

Structure des salaires entre branches d'industrie et mobilité de la main-d'œuvre

Autor(en): **Maillat, Denis**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes
Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **28 (1970)**

Heft 3

PDF erstellt am: **24.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-136628>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Structure des salaires entre branches d'industrie et mobilité de la main-d'œuvre

Denis Maillat
chargé de cours,
Université de Neuchâtel

La structure des salaires est la représentation des relations qui existent entre les différents salaires.

Sur un marché du travail quelconque, il existe une infinité de prix pour les prestations des travailleurs, car ces derniers sont distincts économiquement les uns des autres pour de multiples raisons: qualification, âge, sexe, nationalité, habileté, sens des responsabilités, etc.

Comme on ne peut retenir toutes les causes de différences, on les regroupe dans des catégories assez larges, mais permettant néanmoins une bonne description. Traditionnellement, les catégories suivantes sont analysées:

- les différences personnelles (elles ont pour origine le sexe, l'âge, la race, la personne même du salarié),
- les différences géographiques ou régionales,
- les différences entre entreprises,
- les différences professionnelles (elles résultent de l'inégale qualification des travailleurs),
- les différences entre branches d'industrie (elles existent entre les ouvriers travaillant dans les différentes branches d'activité).

Dans cet article, nous ne considérerons que la structure des salaires entre branches d'industrie. L'analyse sera basée sur les chiffres de l'enquête annuelle effectuée en octobre par l'OFIAMT et publiée dans la *Vie économique*. Nous avons retenu les salaires des ouvriers (gains horaires moyens) et les traitements des employés (traitements mensuels moyens) des branches d'industrie du secteur secondaire ¹.

Les disparités interindustrielles des salaires mesurées au moyen des statistiques mentionnées englobent un facteur notable d'hétérogénéité qui peut expliquer une part importante des différences: il s'agit du degré de qualification de la main-d'œuvre qui varie d'une industrie à l'autre. C'est pourquoi nous avons tenté, dans la mesure du possible, de l'éliminer. Néanmoins, une fois cette élimination opérée, les disparités

¹ Les gains et les traitements comprennent les allocations régulières et les gratifications. On retient les salaires effectifs car ce sont eux que l'ouvrier prend en considération lorsqu'il apprécie le revenu de son travail. Il faudra encore parfois englober dans l'analyse les « avantages annexes » qui peuvent être déterminants dans l'appréciation d'un emploi.

subsistent; c'est qu'alors interviennent tous les facteurs qui différencient les industries les unes des autres: degré de concentration, progrès technique, productivité du travail, profits réalisés ou espérés, importance des coûts imputables à la main-d'œuvre par rapport aux coûts totaux, structure du marché des produits, structure du marché du travail, substituabilité des facteurs de production, différences des implantations géographiques, degré de syndicalisation.

On pourra donc expliquer la place qu'occupe chaque branche dans la hiérarchie des salaires en faisant appel à ces divers facteurs.

Mais ce qui nous intéresse plus précisément ici, c'est le rôle que jouent les différences salariales sur la redistribution de la main-d'œuvre entre branches d'industrie. On peut considérer en effet que les mouvements de main-d'œuvre sont guidés par les salaires relatifs. Certes, le salaire n'est pas le seul élément qui est pris en compte lors de la décision de changement d'emploi, mais l'on peut admettre qu'un ouvrier qui change volontairement de place tentera d'améliorer son revenu. Cette hypothèse est d'ailleurs vérifiée par plusieurs auteurs:

- il ressort de diverses enquêtes effectuées en Allemagne, en Grande-Bretagne, aux Etats-Unis, en Suisse que le désir d'améliorer sa situation financière est un motif important de mobilité;¹
- une enquête effectuée dans les Montagnes neuchâteloises² indique que le motif salaire/meilleures possibilités professionnelles est prépondérant aussi bien pour les arrivants que pour les partants. Ce motif est d'autant plus souvent signalé que le migrant est plus âgé. De même, il est plus souvent cité par les migrants mariés que par les célibataires.

Le rôle d'allocateur de la main-d'œuvre que joue la structure interindustrielle des salaires apparaît clairement lorsqu'on analyse ses variations en relation avec la situation du marché global de l'emploi. Les diverses recherches sur les fluctuations de l'éventail interindustriel des salaires arrivent généralement à la conclusion que les différences de salaires entre branches d'industrie ont tendance à s'accroître en période de sous-emploi et à diminuer en période de tension sur le marché de l'emploi.

