

La théorie des groupes non compétitifs The theory of non-competitive groups

Jean-Pierre Daubigny

Volume 55, numéro 2, avril-juin 1979

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/800827ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/800827ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (imprimé)

1710-3991 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Daubigny, J.-P. (1979). La théorie des groupes non compétitifs. *L'Actualité économique*, 55(2), 246–261. <https://doi.org/10.7202/800827ar>

Résumé de l'article

In this paper, the author describes and criticizes the theory of non-competitive groups.

According to this theory, the non-competitiveness of social groups refers to the existence and the reproduction by heredity of a bi-univocal correspondence between the hierarchy of social groups and the hierarchy of employments. Such a relation comes from the fact that the social origins determine the level of education, the distribution of inborn qualities, and the preference functions of individuals. It is also the result of the demographic reproduction pattern of social groups. In such conditions, the incomes hierarchy is the result as well as the means of the hereditary reproduction of social structure and of non-competitiveness.

Two basic criticisms can be formulated. First, this theory is unable to justify most of the relation underlying the analysis. Second, the proposed explanation model is unable to account for the contemporary ways of non-competitiveness such as indicated by the statistics on social mobility.

LA THÉORIE DES GROUPES NON COMPÉTITIFS

La théorie micro-économique du salaire identifie les déterminants de son objet à partir de l'analyse des résultantes de l'agrégation et de l'interaction des comportements des deux catégories d'agents qui y sont impliqués : les entreprises, les administrations, voire les ménages qui le versent, les individus qui le perçoivent. Les premiers fournissent aux seconds cette rémunération en échange de la disposition de leur travail, c'est-à-dire de leur capacité à produire certains résultats. Sur ce point, leur comportement consiste à identifier les qualités et les quantités de ce service à acheter afin de maximiser leur utilité (dont le profit est, pour les firmes au moins, un des déterminants). Les seconds vendent leur travail afin d'acquérir les moyens de vivre. Pour assurer leur subsistance ceux-ci doivent en effet consommer des biens et des services qu'ils se procurent, dans les économies marchandes au moins, grâce à un échange monétaire. Dans les économies capitalistes, les individus peuvent tirer ce revenu soit de la location d'un capital financier, mobilier ou immobilier, pour autant qu'ils en disposent, soit de la vente de leur travail, soit de la mise en œuvre de celui-ci et de leur capital, s'ils en ont un, dans une activité de production et (ou) de vente de biens et (ou) de services. En cette matière ils ont donc à choisir « un mode de disposition du revenu ». Le principe qui anime ce comportement est celui de la maximisation de l'utilité : parmi ces modes l'individu se portera candidat à celui qui lui procure la plus grande satisfaction, celle-ci étant la résultante de la valeur des caractéristiques monétaires et non monétaires de ces modes et de l'utilité que l'individu assigne à chacune d'elles.

L'ensemble des situations entre lesquelles les agents effectuent leur choix n'est pas indéterminé. C'est ainsi que les modes d'obtention d'un revenu parmi lesquels un individu doit identifier celui auquel il va se porter candidat dépendent du capital, de la qualification et de l'information dont il dispose. Sa dotation en la matière définit, parmi les modes possibles dans une économie donnée, ceux qui lui sont accessibles. Si le comportement de ces agents est bien motivé par la recherche de l'utilité maximale, cette maximisation ne peut s'opérer que sous certaines con-

traintes. Leur existence dans le domaine de la vente du travail détermine la non-compétitivité de ce marché, c'est-à-dire une structuration des offreurs de travail et des emplois en groupes d'individus et catégories de postes entre lesquels existe une correspondance, tendancielle au moins, biunivoque.

L'analyse économique du salaire a longtemps considéré ces contraintes comme données. Leur effet sur le niveau et les disparités de rémunération était pris en considération sans que l'on s'intéresse ni à leurs raisons d'être ni aux mécanismes qui les produisaient. Mais cette attitude n'a pas toujours été celle de tous les économistes. C'est ainsi qu'à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècle Stuart-Mill, Marshall, Cairnes, Dobb, Taussig ont élaboré la théorie dite des « groupes non compétitifs ». Si elle a progressivement sombré dans l'oubli, elle connaît à l'heure actuelle un regain d'actualité. La détermination de la structure non compétitive du marché du travail semble devenir une des préoccupations et un des thèmes de recherche des économistes du travail et de l'éducation, ce aussi bien en France qu'à l'étranger, et ces travaux se réfèrent fréquemment à cette approche. C'est dans cette perspective qu'il nous semble intéressant de l'analyser ici, et d'en tenter une évaluation critique.

