

Les inégalités salariales, fondements théoriques et évidences empiriques : le cas de l'Algérie

Wage inequalities, theoretical foundations and empirical evidence: the case of Algeria

CHIKH Mohamed¹, BOUTALEB Kouider²

¹Université de Tlemcen, Algérie, Laboratoire GPES

chikh.mohammed@univ-tlemcen.dz

²Université de Tlemcen, Algérie, Laboratoire GPES

kouider.boutaleb@univ-tlemcen-dz

Reçu le : 06/01/2025

Accepté le : 14/02/2025

Résumé :

Cet article traite la question des inégalités salariales en Algérie qui se trouvent désormais au centre du conflit social en Algérie. Qu'est ce qui caractérise et détermine les inégalités salariales dans le pays ? Telle est la question de base que nous avons traité dans cette contribution, partant de l'hypothèse que les inégalités salariales en Algérie sont dues à de nombreux facteurs liés aux caractéristiques personnelles des salariés et aux secteurs d'activité et la taille des entreprises. Pour l'examen de la question de recherche et la vérification de ces hypothèses, nous avons opté pour une méthodologie d'analyse, d'essence hypothético – déductive qui nous a conduits à aborder synthétiquement, dans un premier point les fondements théoriques des inégalités salariales et dans un deuxième point l'état des inégalités salariales en Algérie

Mots clés : inégalités salariales, capital humain, salaire d'efficience, négociations salariales, Algérie.

Jel classification Codes : J3 –31

Abstract :

The purpose of this paper is to analyze wage inequalities in Algeria which are now at the heart of the social conflict in Algeria. What characterizes and determines wage inequalities in the country? This is the basic question that we have addressed in this contribution, based on the hypothesis that wage inequalities in Algeria are due, to many factors related to the personal characteristics of employees and related to sectors of activity and the size of companies. To examine the research question and verify these hypotheses, we opted for an analysis methodology, of a hypothetical-deductive nature, which led us to synthetically address, in a first point, the theoretical foundations of wage inequalities and in a second point, the state of wage inequalities in Algeria.

Key words: wage inequalities, human capital, efficiency wages, wage negotiations, Algeria

Jel classification Codes: J3 –31

² Auteur Correspondant : BOUTALEB Kouider, kouiderboutaleb@hotmail.com

Introduction

Dans tous les pays, les inégalités salariales s'observent à des degrés divers, elles sont de plus en plus dénoncées et font l'objet d'une attention particulière alors qu'en Algérie, elles font l'objet de peu de débats et travaux académiques éclairants. Ces inégalités salariales exacerbent les difficultés des populations vulnérables et suscitent des revendications sociales, souvent assez virulentes. De nombreux travaux théoriques et empiriques ont bien établi l'état des inégalités des salaires et des revenus (Atkinson et al., 2001), (Piketty et Saez, 2003). D'autres économistes se sont investis à leur suite dans l'étude des inégalités, à l'instar de Joseph Stiglitz (2006) et Robert Barro (2000). Les institutions internationales en charge du développement ne sont pas en reste. En Algérie aussi les inégalités salariales se trouvent désormais au centre du conflit social. (Boutaleb 2015)

C'est ainsi que de nombreuses questions se posent désormais ou méritent d'être posées à commencer par ce qui caractérise et détermine les inégalités salariales dans le pays ?

A ce questionnement nous avons formulé les hypothèses suivantes :

- les inégalités salariales en Algérie sont dues aux caractéristiques personnelles des salariés (formation, qualification, aux secteurs d'activité (secteur primaire, agriculture, services) et la taille des entreprises (grandes et petites entreprises)
- En l'absence d'une révision approfondie de la politique des salaires poursuivie jusqu'alors et décidée conjointement (négociation collective) par l'Etat, le Patronat à travers ses multiples représentants, les syndicats des travailleurs en l'occurrence jusqu'à maintenant, l'UGTA – l'Union Générale des Travailleurs Algériens – (dont le rôle est de défendre le pouvoir d'achat des travailleurs) les inégalités salariales déjà constatées ne pourront que s'approfondir.

Pour l'examen de ces questionnements et la vérification de ces hypothèses, nous avons opté pour une méthodologie d'analyse, d'essence hypothético – déductive qui nous a conduits à aborder synthétiquement, dans un premier point les fondements théoriques (revue de la littérature) des inégalités salariales et dans un deuxième point l'état des inégalités salariales en Algérie en s'appuyant sur des données d'une enquête que nous avons réalisé dans le cadre d'un projet de recherche avec le CREAD*

*« Les Inégalités salariales en Algérie : quelles explications, quelles stratégies de lutte pour quelles perspectives de développement économique et social ? » Sous la direction de Boutaleb kouider, CREAD, Code 11/ CS 12/2019

1. Les fondements théoriques des inégalités salariales

Il faut souligner, pour commencer, que les théories traditionnelles de la formation des salaires (théories classiques, marxistes, néoclassique et keynésienne) ont fait l'objet d'un profond renouvellement avec le développement de nouvelles théories du marché du travail : théories du salaire d'efficience (Shapiro et Stiglitz, 1984), approche insiders-outsiders (Lindbeck et Snower, 1988), négociations salariales (Layard, Nickel et Jackman, 2005). Ces théories ont pour caractéristique commune de distinguer l'offre de travail émanant des ménages (soumise à l'effet du capital humain), du mode de formation des salaires qui résulte de l'interaction des firmes, des insiders, des syndicats ou du processus de négociation collective. (Boutaleb, 2013)

Nous abordons dans ce point quelques corpus de connaissances parmi les plus largement évoqués pour expliquer traditionnellement les inégalités salariales dans tous les contextes, en commençant par la théorie du capital humain, suivi par la théorie du salaire d'efficience, la théorie des marchés internes et de l'hétérogénéité des entreprises et enfin la théorie de la coordination par les règles salariales

1.1. La théorie du capital humain

Nombreux sont les auteurs qui ont contribué aux développements théoriques du concept de capital humain mais les fondateurs sont incontestablement Schultz, Becker et Mincer,

1.1.1. Contribution de Theodore W. Schultz: le lien entre les coûts de formation, la productivité, et les salaires

Schultz est considéré comme le premier théoricien du capital humain. Dès 1943, Schultz (1961), considérait les dépenses d'éducation comme un investissement qui produisait des effets notables sur les inégalités de revenus. Il va même jusqu'à en faire un élément central de la productivité. L'introduction de la notion d'«investir dans les personnes» lui permet de tracer une nouvelle direction de la politique économique, permettant de réduire les disparités intersectorielles des salaires en facilitant le transfert sectoriel de la main-d'œuvre. Schultz se déclare convaincu que les politiques éducatives auront des retombées économiques globales et durables de la réduction des inégalités. Schultz établit un lien explicite entre l'investissement dans les agents et leur productivité. Il a avancé ainsi comme principale explication de l'inégalité des revenus, le talent, la formation.

1.1.1. Contribution de Gary Becker: les dépenses de formation contribuent à la constitution du capital humain tout comme les dépenses d'investissement des entreprises conduisent à la création de capital physique.

C'est dans son ouvrage de référence, publié en 1964 (première édition), intitulé "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education". Que Becker a initialement développé sa théorie du capital humain, (Becker 1964)

Contrairement à Schultz, Becker s'intéresse à la formation professionnelle d'un point de vue micro-économique: il cherche à comprendre les effets à la fois sur les revenus des travailleurs mais aussi sur les coûts supportés par les entreprises.

Becker met en évidence une circularité entre le revenu et l'acquisition de cette forme de capital, et donc le niveau de scolarité semble être l'un des déterminants du revenu.

Becker a ensuite cherché à formaliser le lien entre l'investissement dans le capital humain et la productivité des travailleurs. C'est à travers ce type d'investissement, soutient-il, que l'investissement dans le capital humain a l'effet le plus visible sur le revenu.

Le gain associé à la formation continue est représenté par les revenus supplémentaires futurs (attendus).

1.1.1. Contribution de Jacob Mincer: Les effets de l'expérience sur le revenu, plus le niveau de scolarité est élevé, plus le revenu supplémentaire attendu est élevé

Jacob Mincer est le troisième auteur dont le nom est associé aux fondateurs du capital humain, précédemment cités que sont Schultz et Becker. Dans sa thèse sur la répartition des revenus individuels publiée en 1953, Mincer s'appuiera sur la modélisation de Becker pour produire une estimation empirique des effets de la formation professionnelle et de l'expérience sur le revenu. Mincer propose une analyse des effets de l'expérience sur le revenu. Il montre que plus le niveau d'éducation est élevé, plus les revenus supplémentaires attendus sont importants. Dans son article de 1958, intitulé «Investissement dans le capital humain et la distribution des revenus personnels» (Mincer, 1958). Mincer voyait l'investissement dans la formation continue comme une continuation de l'investissement dans la formation initiale, le premier étant responsable des inégalités de revenus au sein d'une même profession (au niveau d'éducation équivalente), le second étant la source des inégalités de revenus entre les

professions (qui nécessitent un niveau de scolarité différent). Le concept de capital humain apparaît ainsi comme un concept central explicatif des inégalités salariales

Voyons maintenant très succinctement la théorie des salaires d'efficience et ses principales variantes (Boutaleb, 2012)

1.2. La théorie du salaire d'efficience

La théorie du salaire d'efficience dans ses différentes variantes (modèles) considère que le salaire peut augmenter la productivité des individus, dans une causalité quelque peu inverse à celle des modèles néoclassiques, suivant le principe de Solow, ou la productivité du travail est supposée dépendre positivement du niveau du salaire (Sartoris, 1999).

Voyons maintenant très succinctement les principales déclinaisons de ce principe de Solow dans les différentes variantes du salaire d'efficience.

a. *l'incitation à l'effort* signifie qu'en présence d'asymétrie d'information, le travailleur peut agir de façon inefficace, car l'entreprise est dans l'impossibilité d'évaluer ses activités et surtout n'est pas toujours capable de vérifier l'adéquation des compétences de l'agent au poste où il est affecté., les incitations monétaires (nonobstant les sanctions) peuvent résoudre le problème en motivant le travailleur pour fournir plus d'effort dans le travail. (Bourdon, 2004, p.27)

b. *Le principe de l'aléa moral* est l'apport tout aussi connu de Stiglitz aux théories du salaire d'efficience. Pour Stiglitz et les nouveaux keynésiens les employeurs, ne pouvant mesurer ni l'efficacité ni l'intensité de l'effort de travail de chaque salarié, ils proposent alors un salaire d'efficience supérieur à celui qui équilibrerait, en théorie, l'offre et la demande de travail. Ils attirent ainsi des salariés fidèles, reconnaissants et plus performants (Bourdon, 2004, p.28) Dans ce contexte l'employeur dispose du pouvoir de négociation, l'employé ne peut qu'accepter ou refuser le contrat en donne une vision cohérente. (Bourdon, 2004, p.29)

c. *le principe d'anti-sélection ou de sélection adverse*

Ce principe d'anti-sélection ou de sélection adverse qui a été développés dans des modèles explicatifs par de nombreux auteurs, notamment Bruce C. Greenwald (1986) et Pierre Cahuc et André Zylberberg (1995), suppose que les aspirations salariales des travailleurs augmentent avec leurs aptitudes. Ainsi, en proposant un salaire élevé, l'entreprise augmente la qualité moyenne de l'offre de travail qui lui est adressée. Le salaire n'est plus déterminé par la confrontation de l'offre et de la demande, mais exclusivement par les entreprises en fonction de leurs objectifs d'efficience et de la fonction de la productivité. Dans la logique du

producteur, il paiera d'autant plus un salaire élevé qu'il y voit une source encore plus élevée d'efficience du travail (productivité).

d. Le principe de mobilité de la main-d'œuvre

De nombreux auteurs ont développé ce principe dans des modèles explicatifs notamment Josef Stiglitz (1974, 1987): Afin de réduire le taux de rotation de la main-d'œuvre et la perte de productivité qui l'accompagne, les entreprises attribuent un salaire supérieur à celui pour lequel un chômeur accepterait de travailler.

On raconte que l'industriel Henri Ford avait observé, au début déjà de l'industrie de masse, que des salaires relativement élevés attachent les travailleurs aux entreprises, augmentant la productivité et maximisant le profit. (Bourdon, 2004, p.32)

e. Les principes d'équité et de justice

Beaucoup d'auteurs à l'instar de Robert Solow (1990) admettent qu'un sens moral peut conduire à rémunérer au-dessus de la productivité marginale. Il s'agit aussi chez d'autres auteurs comme G. Akerlof et J. L. Yellens (1987) d'une dimension morale, considérant qu'un salaire trop bas peut conduire à des pratiques corrompues ou immorales. Dans ce même cadre on peut inclure aussi les modèles dit d'« échange de don » (« Gift exchange models »)

1.3. La théorie des marchés internes et de l'hétérogénéité des entreprises

a. Les marchés internes

La théorie des marchés interne développée notamment par Doeringer et Piore (1971) examine la détermination salariale dans l'entreprise, en opposition aux flux concernant le marché du travail en dehors de l'entreprise. Si une compétence par exemple, ne se trouve pas sur le marché externe, elle peut engager des non qualifiés puis les former une fois dans l'emploi.

Le marché interne se distingue donc du marché externe mais le passage de l'un à l'autre s'effectue à un certain niveau des classifications de postes qui constitue des ports d'entrée/sortie du marché interne (Zadjela, 1990). Des "marchés internes fortement structurés" assurent à leurs salariés, des avantages en terme de promotion, de rémunération plus élevées et de meilleures conditions de travail. (Gautie, 2004)

b. L'hétérogénéité des entreprises

Le moyen qui permet d'assumer que toutes les entreprises appliquent le même niveau du salaire d'efficience pour des travailleurs également qualifiés et que l'équilibre est caractérisé par le chômage involontaire repose sur l'hypothèse d'homogénéité des entreprises. Parce que la relation d'efficience n'est pas nécessairement identique pour toutes les entreprises sans cette hypothèse. Le marché du travail s'équilibre selon plusieurs niveaux de salaires

d'efficience en fonction des caractéristiques des entreprises, des secteurs d'activité, des coûts de monitoring (Stiglitz, 1987)

c. La segmentation du marché du travail

La théorie de la segmentation du marché du travail explique que la dispersion des salaires pour une catégorie donnée de travailleurs avec les mêmes caractéristiques et qualifications observables est créée par les seuls besoins et particularités différentes de chaque entreprise ou secteur d'activité. L'hétérogénéité des entreprises exige des fonctions d'efficience différentes qui garantissent la minimisation des coûts par unité efficace d'effort pour chaque niveau de salaire et pour chaque entreprise (Stiglitz, 1987, p. 8) Les salaires réels d'une même catégorie de travailleurs, versés par plusieurs entreprises, seront d'autant plus élevés que les entreprises ont un rapport capital / travail élevé (Katz, 1988).

d. Les syndicats et la négociation salariale

Les syndicats sont des organisations complexes dont les objectifs peuvent être multiples. Les syndicats réclament toujours un accroissement des revenus soit direct par la hausse du taux de salaire, soit indirect par l'obtention d'avantages sociaux. La défense d'un niveau élevé de l'emploi est également un objectif de l'action syndicale en tant qu'ils peuvent préserver les intérêts économiques de la communauté. (Lecaillon .et Vernieres, 1974)

1.1.4. La théorie de la coordination par les règles salariales

De nouvelles théories ont vu le jour devant les critiques demeurées sans réponses aux différentes analyses traditionnelles de la détermination des salaires (d'essence néoclassiques ou keynésiennes). On peut retenir l'approche assez représentative de ces nouvelles tentatives d'appréhension de la question des régimes salariaux, celle développée par Bénédicte Reynaud (1992) qui repose sur la coordination par les règles salariales.

La règle salariale permet d'évaluer les comportements passés, mais en même temps elle sert au salarié pour adapter son comportement : elle est donc modèle de référence pour les deux parties. L'employeur utilise la règle comme instrument d'évaluation pour fixer les salaires.

En prolongement de cette analyse théorique des fondements des inégalités salariales, nous pouvons adjoindre d'autres facteurs explicatifs liées aux caractéristiques personnelles des salariés et aux secteurs d'activité, et la taille des entreprises, qui ressortent de l'expérience du monde du travail

1.5. Les disparités salariales liées aux caractéristiques personnelles et sociologiques des salariés

Les causes liées aux caractéristiques personnelles et sociologiques des travailleurs sont nombreuses et diverses. Nous en citons les plus invoquées comme causes d'inégalités salariales

a. Les causes liées à la profession et à l'expérience

Le salaire dépend de la catégorie socioprofessionnelle. Les salaires varient d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre. Nonobstant d'autres facteurs, le glissement d'une catégorie à une autre entraîne une augmentation du salaire

b. Les causes liées à l'âge

Les salaires dépendent aussi de l'âge des travailleurs, car plus on avance dans l'âge plus on accumule de l'expérience qui se traduit par une meilleure productivité de travail, et plus on bénéficie de meilleures rémunérations

c. L'état matrimonial

D'une manière générale, les hommes mariés touchent des salaires plus élevés que leurs homologues célibataires, même en tenant compte des caractéristiques professionnelles. Cet écart dans les salaires entre hommes mariés et célibataires serait dû à l'« attachement » des hommes mariés aux emplois qu'ils occupent, les responsabilités envers leurs familles en les rendant plus stables, même si la différence en termes de productivité entre les deux groupes d'hommes (marié et non marié) est non significative. (De Linde et Stanley, 2015, p.72)

d. Les inégalités liées au genre

Les inégalités salariales liées au genre sont à des degrés divers partout observées. Dans certains pays émergents et en développement, les disparités de genre sont encore plus étendues qu'elles ne le sont dans les pays de l'OCDE.

Ceci étant on peut encore évoquer les écarts de salaires d'ordre institutionnels et ceux dus aux discriminations

2. Les inégalités salariales en Algérie

Il faudrait sans doute présenter même succinctement, comment est appréhendé la notion de salaire dans la législation algérienne ainsi que la grille indiciaire qui en détermine les détails avant d'aborder l'analyse des données de notre enquête sur les inégalités salariales que nous avons réalisé dans le cadre d'un projet de recherche initié avec le CREAD, comme nous l'avons déjà souligné en introduction

2.1. Le mode de détermination des salaires dans la législation algérienne

2.1.1. La définition et la composition du salaire

Au terme de l'article 80 de la loi 90-11, Le salaire est défini comme «la contrepartie du travail fourni par le travailleur». Il est d'abord composé du salaire de base (SB), qui est fixé par la grille des salaires en fonction de la classification professionnelle de l'organisme employeur, auquel s'ajoutent les indemnités pour des heures supplémentaires, le travail posté, les nuisances, l'astreinte, le travail de nuit et la zone... ainsi que les primes liées à la productivité et aux résultats du travail qui dépend essentiellement des résultats enregistrés par rapport à des normes et à des objectifs préalablement définis entre les deux parties.

2.1.2. Le mode de détermination des salaires dans la fonction publique et le secteur économique (public et privé)

a. La fonction publique

La rémunération dans le secteur de la fonction publique obéit au barèmes établis dans la grille des salaires en fonction des postes occupés et du niveau de qualification, nonobstant certaines allocations comme l'indemnité spécifique de sujétion (ISS),

b. Le secteur public économique

Dans le secteur économique, la rémunération obéit au dispositif législatif, notamment le respect du SNMG (salaire national minimum garanti) mais se décide par les conventions collectives (loi 90-11 du 21-04-1990). Cependant la politique salariale des entreprises publique est demeurée pratiquement comparable à celle du SGT (Statut Général du Travailleur), en reprenant pour les définitions des différents éléments de la rémunération celles du SGT qui, en principe, a été abrogé

c. Le secteur privé

Le secteur privé se caractérise par un système de salaires simple qui repose sur deux parties : (Boutaleb, 2013)

- l'une fixe « officielle » conforme à la réglementation et réduite souvent au minimum requis
- l'autre variable « officieuse » dont l'objectif est la motivation et la fidélisation du personnel (primes versées à l'occasion de fêtes religieuses, de la rentrée scolaire, de fin d'année ou participation directe en nature à l'occasion d'événements familiaux exceptionnels tel que décès ou naissance).

2.1.3. La grille indiciaire : Les réaménagements introduits en 2007 et en 2022

La grille indiciaire a connu deux importants réaménagements intervenus respectivement en 2007 et en 2022

a. Les réaménagements introduits en 2007

La classification catégorielle est passée de 1 à 17 catégories, alors qu'elle comprenait entre 1 et 20 catégories dans la grille précédente, sans compter 7 positions de cadres supérieurs hors catégories.

Rappelons aussi que dans l'ancienne grille il existait 78 échelles de valeur engendrant une anarchie dans le point indiciaire. Dans cette nouvelle grille des salaires il y a un point indiciaire unique fixé à 45 DA. (JORA, N° 61, 2007)

Il faut relever aussi que la qualification a été le premier critère retenu dans cette nouvelle grille des salaires. Mais tous les fonctionnaires ne profiteront pas de cette nouvelle disposition. Ainsi, certains fonctionnaires perdront leur classification à cause de leur niveau de qualification mais garderont leurs rémunérations perçues. Par contre ceux dont la qualification est plus élevée verront leur statut amélioré.

b. Les réaménagements introduits en 2022

Ce qui change dans la grille indiciaire de 2022 par rapport à celle de 2007, c'est la valeur de l'indice minimal et l'indice d'échelon. Le point indiciaire est passé de 45 dinars algériens à 65 dinars (JORA N° 23, 2022). Ce qui a pour conséquence une augmentation généralisée des salaires mais inégalement perçues car elle varie selon la rémunération et le grade des fonctionnaires

Tableau 1. La nouvelle grille indiciaire promulguée en Avril 2022

Groupe	Catégorie	Indice minimal	Indice d'échelon											
			1er	2ème	3ème	4ème	5ème	6ème	7ème	8ème	9ème	10ème	11ème	12ème
D	1	250	13	25	38	50	63	75	88	100	113	125	138	150
	2	269	14	27	41	54	68	81	95	108	122	135	148	161
	3	290	15	29	44	58	73	87	102	116	131	145	160	174
	4	313	16	31	47	63	79	94	110	125	141	157	173	188
	5	338	17	34	51	68	85	101	119	135	153	169	186	203
	6	365	19	37	55	73	92	110	128	146	165	183	201	219
C	7	398	20	40	60	80	100	119	140	159	180	199	219	239
	8	429	22	43	65	86	108	129	151	172	194	215	236	255
B	9	468	24	47	71	94	118	140	164	187	211	234	258	281
	10	503	26	50	76	101	126	151	177	201	227	252	277	302
A	11	548	28	55	83	110	138	164	192	219	247	274	302	329
	12	587	30	59	89	117	147	176	206	235	265	294	323	352
	13	628	32	63	95	126	158	188	220	251	283	314	346	377
	14	671	34	67	101	134	168	201	235	268	302	336	370	403
	15	716	36	72	108	143	180	215	251	286	323	358	394	430
	16	763	39	76	115	153	191	229	268	305	344	382	420	458
	17	812	41	81	122	162	204	244	285	325	366	406	447	487
	Hors catégorie	Subdivision 1	980	50	98	148	196	246	294	344	392	442	490	538
		Subdivision 2	1 040	53	104	157	208	261	312	365	416	469	520	573
		Subdivision 3	1 105	56	111	166	221	277	332	387	442	498	553	608
		Subdivision 4	1 175	59	118	177	235	294	353	412	470	529	588	647
		Subdivision 5	1 250	63	125	188	250	313	375	438	500	563	625	688
		Subdivision 6	1 330	67	133	200	266	333	399	466	532	599	665	732
		Subdivision 7	1 530	77	153	230	306	383	459	536	612	689	765	842

Source : Journal Officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire - JORADP N° 23 du 6 avril 2022

2.2. Présentation et analyse des résultats de l'enquête sur les inégalités salariales

La présentation de notre enquête, sa conception, sa réalisation et l'analyse des données récoltées, se fera de manière synthétique sans aller dans les détails dans le cadre de cet article (nous ne reproduisons que quelques tableaux de l'enquête)

2.2.1. Méthodologie de l'enquête

L'objectif de notre enquête, rappelons – le, est de cerner les inégalités salariales à travers un questionnaire que nous avons élaboré et adressé à tout un échantillon de PME/PMI publiques et privées. Voici explicitée très synthétiquement la démarche méthodologique poursuivie pour réaliser cette enquête.

a. Caractéristiques de l'échantillon

Notre enquête a été réalisée auprès d'un échantillon aléatoire constitué de 80 entreprises publiques et privées dans 5 Wilayas de l'Ouest de l'Algérie (Tlemcen, Ain- Témouchent, Sidi Belabbes , Saida, Mascara) et une wilaya du sud , El Oued).

- Le « choix » des entités enquêtées s'est effectué au hasard.
- Le nombre d'entreprises enquêtées ciblées n'était pas déterminé à l'avance. Rentrent dans le cadre de l'enquête aussi bien les PME privées, proportionnellement très majoritaires à l'échelle nationale, que les PME publiques..

b. Présentation du questionnaire.

Le questionnaire a été formulé de manière à mener une investigation auprès des PME sur la grandeur et les écarts de salaires à l'année 2021. En ce sens il a été élaboré sous la forme de fiche signalétique de sorte qu'il fait ressortir un état descriptif de l'entreprise et de la pratique des salaires qui s'y développe, et de manière à ne pas embarrasser l'enquêté en lui demandant des avis personnels. Ce ne sont donc ni des :

- *questions ouvertes* où l'enquêté donne sa réponse qui est transcrite dans les cases réservées aux réponses, ni des

- *questions fermées* à réponse unique ou à choix multiples.

Mais au contraire ce sont des questions directes qui demandent des réponses, que seule l'entreprise détient, reproduisant la réalité de l'entreprise.

Ainsi conçu le questionnaire permet la saisie de données sur les réalités salariales menées par les PME. Le traitement et la juxtaposition des différents questionnaires remplis permet la constatation ou non d'écart salarial intra activité, entre les différentes activités, ensuite intra et inter branches, ...

c. Le mode d'administration du questionnaire

Nous avons choisi d'administrer notre questionnaire sous forme papier, directement aux entreprises par l'intermédiaire de deux enquêteurs, mais aussi par courrier électronique.

Contrairement à ce que supposions au vu de l'expérience qui nous a instruit que le mode d'administration électronique à travers l'envoi au site web des entreprises (lorsqu'elles en sont pourvues) n'est pas efficient en terme de retours des questionnaires remplis, nous avons eu au contraire un retour assez significatif.

2.2.2.. Analyse des résultats de l'enquête

Le traitement des données de l'enquête, qui a touché 06 wilayas, a validé seulement 70 entités économiques et administratives à retenir pour l'analyse des inégalités salariales. Le traitement du questionnaire s'est fait par l'utilisation du logiciel «SSPS».

2.2.2.1. Répartition des entités enquêtées

L'enquête a porté aussi bien sur le secteur privé que sur celui public et a obtenu, après avoir contacté un nombre élevé d'entreprises, la répartition suivante à savoir nombre d'entités enquêtées par wilaya.

Tableau n°2: **Entités par wilaya**

Wilayas	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé Valide
Tlemcen	32	45.7	45.7	45.7
Ain Témouchent	8	11.4	11.4	57.1
Saida	6	8.6	8.6	65.7
S.B.Abbès	5	7.1	7.1	72.9
Mascara	5	7.1	7.1	80.0
El Oued	14	20.0	20.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Selon la nature de leur domaine d'activités les entités enquêtées se répartissent en 64% d'entités économiques et 36% d'organismes à caractère administratif

Selon le secteur juridique entre public 30 entités, privé : 38 entités et 02 entreprises mixtes.

Il s'agit d'un échantillon que nous estimons assez représentatif, puisqu'il fait ressortir relativement, à plus de 53%, la structure et composante des entreprises à l'échelle nationale dont plus de 90% sont des petites et des micro entreprises.

Selon l'effectif employé l'enquête a inscrit les effectifs définissant les entreprises ainsi :

Tableau n° 3 : **Taille des unités selon l'effectif employé.**

Entreprises	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé Valide
Micro entreprise (1 à 9)	22	31.4	31.4
Petite entreprise (10 à 49)	18	25.7	57.1
Entreprise moyenne	9	12.9	70.0
Grande entreprise 250	21	30	100
Total	70	100.0	

En résumé la grande unité représente 30% tandis que la petite et très petite représentent 57% du total des entreprises retenues au titre de l'analyse des données de l'enquête

Quant aux inégalités salariales elles sont déterminées et déduites de la grandeur des salaires attribués. Etant donnée la réticence des organismes enquêtés à nous révéler, lors de l'enquête, l'exact salaire attribué à chaque travailleur, le traitement des données de l'enquête par outils

informatisés nous a livré les salaires perçus par intervalles et tranches de salaires. Ainsi selon leurs catégories, et qualifications, les travailleurs sont positionnés, dans les réponses du questionnaire, dans telle ou telle tranche et ce que ce soit au niveau du salaire total ou simplement à celui du salaire de base. On entend ici par :

-salaire de base : c'est le salaire intrinsèque imposable, convenu à l'embauche entre l'entreprise et le travailleur ; il est relatif à une catégorie donnée de travailleurs classée et « nomenclaturée » selon des règles définies par les lois et conventions relevant de branches d'activités du monde de travail. Il est souvent déterminé à partir du salaire minimum prévalant à l'échelle nationale.

- salaire total est le salaire de base augmenté des différentes primes et allocations et dont l'attribution et la grandeur, à quelque exception près telles les allocations familiales définies par la loi, relèvent strictement de la compétence de chaque unité.

Pour cela des tranches de salaires ont été déterminées, pour les besoins de l'enquête, et servant à y sérier les employés selon leur qualification et classification par catégories, comme suit :

- A. de 20.000 à 30.000 ;
- B. de 30.001 à 40.000 ;
- C. de 40.001 à 55.000 ;
- D. de 55.001 à 75.000 ;
- E. de 75.001 à 100.000 ;
- F. de 100.001 à 130.000 ;
- G. Supérieur à 130.000 DA.

Dans le cadre de cette enquête, souvent et selon la catégorie des travailleurs, certaines entités restent silencieuses sur le niveau de salaire perçu par leurs employés. Aussi les inégalités salariales seront-elles perçues non au niveau des salariés mais au niveau des entreprises. Une employé(e), occupant le rang de directeur.(trice) par exemple, est différemment rétribué(e) selon qu'il/elle exerce dans une grande ou moyenne entreprise, et que celle-ci soit économique ou administrative, juridiquement privée ou publique.

Nous étudierons les salaires par catégorie de travailleurs et par genre. Les travailleurs ne sont pas, en ce cas, triés selon qu'ils soient employés permanents ou à titre temporaire. Nous approchons donc la grandeur du salaire sans référence au statut du travailleur.

Nous partons du personnel de direction, directeurs et directrices ou encore propriétaires et gérants d'entreprises ou de départements d'unités, pour arriver aux travailleurs sans qualification.

2.2.2.2. Les salaires perçu par les travailleurs (Directeurs, cadres supérieurs, corps intermédiaires, travailleurs ordinaires)

2.2.2.2.1. Le salaire total perçu : salaires des directeurs -directrices

En ce qui concerne cette catégorie, 17 entités, ou 24% de l'ensemble, préfèrent ne pas révéler le salaire de leur directeur. Cependant 53.8% d'entre l'ensemble des entreprises et organismes administratifs affirment attribuer un salaire supérieur à 130.000 DA alors que 3.1% rétribuent leur directeur au salaire compris entre 40.000 et 55.000 DA. Au total il est à constater que 61.5% des entités enquêtées déclarent accorder des salaires supérieurs à 100.000 DA mensuellement à leurs directeurs, soit une moyenne mensuelle estimée de 120.000DA. Pour les tranches intermédiaires, se situant entre 55.000 et 100.000 DA, seules environ 17% des entités rétribuent leurs directeurs dans cet intervalle soit en moyenne (théorique) un salaire mensuel de 80.000 DA. Ainsi entre les moyennes supposées l'écart est de 40.000DA entre les directeurs (trices).

Aussi et à compétences théoriques égales, et en considérant le salaire moyen de chaque intervalle soit 47.000 – 65.000 - 87.500 -115.000 et + 130.000 DA, il existe bien des différences salariales au sein de la même catégorie, en l'occurrence ici les directeurs (trices), entre un salaire de 47.000 et 130.000 DA, l'écart est de 83.000 soit environ deux fois le salaire du palier inférieur, ou inversement il faut multiplier le salaire du palier inférieur par trois fois pour obtenir l'équivalent du salaire d'un directeur rétribué selon le palier supérieur. Autrement dit la discrimination est criarde.

A quoi sont dues ces différences dans les salaires ?

Plusieurs hypothèses peuvent être émises

- Les salaires sont déterminés la classification socioprofessionnelle et le degré d'étude et de qualification définies par des 'grilles de salaires'.
- Il y a ensuite la taille de l'entreprise et le secteur juridique auquel appartient cette entreprise. Il est constaté que dans la majorité des cas le secteur public est plus rémunérateur que celui privé puisque :
 - mieux organisé : les entreprises publiques divisent les travailleurs en catégories et attribuent à chacune d'elle l'échelle de salaire et les échelons d'avancement et de rétribution,
 - et plus revendicatif syndicalement : le syndicat des travailleurs est un représentant incontournable dans les négociations salariales.

Par contre dans le secteur privé, qui tente d'attirer vers lui les compétences avérées, essaie de rivaliser avec les salaires et traitements accordés dans le secteur public. Mais comme la

plupart des entreprises privées sont de très petite et petite taille, qui représentent à l'échelle nationale plus des 90% de l'ensemble des entreprises constitutives du tissu économique national, elles ne peuvent se permettre que de petits salaires

Ensuite il faut ajouter à ces considérations le chômage des diplômés universitaires qui a atteint son paroxysme depuis longtemps et qui tire les salaires des cadres, du secteur privé en particulier, vers le bas.

Tableau n° 4. **Salairé total- Catégorie Directeurs**

Niveaux des salaires	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé Valide
Nb*	17	24.2	18.4	18.4
De 40.000 à 55.000	2	2.9	3.1	21.5
De 55.001 à 75.000	4	5.7	6.2	27.7
De 75.001 à 100.000	7	10.0	10.8	38.5
De 100.001 à 130.000	5	7.1	7.7	46.2
+ de 130.000	35	50.0	53.8	100.0
Total	70	100.0	100.0	

* : Non déclaré

En détail et par secteur juridique les données nous révèlent que :

A- dans le secteur privé les rémunérations des directeurs sont comme suit et pour :

a. la très petite entreprise : il s'agit dans ce cas le plus souvent de gérant d'entreprises qui peut être le propriétaire lui-même ou un associé : cinq (05) entités de cette catégorie déclarent accorder des salaires supérieurs à 130.000DA, tandis que quatorze (14) autres affirment que la rétribution de leur directeur varie entre 40.000 et 75.000DA.

b. la petite entreprise : on suppose que c'est le même cas de figure que la précédente entité.

En ce cas six (06) entreprises rémunèrent leur directeur dans une fourchette 75.000 – 100.000 DA ; tandis que neuf (09) accordent un salaire (ou rétribution) supérieur à 100.000 DA.

c. la moyenne entreprise : la rémunération pour :

- une première entreprise, se situe entre 75.000 et 100.000 DA,

- pour sept (07) autres elle est plus importante que 100.000 DA.

Si le salaire du directeur dans la petite et moyenne entreprise est plafonné à 100.000 DA ,

dans la très petite le gain mensuel du directeur peut être supérieur à 130.000 DA rivalisant avec ceux des directeurs du secteur public comme il sera démontré plus bas.

B. dans le secteur public les rémunérations pour cette catégorie de travailleurs est, comme pour celle du secteur privé, supérieure à 75.000DA. En effet :

a. dans la moyenne entreprise : une première entreprise situe le salaire dans la tranche 75.000-100.000, une deuxième dans l'intervalle 100.001- 130.000, tandis que six (06) autres déclarent un salaire supérieur à 130.000 DA.

b. dans la grande entreprise, celle employant plus de 250 travailleurs les directeurs perçoivent plus que 100.000DA. En effet une seule entreprise situe le salaire du directeur entre 100.001 et 130.000, tandis que 17 autres, employant plus de 340 à plus 1.000 travailleurs, fixent des salaires au-delà de 130.000 DA donnant pour un directeur un salaire minimal supérieur à 130.000DA.

Le secteur public, à quelque très rare exception, attribuent des salaires allant au-delà des 100.000DA.

C. dans le secteur à entreprise mixte.

Deux grandes entreprises, enquêtées dans ce secteur, accordent des salaires variant entre 75.000 et 100.000 DA.

Le salaire du directeur des entreprises privées et mixtes est plafonné à 100.000 DA.

Ces constatations sont –elles reproduites, ou non, en ce qui concerne le genre féminin ?

L'étude des données laisse observer que 83% des entreprises de l'échantillon, soit 58 sur 70, voilent le niveau des salaires de leurs directrices. Seules donc 17% ont accepté de dévoiler les tranches de salaires dans lesquelles s'inscrivent les directrices. Les salaires de ces dernières connaissent un plancher de 100.000DA. En effet 50% des déclarations attribuent un salaire se situant dans la tranche 100.000 à 130.000 DA et 25% déclarent un salaire supérieur à 130.000. Par conséquent les directrices perçoivent un salaire supérieur à 100.000 DA.

Ainsi et toute proportion gardée en matière de salaires de rang supérieur le genre féminin n'est pas trop discriminé (75% le rémunère à plus de 100.000DA) par rapport aux hommes (61% attribuent des salaires supérieur à 100.000DA).

2.2.2.2.2. Cadres supérieurs

A Genre masculin.

Environ 54% des entreprises gardent comme "secret " le salaire de cette catégorie de leurs travailleurs. Le niveau de salaire en ce cas ne dépasse pas en général les 130.000 DA. Seules deux petites entreprises privées et une moyenne publique se prononcent pour un salaire supérieur à 130.000 DA. Pour le reste des entreprises à majorité publiques le salaire des spécialistes se situe entre 100.000 et 130.000 DA. Exceptionnellement l'entreprise à caractère

mixte n'accorde qu'un salaire se trouvant dans la tranche des 55.000 - 75.000DA.

L'entreprise privée dans sa majorité micro et petite, et qui représente qu'environ les 7% des entreprise employant des spécialistes, n'accorde pas plus de 55.000 DA.

Aussi l'écart salarial est-il, comme pour les autres cas de travailleurs, important d'une valeur moyenne ($130.000 - 55.000 =$) égale à 75.000DA soit équivalent du salaire d'un pair exerçant dans le secteur mixte ou supérieur à celui employé au niveau d'une micro ou petite entreprise.

Tableau n°5. **Salaire total - Cadres supérieurs**

Niveaux des salaires	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé Valide
Nd	31	44.3	52.5	52.5
de 40001 a55000	5	7.1	8.5	61.0
de 55001 a75000	3	4.3	5.1	66.1
de 75001 a100000	7	10.0	11.9	78.0
de 100001 a130000	10	14.3	16.9	94.9
+130001	3	4.3	5.1	100.0
Total	59	84.3	100.0	
Manquant	11	15.7		
Total	70	100.0		

B Le genre féminin

Le cas genre féminin fait ressortir les mêmes observations constatées au niveau du genre masculin tant en ce qui concerne les niveaux des salaires qu'à l'écart qui les sépare.

Les salaires des cadres supérieurs sont plafonnés à 100.000DA dans les grandes entreprises à effectif élevé, et ne dépasse pas les 75.000DA dans les entités mixtes et 55.000DA dans les petites entités, donnant un écart moyen de $130.000 - 55.000 =$ de 75.000DA entre les entreprises.

2.2.2.2.3. Autres cadres.

Ce type de travailleurs est répertorié dans un même ensemble parce que leur formation dure un même temps (baccalauréat +4 ou 5 ans).

A Genre masculin

La micro et petite entreprise, en général, ne se prononcent pas sur la grandeur du salaire de cette catégorie. Seules trois d'entre elles déclarent un salaire compris entre 30.000 et 75.000DA, et deux autres font cas d'une rémunération supérieure à 130.000DA.

La moyenne entreprise publique accorde un minimum de 75.000 DA, tandis que la grande entreprise publique, dont l'effectif dépasse les 250 employés mais reste en deçà des 340 travailleurs, fixe ce salaire plancher à 55.000 DA et peut aller au-delà des 130.000DA. Et curieusement toutes les l'entreprises employant plus de 340 et moins de 610 travailleurs distribuent des salaires se situant dans la seule tranche des 55.000 – 75.000 DA. Selon les cas l'écart salarial, en considérant la moyenne dans chaque intervalle de salaires , pour cette catégorie de travailleurs s'élèverait au minimum à une valeur de $(115.000 - 47.000) = 68.000$ DA. Ainsi un ingénieur employé de grande ou mixte entreprise à effectif élevé gagnerait deux fois et demi (2.5) moins que l'ingénieur employé de la moyenne entreprise ; tandis que l'ingénieur de la grande entreprise à effectif modéré ne gagnerait que 65.000DA (en moyenne théorique toujours), mais son salaire reste toutefois éloigné de celui de l'ingénieur de la moyenne entreprise d'une valeur de 50.000 DA, soit un équivalent de la mensualité de son collègue dans la très grande entreprise.

Quels sont les facteurs explicatifs de cet état de fait (si jamais les déclarations sont conformes à la réalité) ?

La fixation des salaires obéit en principe, notamment dans le secteur public, à des lois, règles et normes établies donnant le plus souvent naissance à des grilles de salaires. Cependant ces dernières restent propres à chacune des entreprises et sans que cela n'engendre des différences criardes ni une quelconque harmonisation des salaires d'ailleurs.

a- En général seul l'avancement dans la carrière et le risque lié au poste peuvent être à l'origine des écarts salariaux ; mais cela ne peut expliquer de tels écarts. Ainsi les différentes primes en particulier de missions, de pénibilité, de responsabilité, ..., et qui viendraient s'ajouter au salaire de base amèneraient de telles différences. Il y a aussi ce qui est chose courante dans les entreprises publiques, et qui est communément convenu et admis comme primes de rendement individuelle et prime collective- fonction du salaire de base- et qui seraient ponctionnées sur le bénéfice des entreprises. Ce qui voudrait signifier que la moyenne et grande entreprise publique de taille modérée réaliseraient des bénéfices proportionnellement élevés par rapport à la très grande entreprise. Cela signifierait par ailleurs que la masse salariale des très grandes entreprises est trop importante élevant par là même les coûts de production et donc un amoindrissement du bénéfice et par conséquent des primes peu rémunératrices d'où un salaire total relativement bas.

b- La productivité par travailleur est un autre facteur d'explication des écarts salariaux entre activités ou branches ou même secteurs économiques. Et donc les écarts seraient liés à la nature des activités économiques et de l'équipement technique utilisé dans le processus de

production. Ainsi les moyennes entreprises utiliseraient une technique de production hautement capitalistique (k/l élevé) générant par là une haute productivité et par conséquent des salaires proportionnellement importants. Par contre les grandes entreprises utiliseraient un capital technique de générations anciennes et baseraient leur production sur une technique à haute intensité de main d'œuvre et n'obtiendraient dans cette condition qu'une faible productivité d'où une faible rémunération de leur ingénieur.

B. Genre féminin.

Le genre féminin pour ainsi dire loge sous la même enseigne que son collègue masculin et ne déroge pas à la règle des écarts trop importants dans la même catégorie.

2.2.2.2.4. Les corps intermédiaires.

C'est la catégorie des travailleurs qui se situe entre l'encadrement et le travail des subalternes. Il s'agit en l'occurrence des techniciens et techniciennes.

A Les techniciens.

Le gros des entreprises, tant privées que publiques et mixtes, distribuent un salaire pour cette catégorie se situant entre 40.000 et 55.000 DA, intervalle dans lequel s'inscrit strictement l'entreprise publique.

L'entreprise privée, quant à elle, gère les salaires dans l'intervalle des 30.000 – 55.000DA alors que pour la publique il plafonne à 75.000DA, si bien que les écarts entre techniciens s'élèvent à 45.000DA et au minimum, donc dans la plupart des cas à 25.000DA.

Là aussi notons que les écarts salariaux sont flagrants mais limités à 45.000 DA. Chaque technicien est payé selon la latitude de son entreprise et non selon une norme

Tableau n°6. **Salaire total - Techniciens**

Entreprise		Niveaux des salaires						Total
		Nd	de 30001 a40000	de 40001 a55000	de 55001 a 75000	de 75001 a 100000	+130001	
	Publique	1	1	14	12	0	0	28
	Privée	18	2	6	0	0	0	26
	Mixte	0	0	2	0	0	0	2
Total		19	3	22	12	0	0	56

B Les techniciennes.

Il y a lieu de dresser les mêmes observations qui se sont appliquées au genre masculin ; autrement il n'existerait pas de discrimination de genre.

2.2.2.2.5. Les travailleurs qualifiés.

Pour cette catégorie, le niveau planché des salaires est fixé à 20.000 DA, soit le salaire minimum inter garanti. L'enquête révèle que très peu d'entreprises, à peine 3%, avance un salaire en deçà du Smig. Le reste des entreprises situent le salaire des qualifiés à partir de la tranche base à savoir 20.000 – 30.000 DA pour le plafonner dans l'intervalle 40.000-55.000. là aussi l'écart intra catégorie reste élevé à hauteur des 35.000DA.

Tableau n°7. Salaire total - Travailleurs qualifiés

Entreprise		Niveaux des salaires								Total
		Nd	-20000	de 20001 à 30000	de 30001 à 40000	de 40001 à 55000	de 55001 à 75000	de 100001 à 130000	+ 130001	
Total	Publique	1	0	5	10	13	0	0	0	29
	Privée	7	1	8	8	5	0	0	0	29
	Mixte	0	0	0	0	2	0	0	0	2
	Total	8	1	13	18	20	0	0	0	60

Concernant le genre Féminin il y a lieu de constater que 60% des entreprises ne se sont pas prononcées à ce sujet. Le salaire médian se situerait juste au niveau des 40.000DA puisqu'il y a autant d'entreprises qui avancent un salaire supérieur qu'entreprises payant moins, ou à la limite égal, à ce niveau. Ainsi l'écart salarial est de 35.000 DA pour la classe inférieure.

Tout aussi bien que le genre masculin il existe des inégalités salariales, concrétisées par des écarts salariaux inexpliqués à l'intérieur de cette catégorie, pour le genre féminin.

2.2.2.2.6. Salaires des sans qualification.

D'après ce que révèle l'enquête, un travailleur sans qualification perçoit un gain mensuel compris entre 20.000 DA et 55.000DA et ce, quelque soit le secteur juridique et la forme de l'entreprise. Ainsi un travailleur sans qualification peut être rémunéré comme un travailleur qualifié. Et donc les écarts salariaux pour cette catégorie demeurent ceux constaté plus haut. Pour le genre féminin il est à signaler que l'opération distribution de salaire relève du même moule d'attribution que celui appliqué aux hommes.

Nous remarquons que les travailleurs d'une même catégorie, sans exception aucune, sont rémunérés différemment ; un fait donnant naissance à des écarts de rémunération très souvent élevé.

Dans bien des cas nous avons constaté que du personnel de rang inférieur est rémunéré à un salaire équivalent à celui de sa catégorie supérieure. Tout laisse croire que la rémunération

s'effectue alors à l'aune de la particularité et de la latitude de l'entreprise et non en fonction de la compétence appréhendée comme savoir-faire validé par un diplôme.

A quelles règles, lois ou réglementations la détermination des salaires obéit-elle ? À la rareté du métier, à la grandeur des bénéfices des entreprises ou bien à d'autres explications comme « l'incitation à l'effort » aux fins de la fidélisation des travailleurs?

Conclusion

Pour conclure cette contribution, nous pouvons dire qu'en Algérie, comme c'est le cas dans de nombreux pays à travers le monde, les disparités salariales s'expliquent par les caractéristiques des travailleurs et celles des entreprises qui les emploient, ce qui ne déroge pas aux conclusions théoriques des travaux consacrés aux disparités salariales. C'est aussi ce qu'ont révélées les enquêtes menées par l'ONS (ONS, 2010, 2011, 2013, 2015, 2018, 2019)

Comparés entre eux le salaire de base apparaît comme disproportionné par rapport au salaire total. Ainsi les primes et autres allocations accordées sont importantes, ce qui pourrait signifier qu'elles représentent bien des bénéfices importants réalisés par les entreprises. Cette pratique donne aussi des écarts de salaire relatifs à chaque catégorie de travailleurs très importants variant du simple au double et parfois au triple du salaire considéré comme plancher de la catégorie.

C'est dire combien il est important de s'interroger en Algérie, sur cette tendance, assez nettement observée, du creusement des inégalités salariales. Ce n'est cependant pas au nom d'un égalitarisme absolu que ces inégalités sont critiquées en Algérie comme ailleurs. Une différenciation salariale selon des mérites ou efforts individuels, n'est pas contesté, mais la rémunération effective de ces mérites par le jeu insuffisamment corrigé du marché aboutit aux yeux des travailleurs à une inégalité trop grande qui doit être réduite pour aller vers une situation plus juste et plus équitable (Forsé et Parodi, 2007,)

BIBLIOGRAPHIE

Akerlof G. et Yellens J. L. (1987). American Economic Review, 1987, vol. 77, issue 2, 137-42

<http://links.jstor.org/sici?sici=0002-8282%2819870...O%3B2-U&origin=repec>

Atkinson A. B., Olier L, Piketty T, Glaude M. (2001), Inégalités économiques : rapports éd. La documentation française, Paris

[documentation.insp.gouv.fr > insp > doc > SYRACUSE > inegalites-econo...](http://documentation.insp.gouv.fr/insp/doc/SYRACUSE/inegalites-econo...)

Barro, R.J. (2000). Inequality and growth in a panel of countries, Journal of Economic Growth, vol. 5, p.5-32

<https://doi.org/10.1023/A:1009850119329>

Becker G.S.(1964) "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education". (première édition), intitulé

Bourdon J (2004). Formation des salaires.

<http://pagesperso-orange.fr/jbourdon/Travail/travailppt/Chap2.pdf>

Boutaleb K (2015) . La problématique de l'équité salariale en Algérie, Les Publications de la Recherche Gouvernance & Economie Sociale N° 01 / Septembre 2015

[www.asjp.cerist.dz > article](http://www.asjp.cerist.dz/article)

Boutaleb K (2013). Politique des salaires : Fondements théoriques et analyse empirique de l'expérience Algérienne, OPU, Alger, p. 46

Cahuc P et Zylberberg A (1995). Economie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage, De Boeck, Ouvertures Economiques, série Balises, Bruxelles.

De Linde Leonard, M., et Stanley, T.D. (2015), «Married with children: What remains when observable biases are removed from the reported male marriage wage premium». Labour Economics 33 : 72–80 ;

Doeringer P. et Piore M (1971). Internal Labor Market and Manpower Analysis, Lexington MA, Lexington books.

Forsé M et Parodi M (2007). Perception des inégalités économiques et sentiment de justice sociale, Revue de l'OFCE ; Numéro 102, p.531

Gautie J. (2004). Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires, Revue française d'économie, Volume 18, Numéro 4. pp. 33-62

Greenwald B. C. (1986)). Adverse Selection in the Labor Market.

Review of Economic Studies 53(3).

JORADP -Journal Officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire- N° 61 ;
30 septembre 2007 18 Ramadhan 1428

JORADP - Journal Officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire -N° 23
du 6 avril 2022

Katz L.F (1988). Some Recent Developments in Labour Economics and Their Implications for Macroeconomics, Journal of Money, Credit and Banking, vol 20, august 1988, pp.507-526.

Layard, Nickel et Jackman, (2005). Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market, