

Quand les salariés jugent leur salaire

Olivier Godechot et Marc Gurgand*

Alors que la subjectivité individuelle est un dispositif essentiel de construction de la science économique et des sciences sociales en général, elle fait assez peu l'objet d'investigations quantitatives systématiques. Les conséquences d'une question en apparence anodine posée dans l'enquête *Travail et modes de vie* : « *Compte tenu du travail que vous fournissez, diriez-vous que vous êtes : 1. Très bien payé, 2. Plutôt bien payé, 3. Normalement payé, 4. Plutôt mal payé, 5. Très mal payé ?* » ont été étudiées. En supposant que la satisfaction mesurée par cette question dépend de l'écart entre le salaire perçu et le salaire attendu, certains résultats de la théorie de la compensation salariale sont réexaminés: le salaire attendu (subjectivement) n'est pas le salaire espéré (au sens de l'espérance objective de salaire) !

Ainsi, les hommes souhaiteraient que les pénibilités physiques soient mieux compensées, les femmes, que l'on tienne mieux compte des contraintes temporelles et moins du statut social. Une telle divergence entre l'ordre des attentes et des rémunérations est, d'une part, due à l'imperfection du marché du travail et, d'autre part, au mode de construction des attentes. Celles-ci ne sont pas seulement le résultat d'un calcul économique purement individuel, mais d'un processus de comparaison interpersonnelle mettant en jeu la famille, le milieu social, voire le marché, à partir duquel les individus se construisent une représentation de la rémunération juste et injuste.

Puisque ce salaire attendu met en jeu une notion de justice, on peut se demander si la répartition des salaires attendus est plus égalitaire ou plus inégalitaire que celle des salaires perçus. Lorsqu'on modifie les salaires pour tenir compte des primes implicitement réclamées pour compenser les conditions de travail, la distribution obtenue est plus inégalitaire que celle des salaires effectivement perçus. À l'inverse, lorsqu'on ajuste les salaires en tenant compte des seules variables sociodémographiques, c'est la distribution des salaires perçus qui est la plus inégalitaire. Les salariés trouveraient donc juste que la répartition des revenus dépende moins du statut et tienne mieux compte des conditions de travail.

* Olivier Godechot est membre du laboratoire de Sciences sociales de l'École normale supérieure et Marc Gurgand est économiste au Centre d'études de l'emploi et au CREST.

Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Oscillant entre évaluation éthique et étude fonctionnelle, l'économie s'est toujours intéressée à la distribution des revenus. Pendant longtemps, les constructions économiques s'attachaient essentiellement à évaluer la justesse de la distribution des revenus entre capital et travail (théorie des fonds de salaire de A. Smith, de la plus-value de K. Marx, théorie de la productivité marginale de J.B. Clark). Depuis une trentaine d'années, prenant fait et acte que, dans des sociétés très largement salariales, le conflit capital-travail ne pouvait plus occulter les conflits autour de la hiérarchie des salaires au sein même de la société salariale, des économistes ont proposé, tantôt dans une perspective microéconomique, tantôt dans un but macroéconomique, des théories du marché du travail et de la formation des salaires qui rendent raison des hiérarchies salariales.

Pour schématiser, les constructions économiques qui se fondent sur la perfection des processus marchands s'opposent à celles qui montrent que l'imperfection des mécanismes marchands laisse place à des phénomènes de privilège et de discrimination. Pour les premières, tous les efforts passés ou présents (Becker, 1964) et toutes les peines des individus au travail (Rosen, 1986) sont compensés par un mécanisme marchand, ce qui conduit à la constitution d'une hiérarchie salariale juste et efficace. Pour les secondes (Doeringer et Piore, 1971), le marché du travail serait constitué de plusieurs segments : dans le segment primaire les individus bénéficient (arbitrairement) de bonnes conditions de travail, de la sécurité de l'emploi et de hauts salaires, et, dans le segment secondaire, les salariés cumuleraient (tout aussi arbitrairement) précarité, mauvaises conditions et bas salaires. Le débat a été rendu plus complexe par une multiplicité de modèles (contrats implicites, théorie de l'agence). Ils montrent que des imperfections partielles du marché du travail peuvent conduire les employeurs à verser à certains employés des primes efficaces mais dont la justesse morale reste en suspens. Ce débat a entraîné un grand nombre d'estimations empiriques, lesquelles portent essentiellement sur la réalité des primes, avec des résultats relativement contradictoires.

Ce débat scientifique est en partie traversé par la question politique et morale de la justesse des parts qui reviennent à chacun. Il donne une forme scientifique à un débat politique et social plus large. Il est, dès lors, intéressant de déplacer la question de la réalité objective des primes associées à telle ou telle caractéristique de l'effort ou de la peine, à celle de son caractère plus ou moins attendu. Qu'attendent-ils effectivement les salariés ? Souhaitent-ils que certaines peines et certains

efforts soient mieux compensés et comment peut-on interpréter ces souhaits ? S'attendent-ils à une détermination individualisante du salaire ou bien leurs attentes reflètent-elles une conscience de groupe ? Une question posée dans l'enquête *Travail et modes de vie* (cf. encadré 1) permet de commencer à répondre à de telles questions :

« *Compte tenu du travail que vous fournissez, diriez-vous que vous êtes : 1. Très bien payé, 2. Plutôt bien payé, 3. Normalement payé, 4. Plutôt mal payé, 5. Très mal payé ?* ».

On doit admettre que les personnes ont répondu en tenant compte des termes précis de la question et en particulier de la réserve « *Compte tenu du travail que vous fournissez* ». La position de la question dans le protocole de questionnaire nous y invite (cf. encadré 1). La nature du travail et les conditions de travail sont donc bien les termes de la comparaison au cours de laquelle les salariés évaluent leur rémunération ; en particulier, ils ne se prononcent pas sur la satisfaction absolue qu'ils tirent de leur salaire.

Une certaine réserve des salariés sur leur salaire

Les différences entre hommes et femmes à la question sur la satisfaction par rapport au salaire sont faibles (cf. tableau 1). Le mode – et quasiment la majorité – est la neutralité et un tiers des individus se déclarent plutôt mal payés. À l'inverse, la satisfaction, même modérée, est rarement exprimée (1). Il est difficile de conclure que presque la moitié des salaires versés seraient « justes », ou que les salariés seraient dans l'ensemble plutôt mal payés.

1. Des résultats comparables apparaissent dans l'enquête « *Étude des conditions de vie* » 1986-1987 de l'Insee, où 25 % des personnes se sentent mal payées, 58 % moyennement payées et 17 % bien payées (Galindo, 1997). La question n'est cependant pas conditionnelle à la nature du travail fourni.

Tableau 1
La satisfaction par rapport au salaire

	En %	
	Femmes	Hommes
Très bien payé	1,2	1,3
Plutôt bien payé	9,5	9,9
Normalement payé	48,0	45,9
Plutôt mal payé	34,6	33,9
Très mal payé	6,7	9,0

Lecture : réponses à la question « *Compte tenu du travail que vous fournissez, diriez-vous que vous êtes très bien payé, plutôt bien payé, ... ?* ».

Source : *Travail et modes de vie*, 1997, Insee.

Il faut, en effet, faire la part du caractère conventionnel des expressions proposées par l'enquête et de la subjectivité, éventuellement structurée socialement, qui se manifeste à travers l'appréciation retenue par chacun. Telles quelles, les réponses révèlent simplement une certaine réserve des jugements que l'on retrouve fréquemment dans les questions d'opinion.

Cette question est à comparer à une autre question qui lui est proche, « Vous arrive-t-il d'éprouver dans votre travail l'impression d'être reconnu à votre juste valeur ? » (cf. tableau 2). La réserve (« vous arrive-t-il ») ainsi que l'absence de référence à une reconnaissance *salariale* dans cette deuxième question explique sans doute que, même parmi les personnes qui se déclarent très mal payées, la majorité se sentent pourtant reconnues à leur juste valeur. Dans la question en quelque sorte inverse, « Vous arrive-t-il d'éprouver dans votre travail le sentiment d'être exploité ? », la corrélation est beaucoup plus nette, ce qui traduit la proximité plus grande des deux

questions (cf. tableau 3). La notion d'exploitation a cependant une résonance politique forte et c'est sans doute pourquoi une discontinuité apparaît : le terme n'est vraiment retenu que par les personnes qui se disent, à un degré ou à un autre, mal payées. Mais il est brutalement abandonné par celles qui se disent normalement payées. Ces différents éléments font ressortir l'importance de l'énoncé précis utilisé pour appréhender des notions proches. Ils invitent à une analyse de la question sur le salaire qui porte une attention particulière aux termes utilisés.

Dans la relation entre le salaire et la satisfaction, des mêmes niveaux de satisfaction correspondent à des salaires moyens très différents pour chaque sexe (cf. tableau 4). C'est d'autant plus frappant que la distribution des réponses des femmes est peu différente de celle des hommes, alors que les salaires des femmes sont plus faibles et moins dispersés que ceux des hommes. Cela traduit des différences d'expression de la satisfaction au travail entre hommes et femmes, soulignées dans la littérature

Encadré 1

« TRAVAIL ET MODES DE VIE »

Les données utilisées dans cet article proviennent du volet « Travail et modes de vie » de l'enquête permanente « Conditions de vie des ménages ». Cette enquête, conçue en partenariat avec la Dares et l'École normale supérieure, a été réalisée par l'Insee en janvier 1997 auprès d'un échantillon représentatif de la population française d'environ 6 000 personnes. Elle contient à la fois des questions ouvertes pouvant se prêter à l'analyse textuelle (Baudelot et Gollac, 1997), des questions permettant d'exprimer directement des sentiments (comme celle qui est exploitée ici), des questions sur l'emploi et les conditions de travail, sur le chômage ou l'inactivité, ainsi que des questions sur la vie non-professionnelle et ses interactions avec la vie professionnelle présente ou passée.

Des questionnaires différents mais de structure semblable ont été soumis aux actifs non salariés ou bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, aux salariés sous contrat à durée déterminée, aux chômeurs, aux personnes au foyer et aux retraités. On se restreint ici aux salariés qui ne sont pas employés de leur propre entreprise, que leur contrat soit à durée déterminée ou indéterminée. Seules les personnes ayant indiqué leur salaire et ayant répondu à la question sur la satisfaction ont été retenues (88 personnes ayant produit des non-réponses sont exclues), ce qui porte l'échantillon utilisé à 2 444 personnes, 1 258 femmes et 1 186 hommes.

La question sur la satisfaction utilisée est la 33^e du questionnaire proposé aux actifs jouissant d'un contrat à durée indéterminée, et la 27^e de celui soumis aux actifs

connaissant un contrat de travail atypique (CDD, stage, intérim). Après quelques questions, comme « qu'est-ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ? » et « si vous aviez le choix, quelle profession aimeriez-vous exercer ? », qui favorisent l'expression de la subjectivité des enquêtés, suivent une vingtaine de questions sur les conditions de travail, lesquelles sont pour certaines assez subjectives (« avez-vous le sentiment que ce travail vous vieillit prématurément ? ») et pour la plupart objectives, voire objectivantes (temps de travail, horaires, temps de trajet, etc.). La question précédant celle qui nous intéresse permet de connaître le revenu du travail : « Quel est le revenu net provenant de votre activité professionnelle ? (primes comprises) ».

Le protocole de questionnaire invite donc à l'expression de la subjectivité de l'enquêté. Préparée par d'autres questions subjectives, la question proposant l'évaluation de la justesse du salaire a moins de raison de prendre les enquêtés au dépourvu. Mais le protocole de questionnaire oblige aussi les enquêtés à se remémorer, à évaluer ou à objectiver certaines caractéristiques de leur travail, en particulier les conditions de travail. Les enquêtés ont, en quelque sorte, toutes les cartes en main lorsqu'ils doivent répondre : la subjectivité, les conditions de travail et le salaire, et on leur demande de tirer un bilan qui fait intervenir tous ces éléments. Une interprétation très stricte de la question pourrait conduire les enquêtés à ne tenir compte que de l'intensité, voire de la quantité du travail fourni, mais la question sur le nombre d'heures de travail est lointaine (c'est une des premières) tandis que la nature du contexte de travail a été décrite finement tout au long des questions suivantes.

économique (Clark, 1997). Elles invitent à procéder à des analyses séparées par sexe. À chaque classe de satisfaction correspond une élévation d'environ 2 000 F dans l'échelle des salaires moyens. Cette relation n'est pas surprenante, mais elle ne va pas de soi : l'énoncé de la question conditionne la réponse à la nature du travail fourni et il exclut un jugement absolu sur le salaire, ou rapporté aux besoins. On pourrait donc imaginer en théorie que les personnes interrogées considèrent toujours justifié leur salaire, élevé ou faible. Ce n'est manifestement pas le cas.