L'explication de cette évolution relève d'un mécanisme assez complexe qui peut revêtir schématiquement deux aspects:

1. Hypothèse du marché. Si l'on admet que le salaire est un prix comme les autres, son niveau sera déterminé par les variations de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Dans cette hypothèse, les variations que subit l'éventail interindustriel des salaires sont en corrélation avec les variations de la demande de main-d'œuvre. Ainsi, à court terme, les salaires s'accroissent dans les industries où la demande de main-d'œuvre augmente, en raison de l'inélasticité de l'offre de main-d'œuvre; ils diminuent dans les industries où la demande de main-d'œuvre baisse ou demeure constante en

¹ OCDE, *Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre*, Paris, 1965, pp. 82-83.

² Enquête effectuée par les services de l'aménagement du territoire.

raison de l'immobilité de la main-d'œuvre. Indépendamment du fait qu'il est vain de penser que l'éventail interindustriel des salaires répond mécaniquement aux variations de l'emploi, diverses recherches montrent que les variations de la demande de main-d'œuvre ne sont pas toujours cause des mouvements des salaires. Autrement dit, dans nombre de cas, des mouvements de main-d'œuvre se produisent qui ne nécessitent pas une modification des différences de salaires.

2. Hypothèse des « vacances d'emploi » (job vacancy thesis). Dans la première hypothèse, on tente de vérifier s'il existe une relation entre les variations de salaires et les changements dans la capacité d'emploi. On postule, par exemple, qu'il y a une corrélation entre les hausses salariales et les mouvements de main-d'œuvre à destination des industries pratiquant ces hausses. Or, dans l'hypothèse des « vacances d'emploi », on s'attend à trouver une relation entre les *niveaux* des salaires et les mouvements de main-d'œuvre. Donc, les ouvriers ne se déplacent pas en fonction des changements de salaires, mais à l'intérieur d'une certaine dispersion de l'éventail des salaires. Il n'y aura donc pas de corrélation entre les mouvements de main-d'œuvre vers une branche et les hausses de salaires. Dans cette hypothèse, lorsque les différences de salaires entre branches sont trop considérables, sans qu'on puisse toutefois en déterminer l'ampleur, les ouvriers quittent les branches les moins bien rémunérées pour se faire engager dans les industries mieux payées, à condition bien entendu que des emplois soient offerts dans ces branches-là.

La controverse n'est pas close entre ces deux hypothèses, mais les récents travaux de l'OCDE nous engagent à préférer la seconde, du moins lorsque le marché du travail est fluide. Ainsi, dans la mesure où les salaires influencent la mobilité des travailleurs, ceux-ci se déplaceraient des branches les moins bien rétribuées vers celles qui le sont mieux lorsque les écarts de salaires entre branches dépassent un certain seuil. Dans cette hypothèse, il n'y a donc pas de lien très marqué entre les hausses de salaires et les mouvements de main-d'œuvre. Une certaine ouverture de l'éventail suffit pour occasionner les déplacements de main-d'œuvre. Les hausses de salaires ne sont donc plus expliquées par la nécessité immédiate de recruter davantage d'ouvriers mais par les divers facteurs énumérés plus haut (productivité, capacité financière, etc.).

Les déplacements de main-d'œuvre survenant à l'intérieur d'un éventail donné des salaires occasionnent des réactions d'adaptation des branches qui offrent les salaires les plus bas quand le marché du travail devient plus tendu. Avant l'apparition de la tension sur le marché du travail, les branches qui paient des salaires bas ne modifient pas leur position dans la hiérarchie des salaires car elles trouvent des ouvriers pour les rémunérations qu'elles offrent. Mais elles sont obligées de réagir dès que la tension apparaît sur le marché du travail afin de conserver leur main-d'œuvre. Un exemple type de ce comportement nous a été fourni par une enquête¹ que nous avons effectuée

¹ Les résultats de cette enquête dont le but était d'analyser divers aspects de l'économie neuchâtelaise vont être publiés prochainement.

auprès des industriels neuchâtelais. Nous avons demandé à ces industriels ce qu'ils envisageraient de faire en cas de pénurie permanente de main-d'œuvre. Ils avaient plusieurs possibilités de réponse dont celle de « pratiquer une politique de salaires élevés pour attirer de la main-d'œuvre ». 66 % des industriels ont donné une réponse négative. En revanche, 70 % étaient affirmatifs lorsqu'on leur demandait s'ils avaient été contraints d'augmenter leurs salaires pour lutter contre la concurrence d'autres branches. A noter que la majorité des industriels se sont déclarés favorables à une libre circulation de la main-d'œuvre étrangère. Cette attitude peut être expliquée partiellement par le fait que 63 % des interrogés estiment que les salaires qu'ils offrent sont comparables à ceux pratiqués dans les grandes villes suisses.

