

Chapitre Introductif.
Le marché du travail du secteur
manufacturier ivoirien
De la rigidité à la flexibilité?

- 0.1. Les politiques d'ajustement en Côte d'Ivoire**
 - 0.1.1. L'application des réformes
 - 0.1.2. Les limites des politiques macro-économiques
- 0.2. Le marché du travail ivoirien: quels fondements à la segmentation?**
 - 0.2.1. L'emploi de la population occupée
 - 0.2.1.1. Environnement économique et contexte institutionnel
 - 0.2.1.2. Les secteurs de l'économie ivoirienne
 - 0.2.2. Le dualisme du marché du travail
 - 0.2.3. Les relations salaire-emploi-productivité
- 0.3. Différences de salaires non compensatrices et politiques salariales des entreprises**
 - 0.3.1. Information et incitations
 - 0.3.2. L'organisation interne du travail
- 0.4. Les données de panel appariées et l'enquête RPED**
- 0.5. Objectifs et enjeux de la thèse**

Depuis maintenant presque vingt ans, la Côte d'Ivoire est engagée dans des programmes de stabilisation et d'ajustement visant à corriger les déséquilibres dont souffre l'économie ivoirienne et à encourager le processus d'industrialisation. Cependant, les différentes mesures mises en oeuvre n'ont pas eu les effets escomptés et n'ont pas permis une dynamique de croissance, aggravant même parfois la situation.

Afin de situer le cadre d'application de cette thèse, ce chapitre introductif se propose de présenter ces réformes et plus particulièrement les modalités de leur application sur le marché du travail ivoirien. Une évaluation de leurs résultats est ensuite esquissée, soulignant les conséquences de la non prise en compte des comportements micro-économiques sous-jacents à la formation des salaires dans la formulation des politiques mises en oeuvre. La mise en évidence de faits stylisés caractérisant le marché du travail ivoirien permet de proposer les axes de recherche vers lesquels s'oriente cette étude des fondements micro-économiques des déterminants non concurrentiels des salaires.

0.1. Les politiques d'ajustement en Côte d'Ivoire

0.1.1. L'application des réformes

Au cours des décennies soixante et soixante dix, la Côte d'Ivoire a connu un développement économique remarquable essentiellement basé sur l'exportation de matières premières (café et cacao). Le "miracle ivoirien" s'est traduit par un taux de croissance réel annuel moyen de 7% entre 1965 et 1975 et par une amélioration des indicateurs de l'économie. Bien que l'économie ivoirienne fut fondée sur l'agriculture, le pays avait déjà un petit secteur industriel au moment de l'indépendance. La conjoncture caractérisée par une demande interne soutenue a fortement bénéficié au secteur industriel qui s'est constamment développé, faisant de la Côte d'Ivoire un des pays les plus industrialisés de l'Afrique de l'ouest. Cette croissance a été possible grâce notamment à l'intervention de l'Etat ivoirien qui s'étendait à tous les niveaux de l'activité économique (production et distribution des biens, garantie des capitaux empruntés, création de nombreuses sociétés d'Etat dans les domaines de l'agriculture et de l'agro-industrie en particulier). Cependant, à la fin des années soixante dix, la détérioration de l'environnement et particulièrement des termes de l'échange (chute des prix internationaux du café et du cacao, hausse du prix de pétrole, du taux de change du dollar contre le franc et des taux d'intérêt) ont conduit le pays dans une crise économique profonde caractérisée par d'importants déséquilibres macro-économiques (en 1980, les déficits

globaux du secteur public et de la balance des paiements s'élevaient à 12% et 17% du PIB). Sous l'égide du consensus de Washington, la Côte d'Ivoire s'engage dans des programmes d'ajustement et de stabilisation à travers des politiques monétaires et budgétaires restrictives. L'économie ivoirienne entre alors dans une phase de récession.

Pour le Fond Monétaire International, le recours à ces programmes se justifiait par le déséquilibre de la balance des paiements dont les causes principales étaient les déficits budgétaires et la surévaluation du taux de change réel. Pour les experts de la Banque Mondiale, le déséquilibre macro-économique relevait plus de facteurs internes d'ordre structurel que de chocs externes, et notamment du mauvais contrôle des dépenses publiques et du manque d'efficacité du secteur de substitution aux importations. Les trois programmes d'ajustement structurel (1981-1983, 1984-1985 et 1986-1988) dans lesquels le pays est engagé, visent essentiellement à augmenter les capacités de production et à améliorer l'efficacité de l'allocation des ressources, impliquant le rétablissement de la vérité des prix et le désengagement de l'Etat. Les décisions prises pour réduire les dépenses publiques concernent notamment la limitation des hausses de salaires des fonctionnaires et des agents de l'Etat ainsi que la modération de l'emploi.

Le manque de compétitivité du secteur industriel qui se traduisait par la difficulté des entreprises ivoiriennes à exporter, explique les incitations mises en place en faveur de ce secteur. Des mesures d'incitation fiscale, de libéralisation des échanges avec l'extérieur, des subventions à l'exportation ont été prises dans le but de restaurer la compétitivité des entreprises. Afin de réduire les distorsions défavorables à la compétitivité, une protection tarifaire décroissante dans le temps s'est substituée aux restrictions quantitatives (licence, autorisation d'importer, quotas). La réforme tarifaire visant à uniformiser les taux de protection a entraîné une croissance élevée dans les secteurs qui ont vu leur taux de protection augmenter (secteurs auparavant peu protégés, bois, construction, métal), alors que la croissance des secteurs fortement protégés précédemment (alimentaire, textile) a été moins forte.

Si ces mesures budgétaires, accompagnée d'une amélioration sensible des termes de l'échange, ont permis d'obtenir une situation équilibrée en 1985 et 1986, elles n'ont pu empêcher celle-ci de se détériorer au cours des années suivantes. En 1987, devant la chute des prix internationaux du cacao, le gouvernement ivoirien entreprend une politique de rétention des stocks. En raison du déséquilibre de ses finances publiques, l'Etat accumule des arriérés considérables. Le secteur industriel connaît alors une récession profonde en raison de la chute de la demande interne (son taux de croissance nul en 1987 devient négatif en 1988 et 1989). Cette récession provient également d'une dégradation

de la compétitivité de l'industrie ivoirienne accentuée par la dépréciation des monnaies des partenaires économiques de la Côte d'Ivoire¹.

La poursuite des déséquilibres financiers en 1989 conduit l'Etat ivoirien à élaborer un plan de stabilisation et de relance économique de quatre ans (1989-1993). Ce plan à moyen terme préconisait une réduction de la part de l'Etat dans les dépenses nationales (y compris la masse salariale), une place prépondérante du secteur privé dans la relance de la croissance et une accélération du processus de diversification des produits agricoles et industriels.

Comme le montre l'orientation des politiques mises en oeuvre, les organismes internationaux voient en la nature de l'Etat interventionniste un obstacle majeur à la réussite des entreprises publiques². La contre performance de ces entreprises est en fait attribuée à leur système de gestion et au poids des charges salariales engendré par des sur-effectifs. Ainsi, la majorité des entreprises publiques vont être, en 1995, soit liquidées, soit privatisées, soit réhabilitées (pour les modalités de ces différents changements de statut, voir Kouadio Béné, 1995). Cependant, il paraît difficile de vouloir se passer du secteur public dans le processus d'industrialisation. En effet, malgré les opérations de privatisations, les résultats sont en deçà des espérances et le secteur para-public demeure omniprésent réalisant jusqu'à la fin 1992, plus de 65% des investissements productifs (Kouadio Béné, 1995).