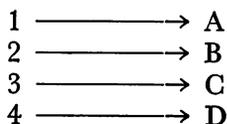
1 — LA THÉORIE DES GROUPES NON COMPÉTITIFS

Comment est défini, dans cette approche, le phénomène de la non-compétitivité, quelle explication en est proposée, comment sont constitués et composés les groupes non compétitifs, quelle signification particulière y prend le phénomène de la hiérarchie des revenus ?

1.1. *Définition-description de la non-compétitivité*

A chaque groupe social constituant la société considérée correspond un ensemble d'emplois auxquels les membres de ce groupe et seulement ceux-ci peuvent accéder. Chaque groupe constitue ainsi un groupe non compétitif.

Si l'ensemble social considéré comprend x groupes sociaux notés 1, 2, 3, ..., n (supposons ici 4 groupes) et si z emplois y sont offerts, la non-compétitivité se traduit par le fait que ces z emplois se répartissent en quatre catégories A, B, C, D, et qu'à chacune de ces catégories seuls les membres d'un groupe social donné peuvent accéder et accèdent. Seuls par exemple les membres du groupe 1 peuvent accéder à A, ceux du groupe 2 à B, ceux du groupe 3 à C et ceux du groupe 4 à D.



Il y a donc une détermination par l'origine sociale de l'ensemble des emplois accessibles. Cette détermination prend la forme d'une correspondance biunivoque entre l'ensemble des groupes sociaux et celui des catégories d'emploi.

A ceci il convient d'ajouter que chacun de ces groupes sociaux est, dans cette théorie, composé des individus (et de leur famille) occupant les emplois de la catégorie « correspondant » au groupe considéré. Si un membre du groupe 1 ne peut accéder qu'aux emplois A, l'accès à un de ces emplois le range du point de vue de la stratification sociale dans le groupe 1. Ceci entraîne la reproduction héréditaire de la stratification sociale et de la non-compétitivité.

Parents	=	Enfants
1 ———→ A	=	1 ———→ A
2 ———→ B	=	2 ———→ B
3 ———→ C	=	3 ———→ C
4 ———→ D	=	4 ———→ D

Il faut noter enfin qu'il existe une hiérarchisation des groupes sociaux. Dans la société considérée, ces groupes sont perçus comme ordonnés les uns relativement aux autres. De ce phénomène et de la composition des groupes par les individus (et leur famille) occupant les emplois de la catégorie y correspondant, découle évidemment une hiérarchisation des catégories d'emplois.

1.2. *Les déterminants de la non-compétitivité*

La détermination, par l'origine sociale (appartenance à un groupe social), des emplois accessibles et occupés à une quadruple origine.

a) *L'appartenance sociale détermine le niveau de formation de l'individu*

Le niveau de formation est, en effet, déterminé par la part des ressources familiales que les parents consacrent à la formation de leurs enfants. Cette part dépend des ressources de la famille, des moyens de prévision de l'avenir dont elle dispose, et de la préférence pour le futur du ménage. La théorie considère que ces facteurs sont inégalement répartis dans la société, plus précisément même qu'ils sont répartis selon le groupe social. Marshall, qui a particulièrement analysé cette relation, écrit, par exemple, dans *Les Principes* (pp. 343 et 344) :

« ... le placement de capitaux en vue de l'éducation et du premier apprentissage des ouvriers en Angleterre est limité par les ressources des parents dans les divers rangs de la société, par les moyens qu'ils ont de prévoir l'avenir, et aussi par leur volonté de se sacrifier pour leurs enfants.

Le mal est, il est vrai, de peu d'importance en ce qui concerne les hautes classes industrielles. Dans ces classes, en effet, la plupart des gens réalisent nettement l'avenir et l'escomptent à un taux peu élevé. Ils

s'appliquent à choisir les meilleures carrières pour leurs enfants et la meilleure éducation en vue de ces carrières ; et, en général, ils ont la volonté et le moyen de dépenser beaucoup dans ce but.

Mais dans les rangs inférieurs de la société, le mal est considérable. Car les faibles moyens de l'éducation insuffisante des parents, et la faiblesse relative de leurs facultés de réaliser nettement l'avenir les empêchent de placer un capital quelconque dans l'éducation et l'instruction professionnelle de leurs enfants... ».

