimentaire
9	7	Matériaux de construction
13	11	Fonderie métaux
18	17-18	Textile habillement
19	19	Cuir
20	20	Bois
23	23	Caoutchouc
24	24	Bâtiment et Travaux Publics
25, 26, 27, 28	29	Commerce
29, 30, 33, 34	27-28	Services

Il faut bien sûr noter que cette partition n'est pas idéale : elle pourrait être améliorée en isolant, d'une part, toutes les entreprises ayant un effectif important (500 ou 1 000 salariés) ainsi que toutes celles appartenant à un groupe

industriel et financier (soit environ 4 000 entreprises), et d'autre part, le reste des établissements. Mais la constitution de séries sur de telles modalités reste à faire ⁽¹⁾.

Les caractéristiques des deux secteurs

Les deux groupes d'activité se caractérisent tout d'abord par une productivité du travail très différente : 29 500 F par salarié dans le secteur 1 contre 22 200 F dans le secteur 2 (en 1974), soit un écart de 25 %. Cette différence s'explique bien sûr par des niveaux capitalistiques différents. Le secteur 1 est formé d'activités industrielles lourdes et des transports; ce secteur représente, nous l'avons vu, près de 50 % du capital fixe productif. Plus important encore est le fait que ces secteurs présentent des processus de travail différents. Detape et Davoult ont montré, dans une étude d'Economie et Statistique [13], réalisée sur l'année 1975, le poids du travail en équipe et à la chaîne. On note que les activités que nous avons retenues dans le premier groupe présentent un pourcentage d'établissements utilisant le travail en équipe, assez élevé : entre 20 et 60 %, soit en moyenne 40 %. Il en est en partie de même pour le travail à la chaîne. Encore que dans ce groupe on trouve aussi les industries du cuir, de l'habillement et les industries agro-alimentaires. Malgré cela, il est certain que les activités du secteur 1 se caractérisent par un processus de travail organisé : ce qui est rarement le cas pour les activités du secteur 2.

Ces caractéristiques sur le processus de production impliquent un ajustement de l'emploi à la production différent dans ces deux secteurs : les travaux de Brechling ont montré qu'il existe un délai d'adaptation entre l'emploi et la production. Ce délai est dû, d'une part aux coûts de licenciement des effectifs (ou de formation) lorsque la croissance se ralentit (ou s'accélère); d'autre part aux anticipations des entrepreneurs. Plusieurs formulations ont été retenues de ce que l'on appelle généralement les cycles de productivité (Cohen-Skalli et Laskar [11]). Ainsi, dans le modèle DMS, les cycles de productivité sont de la forme

$$N / N(-1) = (N^* / N(-1))^\alpha,$$

où N^* est l'emploi techniquement efficace, et N l'emploi réel; α est un coefficient inférieur à 1 supposé constant.

Nous avons essayé d'estimer la rapidité d'ajustement de l'emploi dans les deux secteurs en présence : à partir des données des comptes nationaux [5], l'emploi efficace a été estimé dans les secteurs 1 et 2 à travers une formulation de la forme

$$P_i = aT + b,$$

où $P_i = VA / N^* \times DH$ avec VA , valeur ajoutée; N^* , emploi techniquement efficace; DH , durée horaire du travail; P_i est donc la productivité de long terme du facteur travail; T est le temps; le tableau III donne les résultats obtenus.

(1) Elle pourra être réalisée peut-être à partir des données du système Intermédiaire Entreprises mis au point par l'I.N.S.E.E. L'avantage de cette approche serait en outre d'isoler, dans les entreprises de petite taille, les phénomènes de régie, de sous-traitance...