Adopté en 1991, sur la base d'une étude de la Banque Mondiale indiquant que la main d'oeuvre ivoirienne est peu compétitive en termes de coût et de qualité, le programme d'ajustement structurel et de compétitivité (PASCO) prévoit d'éliminer les rigidités et les distorsions sur le marché du travail (annexe A). Pour améliorer la compétitivité de la main d'oeuvre, deux ensembles de mesures ont été suggérés. D'une part, un assouplissement de la réglementation de l'emploi à travers une révision du code du travail et de la convention collective interprofessionnelle pour faciliter l'embauche temporaire d'une partie de l'effectif. D'autre part, une réduction du coût de la main d'oeuvre afin de diminuer l'écart observé à ce niveau entre la Côte d'Ivoire et ses concurrents; ce qui implique une réduction du salaire de base ainsi que des avantages, primes, indemnités et autres compléments de salaires. La préoccupation majeure de la réforme des institutions du marché du travail est d'éliminer le pouvoir de l'Etat et de réintroduire l'entreprise au coeur de l'analyse du marché du travail. La flexibilité des effectifs se traduit par l'adaptation du volume de travail aux besoins des entreprises en réponse aux variations cycliques ou structurelles de la demande et aux évolutions technologiques. Ces mesures ont par conséquent fa-

¹ Dépréciation du dollar contre le franc, de la Naira nigérienne et du Cedi ghanéen.

² Les entreprises publiques vont subir un environnement défavorable qui ne leur permettra pas de jouer pleinement leur rôle moteur dans le processus de développement.

vorisé le recours au travail temporaire, aux contrats de travail flexibles, à durée déterminée.

En janvier 1994, la dévaluation de 50% du franc CFA, vient marquer le début d'une nouvelle période que ses partisans espéraient plus propice à la croissance. Ils voyaient en effet en cette mesure le seul moyen de réduire les salaires réels dont la rigidité était toujours rendue responsable du manque de compétitivité de l'industrie ivoirienne.

Le pays adopte, à partir de 1994, un nouveau programme supporté par le Fond Monétaire International. Sous ce programme, des progrès ont été fait dans la réduction des déséquilibres financiers, le contrôle de l'inflation, la libéralisation de l'économie. Dans la continuité du programme appliqué de 1994 à 1997, le pays adopte en 1998 un second programme triennal dans le but "de compléter l'agenda des réformes non achevées, d'atteindre une croissance économique durable et de réduire la pauvreté" (FMI, 2000).

Les différents programmes qui se sont succédés depuis le début des années quatre-vingts privilégient ainsi la production des biens échangeables au détriment des biens non échangeables nécessitant la mobilité inter industrielle des facteurs de production. Dans l'économie ivoirienne, le secteur des biens échangeables regroupe l'agriculture, l'industrie extractive et l'industrie manufacturière, c'est-à-dire les secteurs primaire et secondaire. En ce qui concerne le secteur des biens non échangeables, il comprend en plus de la construction qui fait habituellement partie du secteur secondaire, toutes les branches du secteur tertiaire, c'est-à-dire le commerce, les transports, les services. L'analyse du secteur productif en distinguant le secteur des biens échangeables de celui des biens non échangeables repose sur l'hypothèse que la ré-allocation des ressources doit induire un accroissement de l'emploi dans le secteur des biens échangeables et une diminution de l'emploi dans le secteur des biens non échangeables. Le transfert des ressources entre ces deux secteurs nécessite une baisse des salaires réels dans les secteurs des biens échangeables. Kouadio Béné (1995) met en évidence que la ré-allocation des ressources dans le sens de la mobilité de la main d'oeuvre du secteur des biens non-échangeables vers le secteur des biens échangeables ne s'est pas produite comme cela était souhaité.

0.1.2. Les limites des politiques macro-économiques

L'appréciation des résultats économiques des programmes d'ajustement structurel a fait l'objet de controverses (Ben Hammouda, 1999). Les réserves émises³

³ Les PAS ont été sujets de vives critiques, notamment celles émises par les structuralistes (Taylor, 1989, cité dans Kouadio Béné, 1995).

sur la capacité des politiques d'ajustement à relancer la croissance économique semblent justifiées par les évaluations de ces plans. Les résultats macro-économiques de l'ajustement structurel sont généralement jugés positifs mais les obstacles au développement demeurent et les conséquences sociales sont négatives.

Ces programmes ont permis une réduction des déficits budgétaires; réduction rendue possible grâce à l'accroissement des recettes et surtout à une réduction des dépenses suite au désengagement de l'Etat. Durant la période 1994-1998, la croissance du PIB réel était en moyenne de 5,5%, entraînant la première amélioration depuis la fin des années soixante-dix (FMI, 2000) cependant les derniers résultats semblent moins encourageants. La croissance de l'activité manufacturière est restée faible après la dévaluation.

Les réformes ont cherché à réduire les déficits internes à travers une plus grande maîtrise de la demande interne et une réduction de l'activité économique. Le ralentissement des dynamiques de croissance s'explique par une baisse des investissements productifs. Les réformes ont également entraîné des compressions d'effectifs tant dans le service public que dans le secteur formel privé⁴ ainsi qu'une progression de l'emploi dans le secteur informel où les conditions de travail et de rémunération sont souvent précaires et où il n'existe aucune protection sociale. Le ralentissement de la création d'emploi associé à une croissance démographique relativement forte (le taux de croissance de la population est de l'ordre de 3,8%) a provoqué une augmentation rapide du chômage⁵. Les politiques mises en place dans le but de réduire les salaires ont eu pour conséquence une augmentation du chômage et de la pauvreté et n'ont pas été accompagnées de l'ajustement attendu. Au delà des conséquences sociales de l'ajustement, une compression des salaires⁶ est incompatible avec la mise en place de politiques incitatives dans les entreprises. En effet, les conséquences en termes de baisse de productivité, d'augmentation de l'absentéisme, ou encore le développement de mécanismes de promotion artificielle peuvent remettre en cause l'efficacité d'une telle politique salariale. Or, en Côte d'Ivoire, les salaires de la fonction publique ont été bloqués pendant de nombreuses années afin de contenir les dépenses publiques. Les études montrent que le salaire réel moyen s'est détérioré entre 1979 et 1989 (Levy et Newman, 1989, Lachaud, 1994), il aurait subi une baisse de 3.4% par an au cours de la décennie. Le développement des emplois temporaires encouragé par les programmes mis en place a eu pour conséquence d'accroître la précarité du travail caractérisée par des em-

⁴ Selon Levy et Newman (1989), l'emploi dans le secteur moderne a diminué de 31% entre 1979 et 1984.

⁵ Les pertes d'emploi enregistrées dans le secteur public, suite aux liquidations et aux privatisations, sont en partie à l'origine de l'accroissement du chômage.

⁶ Les salaires minimum ont été réévalués en février 1994; ils n'avaient pas évolué depuis 1982.

plais peu rémunérés, de courte durée dont le renouvellement est incertain, une détérioration de la protection sociale et des conditions de travail. En donnant aux chefs d'entreprises la totale liberté d'effectuer des licenciements pour motif économique, la nouvelle procédure de licenciement ne garantit pas la protection des travailleurs.

La recherche d'une plus grande efficacité à partir des politiques de libéralisation mises en oeuvre et le désengagement de l'Etat de ses fonctions sociales (diminution des dépenses de santé, d'éducation, et des transferts sociaux) ont eu pour conséquence immédiate la précarisation croissante de la situation sociale et l'avancée de la pauvreté (PNUD, 1997). En 1995, 36,8% de la population vit dans une situation de pauvreté relative⁷ contre 32,2% en 1993 et 10% en 1985⁸. L'expansion du chômage urbain semble remettre en cause les effets attendus de la flexibilité salariale dans la mesure où la baisse des salaires réels n'a pu empêcher le déclin de la capacité d'absorption de la main d'oeuvre depuis le début des années quatre vingt⁹.

0.2. Le marché du travail ivoirien: quels fondements à la segmentation?

La récession des années quatre vingt et l'ajustement réel ont conduit à de profondes mutations des dynamiques de l'emploi et de la structure du marché du travail. La Côte d'Ivoire est le pays de l'Afrique de l'ouest qui a connu la plus forte progression de l'emploi salarié moderne (entre 1965 et 1980), représentant la moitié de celui de l'Afrique de l'ouest francophone, mais aussi la plus forte régression (après 1980) (Pages, 1998). Les mesures mises en oeuvre ont concouru à modifier les conditions de fonctionnement du marché du travail en lui conférant un forte flexibilité tout en multipliant les formes informelles et précaires de travail (Kouadio Béné, 1995). Les effets majeurs observés sur l'emploi salarié sont d'une part, une chute des effectifs et d'autre part, une forte flexibilité salariale. Cependant, l'existence d'une différenciation des marchés du travail, caractérisée par des mécanismes d'ajustement propres à chacun des secteurs, explique que les politiques mises en oeuvre n'ont pas eu le même impact selon le secteur concerné, se heurtant parfois à des politiques de gestion de la main d'oeuvre spécifiques.