Le marché suisse du travail

Le marché suisse du travail a revêtu, dans les années cinquante, un caractère particulier dû à l'immigration. En effet, grâce à cette dernière, l'offre de main-d'œuvre indifférenciée a toujours été suffisante, si bien que le marché du travail était peu tendu (sous-emploi relatif). On peut construire un indice de tension du marché de l'emploi en faisant le rapport des offres d'emploi aux demandes d'emploi et l'on constate que, jusqu'en 1959, la tension sur le marché de l'emploi a été faible. La fluidité observée fut le résultat de deux phénomènes :

- l'immigration dirigée,
- la mobilité de la main-d'œuvre indigène.

D'une manière générale, la main-d'œuvre étrangère a été orientée vers les secteurs ou les branches les moins bien rémunérés, alors que, par ailleurs, on limitait sa mobilité interoccupationnelle (changements de place et de profession) et géographique (changements de canton). En revanche, la main-d'œuvre suisse était totalement libre de changer d'emploi. Ces deux phénomènes conjugués n'ont pas manqué d'influencer l'éventail interindustriel des salaires.

L'éventail interindustriel des salaires

L'éventail interindustriel des salaires des onze branches d'industrie que nous avons retenues, caractérisé au moyen du coefficient de variation (tabl. 1, 2, 3), a évolué en fonction de l'état du marché de l'emploi. Jusqu'en 1959, l'écart entre branches d'industrie s'est creusé, puis, dès cette date, on assiste à un mouvement de fermeture. A partir de 1963-1964, l'évolution se fait en dents de scie (Fig. 1).

Pour décrire cette évolution, il faut fractionner les onze branches retenues en deux groupes suivant le rang occupé par chacune d'elles dans la hiérarchie des salaires.

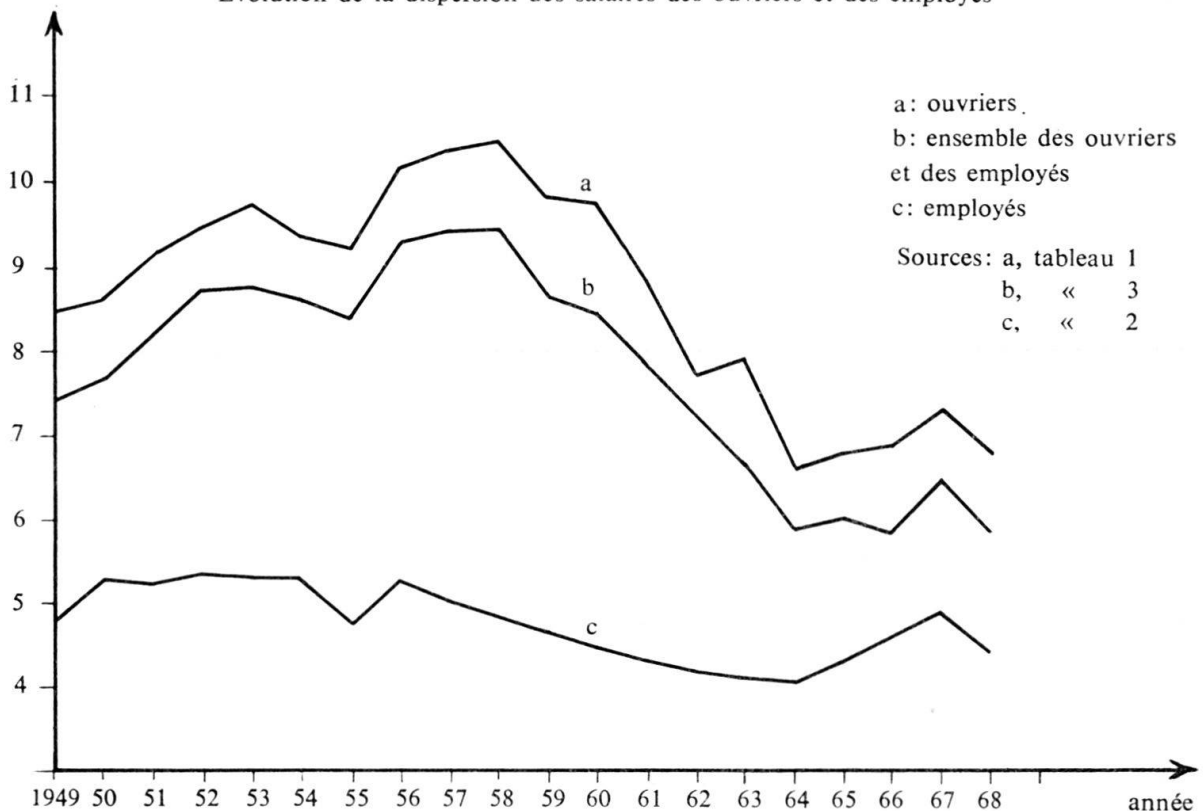
Nous avons arrêté les groupes suivants :

- a) branches à « salaires élevés » : horlogerie, arts graphiques, chimie, métaux et machines ;
- b) branches à « salaires bas » : papier et cuir, habillement, textile, alimentation, terres et pierre, bois.

Coefficient
de variation

FIG. 1

Evolution de la dispersion des salaires des ouvriers et des employés



On constate que, jusqu'en 1959, l'éventail s'ouvre parce que les hausses salariales sont plus rapides dans les branches bien rémunérées que dans les autres branches. Dès 1959, c'est le phénomène inverse qui se produit. A partir de 1963-1964, les adaptations sont plus rapprochées: dès que les branches à salaires élevés prennent du terrain, une adaptation rapide s'opère dans les branches moins bien rémunérées, d'où cette évolution en dents de scie.

L'explication

Elle peut être trouvée si l'on rapproche les variations de l'éventail des salaires avec la situation caractérisant le marché de l'emploi. Ainsi que nous l'avons dit plus haut, dans la mesure où le salaire incite les ouvriers à changer d'emploi, ces derniers auront tendance à quitter les branches les moins bien rémunérées pour s'engager dans les branches qui le sont mieux lorsque les différences de salaires entre branches atteindront une certaine ampleur.

Dans notre recherche, nous avons analysé le mécanisme uniquement dans le secteur secondaire. Nous n'avons pas considéré les déplacements de secteur à secteur (primaire, secondaire, tertiaire). Il faut signaler cependant que le volume d'ouvriers

TABLEAU 1

DISPARITÉS CORRIGÉES DES SALAIRES POUR L'ENSEMBLE DES OUVRIERS

(Elimination de l'influence due au sexe)

	1949	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
Terres et pierre	94	94	93	93	93	92	93	92	91	91	92	92	94	95	95	97	97	96	97	97
Alimentation	93	93	93	94	94	94	95	95	95	95	95	95	95	96	95	95	95	95	94	95
Chimie	103	103	102	103	103	105	107	107	107	106	106	107	106	104	108	108	109	111	112	110
Habillement	99	99	98	97	98	98	98	97	97	96	98	97	97	96	95	96	95	95	94	95
Arts graphiques.	112	113	115	115	114	114	113	113	114	116	117	117	113	112	110	111	112	110	111	113
Métaux et machines.	98	98	98	99	99	99	100	100	100	102	101	100	102	103	102	102	101	100	100	100
Horlogerie	119	119	120	122	123	122	121	123	123	123	119	118	118	114	115	109	109	109	110	107
Textile	96	96	97	96	96	96	95	95	93	93	93	92	92	92	91	91	91	91	90	90
Bois.	89	89	88	87	87	86	87	86	86	86	87	87	88	91	92	94	94	94	94	95
Papier et cuir.	98	98	97	98	96	97	96	95	97	97	98	98	98	98	97	99	100	100	100	102
Divers	101	101	100	100	99	99	99	98	97	97	97	98	99	100	101	101	101	101	101	101
Coefficient de variation	8,5	8,6	9,1	9,5	9,7	9,5	9,3	10,1	10,2	10,3	9,6	9,5	8,6	7,2	7,5	6,4	6,7	6,7	7,2	6,8

Source: la *Vie économique*. Enquête d'octobre sur les salaires.

TABLEAU 2

DISPARITÉS CORRIGÉES DES SALAIRES DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS

(Élimination de l'influence due au sexe)

	1949	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
Terres et pierre	101	102	101	101	101	100	100	100	101	101	101	101	101	103	103	104	104	104	105	105
Alimentation	101	101	100	100	100	99	100	99	100	99	100	100	99	100	100	99	100	101	100	100
Chimie	107	107	107	107	107	106	106	104	104	105	105	105	105	106	107	108	108	108	110	109
Habillement	98	98	98	97	97	97	97	96	96	96	96	96	96	95	95	95	94	94	94	94
Arts graphiques	100	100	101	102	102	103	103	104	104	103	104	103	103	102	102	103	103	104	103	103
Métaux et machines	100	101	101	101	101	102	102	102	103	103	103	103	104	104	103	102	102	101	102	102
Horlogerie	103	104	104	106	106	108	107	109	108	106	105	104	103	101	101	99	99	97	98	92
Textile	98	98	98	98	98	97	97	96	96	96	96	96	96	95	95	95	96	95	94	95
Bois	92	92	91	91	91	91	92	92	93	92	93	94	93	95	95	97	97	97	98	98
Papier et cuir	106	107	106	105	104	104	103	103	103	104	104	105	104	104	104	104	103	103	102	103
Divers	90	90	90	90	91	91	92	91	91	92	93	93	94	94	94	95	94	94	93	94
Coefficient de variation	4,9	5,2	5,2	5,4	5,3	5,3	4,8	5,3	5,0	4,8	4,6	4,4	4,3	4,2	4,2	4,1	4,3	4,6	4,8	4,5

Source: la *Vie économique*. Enquête d'octobre sur les salaires.

TABEAU 3

DISPARITÉS DES SALAIRES DE L'ENSEMBLE DES OUVRIERS ET DES EMPLOYÉS

	1949	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
Terres et pierre	94	95	94	94	94	93	93	93	92	92	93	93	95	96	96	98	98	97	98	98
Alimentation	95	95	95	94	95	95	96	96	96	95	96	96	96	97	96	96	96	96	95	96
Chimie	105	104	104	104	104	105	107	106	106	107	105	106	106	105	108	108	109	110	111	109
Habillement	99	99	98	97	98	98	98	97	97	96	97	97	97	96	95	96	95	95	94	94
Arts graphiques	110	111	113	113	112	112	111	113	113	114	115	115	112	111	109	110	111	109	109	111
Métaux et machines	98	98	99	99	100	100	100	100	101	102	101	101	103	103	103	102	101	101	101	101
Horlogerie	117	118	118	120	121	120	119	121	121	119	117	116	116	112	113	108	108	107	108	105
Textile	96	96	97	96	96	96	96	95	94	93	93	93	92	93	92	92	92	92	91	91
Bois	89	88	88	87	87	87	87	87	87	87	88	88	89	92	93	94	95	95	95	96
Papier et cuir	99	99	98	99	97	98	98	97	98	98	99	99	99	99	98	100	100	100	100	102
Divers	100	100	99	99	98	98	98	97	96	96	97	97	98	99	100	100	100	100	100	100
Coefficient de variation	7,5	7,7	8,2	8,7	8,8	8,7	8,5	9,2	9,3	9,3	8,6	8,4	7,8	6,5	6,6	5,7	6,0	5,8	6,4	5,9

Source: la *Vie économique*. Enquête d'octobre sur les salaires.

suisses en provenance du primaire et à destination du secondaire a été faible. En revanche, les départs des Suisses du secondaire pour le tertiaire ont été considérables, ce qui a provoqué une raréfaction de l'offre de main-d'œuvre indigène dans le secondaire. L'attraction du tertiaire n'est pas nécessairement motivée par un salaire plus élevé, mais par d'autres considérations, dont le statut social n'est pas le moindre élément.

A l'intérieur du secondaire donc, dès 1950, les immigrants ont été dirigés vers les branches les moins bien rétribuées, ce qui a entraîné une certaine stagnation dans les hausses salariales de ces branches. En tout cas, la hausse a été moins forte que dans les branches de l'autre groupe. Dans le groupe I, on peut considérer que les hausses de salaires n'étaient pas dues à la nécessité d'attirer plus de main-d'œuvre, mais caractéristiques du dynamisme de ces branches. Le phénomène s'étant poursuivi pendant quelques années, l'éventail des salaires s'est ouvert, c'est-à-dire que l'écart entre les branches du groupe I et celles du groupe II s'est creusé. Il en est résulté que les ouvriers suisses, ainsi que les étrangers munis d'un permis d'établissement (les seuls dont la mobilité ne soit pas limitée) qui désiraient améliorer leur revenu, ont quitté les branches du groupe II pour s'engager dans les branches du groupe I, dont la capacité d'emploi ne cessait de croître. Ces mouvements n'ont pas eu d'influence sur les hausses salariales des branches du groupe II, étant donné que les départs de Suisses pouvaient être facilement comblés par l'engagement d'étrangers. La résultante de ce phénomène fut que le pourcentage des immigrants par rapport aux ouvriers suisses ne cessa pas de s'élever dans les branches du groupe II.

Mais la fluidité du marché du travail ne pouvait durer qu'aussi longtemps que la mobilité distributive des ouvriers suisses était suffisante pour alimenter la demande des branches du groupe I. Dès 1960, des tensions apparaissent sur le marché de l'emploi; ces tensions sont renforcées par l'inflation qui caractérise l'économie suisse à cette époque. Comme la capacité d'emploi augmentait toujours alors que la mobilité des Suisses n'était plus suffisante pour alimenter la demande, il fallut transformer la politique d'immigration pour qu'elle devienne moins sélective: les ouvriers étrangers étaient engagés dans toutes les branches, sans toutefois que les principes régissant leur mobilité soient modifiés.

Par cette politique, on rétablit en quelque sorte une certaine souplesse sur le marché du travail, mais de nature très différente de celle qui avait existé auparavant, puisque, à la suite de la diminution progressive de la mobilité distributive des ouvriers suisses, l'offre nouvelle de main-d'œuvre ne fut plus pratiquement constituée que de travailleurs étrangers, ceci pour l'ensemble des branches du secteur de l'industrie manufacturière. Cette situation nouvelle va être la cause de la fermeture de l'éventail interindustriel des salaires. En effet, les branches du groupe II sont contraintes d'améliorer leurs salaires car, d'une part, elles doivent conserver une partie de leur main-d'œuvre indigène, et d'autre part demeurer attractives pour les immigrants dont elles ont plus que jamais besoin. On constate qu'à partir de 1959-1960, les augmentations de salaires dans la plupart des branches du groupe II sont supérieures à la moyenne,

alors que dans le même temps les augmentations dans les branches du groupe I sont plus lentes. Les branches dont les augmentations restent inférieures à la moyenne (habillement, alimentation) sont celles qui perdent et continueront de perdre le plus d'ouvriers suisses.

Dès le 1^{er} mars 1963, le Conseil fédéral restreint l'admission de la main-d'œuvre étrangère. A la suite de cette politique, le marché du travail devient tendu, si bien que l'éventail des salaires se referme au point que la dispersion des salaires est plus faible qu'en 1949. Cependant, la tension sur le marché de l'emploi sera atténuée jusqu'en 1964 dans la mesure où les travailleurs étrangers peuvent toujours remplacer les ouvriers suisses quittant certaines branches.

A partir de 1965, l'évolution de l'éventail interindustriel des salaires portera la marque de la politique relative à l'immigration (système du double plafond) ainsi qu'à l'évolution conjoncturelle.

Au cours du ralentissement conjoncturel de 1966-1967, l'éventail a tendance à demeurer peu ouvert, plus exactement l'évolution a lieu en dents de scie. Cette évolution traduit bien l'expectative dans laquelle se trouvent les diverses branches vis-à-vis des modifications de la politique d'immigration et, plus spécialement, d'une politique entrevue de libéralisation interne de la main-d'œuvre étrangère, ainsi que du souci de conserver leur main-d'œuvre indigène. Il s'ensuit que les mouvements de hausse des salaires dans les diverses branches sont assez complexes. Ils n'obéissent plus à la même logique qu'auparavant, c'est-à-dire que le comportement des branches à l'intérieur de chaque groupe n'est plus identique. Les hausses différentielles des salaires suivront en partie l'évolution de la capacité d'emploi.

Dans l'ensemble, il s'établit un jeu d'adaptation visant à maintenir stables les différences de salaires. C'est la raison de l'évolution en dents de scie de l'éventail: dès que des hausses salariales ont lieu dans certaines branches et que l'éventail s'ouvre, on assiste à un mouvement de réadaptation de la part des autres branches.

Ainsi en 1967, par rapport à l'année précédente, les hausses de salaires étaient supérieures à la moyenne pour l'horlogerie et la chimie, inférieures pour l'alimentation, le bois, les métaux et machines et égales pour le papier et le cuir.

En 1968, on constate une hausse supérieure à la moyenne pour l'alimentation, le bois, les métaux et machines, et inférieure pour la chimie et l'horlogerie. Les hausses de salaires seront, au cours de ces deux années, toujours supérieures pour les arts graphiques, les terres et pierres, et toujours inférieures pour le textile et l'habillement.

Ce processus d'adaptation est tout à fait explicable et il ne remet pas en cause nos hypothèses de départ concernant le rôle d'allocateur d'emplois que joue l'éventail des salaires. Il faut en effet constater que le système du « double plafond » a considérablement restreint les possibilités de mobilité distributive des travailleurs en même temps qu'était réduite l'offre de main-d'œuvre nouvelle. Dans ces conditions, il est normal que l'éventail des salaires demeure étroit car chacun désire conserver sa

main-d'œuvre; mais il est également normal que les branches qui ont besoin d'un supplément de main-d'œuvre marquent une certaine tendance à augmenter leurs salaires.

Cependant, dans l'ensemble, le système du « double plafond » et la volonté marquée des autorités de stabiliser les effectifs des travailleurs étrangers ont incité les industriels à ne pas pratiquer la surenchère des salaires¹ (nous ne parlons pas des « avantages annexes ») et à consacrer leurs ressources au remodelage de leur appareil de production. Ce ne sont pas les mesures d'assouplissement de 1968 qui ont modifié la situation. La perspective d'une diminution du taux d'accroissement de la population active reste un élément principal dans l'explication du comportement des entrepreneurs. D'après l'OCDE, « ni la tendance favorable de la productivité, ni l'étrécissement potentielle du marché du travail n'ont eu d'incidence notable sur l'évolution des gains des travailleurs. On a constaté en 1963 et 1964 une légère accélération des augmentations de salaires, mais ce mouvement ne s'est pas poursuivi les années suivantes. Il ne fait toutefois guère de doute que le peu d'activité des affaires a renforcé la résistance des employeurs aux ajustements de salaires et que le système des doubles plafonds sur l'emploi a contribué à freiner les surenchères sur les salaires ».²

Le problème maintenant est de savoir dans quelle mesure les nouvelles dispositions fédérales (ACF du 16 mars 1970) vont influencer l'éventail interindustriel des salaires. Il s'agit de savoir si l'éventail jouera un rôle dans la redistribution de la main-d'œuvre entre industries.

Ainsi que nous venons de le voir, le système du « double plafond » a limité la mobilité distributive. Même si, dans le cadre de ce système, une certaine mobilité a pris place, elle n'a pas porté sur un volume suffisant de main-d'œuvre pour justifier des hausses salariales. Or, le nouveau système devrait théoriquement permettre une plus grande mobilité distributive. En effet, le système du « double plafond » est supprimé et les entraves à la mobilité des ouvriers étrangers sont assouplies, tant en ce qui concerne la mobilité interoccupationnelle (changements de profession) que la mobilité géographique (déplacements d'un canton à l'autre).

Pour apprécier l'évolution de la mobilité distributive dans l'avenir et le rôle de l'éventail des salaires dans la réallocation de l'emploi, il faut considérer un certain nombre de points:

1. Cette mobilité sera surtout le fait des travailleurs étrangers. Elle dépendra, d'une part, du nombre de ceux qui ont séjourné trois ans en Suisse de manière ininterrompue et qui sont donc susceptibles de changer d'emploi ou de canton, et, d'autre part, de l'attrait que peuvent avoir ces travailleurs pour des salaires plus élevés. En ce qui concerne ce dernier point, l'enquête réalisée dans les Montagnes neuchâteloises permet de relever que près de 80% des travailleurs étrangers qui changent de lieu de

¹ OCDE, *Etudes économiques*, Suisse, déc. 1967, p. 15.

² OCDE, *op. cit.*, p. 15.

travail déclarent le faire pour des raisons salariales. (Ce pourcentage se rapporte aux mouvements qui prennent place à l'intérieur de la Suisse, donc à l'exclusion des premiers arrivés dans notre pays et des départs définitifs dans le pays d'origine).

2. Il faut s'attendre dans les années qui viennent à des hausses salariales. Si les hausses interviennent dans toutes les branches, les différences de salaires n'en seront pas notablement affectées. Tout dépendra alors du « glissement des salaires ». Cependant, les entrepreneurs ne sont pas nécessairement disposés à faire glisser leurs salaires pour attirer de la main-d'œuvre supplémentaire. Nous nous sommes déjà exprimés sur ce point.

3. La politique des commissions cantonales chargées de répartir les contingents cantonaux sera déterminante. Si ces commissions attribuent les nouvelles autorisations de séjour aux entreprises dynamiques, l'éventail interindustriel des salaires aura tendance à rester étroit. Si, au contraire, les travailleurs étrangers nouveaux sont orientés vers les branches les moins bien rémunérées, l'éventail marquera probablement une tendance à s'élargir.

4. Dans la mesure où une libéralisation de la mobilité distributive de la main-d'œuvre étrangère a eu lieu, on peut envisager que les mouvements des salaires et la mobilité interbranches dépendront du degré de modification de l'appareil de production intervenu dans les diverses branches à la suite des restrictions de main-d'œuvre. C'est de ces modifications que dépendra l'évolution de la capacité d'emploi, donc de la demande de main-d'œuvre. En effet, si l'appareil de production a subi suffisamment de modifications dans le sens d'une intensification du capital, donc de modifications visant à économiser de la main-d'œuvre, les mouvements de main-d'œuvre d'une branche à l'autre seront limités, non parce que les ouvriers ne désirent pas changer d'emploi, mais parce que les branches d'industrie n'offrent plus d'emplois. C'est donc l'évolution de la *capacité d'emploi* consécutive aux modifications de l'appareil de production qui devient déterminante pour analyser les mouvements de main-d'œuvre.

Or, on sait que la diminution de l'offre de main-d'œuvre a entraîné une modification des combinaisons productives dans le sens d'un accroissement de la productivité de la main-d'œuvre. D'après l'OCDE ¹, la production par heure de travail qui avait enregistré un accroissement annuel et moyen de 1,5 % de 1961 à 1963 a passé à 4,5 % en 1964 et à 6 % en 1965 et 1966. L'OCDE écrit notamment (p. 14 et 15): « Les différentes industries ont assez inégalement contribué au relèvement de la productivité, selon la situation de l'offre et de la demande dans leur branche d'activité et selon la mesure dans laquelle les entreprises avaient été frappées par la modification de la politique relative à la main-d'œuvre étrangère. Les progrès les plus marquants ont été ceux de l'industrie chimique, de l'horlogerie et de la bijouterie, ces trois secteurs ayant continué à bénéficier de conditions favorables de la demande. L'accroissement de la productivité est resté inférieur à la moyenne dans les industries des métaux et de l'équipement, dans le bâtiment, et dans l'alimentation, les boissons et le tabac

¹ OCDE, *Etudes économiques, Suisse*, déc. 1967, p. 14.

où la demande s'est beaucoup affaiblie. L'industrie des textiles, du vêtement et de la chaussure, qui, devant une demande relativement peu active, avait considérablement réduit son personnel suisse aussi bien qu'étranger, a réussi à reporter la productivité de la main-d'œuvre à un taux moyen assez impressionnant qui dépasse 6 % ».

Il est difficile de savoir à quel stade de la restructuration des appareils de production on se trouve actuellement. Apparemment, bien que de gros efforts aient été faits, on peut envisager que d'appréciables « économies d'échelle » peuvent encore être réalisées. Cependant, dans bien des cas, une restructuration plus poussée conduirait à des concentrations beaucoup plus avancées qu'actuellement.

Si la demande globale continue à être favorable, et compte tenu de l'affaiblissement du taux de croissance de la population active, il est possible que les nouvelles mesures régissant le marché du travail amènent une légère accalmie dans la modification des combinaisons productives et, par là même, un recours à la main-d'œuvre pour assurer la production. Dans ce cas, il n'est pas impossible que l'éventail des salaires s'ouvre quelque peu. Mais l'expérience montre que si le marché de l'emploi est tendu, l'éventail interindustriel n'accuse pas de grandes dispersions. En fait, dans la conjoncture actuelle, c'est au niveau régional et à l'intérieur de chaque branche que des modifications vont intervenir. Il est fort possible, en effet, que malgré les contingents cantonaux, et compte tenu de la restructuration de l'appareil de production de l'économie suisse, on assiste à un renforcement des grands centres, à moins que des politiques de développement régionales efficaces ne soient envisagées. On peut s'attendre également à voir intervenir des remodelages, souvent considérables, à l'intérieur des branches d'industrie. Par conséquent ce sont les entreprises dynamiques qui attireront la main-d'œuvre, non pas nécessairement en offrant des salaires plus élevés, mais grâce à leurs bonnes perspectives d'avenir.