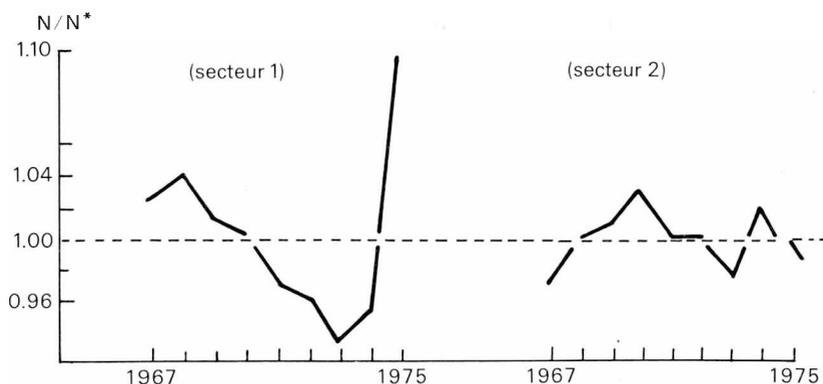
TABLEAU III

	R^2	Test T sur a	Test T sur b	DW
Activité à faible mobilité (secteur 1).	0,73	4,3	2,7	1,16
Activité à forte mobilité (secteur 2).	0,98	18,0	12,9	2,01

La figure 3 montre l'évolution de 1967 à 1975 du rapport emploi réel (N) sur emploi efficace (N^*) pour les secteurs 1 et 2. On note que la variance est beaucoup plus forte pour le secteur 1 (non mobile) — l'écart-type vaut 0,05 —, que pour le secteur 2 où l'écart vaut 0,02. Il en résulte que les activités concentrées, à faible mobilité, ont un ajustement de l'emploi beaucoup plus lent que les autres activités.

FIGURE 3

Rapport emploi réel sur emploi efficace.



Ainsi, deux groupes d'activités caractérisés par la mobilité relative de leur main-d'œuvre peuvent-ils être isolés : le premier à faible mobilité, fortement capitalistique, concentré et oligopolistique, avec un processus de travail organisé et un ajustement de l'emploi à la production lent; le second à forte mobilité, faiblement capitalistique, peu concentré et en situation de concurrence, sans organisation de processus de travail et avec un ajustement rapide de l'emploi à la production. Cette segmentation économique implique le phénomène suivant : en période de croissance, le secteur 1 n'embauche pas immédiatement, alors que c'est le cas du secteur 2; dans un second temps, le secteur 1 embauche, mais il a besoin d'une main-d'œuvre ayant déjà travaillé. Compte tenu des salaires qu'il distribue, il attire en partie cette main-d'œuvre du secteur 2, lequel bénéficie aussi de ce phénomène puisqu'il peut ainsi embaucher de nouveaux actifs, jusque-là inactifs, et donc réduire les hausses de salaires dues à l'ancienneté.

Si l'on se situe à présent en période de basse conjoncture, le secteur 1 conserve un sur-effectif ⁽¹⁾ dû au fait que ces travailleurs représentent un « capital humain » dont la gestion correspond à une « stratégie de groupes » et qui est relativement déconnecté de la production. Ce sacrifice est d'autant plus possible que la situation oligopolistique du secteur 1 lui permet d'augmenter ses prix pour reconstituer ses profits. Au même moment, le secteur 2 licencie ⁽²⁾.

Dans une deuxième étape, si la conjoncture reste mauvaise, le secteur 1 ne pouvant supporter une chute trop importante de ces profits, est conduit à réduire ses effectifs ⁽³⁾. Il restaure ainsi sa compétitivité. Quand au secteur 2, il est probable qu'il aura une attitude attractive vis-à-vis des salariés licenciés par le secteur 1. Ceci pour deux raisons : d'une part pour bénéficier d'une main-d'œuvre « expérimentée », d'autre part parce que certaines firmes de ce secteur vont reprendre, en sous-traitance, une partie des tâches abandonnées par le secteur 1.

En contrepartie de ces embauches, le secteur 2 augmentera ses sorties vers le chômage ou l'inactivité.

Nous assistons alors à un effet de substitution travail-travail. Pour que cette situation ait lieu, un double marché du travail, au sens de Doring et Piore, doit exister [14].

2.2. Analyse dynamique de la substitution travail-travail

La substitution travail-travail peut être envisagée de deux façons. Dans le cas le plus courant, il s'agit pour un travailleur de prendre la place d'un autre travailleur, ce dernier moins expérimenté se retrouvant au chômage. Cette substitution peut entraîner une déqualification du travail. Dans le second cas, la substitution se fait à travers les heures/hommes effectives.

La substitution travail-travail : hommes contre hommes

Cette substitution sera analysée ici à travers des comptes sociodémographiques partiels extraits de l'enquête emploi, de 1967 à 1978. Les résultats confirmeront notre proposition énoncée plus haut : la mobilité entraîne une substitution travail-travail au détriment des salariés ayant le moins « d'expérience » du travail.

(1) Cet effet a été observé durant la crise; ainsi H. DELESTRE [12] écrit à propos des ajustements de l'emploi à la production : « les biens de consommation courante (appartenant au secteur 2) semblent s'être comportés de façon relativement convenable... les ajustements ont été plus difficiles pour les biens intermédiaires, de sorte qu'un sévère effet de ciseaux s'est produit dans l'évolution de la productivité du travail au cours des années 1975 et 1976 dans cette branche ».

(2) Aussi simultanément inflation et chômage coexistent : la première a pour responsable le secteur 1 et la seconde le secteur 2.

(3) R. MORLEY [23] montre sur l'économie britannique que le chômage en (t) évolue en sens inverse du profit réalisé par les firmes en $(t-1)$ et que ce même profit en $(t-1)$ évolue en sens inverse du niveau de « sur-emploi » des firmes en $(t-1)$.

Le tableau IV propose les principales variables retenues après traitement de l'enquête emploi, ces résultats ne concernent pas vraiment l'année entière mais l'année de mars à février de l'année suivante.

TABLEAUX IV

Pourcentage, par rapport à la population de départ, d'entrées d'inactifs, d'entrées d'actifs, de sorties par secteur

	Entrées de non actifs E_1	Entrées d'actifs E_2	Sorties S_1	
Secteur 1	1971.	5,8	7,5	12,4
	1972.	5,8	8,1	12,8
	1973.	5,9	7,8	12,6
	1974.	-	-	-
	1975.	5,1	9,5	14,4
	1976.	5,9	8,1	13,4
	1977.	5,4	6,7	12,6
Secteur 2	1971.	8,9	8,1	15,0
	1972.	9,1	7,5	15,7
	1973.	8,9	7,4	16,1
	1974.	-	-	-
	1975.	9,2	10,1	18,5
	1976.	10,4	8,1	16,8
	1977.	10,2	7,1	18,7

Les entrées de « non-actifs » dans un secteur (notées ENA) sont formées d'individus qui l'année précédente étaient :

- (i) chômeurs;
- (ii) inactifs, élèves, étudiants, militaires;
- (iii) à l'extérieur du pays.

La majeure partie de ces entrées est formée de (ii).

Les entrées d'actifs dans un secteur (EAC) sont formées d'individus qui, l'année précédente, travaillaient déjà ⁽¹⁾.

Les sorties (SORT) sont formées de tous les individus ne se trouvant plus dans un secteur donné et qui s'y trouvaient l'année précédente ⁽²⁾.

Pour chaque année, on vérifie d'après l'enquête emploi la relation suivante : Population de départ + ENA + EAC - SORT = Population finale.

(1) L'agrégation s'est faite à partir des tableaux en BCND ou NAP 40 suivant la nomenclature décrite plus haut. De ce fait, un individu ayant changé d'activité au niveau 40, mais appartenant pour ces 2 années à des activités incluses dans un même secteur, est considéré comme « entré » dans le secteur. Autrement dit, la mobilité intérieure à un secteur, et repérable au niveau 40, est considérée comme une mobilité réelle.

(2) Là encore BCND au niveau 40 : ainsi un individu qui quitte une activité niveau 40 pour rentrer dans une autre activité appartenant au même secteur 40 est considéré comme une sortie du secteur mais il est aussi considéré dans ce cas comme une entrée « déjà active ».

Au total, plus la variation de chômage est forte de t en $t + 1$, plus les entrées d'inactifs dans les activités à forte mobilité sont élevées. Tout se passe donc comme si, en période de fort chômage, qui frappe en général les jeunes, le secteur 2 augmentait son « quota » d'emplois offerts aux jeunes, ce qui lui permet de réduire ses coûts salariaux, mais en contrepartie les sorties d'emplois augmentent et touchent aussi des jeunes. On observe bien, pour reprendre l'expression d'Aglietta [1], l'existence d'un phénomène « d'absorption et de refoulement de main-d'œuvre dont le chômage n'est qu'une modalité ».

A ce stade de l'analyse, il faut nous souvenir qu'en coupe instantanée, nous avons observé que les secteurs à forte mobilité devraient avoir une préférence pour les actifs n'ayant pas déjà travaillé.

C'est ce phénomène qui apparaît avec l'équation (5). Cela étant, le secteur 2 bénéficie, en période de basse conjoncture, d'entrées d'actifs ayant déjà travaillé (en partie du secteur 1), comme le montre l'équation (3) et l'ensemble de ces fortes entrées est compensé par de fortes sorties, s'il n'y a pas de variation globale de l'emploi. Ainsi, dans notre économie duale, il existe simultanément une mobilité à l'intérieur des secteurs mais aussi une mobilité entre les deux.

Les sorties du secteur 2 expliquent correctement les variations du chômage

Il paraît *a priori* logique de penser que le chômage est lié étroitement à l'offre et à la demande de travail. Si l'on note DACT la variation de population de 20 à 65 ans [offre potentielle ⁽¹⁾] et DEMP la variation d'emploi observée ⁽²⁾, nous avons sur la période 1967 à 1977 :

$$(6) \quad \left\{ \begin{array}{l} DCHO = 0,3 \underset{(0,6)}{DACT} - 0,5 \underset{(3,7)}{DEMP} + 120\,000, \quad (1,1) \\ R^2 = 0,73, \\ Dw = 1,22, \end{array} \right.$$

avec DCHO : variation des DENS.

Cette relation est loin d'être satisfaisante. Mais, la valeur ajoutée du secteur 1 étant connue de 1967 à 1975, il est possible, par interpolation, à partir des relations (3), (4) et (5), d'évaluer les taux d'entrées dans le secteur 2, et donc, par comparaison avec la croissance réelle des emplois, d'en déduire les effectifs sortis de 1967 à 1977.

Si nous notons SOMO les sorties du secteur 2 (en valeur absolue), nous vérifions la relation

$$(7) \quad \left\{ \begin{array}{l} DCHO = 4,1 \underset{(8,3)}{SOMO} - 420\,000 - 110\,000 \underset{(-6,6)}{D76}, \quad (-3) \\ R^2 = 0,90, \\ Dw = 2,26 \text{ (période 1967-1977)}. \end{array} \right.$$

(1) Source = BMS

(2) Source = Division emploi I.N.S.E.E.

D76 est une variable fictive pour 1976; cette variable s'explique par le niveau du chômage plus faible au 1^{er} janvier 1976 que ne l'aurait laisser présumer l'évolution de la production si la vitesse d'ajustement de l'emploi était constante [comme nous le proposons implicitement dans l'équation (4)]. Boyer et Mistral ont justement montré qu'au cours de l'année 1975 la vitesse d'ajustement de l'emploi avait fortement chuté [8].

Ainsi la relation [7] donne une estimation correcte — mis à part l'année 1976 — des variations du chômage : l'erreur d'estimation est de l'ordre de 35 000. Ces relations permettent de décrire un fonctionnement original du marché du travail :

(i) existence de deux secteurs caractérisés par le niveau moyen de mobilité de leur force de travail;

(ii) en période de basse conjoncture, échange d'actifs du secteur 1 (faible mobilité) vers le secteur 2;

(iii) toujours en période de basse conjoncture, entrée de « jeunes » en plus forte quantité dans le secteur 2;

(iv) la conjonction des effets (ii) et (iii) entraîne de fortes sorties du secteur 2 à la suite de la substitution travail-travail et une variation du chômage;

(v) ainsi, le chômage s'explique plus par la mobilité que par la simple approche offre-demande. En outre, le fonctionnement ainsi décrit montre que les phénomènes de mobilité « structurent » le chômage : se retrouvent au chômage les individus jamais acceptés par le secteur 1 et régulièrement rejetés par le secteur 2 !

La substitution travail-travail : hommes contre heures

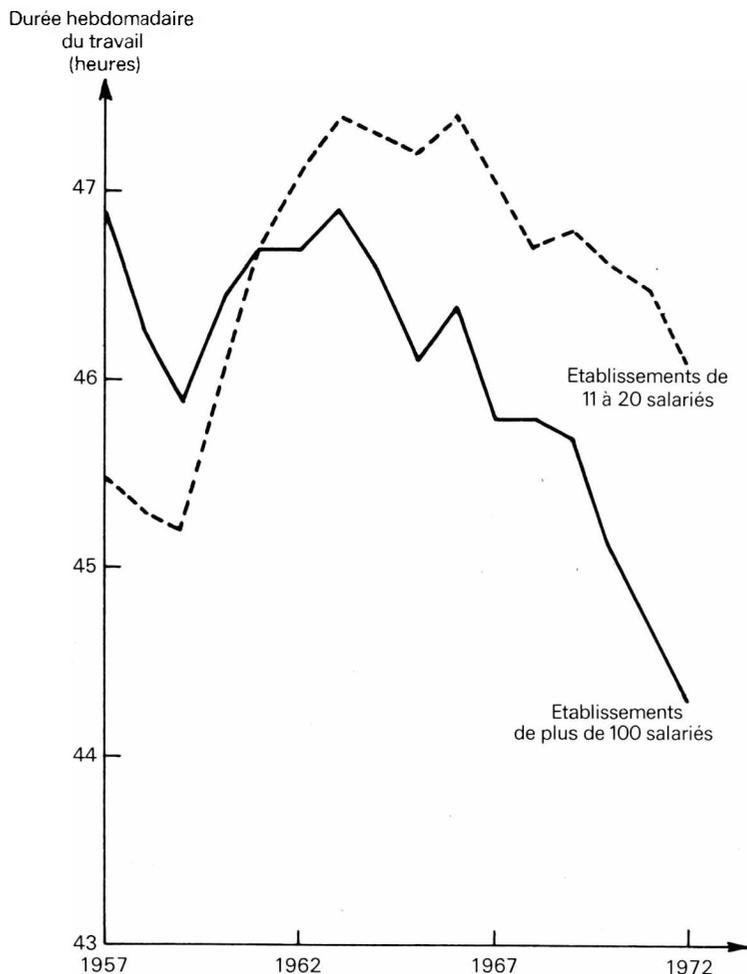
Nadiri et Rosen [24] ont montré que le facteur travail devait être isolé en force de travail « individus » et « heures travaillées ». Lorsque les coûts salariaux s'accroissent, ils ont constaté sur l'économie américaine une réduction des heures travaillées alors que la force de travail individus suit plutôt la production. Ce phénomène s'explique clairement dans notre schéma : une hausse des salaires institutionnels entraîne une réduction du temps de travail dans le secteur 1 mais non dans le secteur 2 dans lequel la main-d'œuvre reste moins chère grâce à la mobilité.

Ainsi le secteur 1 bénéficie d'une réduction plus rapide du temps de travail. C'est d'ailleurs ce qu'observe Eymar-Duvernay [15] : de 1968 à 1972, la durée hebdomadaire du travail a diminué de 1,5 heure pour les ouvriers des établissements de plus de 100 salariés, et seulement de 0,6 heure pour les ouvriers des établissements comportant de 11 à 20 salariés, alors que ces derniers partaient d'un niveau plus élevé en 1968. Cette constatation d'ensemble est valable pour presque tous les secteurs. Les branches dotées d'un nombre important de grandes entreprises — donc plus concentrées — ont réduit plus que les autres les horaires de travail de leurs salariés.

La figure 4 illustre ce phénomène.

FIGURE 4

**Durée du travail hebdomadaire des ouvriers
pour deux catégories de taille d'établissements**



CONCLUSION

Dans *l'Economie de la concurrence imparfaite*, Joan Robinson rappelle que nous vivons dans un monde de monopole ou d'oligopole et que ce sont les branches dans lesquelles la concentration est la plus forte et les monopoles les plus nombreux, qui ont la croissance la plus rapide. Le secteur concurrentiel serait ainsi toujours « en cours d'auto-destruction ». Nous montrons ici que l'activité économique de production peut être segmentée en deux secteurs

complémentaires : un secteur concentré et capitaliste, donc un secteur de monopoles, qui ajuste lentement l'emploi à la production; les coûts de non-ajustement pouvant être aisément compensés par des variations de prix, compte tenu justement de la situation monopolistique. La productivité de ce secteur concentré est plus forte que la moyenne, les salaires aussi et la main-d'œuvre est peu mobile car les coûts de formation sont importants.

Le second secteur est un secteur concurrentiel dont la survie passe par une réduction des coûts de production, notamment salariaux; en effet, de par leur situation de concurrence, ces firmes ne peuvent utiliser les prix pour reconstituer leurs profits.

Lorsque le secteur concentré embauche, il choisit de préférence des travailleurs déjà expérimentés; il les « prend » dans le secteur concurrentiel. Inversement lorsqu'il licencie, ses travailleurs retrouvent aisément un emploi, mais de façon déqualifiée dans le secteur concurrentiel, avec des horaires plus élevés et des salaires plus faibles. Cette embauche entraîne le départ de travailleurs du secteur 2 vers le chômage où il alimentera une « main-d'œuvre secondaire », à très forte mobilité. Le travailleur qui « tombe » ainsi dans le secteur secondaire de l'emploi aura peu de chance de remonter dans le « noyau central ».

La segmentation de l'économie que nous avons observée implique une segmentation des emplois. Cette segmentation est produite par les deux secteurs qui se complètent mutuellement dans la gestion de leur main-d'œuvre. Tout se passe comme si un mécanisme régulateur s'établissait entre ces deux secteurs : aucun des deux ne peut disparaître ou s'accroître de façon trop importante au détriment de l'autre.

Les conséquences de ce schéma sur l'équilibre général sont importantes, d'abord parce que les échanges d'emploi inter-sectoriels déterminent et structurent le chômage. Mais aussi parce que les ajustements plus ou moins rapides de l'emploi à la production, corollaires de ces échanges, ont une incidence sur les prix formés dans le secteur monopolistique.

Dès lors, toute analyse macro-économique devrait, nous semble-t-il, ne plus privilégier des approches par branche, mais des approches par degré de concentration. Nous vivons dans un monde d'oligopoles et l'analyse économique doit s'y adapter.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] AGLIETTA (M.). Panorama sur les théories de l'emploi, *Revue économique*, vol. 29, janvier 1978.
- [2] ARTUS (P.) et NASSE (P.). Le modèle MÉTRIC, *Annales de l'I.N.S.E.E.*, avril, septembre 1977.
- [3] BAUVILLE (C.). Les hors-statuts aujourd'hui, *C.F.D.F. aujourd'hui*, novembre 1979, repris dans *Problèmes économiques*, vol. 1, n° 655, janvier 1980.
- [4] BENASSY (J. P.), BOYER (R.) et GELPI (R. M.). Régulation des économies capitalistes et inflation, *Revue économique*, n° 30, mai 1979.

- [5] BLANC (M.) et GRELAC (J. L.), Les comptes des entreprises par secteur d'activité, *Collections de l'I.N.S.E.E.*, C78, 1979.
- [6] BOURDON (J.), *Modélisation économétrique du marché du travail*, GAMA, Paris-X, n° 262, juin 1979.
- [7] BOYER (R.), Les salaires en longue période, *Économie et Statistique*, n° 103, septembre 1978.
- [8] BOYER (R.) et MISTRAL (J.), *Accumulation, inflation, crises*, P.U.F., 1978.
- [9] BROCARD (R.), Les entreprises françaises. Concentration et grandes entreprises, *Collections de l'I.N.S.E.E.*, E64, 1979.
- [10] CAIN (G. C.), The Challenge of Segmented Labor Market to Orthodox Theory, *Journal of Economic Literature*, décembre 1976, p. 1215.
- [11] COHEN-SKALLI (B.) et LASKAR (D.), *Fonction d'emploi à court terme et cycles de productivité, un essai de synthèse*. Note CEPREMAP, ENSAE, 1974.
- [12] DELESTRE (H.), Les facteurs de production dans la crise, *Collections de l'I.N.S.E.E.*, E67, août 1979.
- [13] DETAPE (Y.) et DAVOULT (G.), Travail en équipes, travail à la chaîne, *Economie et Statistique*, n° 73, décembre 1975.
- [14] DORINGER (P. B.) et PIORE (M. J.), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Health Lexington, 1971.
- [15] EYMARD-DUVERNAY (F.), Les 40 heures : 1936 ou 1980 ?, *Economie et Statistique*, n° 90, juin 1977.
- [16] EYMARD-DUVERNAY (F.), *Segmentation du marché du travail*, Premier examen, Note de l'Unité de Recherche, I.N.S.E.E., 32/930, janvier 1980.
- [17] FREYSSINET (J.), *La stratégie de structuration de l'emploi des grands groupes industriels*, juin 1979, Convention d'Études avec le Ministère du Travail.
- [18] HANNOUN (M.), L'appareil de production des grands groupes industriels en 1972, *Economie et Statistique*, n° 87, mars 1977.
- [19] HERNANDEZ (C.), PESKINE (B.) et SAGLIO (A.), La pénétration étrangère dans l'industrie française, *Économie et Statistique*, n° 72, 1975.
- [20] I.N.S.E.E., Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services, *Collections de l'I.N.S.E.E.*, M 60, 1977; et Enquête structure des emplois, *Collections de l'I.N.S.E.E.*, D 54, 1978.
- [21] JENNY (F.) et WEBER (A. P.), Concentration économique et fonctionnement des marchés, *Economie et Statistique*, n° 65.
- [22] JENNY (F.) et WEBER (A. P.), Concentration, syndicalisation et rémunération salariale dans l'industrie manufacturière française, *Revue économique*, n° 4, juillet 1975.
- [23] MORLEY (R.), Profit, Relative Price and Unemployment, *The Economic Journal*, vol. 89, septembre 1979.
- [24] NADIRI (I. R.) et ROSEN (S.), Interrelated Factor Demand Functions, *American Economic Review*, septembre 1969.
- [25] OKUN (A. M.), *Upward Mobility in a High Pressure Economy*, *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 1, 1973.
- [26] ROOS (J. L.), Mobilité et croissance. Un modèle économétrique dynamique, Centre d'Économie Industrielle, Faculté des Sciences Économiques d'Aix, *Thèse complémentaire*, Aix, 1979.
- [27] SILVESTRE (J. J.), *Les inégalités de salaire*, P.U.F., 1978.
- [28] TABUTEAU (B.) et MULARD (A.), *Construction navale et tissu industriel régional*, I.N.S.E.E., D.R. de Marseille, 1978.
- [29] VANNOISE (R. de), Étude économique et financière de 18 groupes industriels français en 1972, *Economie et Statistique*, n° 87, 1977.
- [30] VICTORISZ (T.) et HARRISSON (B.), Labor Market Segmentation, *American Economic Review*, mai 1973.