Pour que cette relation détermine la non-compétitivité des groupes sociaux, il faut admettre évidemment qu'un des critères de distinction-hiérarchisation des groupes sociaux est celui de la richesse et que deux des critères de hiérarchisation-distinction des catégories d'emploi sont ceux du coût et du temps de formation requise pour accéder à ces catégories. A l'ordre croissant de ces groupes, du point de vue de la richesse de ses membres et de leur préférence pour le futur, correspond l'ordre croissant des catégories au regard du coût et du temps de formation.

b) *L'appartenance sociale détermine la répartition des qualités innées*

Outre ces qualités acquises, l'accès aux catégories d'emploi exige la détention de qualités innées (au sens de non créables par un processus de formation ou d'apprentissage), différentes selon la catégorie d'emploi considérée. Ces auteurs considèrent que la répartition de ces qualités est aléatoire du point de vue de l'origine sociale, à l'exception de Taussig qui suggère l'existence d'une détermination sociale de leur distribution. Chaque groupe social serait ainsi seul détenteur des qualités innées requises pour accéder à la catégorie correspondante (*Principles of Economics*, pp. 137 à 141).

c) *L'appartenance sociale exerce une action sur l'identification de l'emploi maximisant la satisfaction*

L'origine sociale a un double effet sur ce comportement : elle détermine d'abord les emplois « inaccessibles » à l'individu. Il s'agit de tous ceux qui composent les groupes sociaux situés dans la stratification sociale au-dessus du groupe auquel l'individu appartient. C'est ici la non-compétitivité même perçue à travers l'histoire professionnelle de la famille, des amis et relations, et de leurs échecs d'ascension sociale qui révèle cette inaccessibilité ¹.

1. Les auteurs admettent cependant l'existence d'exceptions à cette reproduction héréditaire. Ces exceptions reposent sur un dynamisme individuel particulier :

Taussig : « *The gifted and alert may feel ambition to rise but the mass accept the conditions to which they are habituated* », p. 137.

Cairnes : « *The limits imposed are not such as may not be overcome by extraordinary energy, self-denial and enterprise ; and by virtue of these qualities individuals in all classes are escaping every day from the bounds of their original position, and forcing their way into the ranks of those who stand above them* », p. 66.

L'appartenance sociale détermine ensuite la fonction de satisfaction de l'offreur. Le groupe social transmet et inculque à ses membres un modèle de valorisation différentielle des emplois, dans lequel la plus grande valeur est assignée aux emplois qui constituent le groupe lui-même. Ces emplois sont, d'ailleurs, parmi ceux réputés « accessibles » ceux qui assurent à l'individu l'accès au groupe le plus élevé, dans la hiérarchie sociale.

d) *Chaque groupe social adopte un comportement de reproduction démographique garantissant à ses membres l'accès aux emplois de la catégorie correspondante*²

La présence de ce dernier facteur est d'une nécessité évidente. Pour que tous les membres d'un groupe social accèdent à la catégorie d'emploi y correspondant et que seuls ceux-ci y accèdent, il faut que ce groupe produise suffisamment d'offreurs, mais pas trop.

1.3. *Composition et hiérarchisation des groupes sociaux*

Cette constitution des groupes par des catégories d'emploi et leur hiérarchisation pose une série de questions :

- Quels sont ces groupes : de quels emplois sont-ils composés ? En fonction de quels critères sont-ils ainsi constitués ?
- Quelle explication peut-on donner à une telle composition ? Pour quelles raisons ces groupes sont-ils formés de cette façon ?
- Selon quels critères sont-ils hiérarchisés ? Quel est le fondement de l'existence de cet ordre hiérarchique ?

De tous ces auteurs, Taussig³ est le seul à apporter quelques réponses.

Relativement à la *composition* des groupes sociaux et à ses *critères*, il distingue cinq groupes répartis en deux classes :

- La première classe comprend les trois groupes suivants :
 - « *the day laborers who have nothing to offer but their bodily strength..., (and) those factory employees whose work is of the simplest sort* »,
 - « *those who, while not needing specialised skill, yet bear some responsibility and must have some alertness of mind* »,
 - « *the skilled work men* ».
- La seconde comprend deux groupes :
 - « *the lower middle class, which avoids rough and dirty work, and aims some sort of clerical and semi-intellectual occupation* »,
 - « *the well to-do : the professions, so called, teachers of higher grades ; salaried officials, public and private, in positions of responsibility and power... the class of business men and managers of industry* ».

2. Cf. en particulier Dalton et Stuart-Mill.

3. *Op. cit.*, pp. 141 à 144.

Ces deux classes se distinguent de divers points de vue (critères de composition) :

- du point de vue de la détention du capital et (ou) du pouvoir, la distinction de classe recouvre celle des dirigeants et des exécutants : il s'agit d'un critère de situation de la classe dans les rapports de production.
- du point de vue des habitudes, espoirs, points de vue, préjugés, objectifs économiques, relations matrimoniales : il s'agit de la culture de classe.
- du point de vue de la conscience de communauté de chaque classe, et de sa conscience d'être différente de l'autre classe : il s'agit de la conscience de classe.

A l'intérieur de ces classes, les divers groupes se distinguent du point de vue de leur niveau socio-économique et de leur statut. L'auteur donne la liste des indicateurs suivants : qualification, niveau d'instruction, âge de mise au travail, évolution des revenus au cours de la vie, âge au mariage.

Par contre, il ne donne pas *d'explication de cette composition* : qu'est-ce qui détermine dans la société cette division en classes et de ces classes en groupes selon les critères ci-dessus indiqués ? Il en est de même en ce qui concerne la troisième question relative *aux critères et fondements de la hiérarchisation des groupes sociaux*, encore que l'on puisse tirer de sa conception de la composition des groupes quelques-uns des critères qui fondent peut-être, pour lui, cet ordre hiérarchique : la détention du capital et (ou) du pouvoir comme critère de hiérarchisation des classes, le niveau socio-économique et le statut pour les groupes composant ces classes.

1.4. *Non-compétitivité des groupes sociaux et hiérarchie des revenus*

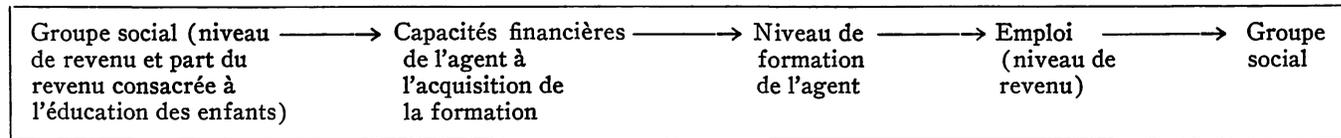
Dans une telle approche, la hiérarchie apparaît non seulement comme résultat mais aussi comme moyen de la reproduction héréditaire de la structuration sociale et de la non-compétitivité, et comme condition d'existence même de la catégorisation sociale.

Cette reproduction est déterminée par trois types de relations ou « cercles » qui ont été décrits ci-dessus et sont représentés au tableau 1. La hiérarchie y apparaît clairement comme *moyen* de reproduction étant donné la position stratégique du facteur niveau de revenu dans le cercle des capacités financières. D'autre part, elle constitue une *condition d'existence* de la catégorisation parce que certains critères de constitution de ces groupes sont de l'ordre du « mode de vie », ou des comportements de consommation et que la diversité sociale de ces modes de vie ou comportements de consommation implique certains rapports de revenu.

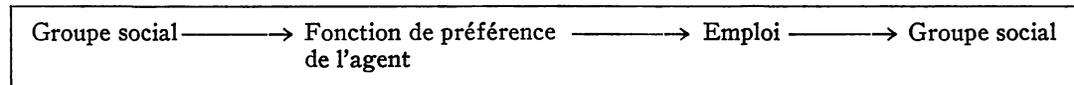
TABLEAU 1

LES TROIS CERCLES DE LA REPRODUCTION HÉRÉDITAIRE DE
STRUCTURATION SOCIALE ET DE LA NON-COMPÉTITIVITÉ

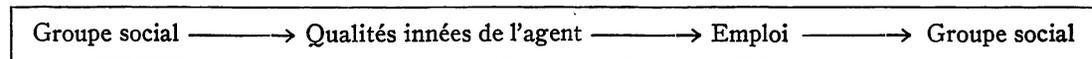
1 — Le cercle des capacités financières



2 — Le cercle de la fonction de préférence



3 — Le cercle des « qualités innées »



2 — ÉVALUATION CRITIQUE

Deux critiques, outre celles déjà formulées concernant la composition-hiérarchisation des groupes sociaux (cf. 1.3. ci-dessus), peuvent être faites à cette approche. Elle est incapable de justifier la plupart des relations qui fondent son analyse. Le modèle proposé se révèle non exhaustif, au moins au regard des formes contemporaines de non-compétitivité.

2.1. *La justification des relations*

La non-compétitivité ou correspondance biunivoque entre groupes sociaux et catégories d'emploi est le résultat logique de deux systèmes de relations. Le premier lie les facteurs déterminant l'emploi occupé par un individu à son origine sociale. Le second garantit la correspondance entre groupes et catégories en réalisant l'adéquation de l'offre et de la demande dans chacune de celles-ci. Il se compose du seul rapport origine sociale/comportement de reproduction démographique. La question se pose évidemment de savoir pourquoi l'origine sociale exerce de tels effets et de quelle façon elle le fait.

A cet égard la théorie ne formule aucune proposition concernant les qualités innées et la reproduction démographique. Taussig qui suggère l'existence d'une détermination sociale de la distribution de cette première variable l'explique par un processus de transmission héréditaire dont il n'arrive pas à identifier le caractère (génétique ou culturel). Quant à la reproduction démographique, les auteurs se contentent de mentionner l'existence nécessaire de la relation appartenance sociale — taux de natalité sans la justifier de façon plus approfondie ni en décrire les mécanismes.

La relation origine sociale — niveau de formation pose, partiellement au moins, le même type de problème. La théorie semble l'identifier et la fonder en posant la détermination sociale des ressources familiales, de ses moyens de prévision de l'avenir et de sa préférence pour le futur en admettant implicitement que les catégories d'emploi se distinguent et se hiérarchisent selon le coût et le temps de formation requis pour y accéder. Si l'on peut, grâce aux relations établies par cette approche entre groupe social, catégorie d'emploi et revenu, comprendre comment et pourquoi l'origine sociale affecte les ressources du ménage, on ne voit pas comment sont fondés et élucidés les rapports entre l'appartenance sociale et les moyens de prévision de l'avenir ou la préférence pour le futur. De la même façon, on ignore ce qui justifie et détermine, outre le simple constat d'un état de fait, la corrélation positive entre le coût et le temps de formation, d'une part, et la hiérarchie des catégories d'emploi, d'autre part.

TABLEAU 2
COMPOSITION SOCIALE DES C.S.P.
(en pourcentages)

C.S.P. de l'enfant ¹	0	1	2	3	4	5	6	7	8	Total ²
	Agri- culteurs	Salariés agricoles	Patrons	Profes- sions libérales cadres supé- rieurs	Cadres moyens	Em- ployés	Ouvriers	Person- nel de service	Autres	
C.S.P. du père										
0 Agriculteurs	87.85	41.12	18.88	6.05	9.08	12.60	22.22	18.35	18.37	27.23
1 Salariés agricoles	3.95	36.31	4.38	0.90	2.05	4.82	8.38	10.87	3.42	6.30
2 Patrons de l'indus- trie et du commerce	3.29	5.65	37.48	21.18	16.43	17.45	10.14	14.57	15.62	15.03
3 Professions libérales et cadres supérieurs	0.36	0	3.96	24.19	8.83	4.68	0.92	1.08	6.55	4.28
4 Cadres moyens	0.28	0	2.26	11.78	10.48	4.15	1.65	2.13	5.89	3.60
5 Employés	0.54	1.47	6.11	10.07	11.41	11.31	6.74	6.56	6.16	6.96
6 Ouvriers	3.03	12.62	21.42	14.27	30.12	36.32	43.98	39.21	28.22	29.84
7 Personnel de service	0.28	0.82	1.29	0.96	1.89	2.13	1.83	2.16	1.51	1.52
8 Autres catégories ³	0.19	0.56	2.38	3.35	4.16	3.76	1.84	0.76	8.82	2.33
9 Inactifs	0.17	1.41	1.79	7.19	5.48	2.73	2.25	4.27	5.39	2.84
Total	99.94	99.96	99.95	99.94	99.63	99.95	99.95	99.96	99.95	99.93

SOURCES : Tableaux 19.1. et 19.3., page 190 et 192 de Pohl, Thelot et Jousset : « L'enquête formation-qualification professionnelle de 1970 », Les collections de l'I.N.S.E.E., série D, n° 32.

1. Fils et fille.
2. Actifs occupés au moment de l'enquête, nés entre 1918 et 1935.
3. Artistes, clergé, armée et police.

2.2. *La non-exhaustivité de la théorie*

L'analyse de la non-compétitivité dans la société française révèle une certaine inadéquation de cette théorie à sa manifestation concrète. Il y a une divergence entre la correspondance, groupe social - catégorie d'emploi, observée et celle postulée par la théorie qui tient, peut-être, à la non-exhaustivité de celle-ci.

La non-compétitivité désigne l'existence d'une correspondance biunivoque entre les groupes sociaux constitutifs de la société considérée et les éléments d'une partition de l'ensemble des emplois offerts dans l'économie. Pour l'analyser, il faut donc identifier les termes de cette correspondance, mettre en évidence quels groupes sociaux peuvent accéder et accéder seuls à cette catégorie.

A cet égard, les seules données disponibles sont celles des tableaux dites de mobilité sociale. Elles indiquent quel est, à un moment du temps, l'effectif d'individus occupant une « catégorie socio-professionnelle », issus d'un père appartenant ou ayant appartenu lui-même à une « catégorie socio-professionnelle » déterminée. L'I.N.S.E.E. a récemment établi des données de ce type à partir de l'enquête FQP 70⁴.

L'utilisation de ces données soulève des difficultés bien connues dont la principale tient à l'utilisation de la « catégorie socio-professionnelle » du père comme indicateur de l'origine sociale de l'individu. Faute de pouvoir les régler en raison, en particulier, de l'absence, dans la théorie des groupes non compétitifs, d'une définition de la notion d'origine sociale, force est bien d'y recourir tout en ayant conscience des limites des conclusions que l'on peut en tirer.

Le tableau 2 indique, d'après l'enquête FQP 70, la composition sociale des CSP et l'importance de chacun d'eux dans la population de référence. De là, il nous faut déterminer les offreurs de quels groupes sociaux peuvent (ou plutôt ont pu) accéder à quelles catégories et lesquels ne le peuvent (ou ne l'ont pu). L'analyse de la composition sociale de chaque catégorie n'apporte pas de réponse immédiate à cette question : l'effectif des membres d'une catégorie sociale donnée appartenant à une catégorie hiérarchique déterminée dépend en effet de la présence ou de l'absence d'obstacles affectant l'entrée de ces offreurs dans cette catégorie, mais aussi de l'importance numérique du « groupe » social. Un effectif identique peut ainsi résulter de l'importance d'une catégorie sociale associée à l'existence de barrières à l'entrée dans la catégorie ou de l'absence de ces barrières jointes au faible poids de celle-ci. La pondération de la composition sociale de chaque catégorie par la composition sociale de la population totale s'impose⁵. Elle prend la forme d'un

4. Cf. Pohl, Thelot, Jousset : « L'enquête formation-qualification professionnelle », les collections de l'I.N.S.E.E., série D, n° 32, mai 1974.

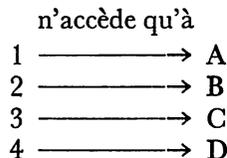
5. La théorie admet, en effet, des exceptions à la détermination de l'emploi de l'offreur par son origine sociale. Certains offreurs de chaque groupe social peuvent accéder,

rapport entre le pourcentage des membres d'un groupe social donné appartenant à telle catégorie et le pourcentage d'agents de cette même origine dans la population totale.

On peut remarquer que ces indices ne sont d'ailleurs rien d'autre que les rapports entre l'alimentation réelle de telle catégorie par tel groupe social et l'alimentation théorique en cas d'équiprobabilité d'accès des groupes sociaux aux catégories. Cette identité permet leur interprétation. Un rapport voisin de 1 signifie que la proportion du groupe considéré dans l'effectif de la catégorie examinée est voisine de ce qu'elle aurait été dans l'hypothèse d'équiprobabilité alors qu'un rapport supérieur à 1 indique que ce groupe alimente davantage cette catégorie et inversement. Ces indices sont portés au tableau 3.

Il s'en dégage une image de la non-compétitivité moins simple que celle proposée par la théorie. La théorie distingue, pour une catégorie hiérarchique déterminée, un ou des groupes sociaux l'alimentant et d'autres ne l'alimentant pas ou très faiblement.

On peut donc déduire la table de mobilité sociale suivante de la théorie en posant l'existence de quatre groupes sociaux (1, 2, 3, 4) hiérarchisés ($1 > 2 > 3 > 4$), de quatre catégories d'emploi (A, B, C, D) elles aussi hiérarchisées ($A > B > C > D$), et en admettant que la non-compétitivité prenne la forme de la correspondance biunivoque suivante :



les indices de toutes les cases de la diagonale y sont supérieurs à 1 (manifestant la nature quasi strictement héréditaire de l'accès à ou de l'alimentation de chaque catégorie), les indices des autres cases étant faibles ou nuls.

	A	B	C	D
1	> 1	Faibles ou nuls	Faibles ou nuls	Faibles ou nuls
2	Faibles ou nuls	> 1	Faibles ou nuls	Faibles ou nuls
3	Faibles ou nuls	Faibles ou nuls	> 1	Faibles ou nuls
4	Faibles ou nuls	Faibles ou nuls	Faibles ou nuls	> 1

grâce à leurs « dons » et à leur « dynamisme », à la ou aux catégories d'emploi non correspondantes à leur groupe d'origine, on peut penser que plus l'effectif du groupe sera important et plus ces exceptions seront nombreuses. C'est un raisonnement de ce type qui fonde ce genre de pondération.

TABLEAU 3
INDICE D'ACCÈS AUX C.S.P.

C.S.P. de l'enfant	Agri- culteurs exploitants	Salariés agricoles	Patrons commerce et industrie	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés	Ouvriers	Personnel de service	Autres actifs
C.S.P. du père									
0 Agriculteurs Exploitants	3.22	1.51	0.69	0.22	0.33	0.46	0.81	0.67	0.67
1 Salariés agricoles	0.62	5.76	0.69	0.14	0.32	0.76	1.33	1.72	0.54
2 Patrons Commerce et Industrie	0.21	0.37	2.49	1.40	1.09	1.16	0.67	0.96	1.03
3 Professions libérales et cadres supérieurs	0.08	0	0.92	5.65	2.06	1.09	0.21	0.25	1.53
4 Cadres moyens	0.07	0	0.62	3.27	2.91	1.15	0.45	0.59	1.63
5 Employés	0.07	0.21	0.87	1.44	1.63	1.62	0.96	0.94	0.88
6 Ouvriers	0.10	0.42	0.71	0.47	1.00	1.21	1.47	1.31	0.94
7 Personnel de service	0.18	0.53	0.84	0.63	1.24	1.40	1.20	1.42	1.00
8 Autres actifs	0.08	0.24	1.02	1.43	1.78	1.61	0.78	0.32	3.78
9 Inactifs	0.05	0.49	0.63	2.53	1.92	0.96	0.79	1.89	1.89

TABLEAU 4
INDICE D'ACCÈS AUX C.S.P.

C.S.P. de l'enfant	3	4	8	2	5	7	6	1	0
C.S.P. du père	Profes- sions libérales Cadres supérieurs	Cadres moyens	Autres catégories	Patrons commerce et industrie	Employés	Personnel de service	Ouvriers	Ouvriers agricoles	Agri- culteurs
3 Professions libérales Cadres supérieurs	5.65	2.06	1.53	0.92	1.09	0.25	0.21	0	0.08
4 Cadres moyens	3.27	2.91	1.63	0.62	1.15	0.59	0.45	0	0.07
9 Inactifs	2.53	1.92	1.89	0.63	0.96	1.89	0.78	0.49	0.05
8 Autres catégories	1.43	1.78	3.78	1.02	1.61	0.32	0.78	0.24	0.08
2 Patrons du commerce et de l'industrie	1.40	1.09	1.03	2.49	1.16	0.96	0.67	0.37	0.21
5 Employés	1.44	1.63	0.88	0.87	1.61	0.94	0.96	0.21	0.07
7 Personnel de service	0.63	1.24	1.00	0.84	1.40	1.42	1.20	0.53	0.18
6 Ouvriers	0.47	1.00	0.94	0.71	1.21	1.31	1.47	0.42	0.10
1 Salariés agricoles	0.14	0.32	0.54	0.69	0.76	1.72	1.33	5.76	0.62
0 Agriculteurs Exploitants	0.22	0.33	0.67	0.69	0.46	0.67	0.81	1.51	3.22

En fait, selon nos données, il n'y a pas, pour une catégorie hiérarchique, de distinction nette entre des catégories sociales y accédant et d'autres n'y accédant pas. On observe plutôt une gradation allant de CSP alimentant la catégorie dans des proportions très inférieures à celles de l'équiprobabilité, puis voisines, enfin supérieures. A l'image d'offreurs scindés, selon leur origine sociale, en offreurs pouvant ou ne pouvant pas accéder à la catégorie hiérarchique, se substitue celle d'offreurs ayant, selon leur origine sociale, des chances inégales d'accès à celle-ci. Par là disparaît l'idée d'un marché du travail constitué de groupes non compétitifs ; elle est remplacée par celle d'un marché constitué de groupes non parfaitement concurrents.

Par contre, il existe un point commun entre la théorie et les faits observés : le groupe social auquel s'identifie la catégorie considérée alimente toujours celle-ci dans la proportion la plus forte : ce sont toujours les membres d'une CSP donnée qui ont accédé dans la plus grande proportion (compte tenu du poids de cette CSP dans la population totale) à celle-ci.

De plus, il existe un ordre des groupes sociaux (celui indiqué au tableau 4), valable pour toutes les catégories et tel que l'indice décroisse de part et d'autre de la case pour lequel il est maximum. Si l'on range les catégories d'emploi (CSP du fils) dans le même ordre (tableau 4) on obtient un tableau où tous les indices des cases de la diagonale sont des maxima, les indices des autres cases allant, sur la même colonne, en décroissant au fur et à mesure que l'on s'en éloigne. On retrouve alors les idées, proposées par la théorie, de hiérarchisation des groupes et des catégories et d'alimentation héréditaire de celles-ci. Elle n'est plus le mode unique d'alimentation mais seulement le principal ⁶.

Pour la théorie, la correspondance biunivoque des groupes sociaux et des catégories d'emploi est le résultat logique des deux systèmes de relations qui lient à l'origine sociale les facteurs d'appartenance à une catégorie d'une part, le comportement de reproduction de chaque groupe de l'autre. L'inadéquation relative constatée entre les données observées et les propositions du modèle théorique peut avoir une double origine. Elle peut tenir d'abord à la qualité des indicateurs utilisés pour appréhender les catégories d'emploi et surtout l'origine sociale. Elle peut révéler aussi la non-exhaustivité du modèle et résulter de ce que tous les facteurs d'appartenance à une catégorie d'emploi et (ou) certaines ou toutes les relations qui les déterminent ne prennent en compte que certaines des variables explicatives et en négligent d'autres.