La faiblesse des résultats des programmes d'ajustement structurel a suscité des interrogations quant à leurs fondements théoriques (Ben Hammouda, 1999).

⁷ 144.800FCFA par personne et par an.

⁸ Les ménages agricoles et ceux exerçant des activités informelles contribuent pour une large part à la pauvreté nationale.

⁹ La persistance du chômage urbain a joué sur l'étendue et la profondeur de la pauvreté.

Rappelons que l'approche néo-classique de la relation salariale, à la base des modèles développés par le consensus de Washington, est une relation purement marchande qui accorde un rôle central à la rationalité individuelle et au marché. La détermination des salaires et de l'emploi résulte de la confrontation de l'offre et de la demande de travail. A l'équilibre, il y a plein emploi, le salaire réel s'égalise à la productivité marginale du travail. Dans ce modèle de concurrence parfaite, la rigidité des salaires est imputée aux contraintes institutionnelles. L'implication macro-économique de ce raisonnement est la baisse des salaires réels afin de corriger les déséquilibres, comme cela a été préconisé dans le cadre des programmes de stabilisation et d'ajustement.

Cette section s'attache à présenter le contexte institutionnel dans lequel ont pris place les réformes. A partir des études consacrées à l'analyse de l'évolution de la situation sur le marché du travail ivoirien, on tente de dégager les principaux faits stylisés qui le caractérisent.

0.2.1. L'emploi de la population occupée

0.2.1.1. Environnement économique et contexte institutionnel

Comme le rappelle Rama (1998), les politiques de l'emploi aujourd'hui en vigueur sur les marchés du travail des pays de la zone franc ont été initiés sous l'administration coloniale. Le code du travail a été mis en place en 1952, à la suite d'une grève conduite par le guinéen Sekou Touré et supportée par les syndicats communistes français. Ce code a servi de base à la régulation du marché du travail.

Les politiques du marché du travail dans les pays de la zone franc revêtaient quatre principales caractéristiques: l'existence d'un salaire minimum, des grilles de salaires détaillées par poste et expérience pour toutes les entreprises appartenant à des secteurs ayant des conventions collectives, des mécanismes d'embauche centralisés et des contraintes de licenciement. Les employés bénéficiaient également d'autres avantages notamment en matière de protection sociale (système de sécurité sociale, retraite, allocations familiales, ...). Les salaires minima ont été introduits dans les années soixante. Il en existe deux, l'un pour les employés de l'industrie, le second pour les employés de l'agriculture, d'un montant mensuel de respectivement 36.000FCFA pour 40 heures de travail hebdomadaires et 33.000FCFA pour 48 heures hebdomadaires, en 1998.

L'issue des négociations collectives dépend de la force des mouvements y prenant part. Avant 1990, il n'existait qu'un syndicat, l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), lié au parti alors au pouvoir, le Parti Démocratique de Côte d'Ivoire (PDCI). Après les mouvements de grèves et

de contestations sociales, l'avènement du multipartisme en Côte d'Ivoire s'est accompagné de la naissance d'un syndicat d'opposition, Dignité. Cependant, l'influence de ce syndicat, toujours minoritaire est restée faible; le multipartisme n'étant pas synonyme de démocratie, le rôle de l'UGTCI reste prédominant lors des négociations collectives. Les renseignements recueillis lors d'une enquête¹⁰ révèlent que l'affiliation à Dignité est très mal perçue par les dirigeants d'entreprises. En fait, ce syndicat a tout de même été le plus porteur des mouvements sociaux ces dernières années.

Le gouvernement détenait le monopole des décisions d'embauche. Tout poste vacant devait être reporté au bureau central des placements (Office de la Main d'Oeuvre de Côte d'Ivoire) qui centralisait les offres et effectuait les placements. Cette agence a été remplacée par l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) qui, tout en conservant un contrôle des embauches des entreprises privées, entreprend des programmes de lutte contre le chômage.

Cependant, ce cadre institutionnel ne couvre que le secteur moderne du marché du travail ivoirien, lequel représente seulement 7,4% de la population active en 1995.

0.2.1.2. Les secteurs de l'économie ivoirienne

Les emplois de la population occupée sont estimés à 6.302.000 en 1995 (soient 44,4% de la population totale) dont 7,4% dans le secteur moderne, 65,7% dans l'agriculture et 26,9% dans le secteur informel (AGEPE, 1996).

Le secteur moderne

Le secteur moderne privé, dont les activités sont essentiellement localisées dans la capitale économique, Abidjan, emploie en 1995 environ 220.000 personnes (dont 82,8% d'hommes) contre 241.000 pour le secteur public (dont 66,3% d'hommes). Seulement 13,2% des employés du secteur moderne privé sont issus de l'enseignement supérieur contre 25% dans le secteur public. Le secteur de l'industrie, avec 50% des effectifs, apparaît comme le plus gros employeur en Côte d'Ivoire. Les ivoiriens occupent 70% des emplois et ont perçu 68,7% des salaires distribués. Les non Africains ont perçu quant à eux 23,45% de la masse salariale alors qu'ils ne représentent que 3% des effectifs. Globalement, le salaire moyen d'un non Africain est environ neuf fois et demi supérieur à celui d'un Ivoirien alors que celui d'un Africain non Ivoirien lui est trois fois inférieur¹¹.

¹⁰ Cette enquête portant sur l'organisation interne de l'entreprise a été réalisée auprès d'une vingtaine de grandes entreprises abidjanaises de février à avril 1998, lors d'un séjour au CIRES (Université de Côte d'Ivoire).

¹¹ Eyssen (1996) a mis en évidence la discrimination salariale dont sont victimes les employés étrangers Africains.

Section 0.2. Le marché du travail ivoirien: quels fondements à la segmentation?

Seuls 1,8% des entreprises du secteur productif moderne sont publiques, mais ces 42 entreprises produisent plus de 28% de la valeur ajoutée de ce secteur et comptent pour plus de 38% de l'emploi. Les entreprises publiques ivoiriennes jouent donc un rôle plus important que leur petit nombre ne le suggère. Les entreprises privées peuvent être classées en trois catégories: la première contient les grandes entreprises étrangères (17% des entreprises) produisant 73% de la valeur ajoutée du secteur et comptant pour 73% de l'emploi, les exportations représentant 25% de leurs ventes. La seconde catégorie se compose d'entreprises de taille moyenne (un tiers des entreprises du secteur privé). Le troisième groupe d'entreprises, les plus nombreuses, comprend les petites entreprises familiales, employant en moyenne moins de 10 personnes.

Le secteur informel

En général, les activités non structurées se définissent par l'absence de l'enregistrement statistique par les organes de l'Etat, l'absence de comptabilité écrite normalisée, la rareté de contrats de travail écrits, complets, et, en contre partie, la fréquence de l'apprentissage et de la main d'oeuvre familiale.

Le secteur informel est caractérisé par des entreprises de petite taille (moins de cinq employés) employant une main d'oeuvre jeune (50% ont moins de 30 ans), peu qualifiée (52% des employés du secteur informel sont sans instruction), féminine (51% sont des femmes), étrangère (42% sont non Ivoiriens) et dotée d'une faible ancienneté. La précarité des emplois du secteur informel y assure une mobilité élevée de la main d'oeuvre.

Les caractéristiques de ces deux secteurs coexistant dans l'économie ivoirienne suggèrent des modes de fonctionnement opposés, sinon différents, de leur marché du travail¹².

0.2.2. Le dualisme du marché du travail

Bien que la faible part de l'emploi formel semble suggérer que les politiques du marché du travail et les institutions ont peu d'impact, l'importance des exportations et de la production de ce secteur révèle l'enjeu de la compréhension des mécanismes par lesquels ces entreprises sont touchées par les politiques du marché du travail. Cela explique l'attention accordée à l'analyse de la formation des salaires dans le secteur moderne. Si le rôle des variables de capital humain est parfaitement démontré, celles-ci ne suffisent pas à expliquer la dispersion des salaires; des différences de salaires demeurent pour des personnes ayant la même dotation de capital humain observable mais travaillant sur différents segments de marché.

¹² L'hétérogénéité du marché du travail du secteur privé a notamment été mise en évidence par Van der Gaag et Vijberberg (1990).

Depuis Lewis (1954), le dualisme du marché du travail est considéré comme une source d'inefficacité et de sous développement. Les emplois dans le secteur moderne se caractérisent par des salaires élevés et une plus grande sécurité. Selon cette vision dualiste du marché du travail, les employés du secteur informel préféreraient être employés dans le secteur formel, mais les salaires y sont peu flexibles et les emplois s'y trouvent rationnés. Pour Harris et Todaro (1970), le salaire urbain, fixé institutionnellement à un niveau élevé, encourage les migrations à partir du milieu rural, le chômage urbain se développe alors en réponse à cette migration. Les salaires réels semblent en effet, plus élevés dans le secteur formel des pays de la zone franc, relativement aux pays à faibles revenus, et plus particulièrement en Côte d'Ivoire et au Sénégal (Azam, 1995, Rama, 1998, Van de Walle, 1991). D'après Rama (1996), dans les pays de la zone franc, un des déterminants majeurs d'une telle distorsion est le niveau élevé des salaires dans le secteur public. Celui-ci joue un rôle moteur sur le marché du travail du secteur formel. Ceci supporte la vision consensuelle d'un effet de contagion du secteur public aux autres

secteurs. Une distinction des entreprises selon leur statut d'appartenance, c'est-à-dire qu'elles soient privées ou publiques, peut par conséquent se substituer à la description dualiste du marché du travail ivoirien faite ci dessus, regroupant les entreprises autour des secteurs formel et informel. Si le dualisme du marché du travail des économies en développement est un fait stylisé qui semble bien établi dans les années 1980 (Lindauer et Sabot, 1982), dans le cas de la Côte d'Ivoire, Van der Gaag et Vijverberg (1988), tenant compte du processus de sélection des emplois, observent que les salaires offerts dans le secteur public ne sont pas généralement supérieurs à ceux offerts dans le secteur privé. De même, pour Rama (1998), cette distinction, opposant secteur public et privé, ne semble plus pertinente aujourd'hui en Côte d'Ivoire. La remise en cause du rôle de l'Etat dans le processus de développement préconisé dans le cadre des programmes d'ajustement structurel s'est traduit par une réduction de l'écart de salaire entre les secteurs public et privé, celui-ci devenant même négatif.

De même, les rigidités salariales attribuées au rôle des syndicats sont difficiles à mettre en évidence; leur influence sur les salaires ne peut être rendue responsable des rigidités parfois dénoncées (Rama, 1998). L'UGTCI est d'avantage utilisé par le gouvernement comme un instrument permettant la mise en place des politiques de modération salariale que comme le défenseur des revendications des employés¹³.

¹³ Cette réflexion est revenue plusieurs fois lors des entretiens avec les responsables du personnel des entreprises visitées au cours de l'enquête citée plus haut.

Section 0.2. Le marché du travail ivoirien: quels fondements à la segmentation?

Bien que les études ayant motivé les mesures de libéralisation mises en place sur le marché du travail voient en la rigidité des salaires dans le secteur moderne un obstacle important à la compétitivité des entreprises, les salaires semblent en fait être flexibles à la baisse (Rama, 1998). Une des raisons pour lesquelles cette flexibilité n'apparaît pas dans beaucoup des études menées sur données désagrégées tient au fait que la prise en compte de moyennes tend à négliger les effets de composition. Dans une étude menée sur des données d'entreprises et des données individuelles provenant de deux passages de l'Enquête Main d'Oeuvre de l'ONFP¹⁴, Levy et Newman (1989) montrent que les salaires moyens du secteur formel augmentent entre 1979 et 1984 mais que les salaires pour des catégories d'emploi diminuent. Ce résultat est dû au changement de la composition de la force de travail qui est caractérisée par plus d'éducation et d'expérience en 1984 qu'en 1979 et à une forte dévalorisation du rendement de l'éducation¹⁵.

Si les causes institutionnelles ne semblent plus pertinentes aujourd'hui, les différences de salaires entre des individus rendus équivalents du point de vue de leur dotation en capital humain demeurent. C'est ainsi qu'après avoir étudié les causes institutionnelles ayant pu être à l'origine de la segmentation du marché du travail ivoirien, nous nous attachons maintenant à ses fondements micro-économiques liés à l'hétérogénéité des entreprises en matière de fixation des salaires.

La recherche des fondements des écarts de salaires s'oriente alors vers l'analyse des distorsions existant sur le marché des produits et des politiques stratégiques de gestion de la main d'oeuvre spécifiques aux secteurs et même aux entreprises (Rama, 1998, Teal, 1996). L'hétérogénéité des schémas de rémunération (mise en évidence en Côte d'Ivoire par Van der Gaag et Vijberberg, 1989, Lachaud, 1994, Rama, 1996) a motivé une littérature tentant d'identifier les facteurs à l'origine de la détermination des salaires. Une partie de cette littérature s'est intéressée aux différences inobservables entre individus. Une autre partie de cette littérature s'est concentrée quant à elle aux différences existant entre les entreprises, développant l'importance des caractéristiques propres à l'employeur dans la formation des salaires.

0.2.3. Les relations salaire-emploi-productivité

Dans une économie faisant face à un système de change fixe, les progrès de productivité, sources de compétitivité, sont à rechercher dans une gestion

¹⁴ Office National de Formation Professionnelle.

¹⁵ Un nouvel employé en 1984, ayant les mêmes caractéristiques qu'un nouvel employé en 1979, obtient un salaire réel inférieur de 25%.

stratégique de la main d'oeuvre. L'amélioration de la productivité est donc un des enjeux essentiels des politiques d'ajustement. Pour une technologie et un stock de capital donnés, le processus est étroitement conditionné par l'aptitude à promouvoir une meilleure relation entre l'emploi et la production.

Un des modèles dont l'analyse s'est développée tant sur le plan théorique qu'empirique est celui de l'hypothèse d'existence d'un salaire d'efficience (Azam et Lesueur, 1996, Chambas, Lesueur et Plane, 1995). Les entreprises fixent un salaire élevé dont la rigidité garantira l'effort productif de leurs employés. Quel que soit son fondement, l'hypothèse de salaire d'efficience apporte un fondement micro-économique à la discrimination et à la segmentation des marchés, car les relations salaire - productivité sont différentes selon les caractéristiques de l'entreprise ou de son secteur. Les modèles de salaire d'efficience permettent alors une explication de la segmentation des marchés observée en Côte d'Ivoire. Chambas, Lesueur et Plane (1995) présentent une analyse des interactions existant entre les différents marchés du point de vue de la politique salariale comme de la politique de l'emploi. Ils montrent que le comportement optimisateur qui sous-tend les modèles de salaire d'efficience peut être réfuté dans le secteur public. La baisse des salaires réels, parfois plus marquée dans le secteur public que dans le secteur privé (Lindauer, 1989, Levy et Newman, 1989), a provoqué un relâchement de l'effort à tous les niveaux de la hiérarchie et une propension à participer au secteur informel où les emplois à temps partiel ne sont pas toujours incompatibles avec le maintien du statut de fonctionnaire¹⁶. De même, le resserrement de l'échelle des salaires entre les différentes catégories d'emploi n'a pas été propice à une allocation optimale de la main d'oeuvre dans la structure des qualifications. Une incitation à quitter le secteur public ou à ne pas y entrer a pu apparaître. Le statut de l'emploi n'a pas suffi à attirer les employés les plus productifs dont l'offre de travail a été réorientée vers des possibilités d'emplois plus rémunérateurs du secteur privé ou du secteur informel. Les auteurs soulignent également que dans le cas du secteur privé, l'hypothèse de minimisation du coût de l'unité de travail est d'autant plus applicable que l'entreprise opère sur un secteur d'activité exposé à la concurrence. Ainsi, comme le notent les auteurs, la contrainte d'un impératif de productivité, plus ou moins forte selon le degré de protection du secteur, conduit à une rigidité du salaire réel¹⁷. La politique de gestion de la main d'oeuvre est donc

¹⁶ Van der Gaag, Stelcner et Vijberberg (1989) estiment que 10% des employés du secteur public ont une activité complémentaire dans le secteur informel.

¹⁷ Une estimation sur données d'entreprises présentes sur la période 1983-1989 issues de la banque des données financières de Côte d'Ivoire, met en évidence une typologie des relations d'efficience sur le secteur manufacturier ivoirien. Dans le secteur des biens de consommation plus protégé, l'élasticité de l'effort au salaire reste éloignée de sa norme unitaire. Elle est en revanche voisine de cette référence théorique pour le secteur des biens intermédiaires, plus concurrentiel.

conditionnée par les contraintes de compétitivité imposées sur le marché des produits.

Comme le montrent Riveros et Bouton (1994), l'efficacité en matière de mobilité inter-industrielle des facteurs des réformes d'ajustement engagées se heurte également à des politiques salariales stratégiques mises en place dans les entreprises afin d'inciter l'effort de leurs employés.

L'existence d'une relation entre les salaires et l'effort est un élément déterminant du degré de flexibilité des salaires en réponse à des politiques d'ajustement macro-économiques. En effet, la réduction des salaires souhaitée par les politiques macro-économiques mises en oeuvre entraîne une diminution de la demande domestique agrégée et une modification du salaire relatif entre les biens échangeables et non échangeables afin d'atteindre une plus grande mobilité inter-industrielle des facteurs et une restructuration de la production. Ces politiques reposent sur la nature transitoire du chômage induit dans le but de *discipliner* le marché du travail (Shapiro et Stiglitz, 1984). C'est notamment le cas d'une politique de dévaluation de la monnaie dont l'objectif est une ré-allocation des facteurs et une diminution des salaires en termes de biens échangeables. La flexibilité des salaires réels et la ré-allocation du travail étant nécessaires à l'ajustement macro-économique. Si le prix des biens non échangeables demeure inchangé en raison de l'utilisation de politiques de réduction des dépenses appropriées, le salaire réel à la production dans le secteur des biens échangeables par rapport aux biens non échangeables diminuera. En raison du changement des prix relatifs, le travail se déplacera du secteur des biens non échangeables vers celui des biens échangeables permettant à la production des biens échangeables d'augmenter relativement à la production des non échangeables. Si les salaires sont rigides, la ré-allocation n'aura pas lieu et l'économie sera dominée par une récession (Riveros et Bouton, 1994).

Toutefois, si la rigidité des salaires est due à des facteurs endogènes à l'entreprise, le succès des politiques de stabilisation et d'ajustement va dépendre de la stabilité de la relation déterminant les salaires; l'effet sera faible si le salaire est fixé de manière optimale par l'entreprise. Si les entreprises ne souhaitent pas réduire les salaires en raison des effets que cela implique sur la productivité du travail, les politiques menées ne sont plus appropriées.

Ainsi la description des profonds changements enregistrés par la situation économique de la Côte d'Ivoire ces dernières années, conduit à penser que la vision traditionnelle d'un marché du travail segmenté (urbain/rural, public/privé) ayant pour origine des fondements institutionnels, est maintenant à dépasser. L'origine des différences de salaires non compensatrices actuellement observées sur le marché du travail ivoirien est à rechercher dans des fondements

micro-économiques reposant sur des contraintes de gestion de la main d'oeuvre auxquelles doivent faire face les entreprises. Comme le montre la section suivante, celles-ci adoptent alors des comportements stratégiques visant à stimuler l'effort productif de leurs employés.

0.3. Différences de salaires non compensatrices et politiques salariales des entreprises

La rigidité du marché du travail à laquelle est attribuée l'absence de compétitivité des entreprises ivoiriennes, serait à l'origine de la dégradation de la situation de l'emploi depuis le début des années quatre-vingt. Comme nous venons de le voir dans le cas de la théorie du salaire d'efficience, à l'inverse de l'approche néo-classique qui attribue ces rigidités aux dysfonctionnements et aux imperfections du marché, les théories micro-économiques contemporaines du marché du travail imputent à un ensemble d'engagements mutuels la détermination non concurrentielle des salaires. La nouvelle micro-économie du travail prend ainsi en compte l'existence d'une part, de l'imperfection et l'asymétrie de l'information et d'autre part, du comportement stratégique des agents. Abandonnant l'hypothèse d'un univers parfaitement concurrentiel, les modèles développés considèrent l'échange de travail comme une relation inter-individuelle entre l'entreprise et les employés. Le salaire est par conséquent déterminé par un mécanisme d'interactions entre les agents participants à la relation d'emploi dans lequel la politique salariale spécifique à chaque entreprise joue un rôle déterminant.

0.3.1. Information et incitations

La prise en compte d'une asymétrie informationnelle dans la relation d'emploi introduit l'économie du travail dans le domaine de la théorie des incitations, c'est-à-dire des méthodes permettant d'analyser des situations dans lesquelles les agents n'observent pas toutes les caractéristiques de leur environnement. L'information est asymétrique, certains agents bénéficiant d'un avantage informationnel. L'incertitude caractérisant la relation d'emploi donne alors au salaire un rôle incitatif central.

Le cadre d'étude retenu pour analyser ces situations est celui de la théorie de l'agence. Le problème de la relation principal-agent peut être formulé de la façon suivante: si un principal dépend d'un agent pour la réalisation d'un objectif, il doit adopter des systèmes de compensation afin d'inciter l'agent à se comporter conformément à ce qu'il souhaite. En d'autres termes, le principal doit choisir un mécanisme incitatif - non nécessairement monétaire, bien que se

soit le cas le plus étudié -, de manière à surmonter la difficulté qui provient de la non observabilité de l'action de l'agent. Nous supposons que l'information privée porte sur les décisions prises par l'agent et particulièrement sur son niveau d'effort. C'est le cas des modèles d'action cachée ou d'aléa moral.

Les travaux se référant à la théorie des incitations montrent qu'il peut être rationnel pour les entreprises de s'éloigner du salaire d'équilibre du marché du travail pour atteindre leur objectif en termes de productivité. C'est notamment le cas des théories du partage de rentes et du salaire d'efficience, supposant que le contrat mis en oeuvre dans l'entreprise consiste à définir un ensemble de stratégies au sein duquel l'employeur pourra choisir l'action qui sera exécutée par les salariés. Dans ces modèles, l'entreprise détient un rôle central dans l'allocation des ressources et se substitue en quelque sorte au marché. A l'inverse du modèle concurrentiel, où la productivité marginale du travail conditionnée par les caractéristiques de capital humain des employés, détermine les salaires, les théories du salaire d'efficience et du partage de rentes supposent qu'il est préférable pour les entreprises de fixer un salaire supérieur au salaire concurrentiel en raison de l'existence d'une relation croissante entre le salaire et la productivité du travail.

La théorie du partage de rentes suggère donc que les salaires élevés incluent une part du profit et ne sont donc que le reflet des bonnes performances d'une entreprise. A ce titre, le partage de profit constitue un mécanisme d'incitation. Ainsi, au delà des caractéristiques personnelles des employés, les salaires dépendent des caractéristiques des entreprises telles que le profit, le statut d'appartenance, etc.

La théorie du salaire d'efficience, quant à elle, établit une relation croissante directe entre les salaires et la productivité individuelle. Une augmentation des salaires entraîne par conséquent une augmentation du coût du travail et simultanément une croissance de la productivité. Les entreprises du secteur manufacturier ivoirien, en particulier, les plus exposées à la concurrence qui s'est développée lors des programmes d'ajustement, ont adopté un comportement optimisateur imposant une norme de salaire en dessous de laquelle la dégradation de la productivité est plus que proportionnelle à la réduction du coût de travail. La fixation des salaires résulte alors d'une politique de gestion des ressources humaines.

La théorie du salaire d'efficience a trois principales implications macro-économiques. La première concerne l'existence de chômage qui peut différer selon la catégorie d'employés mais qui est insensible aux politiques de gestion de la demande. D'autre part, dans le cas d'une diminution de la demande, les entreprises diminueront leur niveau d'emploi plus que les salaires, impliquant une inertie des salaires. Enfin, les salaires ne correspondent pas au salaire

d'équilibre du marché du travail et par conséquent ne sont pas affectés par les politiques macro-économiques. Ces implications sont particulièrement intéressantes dans un contexte de politiques d'ajustement macro-économique. La rigidité des salaires déterminée de façon endogène par le comportement optimisateur des entreprises pose alors la question de l'efficacité des programmes d'ajustement structurel.

0.3.2. L'organisation interne du travail

Parallèlement à cela, une littérature abondante s'est développée en économie des organisations sur le thème du contrôle hiérarchique qui viendrait se substituer au salaire dans sa fonction incitative. La structure hiérarchique, par la fonction de contrôle qui lui est attachée, peut ainsi être appréhendée comme un substitut à l'incitant salarial dans la recherche des gains de productivité.

L'absence dans la relation d'agence d'un échelon intermédiaire de décision spécialisé dans la tâche de supervision fragilise l'efficacité attendue de l'incitant salarial dans sa capacité à garantir l'effort du personnel d'exécution. L'introduction d'un agent intermédiaire auquel le principal délègue la fonction de contrôle du travail de l'agent (Mirrlees, 1976) conduit à étudier les relations d'agence imbriquées qui peuvent se développer dans les structures hiérarchiques des organisations (Williamson 1975, Calvo et Wellisz, 1978). L'introduction du contrôle hiérarchique dans les relations d'agence peut ainsi faire apparaître un arbitrage entre l'incitant salarial et l'encadrement (Azam et Lesueur, 1996, pour la Côte d'Ivoire).

Les développements de la théorie des incitations qui donnent au principal le cumul des fonctions d'autorité, de contrôle et de délégation, sont soumis à quelques critiques. L'assimilation de ces trois tâches pose le problème de l'engagement du principal quant à l'honnêteté de son rapport sur le contrôle de l'agent, et quant à l'efficacité de son effort de contrôle sachant qu'il ne perçoit aucune rémunération spécifique pour cela. Le problème d'aléa moral de l'agent se double par conséquent d'un problème d'aléa moral de la part du principal. La délégation de la tâche de supervision à un agent intermédiaire apparaît alors comme solution à ce problème de double aléa moral (Macho Stadler et Perez Castrillo, 1992).

Cependant, la présence d'un agent intermédiaire spécialisé dans la tâche de supervision fait apparaître des risques de coalition entre les membres de la hiérarchie. Le problème de l'établissement de contrats incitatifs par les salaires, en présence de risque de collusion entre les agents est donc essentiel dans les choix de délégation et de rémunération. Selon ces hypothèses, les entreprises vont donc porter une attention particulière à leur choix en termes

d'organisation du travail. Les pratiques de gestion de production nécessitent la recherche et la mise en oeuvre de systèmes de rémunération en accord avec le mode organisationnel retenu, accordant toujours une importance particulière à leur rôle incitatif. Le développement de cette littérature donnant un rôle central aux parties contractantes, l'employé et l'employeur, fournit de nouvelles explications à l'existence de différences de salaires non compensatrices. Elles mettent en valeur des éléments de la demande.

Ainsi, la mise en évidence d'un point de vue empirique des déterminants non concurrentiels des salaires consiste à mettre en relation les salaires perçus par les employés avec certaines caractéristiques de leurs employeurs. Cette démarche, au centre de la micro-économétrie du travail contemporaine, nécessite l'existence de données micro-économiques relatives aux caractéristiques des employés et des entreprises. Si l'exploitation de ce type de données s'est récemment développée dans l'analyse des marchés du travail des pays industrialisés, elle reste plutôt marginale dans le cas des économies en développement, en raison notamment de la nature des données nécessaires.

Les données collectées dans le cadre du *Regional Program on Enterprise Development* en Côte d'Ivoire permettent de répondre à cet enjeu.

0.4. Les données de panel appariées et l'enquête RPED

L'étude des politiques de rémunération, dans lesquelles le rôle des entreprises est central, a depuis quelques années pris une place importante en économie du travail. La diffusion des données permettant l'analyse de l'influence des comportements des entreprises sur les salaires, ainsi que le développement de techniques permettant leur exploitation, ont conduit de nombreux chercheurs à considérer que seules ces politiques peuvent expliquer la part de la variance des salaires individuels dont ne peuvent rendre compte les caractéristiques individuelles observables (Abowd et Kramarz, 1999, Abowd, Kramarz et Margolis, 1999, Goux et Maurin, 1994). Les données utilisées dans ces études croisent à la fois des informations sur les caractéristiques des employés mais également sur les entreprises qui les emploient. Elles permettent de ce fait de tester les différents liens entre caractéristiques des entreprises et salaires mis en évidence par les modèles évoqués.

Face aux faibles performances des secteurs industriels et manufacturiers africains, le *Regional Program on Enterprise Development* (RPED) a été initié par la Banque Mondiale afin de favoriser la création et le développement in-

dustriel en Afrique¹⁸. Dans le cadre de ce programme, le secteur manufacturier ivoirien a fait l'objet d'une enquête à passages répétés en 1995 et 1996¹⁹.

Ces données d'enquête appariées, contenant des observations successives d'un même individu et d'une même entreprise, constituent des données originales pour une économie en développement. Elles rendent possible les tests des modèles développés par la micro-économétrie du travail et le raffinement de l'analyse des déterminants des salaires et de l'efficience des entreprises.

L'échantillon aléatoire des entreprises enquêtées, retenu à partir d'une base de sondage stratifiée (annexe B), constitue un panel qui se veut représentatif de la distribution par taille des entreprises parmi quatre secteurs de l'industrie de Côte d'Ivoire: les secteurs du bois, de l'agro-alimentaire, du textile et des métaux. Au total 270 entreprises ont été interrogées. Le panel contient essentiellement des entreprises formelles, officiellement enregistrées par l'administration centrale, situées dans la capitale économique²⁰, mais également des entreprises semi-formelles, appartenant à un syndicat de chefs d'entreprise non officielles tentant de faire bénéficier ses membres d'avantages normalement réservés aux entreprises formelles, et des entreprises informelles²¹, non officielles et sans existence légale au niveau de l'administration centrale.

La plupart des très grandes entreprises (42%) appartient au secteur de l'agro-alimentaire, alors que les plus petites entreprises sont concentrées dans le secteur du textile. Notons également que la part du capital des entreprises détenue par des entrepreneurs ivoiriens décroît avec leur taille. Le secteur du métal est le plus représenté parmi les entreprises les plus anciennes.

¹⁸ Huit pays ont été concernés par l'enquête RPED: le Burundi, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Kenya, la Tanzanie, la Zambie, et le Zimbabwe.

¹⁹ Les passages de l'enquête ont été financés par le Ministère français de la coopération, coordonnés par la Banque Mondiale et réalisés par le CERDI (Université d'Auvergne, France), le Centre d'Etudes Economiques (Université de Louvain, Belgique) et le CIRES (Université de Côte d'Ivoire) sous la direction de Jean-Paul Azam.

²⁰ Plus de 85% des entreprises sont établies à Abidjan. Cette concentration est due à la disponibilité des services publics et des infrastructures. Les deux autres grandes villes d'où sont issues les entreprises de l'enquête sont Bouaké, concentrant les firmes de l'agro-alimentaire, et San Pedro, celles du bois.

²¹ Bien que certains des concepts utilisés dans l'approche théorique de la thèse sont plus appropriés au cadre du secteur moderne, l'analyse des déterminants de salaires sur le marché du travail ivoirien porte également sur le secteur informel. En effet, celui-ci occupe la majorité des populations urbaines et apparaît comme une réponse à la crise de développement car il est à la fois productif et redistributif. Par ailleurs, il cumule les fonctions d'intégration et de régulation sociale.

Tableau 0.1. L'âge moyen des entreprises par secteur et taille.

secteurs					
taille	agro	bois	métal	textile	total
micro	3	5	9	10	8
[1-5]	0.00	0.08	0.02	0.12	0.22
petites	14	11	14	10	13
[6-50]	0.13	0.09	0.15	0.07	0.44
moyennes	20	14	20	8	17
[51-100]	0.04	0.02	0.04	0.01	0.12
grandes	21	18	28	31	23
[101-250]	0.01	0.04	0.02	0.01	0.07
très grandes	29	34	26	36	31
[>250]	0.06	0.04	0.02	0.02	0.15
total	17	14	16	13	16
%	0.25	0.26	0.25	0.24	1.00

source: RPED 1995

En général, entre l'année de création et 1995, le nombre moyen d'employés a augmenté dans les grandes et très grandes entreprises et diminué dans les entreprises employant moins de 100 personnes. Avant le deuxième programme d'ajustement structurel (1983), qui comportait de nombreuses réformes du secteur industriel, beaucoup d'entreprises ont conservé la même taille (c'est le cas de 60% d'entre elles), ou ont vu leur nombre d'employés croître (38.5%). En revanche, entre 1984 et 1993, 12 entreprises ont réduit leurs effectifs, 58 ont gardé la même taille et seulement 15 se sont agrandies. Enfin, après la dévaluation du franc CFA, en janvier 1994, on a pu observer une diminution de la taille pour seulement 5.2% des firmes et une augmentation pour 8.8%.