Tableau 2
La reconnaissance dans son travail

En %

	Oui	Non	Total
Très bien payé	83,3	16,7	100,0
Plutôt bien payé	74,7	25,3	100,0
Normalement payé	72,1	27,9	100,0
Plutôt mal payé	58,9	41,1	100,0
Très mal payé	51,3	48,7	100,0

Lecture : réponses à la question « Vous arrive-t-il d'éprouver dans votre travail l'impression d'être reconnu à votre juste valeur ? », en fonction de la réponse à la question sur le salaire.
Source : Travail et modes de vie, 1997, Insee.

Tableau 3
Le sentiment ou non d'être exploité

En %

	Oui	Non	Total
Très bien payé	13,3	86,7	100,0
Plutôt bien payé	17,7	82,3	100,0
Normalement payé	24,9	75,1	100,0
Plutôt mal payé	58,7	41,3	100,0
Très mal payé	84,2	15,7	100,0

Lecture : réponses à la question « Vous arrive-t-il d'éprouver dans votre travail le sentiment d'être exploité ? », en fonction de la réponse à la question sur le salaire.
Source : Travail et modes de vie, 1997, Insee.

Tableau 4
Les salaires moyens mensuels selon la satisfaction par rapport au salaire

En francs

	Femmes	Hommes
Très bien payé	11 520	14 531
Plutôt bien payé	9 149	14 152
Normalement payé	7 912	11 027
Plutôt mal payé	6 744	9 070
Très mal payé	5 458	6 520

Source : Travail et modes de vie, 1997, Insee.

Les réponses à la question sur la satisfaction par rapport au salaire sont interprétées comme le reflet des attentes des personnes interrogées. En général, et quel que soit leur mode de formation, ces attentes sont hétérogènes. D'un point de vue statistique, seules les attentes moyennes à l'intérieur de catégories d'individus peuvent être décrites et comparées aux salaires moyens effectivement perçus. Même si les salaires perçus et attendus convergeaient en moyenne, des divergences pourraient persister pour un grand nombre d'individus. L'analyse proposée ne permet pas d'entrer dans le détail de ces écarts individuels. La théorie des différences compensatoires rend cependant possible de contourner provisoirement cette difficulté en donnant un point d'ancrage aux attentes. Elle propose que, pour un certain nombre de caractéristiques des emplois, les salaires perçus sont, à l'équilibre de long terme, identiques aux salaires attendus et ceci pour chacun des salariés. Il est donc utile de se placer d'abord dans ce cadre, même s'il décrit une situation limite. En outre, le débat sur l'existence de différences compensatoires et plus généralement sur l'existence et l'efficacité des mécanismes concurrentiels sur le marché du travail, est toujours vivant. Il est possible de l'alimenter en utilisant les éléments subjectifs disponibles.

La théorie des différences compensatoires

Dans la théorie néoclassique, l'offre de travail dépend d'un calcul individuel où sont comparées l'utilité tirée du revenu du travail et les désutilités liées au travail lui-même et aux conditions dans lesquelles il est exercé. Dans une telle perspective, l'individu peut calculer, pour n'importe quel temps de travail et pour n'importe quelles conditions de travail, le salaire qu'il est disposé à accepter. Ce salaire, que l'on peut appeler dans ce contexte précis « salaire implicite », correspond au salaire attendu dont il est question ici. Si le marché est parfaitement concurrentiel, les employeurs seront obligés, pour obtenir une même quantité de travail, de payer une compensation, un surcroît de salaire, pour une condition de travail défavorable ou une qualité de travail (mesurée par l'éducation du travailleur par exemple) supérieure. À l'équilibre, la structure des salaires est telle que les salariés qui acceptent un emploi jugent que les primes qu'ils perçoivent suffisent à compenser les désagréments associés à l'emploi (Rosen, 1986).

En général, les préférences des salariés sont hétérogènes, les uns redoutant beaucoup telle pénibilité, les autres en souffrant moins. Lorsqu'une caractéristique de l'emploi est de nature discrète (par

exemple, les 3 x 8), certains individus n'accepteront l'emploi pénible que s'ils sont largement compensés ; d'autres, moins sensibles à ces pénibilités seront prêts à prendre l'emploi, même pour une faible prime. Cependant, la prime fixée par l'équilibre du marché étant unique, certains parmi ceux qui acceptent l'emploi pénible seront compensés plus qu'ils ne l'auraient souhaité et bénéficient d'une sorte de rente ; pour d'autres (les salariés « marginaux »), la prime sera exactement équivalente au désagrément. La nature de l'équilibre est différente lorsque la pénibilité est de nature continue (le temps de travail est l'exemple le plus simple). Dans ce cas, les salariés acceptent le désagrément jusqu'au point où ils jugent que la prime salariale ne suffit plus à le compenser. À l'équilibre, la compensation et la désutilité sont exactement équivalentes pour tous les individus et il n'y a de rente pour personne. C'est sur ce deuxième cas que l'on insistera (2).

Pour l'essentiel, la littérature empirique s'est appliquée à vérifier, sur la base d'équations de salaire, que des conditions de travail déplaisantes (ou les investissements coûteux comme l'éducation) sont bien associées à des primes salariales. Ces conditions sont parfois prises au sens large et incluent le risque, en particulier le risque de chômage (Adams, 1985 ; Hamermesh et Wolfe, 1990). Les résultats sont variables et leur interprétation est rendue délicate par les mécanismes de sélection qui introduisent des biais difficiles à corriger et par le fait que les données totalement adaptées ne sont pas toujours disponibles (Rosen, 1986). D'autre part, la théorie repose sur des hypothèses fortes concernant le fonctionnement des marchés : il faut, en particulier, que l'offre de travail ne soit pas contrainte et que les salaires soient parfaitement flexibles, de manière à réaliser l'ajustement du marché par les prix. En période de chômage structurel, les salaires peuvent être rigides et les arbitrages des travailleurs sont limités par la difficulté qu'ils éprouvent à changer d'emploi. Des mécanismes institutionnels (la négociation syndicale, par exemple) ou des phénomènes de pouvoir de groupes peuvent également modifier le fonctionnement des marchés. Ils peuvent conduire à des structures salariales qui ne compensent pas tous les désagréments, ou qui ne les compensent pas dans tous les secteurs (Smith, 1990).

2. Un grand nombre de conditions de travail sont de nature continue. Le fait qu'elles puissent être fréquemment proposées aux salariés de façon discrète constitue en toute rigueur une imperfection du marché (qu'il est précisément question de tester) qui empêche les arbitrages optimaux de se réaliser.

Pour la France, Baudelot et Gollac (1993) observent que seulement certaines conditions de travail sont associées à des primes. Ils y voient un problème d'information et d'objectivation sociale : les conditions mal rémunérées sont les plus difficiles à mesurer ou à évaluer, si bien que les négociations entre employeurs et salariés sur les compensations qu'elles devraient recevoir ne peuvent pas avoir lieu. Cañada Vicinay (1997) interprète différemment ce type de résultats : les conditions mal compensées sont perçues de façon très subjective. Les réponses que donnent les salariés mesureraient donc avec erreur leur contrepartie objective et les coefficients estimés seraient biaisés par l'erreur de mesure. Cette dernière interprétation semble cependant ignorer la nature nécessairement subjective des désagréments, autrement dit l'hétérogénéité des préférences. Dans sa version la plus pure, la théorie s'en accommode parfaitement.

Satisfaction et différences compensatoires

La littérature empirique, qui laisse le débat largement ouvert, poursuit la démarche inductive suivante : elle considère des conditions dont on peut raisonnablement supposer qu'elles sont déplaisantes et mesure les primes salariales qui leur sont associées. Mais lorsqu'une prime est observée, on ne peut rien dire de son optimalité. Elle peut être trop faible par rapport à ce qu'elle serait à l'équilibre ou, au contraire, trop forte parce que les gens qui la subissent ont assez peu d'aversion pour la condition concernée. La référence à la notion subjective d'attente reste indispensable pour évaluer tout à fait le degré des compensations.

La question sur la satisfaction par rapport au salaire permet ainsi d'aller plus loin, en dégageant une prédiction qui n'est vérifiée que si les différences compensatrices prennent leurs valeurs d'équilibre. L'intuition est la suivante. Considérons une condition de travail *a priori* déplaisante mais qui peut être modulée (par exemple la cadence ou le bruit). À cette condition, le marché associe une prime salariale : les individus vont accepter cette condition jusqu'au point où ils jugeront que la prime en compense le désagrément. Ceux qui ont beaucoup d'aversion pour le bruit accepteront des emplois peu bruyants tandis que ceux qui le supportent mieux accepteront, pour une même prime, des emplois plus bruyants. Dans ce marché en équilibre, chacune de ces deux catégories est satisfaite, au sens où la prime attendue et la prime perçue sont identiques. En d'autres termes, ceux qui travaillent dans le bruit ne doivent pas se dire systématiquement plus satisfaits ou moins satisfaits de leur salaire, que ceux qui ne travaillent pas dans le bruit.

Ainsi, si la théorie est exacte, il faut, pour toutes les conditions de nature continue, que la satisfaction soit indépendante des conditions de travail.

Les coefficients de la fonction de satisfaction permettent de procéder à ce test. La procédure de test porte sur 11 variables (cf. encadré 2) : elles décrivent la tension nerveuse, la promiscuité, le bruit, les amplitudes thermiques, la saleté, les inhalations dangereuses, les postures fatigantes, les probabilités d'accident, l'intensité des rythmes de travail, les possibilités d'interruption et la possibilité de choisir l'ordre des tâches. On peut étendre la liste au travail de nuit ou au travail le week-end, si l'on admet que ces variables sont dans une certaine mesure continues (3) (on a alors 14 conditions de travail). Le test rejette sans ambiguïté l'hypothèse de différences compensatrices pour les hommes comme pour les femmes (cf. tableau 5). Les conclusions sont inchangées si on ajoute le travail de nuit ou le week-end. Pour les femmes, la nullité est rejetée individuellement pour 4 conditions sur les 11 au seuil de 10 % mais pour une seule au seuil de 5 %. Les résultats sont plus nets pour les hommes puisque pour 6 conditions sur 11 (et 7 sur 14), la nullité est rejetée au seuil de 10 % et, pour 5, elle l'est au seuil de 5 %.

Adam Smith, guide de lecture des attentes des salariés

Doit-on s'arrêter au seul rejet de la théorie des différences compensatoires ? Les tests statistiques utilisés dans toute leur rigueur permettent seulement de vérifier la pertinence de l'hypothèse nulle – ici, la théorie des différences compensatoires – et, hors de cette hypothèse, on perd l'assurance de l'application confirmatoire de cette technique économétrique. Pour poursuivre l'analyse, on procède cependant à une lecture plus descriptive des

paramètres de ce « probit » au travers d'une double comparaison des résultats de cette régression : en se situant, d'une part, par rapport à l'hypothèse nulle déjà envisagée, à savoir l'indépendance entre la caractéristique du travail ou des individus considérée et la structure de la satisfaction salariale, et, d'autre part, avec les paramètres plus classiques d'une équation de salaire, lesquels permettent de mesurer les primes salariales (au sens des suppléments de salaire) objectivement perçus. En interprétant les paramètres du probit comme ceux d'une structure de satisfaction, ou d'une « fonction d'utilité » unique, on évacue une partie de l'hétérogénéité individuelle (4). On mesure donc des effets « moyens ». Une telle technique permet toutefois d'envisager un grand nombre de formes d'attentes possibles : la rémunération d'une caractéristique donnée par un supplément de salaire positif, nul ou négatif peut être considérée collectivement soit comme « exagérée », « normale » ou « insuffisante ».

Pour procéder à l'examen détaillé des attentes salariales, il peut être heuristique d'utiliser comme guide de lecture les quatre premières des cinq propositions d'Adam Smith (5). En formulant une théorie assez complexe et détaillée sur les salaires, il est, en effet, le véritable initiateur non seulement du débat sur les différences compensatoires mais aussi de ceux sur le capital humain, voire de ceux ouverts par les théories de l'agence ou par celles des contrats implicites. En formulant de manière complète ce que les salariés sont en droit d'attendre (6), il nous guide non seulement pour analyser les déterminants des salaires, mais aussi pour comprendre les attentes salariales, lesquelles en l'absence de marché parfait peuvent ne pas être réalisées sur le marché du travail.

Les résultats du probit sont mis en vis-à-vis avec l'estimation de l'équation de salaire. L'ajustement de l'équation de salaire est satisfaisant et permet d'expliquer 70 % de la variance, ce qui est proche des coefficients de corrélation (R²) obtenus par Baudelot et Gollac (1993) et Glaude (1987) sur d'autres données, mais avec des spécifications semblables. Les R² sont plus élevés que dans les versions classiques de l'équation de Mincer (1974)

Tableau 5
Tests d'égalité à zéro des coefficients des variables de conditions de travail dans l'expression de la satisfaction.

	Chi2 Femmes	Chi2 Hommes	Seuil de confiance du test à 1 %
Hors travail de nuit et le week-end	45,12	76,96	32,00
Y compris travail de nuit et le week-end	49,65	83,34	37,57

Lecture : l'hypothèse d'égalité à zéro des coefficients des variables considérées peut être rejetée au seuil d'erreur de 1 % lorsque la valeur du Chi2 excède la valeur du seuil.

Source : Travail et modes de vie, 1997, Insee.

3. On demande aux salariés s'ils ont travaillé plus de 50 nuits par an, moins de 50 nuits par an ou aucune nuit par an, etc.

4. Dans ce qui suit, seules les différences de structure des satisfactions entre hommes et femmes seront prises en compte en procédant à des estimations séparées par sexe.

5. Smith (1776 [1991]), livre I, chapitre X, pp. 174-180. La cinquième proposition d'Adam Smith, « Cinquièmement, les salaires du travail dans les différentes occupations varient suivant la chance de succès », est beaucoup plus difficile à étudier étant donné les variables dont on dispose dans l'enquête.

6. On entend, par la suite, par « salaire espéré », l'espérance objective de salaire.

en raison du nombre important de variables explicatives, en particulier les catégories socioprofessionnelles (CS) (7). La mesure du salaire qui est utilisée est le salaire net, primes comprises, déclaré par l'enquêté et exprimé soit au mois, soit à l'année (et ramené à sa valeur mensuelle) (8).

La plupart des effets mis en évidence sont connus, que ce soit le caractère quadratique de l'âge, de l'ancienneté, du nombre d'heures, ou les effets du diplôme ou de la CS. De même, lorsque l'on compare les effets des conditions de travail sur le salaire, présentés ici avec ceux obtenus par Baudelot et Gollac à partir des enquêtes « Technique et organisation du travail » de 1987 et « Conditions de travail » de 1991, on constate qu'il n'y a pas de contradiction majeure. Il y a plutôt des inflexions dans la valeur et la

significativité statistique des coefficients, en raison des différents modes de formulation des questions, de la différence de taille des échantillons et d'éventuelles modifications intervenues sur le marché du travail entre les enquêtes (9). La modélisation en probit de la satisfaction est également convenable et sa valeur explicative est attestée par le chi-deux global élevé. Les coefficients significatifs sont moins nombreux, soit pour des raisons théoriques, soit parce que les estimations sur variables qualitatives sont en général moins précises (on retiendra souvent un seuil de 10 % pour interpréter ces résultats).

Le salaire attendu n'est pas le salaire espéré

La première proposition du père de l'économie politique – « *Les salaires du travail varient suivant que l'emploi est aisé ou pénible, propre ou malpropre, honorable ou méprisé* » – est celle qui a été la plus étudiée et qui a soulevé le plus de débats, en particulier sur le thème de la pénibilité. Baudelot et Gollac (1993), disposant de données plus complètes, arrivent à détailler plus finement les pénibilités compensées et non compensées. Dans l'enquête *Travail et mode de vie*, seules deux pénibilités attachées au poste de travail font l'objet de compensations financières positives significatives pour les hommes : les inhalations dangereuses et la tension nerveuse (cf. tableau 6) ; les fortes amplitudes

7. Malgré la possible endogénéité des CS, leur introduction est a priori importante afin de ne pas affecter aux conditions de travail l'effet direct des CS lorsque certaines conditions sont propres à certaines CS. De nombreuses variables de contrôle sont présentes dans la spécification mais ne sont pas discutées dans le texte (durées de travail, régions, secteurs, etc.).

8. Des erreurs de mesure sur le salaire sont évidemment présentes, comme dans la plupart des autres sources. Si elles ne sont pas systématiquement corrélées à certaines caractéristiques, cela est sans conséquence sur l'estimation des coefficients. Quelques valeurs aberrantes ont été supprimées et la distribution des salaires obtenue est très satisfaisante, avec une médiane à 7 600 F et une distribution de forme log-normale, déformée par un léger mode autour du salaire minimum.

9. Sur la sensibilité des résultats à la nature exacte des enquêtes, voir Gollac (1994).

Tableau 6
Paramètres relatifs aux conditions de travail physiques et morales dans les équations de salaire et de satisfaction

	Femmes		Hommes	
	Équation de salaire	Équation de satisfaction	Équation de salaire	Équation de satisfaction
« Travaille sur ordinateur »	0,052**	- 0,060	0,026	0,001
Exposition				
Tension nerveuse	0,022	- 0,124*	0,054**	- 0,150**
Promiscuité	- 0,033	- 0,094	- 0,018	- 0,320***
Bruit	0,003	0,152*	0,027	0,188**
Amplitude thermique	0,032	- 0,037	- 0,063**	- 0,004
Saleté	0,012	- 0,134	- 0,011	- 0,226**
Inhalation dangereuse	0,006	- 0,094	0,061**	- 0,027
Posture fatigante	- 0,007	- 0,139*	- 0,026	- 0,059
Probabilité d'accident	- 0,043	- 0,084	0,020	- 0,161*
Profession				
Bien vue	0,027	0,090	0,025	0,020
Ni bien ni mal vue	référence	référence	référence	référence
Mal vue	0,008	- 0,143	- 0,038	- 0,355**

Lecture : l'équation de salaire décrit les variations du logarithme du salaire en fonction des variables explicatives. Par exemple, le logarithme du salaire des femmes travaillant sur ordinateur augmente de 0,052 par rapport à celui des autres femmes. Ce paramètre est significativement différent de 0 au seuil de 5 % (noté « ** », « *** » pour les paramètres significativement différents de zéro au seuil de 1 % et « * » pour les paramètres significativement différents de zéro au seuil de 10 %). L'équation de satisfaction décrit les variations de la satisfaction exprimée, en fonction des mêmes variables. Les coefficients estimés mesurent l'effet de chaque variable sur la probabilité de se situer vers le haut de l'échelle des satisfactions. - 0,060 est le paramètre de l'équation de satisfaction correspondant au travail sur ordinateur : il peut s'interpréter comme une mesure de l'écart entre le salaire perçu et le salaire attendu ; son signe est pertinent mais sa valeur absolue est arbitraire et seules les différences relatives entre les différents coefficients peuvent s'interpréter.

Source : *Travail et modes de vie*, 1997, Insee.

MODÈLE ET MÉTHODES D'ESTIMATION

Notons $(x_1 \dots x_n)$ l'ensemble des caractéristiques (de natures continues) de l'emploi et $w(x_1 \dots x_n)$ le salaire offert dans cet emploi, fonction des caractéristiques. On suppose que l'utilité retirée par le salarié peut s'écrire :

$$U(w(x_1 \dots x_n), x_1, \dots, x_n)$$

On admettra que $U'_w > 0$, ce qui implique que l'utilité augmente avec la consommation ; en revanche, U'_{x_i} pourra être positif ou négatif selon que la caractéristique est plaisante ou déplaisante. L'utilité de l'individu est maximisée lorsque chaque caractéristique i de l'emploi est telle que :

$$U'_{x_i} / U'_w = w^*_{x_i}$$

Cette condition décrit le comportement optimal d'un travailleur libre de choisir son emploi en fonction des caractéristiques et des primes associées. À l'équilibre concurrentiel, la structure des salaires, décrite par la fonction $w(x_1 \dots x_n)$ est telle que cet arbitrage peut être, et est effectivement, vérifié pour chaque agent (Rosen, 1986). Que l'on soit ou non à l'équilibre, on peut toujours définir un salaire implicite (ou attendu), $w^*(x_1 \dots x_n)$, tel que :

$$U'_{x_i} / U'_w = w^*_{x_i}$$

c'est-à-dire le salaire qui permettrait de compenser parfaitement les plaisirs et les peines associés à l'emploi occupé par l'individu. Supposons maintenant qu'une personne est d'autant plus satisfaite de son salaire, « compte tenu du travail [qu'elle] fournit », que ce salaire est élevé par rapport au salaire implicite. Alors, la satisfaction exprimée est déterminée par une relation latente :

$$S = f(w(x_1 \dots x_n) / w^*(x_1 \dots x_n)) + u$$

où f est une fonction non spécifiée et u représente les déterminants non observés de la satisfaction exprimée. Pour toute variable continue x_i , on doit vérifier, à l'équilibre, $S'_{x_i} = 0$ pour tous les individus, et c'est le principe du test.

Il n'est pas possible d'étendre cet argument aux variables de natures strictement discrètes (comme les 3 x 8, par exemple), parce que les salariés ne peuvent pas choisir l'intensité de la condition déplaisante qui les rendrait exactement indifférents entre la désutilité associée et la compensation salariale. Enfin, le caractère subjectif de certaines conditions n'est un problème ni pour la théorie ni pour le test : deux personnes qui évaluent différemment la pénibilité d'un même travail ajusteront leur offre en conséquence, étant donnée la compensation salariale.

Deux relations sont estimées. La première décrit le salaire en fonction de toutes les caractéristiques observables susceptibles d'entrer dans sa détermination. On s'inspire de la spécification classique de Mincer (1974) en écrivant le logarithme du salaire comme fonction linéaire des variables explicatives, étendues au-delà des

seules mesures du capital humain (éducation et ancienneté), soit :

$$\log w = X\beta + e$$

où X représente l'ensemble des variables $(x_1 \dots x_n)$, β , est un vecteur de paramètres et e un résidu individuel supposé indépendant de X . Les paramètres sont estimés par les moindres carrés ordinaires. Dans cette spécification, $X\beta$ mesure le salaire espéré par une personne de caractéristiques X . Toutes les variables sont croisées avec une indicatrice de sexe, afin d'estimer des déterminations complètement différentes entre hommes et femmes.

La deuxième relation décrit le rôle de ces mêmes caractéristiques dans la détermination de la satisfaction exprimée. Bien que les réponses soient données sur une échelle de cinq modalités, il est évidemment impossible d'assigner une valeur absolue à chacune des réponses. Une solution simple consiste à considérer que les réponses exprimées sont le reflet de la satisfaction latente, continue, de la forme :

$$S = X\delta + u$$

Où δ est un vecteur de paramètres qui mesurent le poids plus ou moins grand de chaque composante de X dans la détermination de la satisfaction et u un terme individuel supposé indépendant de X . Ce terme individuel tient compte du fait que chaque personne a une échelle propre, sur laquelle il exprime ses sentiments : deux personnes ayant les mêmes caractéristiques observées X ne se diront pas également satisfaites et la comparaison des niveaux de leurs réponses subjectives n'aurait aucun sens. On suppose, en revanche, que l'effet marginal de chaque composante de X est identique pour tous. C'est en général une approximation, qui revient à mesurer les effets marginaux moyens. Lorsqu'une caractéristique de l'emploi a un effet négatif sur la satisfaction, on dira tout à la fois que cette caractéristique laisse les salariés (en moyenne) insatisfaits de la prime qui lui est associée (ou de l'absence de prime) et que les salariés attendaient un salaire plus élevé. Cette insatisfaction révèle l'écart entre le salaire perçu et le salaire attendu pour compenser les désagréments liés à la caractéristique.

Pour estimer les paramètres δ , on suppose qu'il existe un ensemble de seuils c_1, c_2, c_3, c_4 , tels que la personne se déclare :

$$\text{Très bien payée si } S > c_1$$

$$\text{Plutôt bien payée si } c_2 < S \leq c_1$$

$$\text{Normalement payée si } c_3 < S \leq c_2$$

$$\text{Plutôt mal payée si } c_4 < S \leq c_3$$

$$\text{Très mal payée si } S \leq c_4$$



thermiques entraînent par contre un salaire significativement plus faible (- 6 %, l'effet est semblable à celui du froid dans les enquêtes utilisées par Baudelot et Gollac). Contrairement aux hommes, les femmes ne bénéficient d'aucune compensation pour l'exposition à des nuisances. Elles touchent une prime pour le travail sur ordinateur mais ce dernier est probablement associé à de bonnes conditions de travail ou à des qualifications particulières qui demandent rémunération.

La compensation positive que reçoivent les hommes pour un travail qui entraîne une tension nerveuse est insuffisante par rapport à leurs attentes. De même, la promiscuité et la saleté, caractéristiques de travail qui ne sont pas facilement observables et qui font peu l'objet de codification dans le droit du travail et dans les conventions collectives, diminuent très significativement le niveau de satisfaction. Enfin, la probabilité d'avoir un accident, malgré un siècle de législation et d'accords en la matière (ayant certes plus pour objet le régime d'indemnisation que la prime de risque), n'entraîne pas de véritable compensation et laisse insatisfait les salariés hommes.

Les femmes semblent mieux s'accommoder des pénibilités au travail. En effet, les valeurs absolues des coefficients sur ces variables sont moins

élevées, et les coefficients sont moins significatifs. Seules deux conditions de travail sont insuffisamment compensées, les postures fatigantes, très présentes dans les activités de service (caisses, nettoyage, service hôtelier) et l'industrie, ainsi que la tension nerveuse. Paradoxalement, le bruit a un effet significativement positif sur la satisfaction, pour les hommes comme pour les femmes et ceci alors même que les différences sectorielles systématiques (qui pourraient être liées au bruit) sont prises en compte par un jeu d'indicatrices (10).

Enfin, de même qu'ils désirent que l'exposition à la saleté soit mieux compensée, les hommes souhaitent, comme Adam Smith, que l'absence d'honorabilité, mesurée par l'exercice d'une profession qu'ils jugent « mal vue », le soit également. De fait, les professions mal vues ne reçoivent aucune compensation et, chez les femmes, c'est même celles qui ont une profession bien vue qui perçoivent une prime.

Ainsi, contrairement à la proposition d'Adam Smith, c'est plutôt l'ordre des attentes relatives au

10. Toutefois, le bruit a un effet négatif lorsqu'on l'introduit sans les autres variables d'exposition. En introduisant les autres variables d'exposition, l'effet du bruit devient positif et significatif, peut-être en raison d'un léger effet de colinéarité.

Encadré 2 (suite)

Si l'on fait l'hypothèse que le résidu suit une loi normale, on peut estimer l'ensemble des paramètres, y compris les seuils, par une généralisation de la méthode du probit appelée probit ordonné (on pourrait également procéder par généralisation du logit). Appelons σ l'écart-type de la distribution de u . On voit que l'individu est plutôt bien payé si :

$$c_2 < X\delta + u \leq c_1$$

ou, de manière équivalente si :

$$c_2 / \sigma < X\delta / \sigma + u / \sigma \leq c_1 / \sigma$$

Ainsi, aucune échelle particulière n'a de sens pour S et l'on peut normaliser indifféremment l'ensemble du modèle par n'importe quel salaire. Cela reflète simplement le fait qu'il n'est pas possible de donner une mesure cardinale particulière à la satisfaction exprimée. En pratique, on note que (u / σ) suit une loi normale centrée réduite et on utilise cette distribution pour estimer les paramètres par le maximum de vraisemblance. La valeur absolue des coefficients n'a pas de sens ; elle est conventionnelle et seuls les rapports entre les différents coefficients peuvent être interprétés.

Afin de faire ressortir le rôle du résidu de l'équation de salaire (c'est-à-dire de l'écart entre le salaire perçu par un salarié et le salaire moyen des salariés de mêmes caractéristiques) dans la détermination de la satisfaction, il est

utile de spécifier l'équation latente de satisfaction de manière plus précise (mais aussi plus restrictive). Supposons que le salaire attendu est donné par :

$$\log w^* = X\beta^* + e^*$$

par analogie avec l'équation de salaire. On admet que la satisfaction est déterminée par la relation latente :

$$S = \sigma(\log w - \log w^*) + u' = X\alpha(\beta - \beta^*) + \sigma(e - e^*) + u'$$

et, pour retrouver la forme réduite ci-dessus, il faut poser

$$\delta = \sigma(\beta - \beta^*) \text{ et } u = \sigma(e - e^*) + u'$$

Il est cependant possible d'estimer le résidu e à partir de l'équation de salaire et de l'introduire dans S . À cette fin, il faut noter que e et e^* n'ont aucune raison d'être indépendants et qu'ils pourraient même être identiques à l'équilibre de différences compensatoires.

On peut donc noter $e^* = \rho e$ (avec $\rho = 1$ si les salaires perçu et implicite sont identiques). Il vient :

$$S = X\alpha(\beta - \beta^*) + \alpha(1 - \rho)e + u'$$

et l'on voit que le paramètre estimé mesure à la fois α et la corrélation des résidus. Il devrait être nul à l'équilibre de différences compensatoires : dans ce cas, en effet, un salarié mieux payé que la moyenne attend aussi de l'être et ne doit se déclarer ni plus ni moins satisfait que les autres.

saire (surtout pour les hommes) que le salaire lui-même qui varie en fonction du caractère aisé ou pénible, propre ou malpropre, honorable ou méprisé de l'emploi.

La pénibilité du travail due aux contraintes rythmiques et temporelles

La pénibilité du travail n'est pas seulement due aux caractéristiques objectives du travail mais aussi à la manière dont le travail est organisé et se déroule dans le temps. Selon qu'elle est lente ou rapide, diurne ou nocturne, autonome ou hétéronome, une même tâche, indépendamment des conditions objectives d'environnement (sécurité, inhalations dangereuses, etc.) peut être plus ou moins aisée ou pénible et les salariés peuvent s'attendre pour celles-là à recevoir ou non un supplément de salaire. L'intensité du travail, les cadences « infernales », lorsqu'elles sont subies et non voulues, lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'y déroger, doivent aussi

être considérées comme une pénibilité. Mais un rythme très lent de travail, avec de très longues périodes d'attentes, comme dans les métiers de surveillance, peut également entraîner un sentiment de pénibilité et faire baisser la satisfaction.

Dans le questionnaire, les enquêtés devaient indiquer la fréquence des périodes pendant lesquelles ils travaillent à un rythme élevé. La variation de la durée des périodes de travail intense n'entraîne quasiment aucune variation significative de salaire pour les hommes : la plupart des paramètres des modalités de cette variable sont étonnamment proches de zéro (cf. tableau 7). Au contraire, les paramètres de l'équation de satisfaction sont très significatifs et parfaitement ordonnés (11). Le contraste entre la contribution de ces paramètres au salaire et à la satisfaction, révèle à la fois une

11. Il s'agit d'une des variables les plus significatives pour les hommes.

Tableau 7
Paramètres relatifs aux contraintes temporelles et à l'incertitude dans les équations de salaire et de satisfaction

	Femmes		Hommes	
	Équation de salaire	Équation de satisfaction	Équation de salaire	Équation de satisfaction
Fréquence des rythmes élevés				
Tout le temps	0,055*	- 0,146	- 0,007	- 0,436***
Plus de la moitié du temps	0,081***	- 0,126	- 0,022	- 0,398***
La moitié du temps	0,075**	0,028	- 0,072**	- 0,225**
Moins de la moitié du temps	0,034	- 0,067	- 0,038	- 0,086
Jamais	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
Possibilité d'interruption				
Jamais	0,014	- 0,178*	- 0,065*	- 0,163
Rare	-0,025	- 0,373***	- 0,034	0,083
Parfois	0,009	- 0,160*	- 0,052*	- 0,049
Tout le temps	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
Choisit l'ordre des tâches	-0,014	- 0,059	0,006	- 0,007
Type d'horaires				
Constants	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
2 x 8 et 3 x 8	0,091**	0,222*	0,096**	0,092
Variables imposés	0,034	0,126	- 0,010	- 0,134
Variables choisis	0,068**	0,020	0,041	0,204**
Nuit				
Plus d'une nuit par semaine	0,026	0,171	0,074*	- 0,230*
Moins d'une nuit par semaine	0,050	0,178	0,059**	- 0,140
Jamais	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
Plus d'un dimanche par mois	- 0,027	- 0,064	0,012	0,122
Plus d'un samedi par mois	0,036	- 0,023	- 0,058**	0,050
Contrat temporaire	- 0,130***	- 0,373***	- 0,251***	- 0,165

Lecture : voir lecture tableau 6.
Source : Travail et modes de vie, 1997, Insee.

demande de compensation mais aussi de plus grande individualisation des salaires. Pour les femmes, par rapport à la situation de référence « personne ne devant jamais travailler à un rythme élevé », le fait d'avoir à travailler la moitié du temps ou plus à un rythme élevé entraîne un supplément de salaire significatif de l'ordre de 8 % (12).

Alors que les hommes sont plus sensibles à l'intensité du travail, les femmes souhaitent que l'on tienne davantage compte de la possibilité de s'interrompre. Pour les hommes et pour les femmes, le fait de pouvoir s'interrompre (toujours, parfois, rarement, jamais) n'influe guère sur le salaire. Pour les femmes, dans l'équation de satisfaction, par rapport à la modalité de référence « toujours », toutes les modalités sont significatives et montrent une demande très forte de compensation pour l'impossibilité de s'interrompre (c'est d'ailleurs une des variables qui contribue le plus pour les femmes à la valeur explicative du modèle). On trouvera une confirmation de ce phénomène dans la relative fréquence des grèves, même récemment, dans les usines de main-d'œuvre féminine pour obtenir ou conserver le droit à la pause (par exemple « le droit d'aller aux toilettes »).

Le travail à des horaires variables de type 2 x 8 et 3 x 8 pour les hommes comme pour les femmes est relativement bien compensé (les primes sont de l'ordre de 9 à 10 %), ainsi que le travail de nuit pour les hommes (primes de 5 à 7 %). Si les hommes et plus encore les femmes sont satisfaits de la prime pour le travail en 2 x 8 ou 3 x 8, les hommes souhaiteraient cependant toucher davantage pour le travail de nuit lorsque celui-ci est fréquent (13). L'effet des horaires choisis ne va pas dans le même sens pour les hommes et pour les femmes. Pour les femmes, les horaires choisis vont de pair avec une prime de salaire (+ 7 %) qui leur convient, tandis que les hommes, alors même qu'ils ne touchent pas de prime de salaire, ont une satisfaction élevée lorsqu'ils ont de tels horaires.

À étudier les contraintes temporelles, on se rapproche insensiblement de la troisième proposition d'Adam Smith : « *Troisièmement, les salaires du travail varient dans les différentes professions, suivant la constance ou l'incertitude de l'occupation* ». Avec cette proposition, on passe de la pénibilité des différents types d'allocation du travail dans le temps à la compensation de

l'incertitude de cette allocation dans le temps. Adam Smith préfigure ici la théorie des contrats implicites (Perrot, 1992), pour laquelle les employeurs assurent les salariés contre les risques de chômage, à ceci près que, contrairement aux principales versions de cette théorie moderne, les employeurs ne s'engageraient non pas à maintenir les individus dans l'emploi pendant les périodes de sous-activité, mais à verser une prime de risque lors des périodes d'activité normales.

Dans l'enquête, il n'y a guère qu'une seule variable qui permette d'éclairer la troisième proposition d'Adam Smith : le statut de l'emploi. L'enquête distingue en effet deux types d'actifs, les actifs à durée indéterminée et les actifs ayant un contrat de travail à durée déterminée (apprenti, stagiaire, intérimaire, CDD), lesquels connaissent bien plus l'incertitude de la prolongation de leur activité. La réglementation des contrats à durée déterminée et des contrats par intérim oblige les employeurs à verser une prime légale aux salariés qui connaissent de tels statuts. Cette prime légale ne suffit cependant pas à ramener les salaires versés aux actifs ayant une forme atypique d'emploi au niveau de ceux des actifs en CDI, car cette caractéristique entraîne un traitement plus faible tant pour les hommes que pour les femmes (cf. tableau 7). Si les hommes semblent s'accommoder de cet état de fait (peut-être est-ce aussi pour eux une situation moins incertaine que pour les femmes), les femmes au contraire sont très insatisfaites d'avoir à subir un tel statut. Il s'agit là, pour les femmes, du paramètre dont la valeur absolue est la plus forte dans l'équation.

Les hommes acceptent davantage les hiérarchies de statuts que les femmes

La seconde proposition d'Adam Smith – « *Seconde-ment, les salaires du travail varient suivant la facilité et le bon marché de l'apprentissage, ou la difficulté et la dépense qu'il exige* » – anticipe sur la théorie du capital humain de Becker (1964). Celle-ci prédit que le coût actualisé de l'acquisition du capital humain (général ou spécifique), lequel engendre une productivité marginale plus élevée, doit être compensé par la somme des flux de revenus actualisés du travail. Cette proposition sans être nécessairement confirmée par les paramètres de l'équation de salaire (car des résultats similaires peuvent provenir de modes différents de détermination du salaire comme les règles d'avancement à l'ancienneté) n'est pas infirmée. Pour les hommes comme pour les femmes, le salaire augmente avec le niveau de diplôme (capital

12. Le coefficient sur « tout le temps » n'est pas significativement différent du coefficient sur « plus de la moitié du temps ».

13. Le travail de nuit féminin est souvent lié aux professions de la santé dans lesquelles il donne lieu à des accords spécifiques.

humain général), avec l'âge (14) et l'ancienneté dans le dernier emploi (capital humain spécifique). Comme dans toute estimation en coupe transversale, il est difficile, pour interpréter ces résultats, de démêler les effets d'âge et de cohorte (cf. tableau 8).

Les paramètres de l'équation de satisfaction montrent que les hommes et les femmes semblent accepter les grandes hiérarchies du diplôme, de l'âge et de l'ancienneté. Les femmes, contrairement aux hommes, s'attendent à une variation du salaire en fonction du diplôme moins grande qu'elle ne l'est réellement. En effet, les femmes diplômées du supérieur (bac+3 et plus) semblent particulièrement satisfaites par le montant de leur rémunération, leur satisfaction étant significativement plus forte que celle des femmes sans diplôme ou n'ayant que le certificat d'études. Que le salaire de ces femmes-là excède leurs attentes est peut-être dû à la variation du salaire en fonction du diplôme, légèrement plus grande pour les femmes que pour les hommes. Les femmes diplômées du supérieur rattraperaient ainsi une partie de leur retard sur leurs confrères et en tireraient un surcroît de satisfaction.

14. Le salaire augmente en fonction de l'âge jusqu'à un niveau maximum de 52 ans pour les femmes et de 49 ans pour les hommes, maxima après lesquels il redescend légèrement (cf. tableau 8).

« Quatrièmement, les salaires du travail peuvent varier suivant la plus ou moins grande confiance qu'il faut accorder à l'ouvrier ». Avec cette proposition, Adam Smith devance la théorie moderne de l'agence (Perrot, 1992). D'après cette théorie, les différences de salaire reflètent moins les différences de pénibilité entre les postes de travail, que les différences de primes à accorder pour maintenir un engagement optimal du salarié. Elles reflètent des différences de productivité qui qualifient les uns et disqualifient les autres pour les postes à responsabilité. Elles montrent aussi des différences dans la définition des postes, qui conduisent à attribuer à leurs occupants plus ou moins de liberté, plus ou moins de tâches contrôlables, et donc un montant plus ou moins élevé de prime d'incitation. De ce fait, il est difficile de distinguer l'analyse de cette proposition de l'analyse des statuts sociaux ou hiérarchiques.

Deux variables permettent d'objectiver une telle proposition : d'une part, la question, « avez-vous des subordonnés ? » ; d'autre part, « une erreur de votre part aurait-elle des conséquences graves ? ». Les enquêtés qui répondent positivement à la première question reçoivent, hommes ou femmes, sensiblement plus (cf. tableau 8) et cette prime sur le marché du travail est en phase avec les attentes des salariés. Mieux que la CS ou l'éducation, cette variable mesure la position hiérarchique, laquelle

Tableau 8
Paramètres de l'âge, de l'ancienneté et du diplôme et ceux relatifs à la confiance accordée dans les équations de salaire et de satisfaction

	Femmes		Hommes	
	Équation de salaire	Équation de satisfaction	Équation de salaire	Équation de satisfaction
Âge (en années)	0,015*	- 0,042	0,051***	- 0,039
Âge au carré	- 1,4-04	3,7E-04	- 5,2E-04***	4,2E-04
Ancienneté (en années)	0,012***	0,011	0,008**	0,010
Ancienneté au carré	- 9,0E-05	- 1,4E-04	- 4,6E-05	- 1,7E-04
Diplôme				
Aucun/CE	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
CAP/BEP	0,131***	0,105	0,087***	0,092
BEPC	0,165***	0,098	0,161***	0,176
Bac technique	0,244***	0,050	0,101**	- 0,055
Bac général	0,178***	0,143	0,233***	0,007
Bac+2	0,253***	0,042	0,263***	0,056
Supérieur	0,361***	0,415**	0,362***	0,048
A des subordonnés	0,088***	0,048	0,103***	0,137*
Une erreur a des conséquences graves	0,033	- 0,169**	0,037	- 0,094

Lecture : voir lecture tableau 6.

Source : Travail et modes de vie, 1997, Insee.

est rémunérée soit pour sa stricte valeur économique, soit en raison de la position de pouvoir des personnes concernées (Smith, 1990). La composante statutaire de cette première variable semble confirmée par l'absence de prime pour inciter les personnes dont les erreurs pourraient avoir des conséquences. *A fortiori*, l'insatisfaction relative des femmes, dont les erreurs au travail pourraient avoir des conséquences graves, montre que les entreprises ont plus tendance à valoriser les formes positives que les formes négatives de la confiance.

L'effet de la catégorie sociale est difficile à utiliser pour procéder à l'examen empirique de l'une ou l'autre des propositions théoriques présentées ci-dessus. En tant qu'elle est une variable synthétique, elle peut refléter des différences de difficulté d'apprentissage, de pénibilité physique et morale, de risques de rupture de contrat, de confiance accordée au salarié, ainsi que de statut social et culturel. Même en tenant compte des situations de travail, de l'ancienneté et du diplôme, la CS reste très significative pour expliquer la variance du salaire pour les deux sexes (cf. tableau 9) (15). Les hommes semblent plutôt accepter une telle hiérarchie (seule la modalité cadre du privé est très légèrement significative). Les femmes acceptent moins que les hommes les inégalités statutaires : la satisfaction relative des femmes cadres du privé est

significative, de même que la modalité profession intermédiaire du privé.

Ainsi, les résultats empiriques permettent d'établir qu'il existe des situations pour lesquelles les agents attendent une prime salariale qui n'est pas fournie par le marché du travail. Ces situations sont plutôt de l'ordre des conditions de travail. À l'inverse, les variables de statut sont associées à de fortes variations de salaire mais elles semblent plus souvent acceptées, au sens où ceux qui n'en bénéficient pas ne se disent en général pas plus insatisfaits que les autres. Ce dernier résultat confirme d'ailleurs, avec une méthodologie différente, les travaux empiriques sur la légitimité des hiérarchies salariales (Kelley et Evans, 1993).

D'autre part, les attentes des hommes se rapprochent plus des propositions d'Adam Smith que celles des femmes. Alors même qu'elles ne reçoivent aucune prime pour un grand nombre de pénibilités physiques, elles ne semblent pas en attendre véritablement. Les hommes ont peut-être sur le marché du travail un comportement plus « économique », en ce sens que leurs attentes sont plus proches de celles que l'économie attend du marché, mais que le marché du travail ne rémunère pas forcément. En effet, ils acceptent en général les hiérarchies des professions, des diplômes, de l'âge et de l'ancienneté, et ils demandent généralement des compensations pour des pénibilités physiques, morales ou sociales, qui ne sont pas rémunérées. Une grande partie de la variation de la satisfaction salariale des femmes tient à leur place dans la hiérarchie socioprofessionnelle, comme si en s'insérant dans une hiérarchie des salaires qu'elles trouvent exagérée, elles éprouvaient une forte surprise, positive ou négative.

15. Dans le tableau 9, les coefficients des équations de salaire pour les salariés du public sont plus élevés que pour les salariés du privé. Cela tient aux nombreuses variables de contrôle qui sont introduites dans la spécification. En moyenne cependant, les salaires du privé sont plus élevés que ceux du public, principalement pour les cadres et les professions intermédiaires, comme on s'y attend.

Tableau 9
Paramètres relatifs au statut social dans les équations de salaire et de satisfaction

	Femmes		Hommes	
	Équation de salaire	Équation de satisfaction	Équation de salaire	Équation de satisfaction
Cadres du Public	0,455***	0,356	0,370***	0,201
Cadres du Privé	0,400***	0,486**	0,344***	0,320*
Professions intermédiaires du Public	0,304***	0,290	0,078	0,188
Professions intermédiaires du Privé	0,281***	0,457**	0,209***	0,149
Employés du Public	0,176***	0,238	0,160***	0,079
Employés du Privé	0,138***	0,097	0,140**	0,006
Employés non qualifiés	- 0,046	- 0,011	0,077	0,091
Ouvriers qualifiés	0,073	- 0,125	0,093**	0,158
Ouvriers non qualifiés	référence	référence	référence	référence

Lecture : voir lecture tableau 6.
Source : Travail et modes de vie, 1997, Insee.

Attente, justice et légitimité, quelques éclairages proposées par deux théories sociologiques

L'examen des paramètres de l'équation de satisfaction montre bien que des attentes de rémunération sont peu satisfaites. Ne faut-il pas renverser la perspective initiale, à savoir le problème de la réflexion exacte par le marché des préférences des agents, pour chercher à comprendre comment les salariés se positionnent ou s'adaptent à un ordre marchand qui ne distribue pas les primes salariales selon la structure de leur souhait, et étudier ainsi la légitimité des différences de salaire ? Jusqu'ici, on s'est limité à une interprétation en termes de satisfaction et de « salaire attendu », sans discuter la nature et les origines possibles de ces attentes. On peut y voir le produit d'une attitude individualiste, strictement guidée par la comparaison des plaisirs et des peines. Mais, puisque la question propose – à chacun – de se positionner imaginativement sur un autre barreau de l'échelle des revenus, voire d'imaginer une autre distribution possible des revenus, elle comporte bien une résonance normative, laquelle met en jeu des conceptions de la légitimité et de la justesse des hiérarchies salariales. L'opération abstraite de caractérisation d'un salaire implicite peut donc aussi s'interpréter comme une opération de caractérisation des hiérarchies salariales légitimes et illégitimes (16).

Certains développements de la théorie sociologique, qui étudient à la fois la formation des attentes et la notion de justice, fournissent des principes d'interprétation de la question sur la satisfaction salariale. En effet, si la plupart des théories sociologiques peuvent s'accorder avec l'analyse économique néoclassique sur l'existence d'attentes salariales – individuelles ou collectives –, nombre d'entre elles conçoivent différemment le processus de construction des attentes salariales et le

fonctionnement du marché du travail. Deux courants sociologiques, la sociologie de l'incorporation de Pierre Bourdieu et la sociologie de la critique de Luc Boltanski et de Laurent Thévenot proposent des théories différentes des attentes des agents : la première met l'accent sur la transformation tendancielle de l'ordre établi en ordre légitime, la seconde explore l'existence d'une pluralité de formes de justice simultanément mobilisables par les agents (cf. encadré 3). La confrontation systématique de ces théories avec les données disponibles est délicate. Il faudrait pouvoir analyser finement les principes sur lesquels se règlent les attentes : les salariés expriment-ils un jugement sur la normalité de leur salaire, sur sa légitimité, ou expriment-ils une satisfaction personnelle largement déconnectée d'un jugement de valeur ? Plusieurs principes sont certainement à l'œuvre. La démarche statistique ne permet pas de démêler l'hétérogénéité individuelle et de décider si les effets moyens reflètent l'agrégation d'individus ayant répondu selon des logiques différentes, ou si chacun est partagé entre plusieurs critères de jugement. On peut toutefois rechercher dans les données les traces des différents mécanismes producteurs de légitimité.

L'incorporation de la nécessité d'une part et l'évaluation éthique d'autre part, exercent conjointement leurs effets sur les réponses des enquêtés, voire se suscitent l'un l'autre. En un sens, la satisfaction plus grande vis-à-vis de leur salaire

16. Toutefois, la question n'invitait pas les enquêtés à formuler directement une proposition de justice du type « il est juste que les salaires évoluent avec l'ancienneté » mais à juger de leur propre situation. Il peut y avoir une certaine divergence entre les deux. Si la formulation de la question peut sembler plus lointaine pour révéler un sentiment de justice, ce jugement sur soi a l'avantage d'être plus universel et peut-être aussi plus sincère que l'expression de propositions de justice qui nécessite, pour produire une réponse, une réflexion politique explicite.

Tableau 10
Paramètres relatifs aux types d'évaluation dans les équations de salaire et de satisfaction

	Femmes		Hommes	
	Équation de salaire	Équation de satisfaction	Équation de salaire	Équation de satisfaction
Évaluation par				
Entretien	0,081***	0,191**	0,019	0,019
Notation	0,034	0,092	0,026	0,116
Critère mesurable	0,057**	- 0,014	0,058**	0,219***
Autre évaluation	- 0,045*	- 0,080	0,049**	0,060

Lecture : voir lecture tableau 6.
Source : Travail et modes de vie, 1997, Insee.

qu'éprouvent les individus lorsqu'ils sont évalués (cf. tableau 10), les hommes sur un mode plus quantitatif et plus impersonnel (notations, critères mesurables), les femmes sur un mode plus personnel (entretiens), montre bien que ce type d'attente salariale a partie liée avec une conception de la justice (17). Parce que l'évaluation rapporte une quantité de travail à un ordre de grandeur, elle a la *forme* de la justice. Même si les individus ne s'accordent pas sur la grandeur légitime, ils semblent s'accorder sur le caractère juste de l'évaluation et préfèrent, pour se déclarer satisfaits, une évaluation à son absence. D'autres variables, au contraire, montrent que des mécanismes d'incorporation de la nécessité ou de causalité des probables sont à l'œuvre. L'adaptation des attentes des femmes à leur niveau probable de salaire, ainsi que l'acceptation surtout par les hommes, plus investis dans le monde du travail, de la hiérarchie sociale souligne la puissance des mécanismes d'incorporation.

Comparaisons interpersonnelles et construction des attentes

Les attentes salariales reposent en partie sur des comparaisons de salaires – comparaisons plutôt implicites dans le cadre théorique développé par Pierre Bourdieu et plutôt explicites pour Laurent Thévenot et Luc Boltanski. En effet, les occasions de comparaison des salaires peuvent être vues, d'une part, comme une familiarisation avec le salaire le plus probable et, d'autre part, comme des mises à l'épreuve des grandeurs sur lesquelles se fondent les agents.

Pour vérifier une telle hypothèse, il faut quitter, d'un point de vue économique, le monde du calcul purement individuel où les individus ne tiennent compte que de paramètres donnés, individuels et stables. Ainsi, reprenant les travaux précurseurs de Duesenberry sur la consommation en fonction du groupe de référence, Clark (1995) propose une spécification de la fonction d'utilité qui se rapproche un peu des théories sociologiques. Selon lui, la fonction d'utilité qui permet de représenter le mieux les comportements des individus est une

17. Au demeurant, les hommes et les femmes soumis à certains de ces modes d'évaluations reçoivent une prime salariale de l'ordre de 8 %.

18. La communauté d'appartenance dépasse bien sûr le ménage, son noyau dur. Elle compte aussi, selon les personnes, la famille, les amis, les collègues, les voisins, etc. Toutefois, les enquêtes qui permettent de connaître la satisfaction salariale ne contiennent généralement pas d'informations sur la communauté d'appartenance hors de la famille rapprochée, ce qui limite la possibilité de rendre compte des phénomènes, plus intéressants, de comparaison entre des personnes de même âge et de même sexe, comme les comparaisons de salaire au sein de la fratrie.

fonction d'utilité relative qui dépend de la satisfaction passée (Clark, 1996 ; Clark et Oswald, 1996) et surtout du niveau d'utilité des membres de la communauté d'appartenance (18). Si, à l'intérieur de celle-ci, les autres membres ont des salaires plus élevés ou s'ils connaissent des augmentations, alors il est probable que l'individu qui a un salaire faible et stagnant se sente frustré et soit insatisfait. Une étude empirique menée par cet auteur confirme la pertinence de la comparaison des salaires à l'intérieur de la famille comme déterminant de la satisfaction.

Avec les données disponibles, on ne peut pas vérifier la robustesse d'un tel effet car, dans l'enquête, seul le salaire du répondant était demandé. Toutefois, l'introduction de quatre nouvelles variables dans une nouvelle équation de régression permet de mesurer le caractère relatif de l'attente salariale : le type de ménage, la CS du père pour les hommes, la CS de la mère pour les femmes et le résidu de l'équation de salaire (qui mesure l'écart par rapport au salaire moyen dans la classe d'assignation). L'introduction du type de ménage n'a pas du tout le même effet sur les hommes et sur les femmes. Par rapport à la modalité de référence (homme célibataire), les hommes vivant en couple attendent un salaire significativement supérieur tandis que les femmes, par rapport à la modalité de référence (femme célibataire), attendent un supplément significatif uniquement lorsqu'elles sont à la tête

Tableau 11
Paramètres relatifs au rôle de la comparaison interpersonnelle (marché, origine sociale, famille) dans l'équation de satisfaction

	Femmes	Hommes
Type de ménage		
Seul	<i>référence</i>	<i>référence</i>
Couple sans enfant	0,120	- 0,429***
Couple avec 1 enfant	- 0,155	- 0,252**
Couple avec 2 enfants	- 0,096	- 0,203*
Couple avec 3 enfants et plus	0,057	- 0,327***
Famille monoparentale	- 0,272**	- 0,147
CS du parent de même sexe		
Agriculteur	<i>référence</i>	0,167
Artisan - Commerçant	- 0,070	0,099
Cadre supérieur	- 0,108	<i>référence</i>
Profession intermédiaire	- 0,261	0,061
Employé	- 0,241*	0,272*
Ouvrier	- 0,092	0,120
Inactif ou inconnu	- 0,240*	0,412*
Résidu de l'équation de salaire	0,685***	1,029***

Lecture : voir lecture tableau 6.
Source : Travail et modes de vie, 1997, Insee.

d'une famille monoparentale (cf. tableau 11). Tout se passe comme si la composition du ménage était prise en charge dans les attentes en fonction d'une division implicite du travail et des responsabilités familiales selon les sexes. L'effet du type de ménage souligne que les besoins interfèrent dans la réponse à une question de laquelle ils étaient en principe exclus.

Même si l'origine sociale des parents et la mobilité sociale sont, dans l'ensemble, des déterminants relativement médiocres de la satisfaction, le sens des paramètres révèle un phénomène qui se rapproche de la comparaison interpersonnelle. L'effet de l'origine sociale sur la satisfaction salariale ne traduit peut-être pas uniquement un processus de comparaison explicite entre le salaire perçu par l'individu et celui perçu par le père ou la mère. Il est, en effet, possible que l'origine sociale influence aussi directement le penchant à se dire satisfait ou insatisfait (« se contenter de ce que l'on a », « en vouloir plus »). Lorsqu'on prend comme modalité de référence « père cadre supérieur »,

deux modalités sont très légèrement significatives : « père inactif ou de profession non déterminée » et « employé ». Formant leurs attentes salariales sur la base du salaire d'un père qui était en haut de la hiérarchie sociale, les fils de cadres supérieurs, négligeant la difficulté spécifique de la progression ou du maintien à l'identique dans une position élevée de l'espace social, ont pu former des attentes trop optimistes. Relativement à ces attentes-là, les personnes dont le père employé était assez bas dans la hiérarchie salariale mais qui ont pu connaître une mobilité sociale assez élevée (19), ont sans doute formé des anticipations plus pessimistes et ont été surpris par leur rémunération.

19. En effet, d'après les données de l'enquête Travail et modes de vie, sur 100 fils d'employés devenus salariés, 28 sont restés employés, 27 sont devenus ouvriers, 29 sont devenus membres des professions intermédiaires et 16 sont devenus cadres. Le taux d'ascension sociale est de 45 %, alors qu'il est de 42 % pour les enfants d'ouvriers, qui sont pourtant issus d'une catégorie de bord (dont la mobilité descendante est impossible).

Encadré 3

SOCIOLOGIE DE L'INCORPORATION ET SOCIOLOGIE DE LA CRITIQUE

Pour comprendre les hiérarchies salariales légitimes ou illégitimes, on peut opposer schématiquement deux types de sociologie : sociologie de l'incorporation, développée notamment par Pierre Bourdieu, et sociologie de la critique, proposée par Luc Boltanski et Laurent Thévenot.

L'importance de la « causalité des probables »

Ainsi, Bourdieu (1974) a souligné l'importance (en particulier dans le cas de la petite bourgeoisie déclinante), de la « causalité des probables », c'est-à-dire d'un mode de détermination où les structures et les probabilités objectives suscitent des comportements qui leur sont ajustés. Cette logique d'intériorisation de la nécessité et d'adaptation à l'ordre des possibles favorise aussi une légitimation spontanée de l'ordre établi (*l'amor fati*) et une naturalisation de la hiérarchie des salaires. Dans ce cas, les salaires versés ne reflètent plus les attentes, comme dans l'analyse néoclassique, mais au contraire les attentes sont un reflet de la distribution réelle des salaires.

Si cette causalité des probables devait jouer toute seule, elle conduirait à établir l'hypothèse que les caractéristiques de travail sont indépendantes de la structure de satisfaction. Cela revient dans un cadre théorique différent à formuler la même hypothèse nulle que la théorie des différences compensatoires. Mais ce serait oublier que cette forme de causalité, qui fonctionne essentiellement dans les cas de reproduction à l'identique de l'ordre social, n'est jamais pure. D'une part, lors des crises structurales, individuelles ou collectives, attentes et possibles peuvent fondamentalement diverger (1) ; dans ce cas, les attentes spécifiques sont des produits de l'histoire des positions occupées dans les différents

champs et des dispositions acquises tout au long de la vie. D'autre part, les réponses à cette question d'opinion, relativement proche d'une question d'opinion politique ou éthique (avec la référence au « bien », au « normal », ou au « mal ») sont le produit des différentes logiques de production des opinions (2). Ainsi, si certaines forces sociales conduisent les enquêtés à intérioriser l'ordre établi et à naturaliser la hiérarchie sociale, d'autres forces sociales et politiques – en particulier dans certains groupes –, favorisent l'assimilation de la critique de cette hiérarchie salariale : au total, rien ne permet de postuler *a priori* l'indépendance des caractéristiques de travail et de la structure de la satisfaction, mais c'est à partir de l'analyse inductive de l'écart à la situation d'indépendance que les attentes peuvent être comprises.

Des idéalités transcendantes, les « cités »

Contrairement à l'analyse sociologique développée par Pierre Bourdieu, laquelle met en avant les mécanismes d'incorporation, Boltanski et Thévenot (1991) ont exploré, pour mieux souligner la cohérence et l'unité des régimes d'évaluation des situations et de justification, la pluralité des formes de justice et des ordres de grandeur à l'aune desquelles les situations (ici les salaires.)

1. Ainsi, les situations de rupture brutale comme l'introduction du capitalisme dans des pays colonisés permettent de rendre particulièrement saillante une telle disjonction entre les dispositions héritées et les nouvelles possibilités objectives (Bourdieu, 1977).

2. Pierre Bourdieu (1979, chapitre « Culture et politique ») voit dans l'ethos de classe, la prise de parti systématique et la recherche de l'opinion conforme, les fondements de la production des opinions.



Lorsqu'on introduit la CS de la mère pour les femmes dans l'équation de satisfaction, les filles d'employées, les filles de mères inactives (ou de profession inconnue) apparaissent significativement moins contentes que les autres, en particulier par rapport à la modalité de référence « mère agricultrice ». On peut comprendre que les filles d'agricultrices mises en modalité de référence, lesquelles échappent à la condition agricole mais aussi assez souvent à la condition ouvrière (21 % deviennent ouvrières), soient les plus satisfaites. Les filles d'employées n'ont pas le même sort que les fils d'employés puisque 56 % restent employées (reproduction à l'identique la plus forte du tableau de contingence). Cette mobilité sociale insuffisante par rapport à leurs attentes les conduit peut-être à avoir une satisfaction beaucoup plus faible que les filles d'agricultrices.

Même pour les comportements sociaux très statutaires, l'effet de la profession des parents s'efface

devant celle des enfants. Dès lors, la significativité, même limitée, de l'origine sociale des parents suggère que des processus de comparaisons interpersonnelles sont à l'œuvre. Elles contribuent à la construction des attentes et à l'incorporation de la nécessité, mécanismes que l'on peut alors mesurer uniquement lorsque les trajectoires sont suffisamment différentes de celles qui sont anticipées.

Des attentes construites aussi sur la base du salaire le plus probable

Dernier élément de ce processus de comparaison : le résidu de l'équation de salaire (20), qui mesure

20. Hors de l'équilibre de concurrence parfaite, le salaire et le salaire implicite n'ont aucune raison de coïncider si bien que le résidu de l'équation de salaire et son pendant, le résidu du salaire implicite, seront en général différents. Un salaire plus élevé que la moyenne ne sera pas attendu, ce qui se traduira par l'expression d'une satisfaction (cf. encadré 2).

Encadré 3 (suite)

peuvent être évaluées, indépendamment des positions occupées et dispositions acquises par les acteurs. Selon ces auteurs, les accords et les disputes entre les acteurs obligent ceux-ci à solliciter des idéalisés transcendants, les cités (c'est-à-dire cité inspirée, cité domestique, cité de l'opinion, cité civique, cité marchande, cité industrielle). Elles permettent d'attribuer aux acteurs et aux situations une place hiérarchisée selon une grandeur (respectivement l'inspiration, l'enracinement dans la tradition, la reconnaissance du nombre, l'expression de la volonté générale, la rentabilité, l'efficacité) : la légitimité d'une situation ou d'une action est établie lorsqu'il est possible de la faire valoir à l'aune des grandeurs des cités.

Toutefois, la pluralité fondamentale des grandeurs engendre des attentes différentes et divergentes et, ici, une appréciation différente de la justesse des salaires. Par exemple, si les enquêtés adhèrent collectivement au modèle de justice de la « cité marchande » de détermination des salaires d'une part, et s'ils estiment d'autre part que le marché du travail répond bien aux critères de cette cité, alors on peut formuler une hypothèse nulle d'indépendance de la structure des satisfactions par rapport aux caractéristiques du travail. Mais comme plusieurs modèles de justice sont en concurrence et conduisent à des évaluations différentes, il y a peu de chances que l'on soit dans ce cadre-là. L'analyse statistique, à partir de cette enquête, ne peut guère spécifier les cités de justice auxquels se réfèrent les agents ; elle peut au mieux déterminer quelles grandeurs sont collectivement acceptées et légitimées et mettre au jour les attentes insatisfaites qui reflètent peut-être des critiques implicites de l'ordre des rémunérations.

Deux pôles différents d'un même problème

Ces deux types d'approches ne sont pas forcément contradictoires (Benatouïl, 1999) mais éclairent plutôt

deux pôles différents d'un même problème. Elles conduisent à souligner l'importance des attentes lors de tout jugement d'évaluation. L'analyse économétrique ne permet pas vraiment, dans le cas des salaires, de préciser si les attentes relèvent plutôt d'une réponse réflexive, produit des positions et des dispositions, ou plutôt d'un jugement moral ou d'une ébauche de justification. Elle peut toutefois éclairer le débat, en permettant d'isoler les grandeurs collectivement acceptées, c'est-à-dire pour lesquelles la variation des réponses entraîne une variation du salaire sans qu'elle entraîne pour autant de variation de satisfaction ou d'insatisfaction.

Ainsi, dans la mesure où elles sont courantes, connues, reconnues et habituelles, les hiérarchies salariales selon les grandeurs du diplôme et de l'ancienneté sont sans doute incorporées dans les attentes implicites. Et en tant qu'elles peuvent aussi être évaluées et justifiées selon la grandeur de la productivité marginale – laquelle est une forme de la justice en « cité industrielle » –, elles peuvent aussi faire l'objet d'une approbation plus explicite par les enquêtés. De même, parce que les difficultés spécifiques aux univers de travail ne sont pas prises en compte dans la rémunération par le marché – lequel ne rémunère que certaines formes de productivité comme celles liées au diplôme ou à l'ancienneté –, les salariés peuvent critiquer les grandeurs de la « cité industrielle » depuis d'autres points de vue, ceux de la « cité domestique » ou de la « cité civique », où les efforts et les difficultés de chacun sont mieux compensées. C'est aussi parce que les conditions de travail sont trop singulières, diverses, méconnues, mal objectivées socialement qu'elles peuvent ne pas être intégrées dans les attentes implicites des agents, dans leurs opérations de transformation de l'ordre habituel en ordre légitime.

l'écart entre le salaire perçu et le salaire objectivement espéré (c'est-à-dire en fait le salaire moyen), conditionnellement aux caractéristiques (observables) de l'individu et de l'emploi rémunérées par le marché du travail (cf. encadré 2). Le salaire objectivement espéré (il pourrait être connu, par exemple, par l'observation des salaires de l'entourage ou par les médias) sert de référence pour évaluer la bonne rémunération et module la satisfaction des individus (ce qui revient à faire dépendre la fonction d'utilité d'un paramètre collectif). Cette hypothèse a été notamment explorée par Galindo et Pascal (1997). La causalité des probables conduit à un résultat similaire : les individus construisent des attentes sur la base du salaire le plus probable et, selon qu'ils sont en dessous ou au-dessus, s'estiment plus mal ou mieux payés que les autres.

Le résidu de l'équation de salaire, lorsqu'il est introduit, a un effet très significatif, pour les hommes comme pour les femmes. La valeur absolue du paramètre est élevée, en particulier pour les hommes, un peu moins pour les femmes. La satisfaction des hommes et, dans une moindre mesure celle des femmes dépend, donc de l'écart entre leur rémunération et celles des personnes qui ont les mêmes caractéristiques et qui partagent les mêmes conditions de travail. Dans la construction de la satisfaction, une composante de groupe s'oppose ainsi à

une composante individuelle. Dans le premier cas, les salariés sont sensibles à la situation générale des personnes qui leur sont semblables. Dans le second cas, les salariés sont satisfaits de leur situation particulière par rapport à celle de leur groupe de référence, ils sont heureux de « tirer leur épingle du jeu ».

Ces deux composantes sont manifestement présentes, comme on pouvait s'y attendre. Leurs poids respectifs dépendent toutefois de l'hétérogénéité intra-groupe des résidus de l'équation de salaire. Cette hétérogénéité est d'autant plus grande que ce résidu contient un nombre important de caractéristiques inobservées qui n'ont pu être introduites dans le modèle. Il est donc difficile de porter un jugement sur la valeur du coefficient estimé mais, étant donné le nombre déjà élevé de déterminants présents dans la spécification, il souligne l'importance des situations particulières dans l'expression de la satisfaction, par opposition à une « conscience de groupe ».

Inégalité des salaires perçus, inégalité des salaires attendus

Puisque le salaire attendu met en jeu une notion de justice, on peut se demander si la distribution des

Encadré 4

DISTRIBUTION DU SALAIRE PERÇU ET DISTRIBUTION DU SALAIRE IMPLICITE

La satisfaction étant une fonction du salaire perçu et du salaire implicite (cf. encadré 2), il est possible, à partir de l'observation des satisfactions et des salaires perçus, de produire de l'information sur les salaires implicites. Cependant, l'échelle sur laquelle s'expriment les satisfactions n'a aucune valeur absolue. Aussi, il n'est possible de décrire les salaires implicites qu'à une normalisation près, nécessairement arbitraire et pour laquelle aucun ordre de grandeur ne peut être trouvé. Dans certains cas, cela suffit cependant pour comparer la distribution du salaire perçu et celle du salaire implicite.

Soit X le vecteur des caractéristiques de l'individu et de l'emploi. Le salaire implicite moyen associé à ces caractéristiques est donné par $E(\log w^*) = X\beta^*$ et le salaire perçu correspondant s'écrit (en espérance) $E(\log w) = X\beta$. On admet que la satisfaction est déterminée par la relation latente (cf. encadré 2) :

$$S = \alpha(E(\log w) - E(\log w^*)) + u = X\alpha(\beta - \beta^*) + u$$

Le vecteur de coefficients β est estimé par l'équation de salaire (notons b son estimateur). En revanche, le probit ordonné estimé sur les cinq classes de satisfaction ne permet d'estimer $\alpha(\beta - \beta^*)$ qu'à un paramètre de

normalisation près inconnu (mais nécessairement positif) σ : le vecteur de coefficients estimé, noté d , mesure donc $\alpha(\beta - \beta^*) / \sigma$. Il suit que le salaire implicite espéré peut être estimé par :

$$E(\log w^*) = Xb - (\sigma / \alpha) Xd$$

La distribution des salaires implicites dans la population et, partant, la comparaison entre cette distribution et celle des salaires perçus, dépend donc en général de la valeur choisie pour (σ / α) . Il peut cependant arriver que la conclusion qualitative (une distribution est plus égalitaire que l'autre) soit insensible à la valeur de (σ / α) utilisée. Pour en juger, il suffit de retenir une mesure (par exemple, la différence entre le coefficient de Gini de chacune des distributions), de la calculer pour un grand nombre de valeurs de (σ / α) et de regarder si le signe de cette mesure varie ou non en fonction de (σ / α) .

Le probit ordonné ne permet pas non plus d'estimer une constante. On ajoute donc à l'expression ci-dessus une constante, telle que la moyenne empirique du salaire perçu et du salaire implicite soient identiques. Cela revient à comparer deux distributions d'une même richesse.

salaires implicitement jugés justes par chacun est plus égalitaire que celle des salaires effectivement perçus ? (21) On ne peut reconstituer, sous certaines restrictions, que les salaires attendus associés aux caractéristiques observables des individus et des emplois, c'est-à-dire en fait les salaires attendus *moyens* des personnes ayant un ensemble donné de caractéristiques observables. On compare donc la distribution de ces salaires attendus moyens à celle des salaires perçus moyens. Le principe de la méthode est simple (cf. encadré 4). Si les ouvriers sont plus souvent insatisfaits de leur salaire que les cadres ou si les travailleurs de nuit sont plus souvent mécontents que les travailleurs de jour, le salaire perçu par les ouvriers doit être augmenté relativement à celui des cadres pour former le salaire attendu qui laisserait les ouvriers (en moyenne) satisfaits, de même qu'il faudrait augmenter le salaire des travailleurs de nuit relativement à celui des travailleurs de jour. Si en outre, les ouvriers sont plus massivement mécontents relativement aux cadres que ne le sont les travailleurs de nuit relativement aux travailleurs de jour, il faut appliquer une prime plus grande à la caractéristique « ouvrier » qu'à la caractéristique « travail de nuit » pour former le salaire attendu.

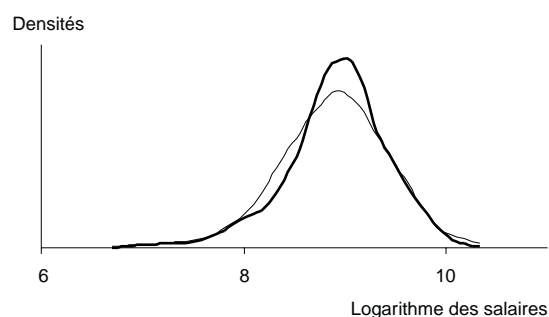
Les paramètres estimés par le probit ordonné présenté plus haut décrivent précisément cet ensemble d'effets relatifs entre les différentes caractéristiques. C'est pourquoi la construction proposée ne peut s'appuyer que sur la partie des salaires perçus et attendus déterminée par les caractéristiques observables. Mais ces éléments sont uniquement « relatifs » ; ils permettent seulement d'établir que telle caractéristique doit recevoir une compensation plus grande (et de combien) que telle autre : ils ne permettent donc pas de donner une valeur absolue aux salaires attendus ainsi construits. L'origine fondamentale de cette indétermination est que l'échelle sur laquelle s'expriment les satisfactions (et dont on infère le salaire attendu) est strictement subjective. On ne peut lui assigner aucun chiffre qui mesurerait alors « l'utilité » de façon cardinale. Il n'est donc possible de reconstituer l'ensemble des salaires attendus dans la population et de comparer leur distribution à celle des salaires perçus, qu'à la condition de fixer arbitrairement une *norme*, en l'occurrence simplement un nombre (noté σ / α).

21. Cela ne signifie par pour autant que les salariés jugeraient juste ou normale la distribution des conditions de travail et des caractéristiques individuelles qui génèrent la distribution des salaires. D'autre part, les salariés ne portent pas de jugement implicite sur la justesse de la distribution elle-même, mais, de façon atomisée, sur la justesse de leur propre salaire.

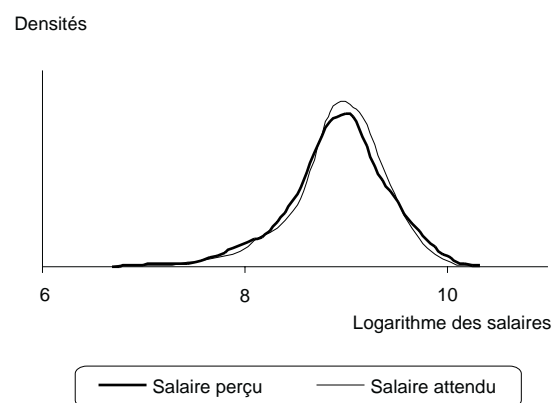
Les résultats de cet exercice pour deux valeurs arbitraires de (σ / α) , 1 et 0,4, donnent des résultats contradictoires (cf. graphiques I-A et I-B). Pour la normalisation à 1 (cf. graphique I-A), le salaire implicite est distribué de façon plus inégale ; pour la normalisation à 0,4, le salaire implicite est distribué de façon plus égalitaire (cf. graphique I-B). Il est donc impossible de savoir si le monde tenu pour juste par les salariés interrogés est un monde dans lequel la distribution des salaires est plus ou moins égalitaire que la distribution effective ou, pour le dire autrement, si la distribution effective est

Graphique I
Distribution des salaires perçus et attendus

A - Normalisation : 1



B - Normalisation : 0,4



Lecture : les graphiques I-A et I-B décrivent la distribution des logarithmes des salaires, prédits et attendus, pour l'ensemble des caractéristiques observées (construits à partir des coefficients présentés dans les tableaux 6 à 12). On lit en abscisse le logarithme du salaire et en ordonnée la densité de la distribution, c'est-à-dire à peu près la proportion d'individus à chaque niveau de salaire. Les distributions décrivent une courbe de Gauss : c'est un résultat bien connu que les salaires sont à peu près distribués de façon log-normale. Une cloche étroite correspond à une distribution resserrée et donc relativement égalitaire ; lorsque la distribution est plus inégalitaire, la cloche s'aplatit. En général, la comparaison de deux distributions peut donner un résultat équivoque parce que des phénomènes différents peuvent se produire en différents points de la distribution. Dans le cas présent, toutefois, le sens des variations n'est pas ambigu sur chacun des graphiques. Cependant, les deux graphiques décrivent des variations inverses.

Source : Travail et modes de vie, 1997, Insee.

implicitement jugée trop ou pas assez inégalitaire. La conclusion dépend de la normalisation retenue.

Pour interpréter cette indétermination, on peut mettre en avant deux types de phénomènes. Lorsqu'une caractéristique est mal rémunérée sur le marché et qu'elle donne lieu à un mécontentement (par exemple le fait d'être ouvrière), alors, en construisant le salaire attendu, on augmente le salaire des personnes les moins bien payées et on diminue celui des personnes les mieux payées (dans cet exemple, les femmes cadres). Le résultat va indéniablement dans le sens d'une plus grande égalité de la distribution. En revanche, lorsqu'une caractéristique est rémunérée mais que cette rémunération est jugée insuffisante (c'est par exemple le cas du travail de nuit chez les hommes) alors, en construisant le salaire attendu, on donne davantage à des personnes déjà relativement mieux payées. Dans ce cas, l'effet est clairement inégalitaire. Diverses configurations intermédiaires peuvent également se trouver.

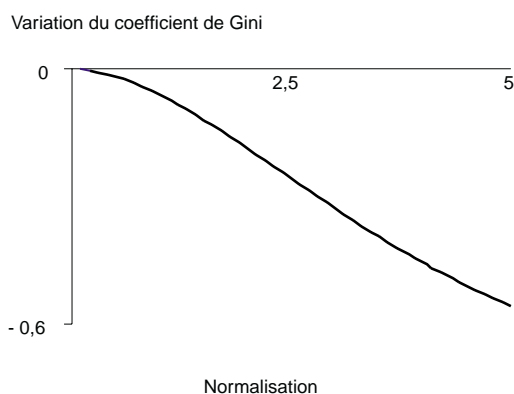
Les positions sociales s'opposent aux conditions de travail

Faire ressortir les caractéristiques dont la compensation conduit à une augmentation de l'inégalité et celles pour lesquelles l'effet est inverse est cependant instructif. À cette fin, on peut reproduire l'exercice mais en compensant certaines caractéristiques, à l'exclusion de toutes les autres. On peut ainsi modifier les salaires en fonction des CS, sans compenser le travail de nuit ni aucune autre caractéristique ; inversement, on peut compenser les travailleurs de nuit en leur appliquant la prime qu'ils réclament mais en laissant inchangée la composante du salaire correspondant à l'appartenance sociale et aux autres variables.

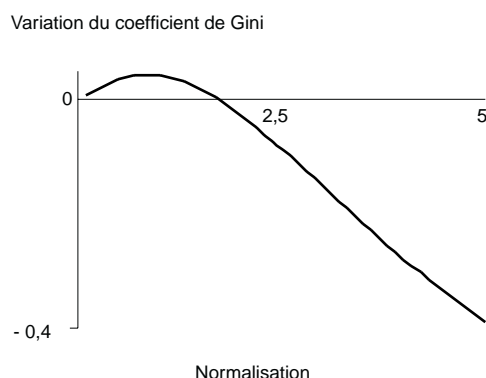
Cet exercice fait apparaître une opposition frappante entre l'effet des caractéristiques sociodémographiques des individus et celui des conditions de travail (cf. graphique II). Le graphique II-A a été tracé en construisant un salaire attendu qui

Graphique II
Sensibilité de la variation d'inégalité à la normalisation

A - Variables de conditions de travail

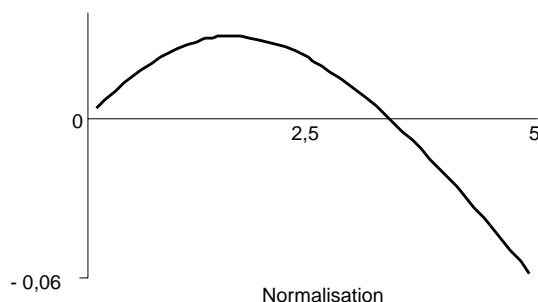


B - Variables sociodémographiques



C - Variables de catégories socioprofessionnelles

Variation du coefficient de Gini



Lecture : les graphiques II-A, II-B et II-C décrivent la variation du coefficient d'inégalité de Gini (en ordonnée) lorsqu'on passe de la distribution des salaires prédits à celle des salaires attendus. Une valeur négative correspond à un accroissement de l'inégalité (la valeur zéro est marquée par la ligne horizontale). La variation est calculée pour un ensemble de valeurs de la normalisation comprises entre $\sigma = 0,1$ et $\sigma = 5$ (en abscisse) de manière à examiner la robustesse des conclusions à la normalisation choisie. Les valeurs au-delà de 5 ne sont pas présentées mais les courbes connaissent une asymptote.

Le graphique II-A a été tracé en construisant un salaire attendu qui compense uniquement les conditions de travail suivantes : les cadences, le choix de l'ordre des tâches, la possibilité d'interrompre le travail, les horaires variables, le travail le samedi, le dimanche ou la nuit ainsi que l'ensemble des expositions aux diverses nuisances (bruit, promiscuité, saleté, etc.). Cette liste décrit toutes les conditions de travail observées et dont les corrélations avec la satisfaction ont été analysées. Dans ce cas, les salaires attendus sont toujours distribués de façon plus inégalitaire. Les graphiques II-B et II-C ont été tracés en construisant un salaire attendu qui tient compte soit d'un ensemble de variables sociodémographiques, âge et ancienneté, diplôme, CS, utilisation d'un ordinateur et responsabilités (graphiques II-B), soit de la CS seule (graphique II-C). Le résultat est cette fois sensible à la normalisation mais seulement pour des valeurs élevées dans le cas de la CS seule (parce que la distribution des satisfactions est plus inégalement tendre vers une valeur négative quand la norme utilisée devient très grande).

Source : Travail et modes de vie, 1997, Insee.

compense uniquement les conditions de travail. Il en ressort que la distribution du salaire implicite est toujours plus inégalitaire, quelle que soit la normalisation choisie. La conclusion est donc qualitativement robuste et l'indétermination du niveau absolu du salaire implicite n'est pas, dans ce cas, un obstacle à l'interprétation de ces résultats.

Le même travail a été effectué sur les variables sociodémographiques : l'âge et l'ancienneté dans l'emploi, le diplôme, la CS, auxquelles ont été ajoutés l'utilisation d'un ordinateur et les responsabilités (existence de subordonnés et conséquences graves des erreurs) parce qu'elles reflètent des positions sociales plutôt que des conditions de travail (cf. graphique II-B). Un effet égalitaire apparaît pour toutes les normes comprises entre zéro et environ 1,8. La conclusion est donc indéterminée, mais on peut au moins dire que l'effet est plus égalitaire que celui des conditions de travail.

Dans le graphique II-C, on se restreint strictement aux CS : l'effet égalitaire est alors extrêmement visible. Il était prévisible : les catégories les moins bien payées sont aussi celles qui se déclarent relativement plus insatisfaites ; elles sont donc davantage compensées à travers le salaire implicite et l'on a vu que cela doit avoir un effet égalitaire. Dans la vision de la société traduite par les personnes interrogées, les disparités de salaire entre groupes sociaux, définis par les CS, sont donc trop grandes et injustifiées. Il peut sembler que l'on souligne ici le simple fait que les ouvriers se déclarent plus souvent insatisfaits de leur salaire que les cadres, lesquels se déclarent plus souvent satisfaits que les employés, etc., tout en donnant à cette évidence une interprétation quantitative superflue. C'est oublier que de nombreuses caractéristiques des personnes et des emplois sont prises en compte (l'éducation reçue, les conditions de travail pénibles, les horaires, l'intensité du travail, etc.), dont les disparités contribuent certainement aux écarts de condition entre les différents groupes sociaux. C'est donc bien de l'effet *résiduel* de l'appartenance socio-professionnelle dont il s'agit. Manifestement, on quitte

une pure logique de différences compensatoires pour faire ressortir une vision plus politique, forgée dans la représentation de la structure sociale et de ses injustices. C'est la seule source claire d'un souci d'une plus grande égalité des salaires (22). Les deux autres composantes importantes de la structure sociale, éducation et âge, ont un effet égalitaire moins fort et plus ambigu, parce que les avantages salariaux qui leur sont liés reçoivent une plus grande légitimité.

À l'opposé, si on suppose que les conditions de travail difficiles sont partiellement rémunérées mais insuffisamment, la distribution des salaires a tendance à tasser l'inégalité des conditions de travail ; elle la gomme. Des salaires qui refléteraient pleinement les disparités des conditions de travail auraient donc une structure plus inégalitaire. Celle-ci est implicitement souhaitée par les salariés (c'est ainsi que l'on peut interpréter les résultats du graphique II-A). On peut donc opposer positions sociales et conditions de travail : il y a un contraste entre ces deux composantes du jugement. La première conduit à condamner l'ampleur des disparités entre les groupes constituant le cœur de la stratification sociale. La seconde se manifeste par le souhait d'une plus grande disparité salariale à l'intérieur de ces groupes, afin de compenser plus finement les désagréments des différentes conditions de travail. Cette double opposition des attentes en fonction des variables sociodémographiques et des conditions de travail ne retraduit-elle pas une opposition plus fondamentale entre l'universalité potentielle des premières et la singularité des secondes ? □

22. Il faut souligner cependant que peu de coefficients de la satisfaction dans les CS sont statistiquement significatifs. Aussi, l'ampleur des variations dans les distributions des salaires est-elle à nuancer.

Cet article a été réalisé dans le cadre du séminaire « Bonheur et travail » de l'École normale supérieure. Les auteurs tiennent à remercier Christian Baudelot et Michel Gollac pour leurs nombreuses suggestions, ainsi que Cédric Afsa, Guillaume Burnod, Alain Desrosières, Jérôme Gautié, Dominique Merllié, Louis-André Vallet, les participants au séminaire « Bonheur et travail », aux journées de Foljuif 1998, au séminaire du Lasmas, « Formation, insertion et carrières en Europe », au séminaire du LSQ et au groupe de travail CEE-CSE-ENS « Transformation des marchés et recompositions identitaires ».

BIBLIOGRAPHIE

- Adams J. D. (1985)**, « Permanent Differences in Unemployment and Permanent Wage Differentials », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 100, February, pp. 29-56.
- Baudelot C. et Gollac M. (1993)**, « Salaires et conditions de travail », *Économie et Statistique*, n° 265, mai, pp. 65-84.
- Baudelot C. et Gollac M. (1997)**, « Faut-il travailler pour être heureux ? », *Insee Première*, n° 560, décembre.
- Becker G. (1964)**, *Human capital*, The University of Chicago Press.
- Benatouïl T. (1999)** « Critique et pragmatique en sociologie », *Annales HSS*, n° 2, mars-avril, pp. 281-317.
- Boltanski L. et Thévenot L. (1991)**, *De la justification, Les économies de la grandeur*, Gallimard.
- Bourdieu P. (1974)**, « Avenir de classe et causalité du probable », *Revue Française de Sociologie*, vol. 15, pp. 3-42.
- Bourdieu P. (1977)**, *Algérie 60, Structures économiques et structures temporelles*, Éditions de Minuit.
- Bourdieu P. (1979)**, *La distinction*, Éditions de Minuit.
- Cañada Vicinay J. (1997)**, « Les équations hédoniques de salaires et la perception subjective des conditions de travail », *Économie et prévision*, n° 131, pp. 155-174.
- Clark A. (1995)**, « L'utilité est-elle relative ? Analyse à l'aide de données sur les ménages », *Économie et prévision*, n° 121, pp. 151-164.
- Clark A. (1996)**, « Are Wages Habit Forming ? Evidence From Micro Data », *mimeo*, OCDE.
- Clark A. (1997)**, « Job Satisfaction and Gender : Why are Women so Happy at Work ? », *Labour Economics*, vol. 4, pp. 341-372.
- Clark A. et Oswald, A. J. (1996)**, « Satisfaction and comparison income », *Journal of Public Economics*, vol. 61, pp. 359-381.
- Doeringer P. et Piore M. (1971)**, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, D. C. Heath Massachussets.
- Galindo C. (1997)**, « Équité et inéquité salariales en France : une analyse empirique par sexe », *mimeo*, Lamia.
- Galindo C. et Pascal A. (1997)**, « La satisfaction dans l'emploi : une analyse empirique sur données russes et françaises », *Cahier de recherches du Lamia*, 1997-3.
- Glaude M. (1987)**, « Les structures des salaires en 1985 », *Données sociales*, Insee.
- Gollac M. (1994)**, *Donner un sens aux données : l'exemple des enquêtes statistiques sur les conditions de travail*, Dossier n° 3, Centre d'études de l'emploi.
- Hamermesh D. S. et Wolfe J. R. (1990)**, « Compensating Wage Differentials and the Duration of Wage Loss », *Journal of Labor Economics*, vol. 8, n° 1, pp. S175-S197.
- Kelley J et Evans R., (1993)** « The Legitimation of Inequality : Occupational Earnings in Nine Nations », *American Journal of Sociology*, vol. 99, n° 1, pp. 75-125.
- Mincer J. (1974)**, *Schooling, experience and earnings*, NBER, Columbia University Press.
- Perrot A. (1992)**, *Les nouvelles théories du marché du travail*, La Découverte.
- Rosen S. (1986)**, « The Theory of Equalizing Differences », in Ashenfelter O. et Laylard R. (eds), *Handbook of labor economics*, vol. I, Elsevier.
- Smith A. (1776 [1991])**, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des Nations*, Flammarion, « GF ».
- Smith R. (1990)**, « What is new in 'New structuralist' analysis of earnings », *American Sociological Review*, 1990, vol. 55, décembre, pp. 825-841.
-