6. L'importance de ce mode semble d'ailleurs variable avec la catégorie d'emploi considérée. Il tend à décroître avec la position de celle-ci dans la hiérarchie des catégories (cf. les valeurs des indices de la diagonale du tableau 4).

3 — CONCLUSION : THÉORIE DES GROUPES NON COMPÉTITIFS ET DE LA SEGMENTATION

Qu'apporte à cette analyse de la non-compétitivité la théorie de la segmentation ou du dualisme qui s'en réclame explicitement et qui est assez bien illustrée par les travaux de Piore ?

La description même du phénomène de la non-compétitivité, telle qu'il apparaît dans la société américaine, en tout cas, y est décrit avec beaucoup plus de richesse. Les auteurs de la théorie des groupes non compétitifs n'identifient pas, explicitement au moins, et de façon précise, les catégories d'emploi. C'est au contraire grâce à un très grand nombre de critères que les théoriciens du dualisme s'efforcent de les distinguer.

Un fondement de cette structuration des emplois est proposé à un double niveau. Les auteurs s'efforcent d'abord d'expliquer pour quelle raison les emplois de chaque catégorie, appelée « segment », se différencient selon les divers critères ou facteurs qu'ils mettent en évidence. Pour eux, c'est la nature des tâches constitutives de ces emplois qui constitue ce déterminant et dans la plupart des cas, ils identifient et justifient la relation nature des tâches-caractéristiques de l'emploi. Ensuite, ils s'appliquent à analyser la raison d'être de cette différence et de celles qui en résultent. Elle est le produit des différences de technologies utilisées par les firmes, elles-mêmes déterminées par la diversité de leurs marchés du produit.

Cette théorie du dualisme s'intéresse beaucoup moins que celle des groupes non compétitifs à la question de la détermination de la correspondance entre groupes sociaux et catégories d'emploi (segments) mais ce qu'elle déclare à ce sujet ainsi que la description et la justification qu'elle donne de la structuration des emplois permet de mieux identifier et justifier les relations qui, selon la théorie des groupes non compétitifs, produisent cette correspondance. En analysant les différences de nature et de modes d'acquisition de la qualification dans chaque segment du marché du travail et en les liant à la nature différentielle des tâches constitutives de chacune de ces catégories d'emploi, elle fonde la corrélation positive entre le coût et le temps de formation d'une part et la hiérarchie des catégories d'emploi de l'autre. Leur conception de la « culture » de chaque groupe social comme résultante de la pratique des tâches constitutives de chaque segment permet également de comprendre et d'expliquer la relation entre l'origine sociale et la « préférence pour le futur du ménage », ainsi que la détermination sociale des « qualités innées ».

Cette approche ne s'attache pas à définir et distinguer explicitement les groupes sociaux non compétitifs. La conception implicite qu'elle en a utilise les mêmes critères de composition que ceux de la théorie des groupes non compétitifs tout en y adjoignant ceux d'origine ethnique, de race

et de sexe. La façon dont elle fonde la structuration des emplois et analyse la production de la culture de chaque groupe social apporte cependant quelques éléments de réponses aux questions soulevées par leur composition.

La relation marché du produit - technologie - nature des tâches - culture permet en effet de fonder l'existence des segments et de comprendre pourquoi et comment les individus (et leur famille) qui en sont membres peuvent constituer des groupes d'agents se distinguant du point de vue de leur culture et de leur conscience de classe.

Mais la réalité des progrès que la théorie du dualisme fait réaliser à l'analyse de la non-compétitivité est évidemment relative à la validité de son hypothèse centrale, celle de la détermination et du déterminisme technologique.

Jean-Pierre DAUBIGNEY,
*Chargé de Recherches C.N.R.S.,
Centre d'Etude des Relations Sociales,
Université d'Aix-Marseille II.*

BIBLIOGRAPHIE

- CAIRNES, *Political Economy*, Harper, New-York, 1874.
DALTON, *Some Aspects of Inequality of Incomes in Modern Communities*,
Routledge and Sons Ltd., Londres, 1920, chap. III.
DOBB, *Wages*, Nisbet and Co. Ltd., Londres, 1927, chap. VI.
MARSHALL, *Principes d'économie politique*, Giard et Brière, Paris, 1909,
chapitres III, IV et V.
STUART-MILL, *Principes d'économie politique*, Guillaumin et Cie, Paris,
1873, chap. XIV.
TAUSSIG, *Principles of Economics*, The Macmillan Company, New-York,
1927, tome II, chapitre 47.