Lors de chaque passage, jusqu'à dix employés ont été sélectionnés dans chaque entreprise, constituant un échantillon représentatif d'environ 815 employés chaque année²².

Les micro-entreprises et les entreprises moyennes sont plus intensives en main d'oeuvre. Il existe cependant des différences entre secteurs : les secteurs de l'agro-alimentaire et du textile étant plus intensifs en main d'oeuvre que ceux du bois et du métal. Les entreprises du secteur métal sont les plus petites (11.7% de l'emploi) alors que celles de l'agro-alimentaire concentrent 36% de l'emploi.

²² Voir l'annexe C pour les définitions et les caractéristiques des variables utilisées dans cette étude.

En majorité, les entreprises paient leurs employés chaque mois, quelle que soit la catégorie d'entreprises ou d'employés²³. En plus des salaires ou se substituant aux salaires, les entreprises versent des primes et offrent des paiements en nature. Ces types de rémunérations sont très répandus, quel que soit le secteur ou la taille de l'entreprise et concernent tous les employés, ils peuvent atteindre jusqu'à 14% du salaire (dans le secteur du métal).

Il existe une forte disparité des salaires moyens selon les fonctions occupées, les secteurs et la taille des entreprises (tableau 0.2.).

Tableau 0.2. Salaires mensuels moyens par taille d'entreprise et diplôme.

	aucun	primaire	sec.clas.	sec.tec.	sup tec.	uni.CI	uni. étr.	total
micro	25 303	30 583		16 125				26 667
	22	12	2	2				38
petites	56 503	73 290	83 180	140 049	561 287	209 346	860 000	98 224
	190	126	48	68	8	5	7	452
moyennes	78 393	86 481	99 883	103 894	227 994	186 000	286 000	105 965
	15	51	9	27	8	2	2	114
grandes	69488	81 685	107 500	375 900	150 000	135 500	250 000	124 294
	25	30	4	10	2	2	1	74
très grandes	64 116	76 751	161 439	182 164	424 617	347 200	815 028	161 057
	22	55	16	28	5	5	6	137
salaire mensuel	58 748	75 464	103 177	157 585	371 638	244 695	724 811	109 542
nombre d'employés	274	274	79	135	23	14	16	815

source: RPED 1995

²³ L'échantillon contient également des informations sur des employés non permanents (5% de l'échantillon en 1995). Les employés non permanents peuvent dans certains cas représenter plus de la moitié de l'effectif total.

Tableau 0.3. Niveau d'éducation par secteurs et catégories professionnelles.

csp	secteurs				
	agro	bois	métal	textile	total
cadres supérieurs	17	16	17	15	17
	<i>0.03</i>	<i>0.02</i>	<i>0.01</i>	<i>0.01</i>	<i>0.06</i>
agents de maîtrise, techniciens	14	12	13	13	13
	<i>0.02</i>	<i>0.04</i>	<i>0.04</i>	<i>0.01</i>	<i>0.12</i>
maintenances, artisans et instructeurs	16	14	15	13	15
	<i>0.02</i>	<i>0.03</i>	<i>0.02</i>	<i>0.02</i>	<i>0.09</i>
personnel administratif, commerciaux	14	15	14	16	14
	<i>0.05</i>	<i>0.03</i>	<i>0.03</i>	<i>0.01</i>	<i>0.11</i>
travailleurs de production qualifiés	13	11	14	10	12
	<i>0.06</i>	<i>0.09</i>	<i>0.07</i>	<i>0.07</i>	<i>0.29</i>
travailleurs de production non qualifiés	11	11	10	9	10
	<i>0.10</i>	<i>0.10</i>	<i>0.10</i>	<i>0.05</i>	<i>0.34</i>
nbre d'années d'éducation	14	12	13	11	13
%	<i>0.28</i>	<i>0.30</i>	<i>0.27</i>	<i>0.15</i>	<i>1.00</i>

source: RPED 1995

Plus de la moitié des employés de l'échantillon travaille dans des petites entreprises. Environ 20% des employés sont originaires des pays voisins de la Côte d'Ivoire (Burkina Faso, Mali, Sénégal, Ghana); ce ci reflète les flux migratoires que connaît le pays depuis plusieurs décennies. L'échantillon est constitué d'un peu moins de 10% des femmes ; elles sont plus nombreuses dans les grandes entreprises.

Les fonctions occupées sont liées au niveau d'éducation, on trouve plus de personnes qualifiées dans les grandes entreprises, le niveau d'éducation est, en moyenne, plus élevé dans l'agro-alimentaire et le métal (tableau 0.3.).

0.5. Objectifs et enjeux de la thèse

Comme nous l'avons déjà souligné, les salaires réels du secteur moderne semblent plus élevés dans les pays de la zone franc et plus particulièrement en Côte d'Ivoire et au Sénégal que dans les autres pays à revenu comparable (Azam, 1995, Rama, 1998, Van de Walle, 1991). Cependant, la Côte d'Ivoire et le Sénégal sont également deux des pays les plus industrialisés de l'Afrique Sub-Saharienne, et parmi les dix meilleures performances en termes de part du secteur industriel dans le PIB en 1995. Les salaires élevés constituent alors peut-être le résultat du développement des entreprises. Leur sont-ils imposés par les institutions ou accompagnent-ils les bonnes performances de ces en-

treprises? Les conséquences pour le développement industriel de ces pays sont totalement différentes selon les réponses données à cette question. Dans un contexte où les activités sont de plus en plus intermédiées par les organisations, de bonnes performances économiques nécessitent l'efficacité de ces organisations qui viennent relayer les marchés.

L'enjeu de cette thèse est d'analyser les principaux facteurs de détermination des salaires dans les entreprises manufacturières ivoiriennes. Nous cherchons à montrer que les facteurs organisationnels contribuent à l'efficacité des entreprises en favorisant de meilleures interactions entre les agents et en instaurant des mécanismes de rémunération incitatifs.

Partant de la théorie du capital humain (Becker, 1962), l'équation de gains de Mincer (1974) constitue un outil privilégié permettant de répondre à ces questions. Elle sera amendée tout au long de la thèse afin de prendre en compte chacune des hypothèses avancées.

Selon la théorie du capital humain, les employés sont rémunérés à leur productivité marginale, déterminée par leur dotation en capital humain. **Le premier chapitre** de la thèse, après avoir présenté les théories du capital humain et du signal, se consacre à l'analyse des rendements de l'éducation, de l'expérience sur le marché du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise. Dans la lignée des travaux développés par Card (1999) pour ce qui est des rendements de l'éducation, ou par Altonji et Shakotko (1987) pour ce qui est des rendements de l'ancienneté, ce chapitre soulève les problèmes liés à leur estimation en tenant compte des multiples biais d'endogénéité. L'utilisation de données de panel appariées nous permet de contrôler les éventuels biais d'hétérogénéité inobservable qui relèvent d'une part des individus et d'autre part des politiques salariales des entreprises. Ayant obtenu des mesures du rendement des variables de capital humain corrigées des multiples sources de biais, il est alors possible d'évaluer l'existence de différentiels de salaires non compensateurs remettant en cause la détermination concurrentielle des salaires.

Au travers de l'introduction d'un effet spécifique tenant compte de l'hétérogénéité inobservable des entreprises, les résultats économétriques obtenus à ce niveau mettent en évidence l'importance des politiques salariales spécifiques aux employeurs dans la détermination du salaire. Les résultats obtenus dans ce chapitre nous conduisent à remettre en cause l'hypothèse de détermination concurrentielle des salaires. Il convient alors de dépasser les théories du capital humain et du signal et d'affiner l'analyse des politiques salariales mises en place dans les entreprises afin de mieux comprendre comment se fixent les salaires. Les chapitres suivants de la thèse se consacrent alors à la mise en évidence de déterminants non concurrentiels dont les origines sont à rechercher

dans des mécanismes d'interactions stratégiques entre les membres de la relation d'emploi.

Ainsi, les théories alternatives expliquant la détermination des salaires et notamment l'existence de rentes sur le marché du travail ivoirien sont présentées dans le **deuxième chapitre**.

Si les décennies passées ont vu l'analyse empirique se concentrer sur le dualisme entre secteur public et secteur privé en Côte d'Ivoire, il semble aujourd'hui plus pertinent de s'interroger sur l'impact d'autres caractéristiques des entreprises pouvant être à l'origine de différentiels de salaires. En effet, suite aux programmes d'ajustement structurel et au désengagement de l'Etat, le secteur public ne joue plus le rôle d'attraction qu'on lui attribuait. La distinction privé - public étant remise en cause, il est nécessaire de redéfinir les critères permettant de discerner les secteurs appelés 'protégés'. Les résultats obtenus au chapitre un indiquent que les caractéristiques propres à l'entreprise peuvent constituer des paramètres qui permettent de formuler une nouvelle segmentation du marché du travail ivoirien.

En suivant la démarche adoptée par les travaux récents de la micro-économétrie de la gestion des ressources humaines, ce chapitre se propose, dans un premier temps, d'évaluer l'existence d'écarts de salaires induits par ces facteurs non-concurrentiels et de déterminer leur importance relative en dégagant des pratiques d'entreprises.

Deux types de partage de rentes sont alors mis en évidence. Le premier concerne le partage de rentes initié par l'entreprise, directement lié aux caractéristiques de l'entreprise et aux conditions prévalant sur le marché des biens. Les résultats obtenus mettent en évidence l'importance de la taille de l'employeur sur la détermination de la structure des salaires. Cependant, lorsque l'on contrôle les effets de l'hétérogénéité inobservable de l'employeur, l'effet taille n'est plus discriminant, ce qui tend à suggérer que la structure industrielle n'est pas à l'origine des différences de salaires non compensatrices. Celle-ci est alors à rechercher dans un second type de partage de rentes, plus involontaire celui-ci car inhérent à l'existence d'externalités du capital humain au sein de l'entreprise. En effet, si l'importance du niveau du capital humain pour la croissance des économies en développement est clairement démontrée dans les nombreuses études consacrées aux liens entre croissance et éducation, peu d'études se sont intéressées à la contribution du capital humain à la production à un niveau micro-économique. Un modèle simple de diffusion du capital humain, dérivé des travaux de Chennouff, Levy-Garboua et Montmarquette (1997) sur le modèle d'externalité de capital humain de Lucas (1988) est présenté afin de mettre en évidence l'enjeu des phénomènes de transmission des connaissances dans l'entreprise.

L'introduction de la notion d'efficience salariale est apparue à ce niveau pertinente. Elle représente la capacité de chaque entreprise à faciliter la transmission de connaissances entre ses membres. L'analyse montre que les externalités de capital humain sont sensibles à des caractéristiques de capital humain agrégées dans l'entreprise, mais également aux caractéristiques organisationnelles et environnementales de l'entreprise.

Les chapitres suivants proposent alors d'affiner l'analyse en étudiant d'autres formes de coopération, appelant l'existence de mécanismes d'interactions stratégiques dans l'entreprise. Deux développements sont à ce niveau proposés.

Dans **le troisième chapitre**, en reconnaissant que les problèmes liés aux asymétries d'information sont inhérents à la relation d'emploi, le modèle de salaire d'efficience permet d'intégrer une composante essentielle du contrat de travail: sa nature incitative et son rôle dans l'organisation interne de l'entreprise. Le but de ce chapitre est d'évaluer dans quelles mesures les entreprises ivoiriennes adoptent des politiques de salaire d'efficience comme stratégie de gestion de leurs ressources humaines. Plus particulièrement, nous privilégions parmi les fondements micro-économiques de cette théorie, l'hypothèse de Akerlof (1984) qui présente le paiement d'un salaire d'efficience comme résultant d'un échange de dons entre employeurs et employés. Ce choix se justifie tout d'abord car les tentatives de réfutation de l'hypothèse d'existence de salaire d'efficience font apparaître une corrélation des différences de salaires non compensatrices dans les industries entre les postes occupés. Ce parallélisme des hiérarchies salariales entre les secteurs remet en cause les justifications du salaire d'efficience basées sur les modèles de flânerie, de sélection contraire, de coûts rotation de la main-d'oeuvre (Shapiro et Stiglitz, 1984, Weiss, 1980, Stiglitz, 1982), qui ne sont certainement pas les mêmes pour toutes les catégories de main d'oeuvre. L'explication de Akerlof reste alors la plus robuste à l'observation d'une telle corrélation. De plus, cette version semble tout à fait appropriée au cas des économies en développement, et de l'Afrique de l'ouest en particulier, où l'on connaît l'importance des conventions sociales, des normes sur le marché du travail et du rôle de l'appartenance au groupe.

Par son caractère statique, le modèle proposé par Akerlof ne précise pas l'origine de l'échange de dons au sein de l'entreprise. Ce modèle est par conséquent complété en formalisant le fait que le sentiment mutuel d'être 'bien traité' repose sur des phénomènes de réputation qui n'ont de sens que si la dimension temporelle du modèle est explicitée.

Si les études portant sur l'existence de relations d'efficience dans les pays développés sont nombreuses, peu se sont attachées à l'analyse de ce problème dans les pays en développement. En estimant la probabilité de coopération dans l'entreprise comme une fonction de la durée anticipée du jeu, les données

de l'enquête RPED permettent de tester dans quelles mesures la justification sociologique peut être avancée dans les entreprises ivoiriennes.

Ce chapitre s'est limité à une relation d'autorité dans la hiérarchie à deux niveaux du modèle principal / agent. Cependant, les résultats mettent en évidence qu'en Côte d'Ivoire, les différences de salaires non compensatrices sont plus importantes entre catégories socio professionnelles qu'entre secteurs d'activité. Ceci justifie l'intérêt porté par le chapitre suivant à la structure interne de l'entreprise et plus précisément à la formation de la hiérarchie. L'origine des différences de salaires est peut-être à rechercher dans des stratégies de gestion de la main d'oeuvre comportant une dimension organisationnelle venant compléter l'incitant salarial.

Pour cela l'analyse est étendue à un modèle de relations d'agence imbriquées afin de déterminer de façon endogène les salaires et la structure de l'organisation. L'introduction d'un troisième membre dans la hiérarchie, le superviseur chargé du contrôle de l'effort de l'agent, permet d'établir des conclusions en termes d'efficience de l'organisation.

Dans le **quatrième chapitre** un modèle principal / superviseur / agent est alors développé afin de permettre l'analyse de la délégation de la supervision au sein de la hiérarchie. Ce chapitre s'attache à déterminer les rémunérations optimales et simultanément, introduit la nécessité du contrôle afin de déterminer de manière endogène la structure hiérarchique de l'entreprise. Plus exactement, l'analyse met en évidence les avantages de la délégation de la tâche de contrôle à une personne indépendante introduite dans la hiérarchie.

Cependant, si le contrôle est exercé par une tierce personne, de nouveaux problèmes apparaissent. Une littérature abondante (Tirole, 1986, 1992, Kofman et Lawarree, 1993) s'est développée autour de l'idée de formation de coalition dans un modèle à trois niveaux, principal / superviseur / agent. C'est à l'analyse de cette forme de coopération entre certains des membres de la hiérarchie que nous nous attachons ici.

Une des limites de l'abondante littérature développée autour des questions relatives à la formation de coalition est sans doute l'inexistence d'évaluation empirique des effets des phénomènes collusifs sur l'organisation. Ce chapitre propose un test indirect de l'impact des problèmes de coalition sur l'efficience des entreprises ivoiriennes.

Ces différentes déclinaisons de la relation principal / agent proposent des développements pouvant permettre d'améliorer la compréhension du fonctionnement du marché du travail ivoirien et particulièrement des mécanismes de détermination des salaires.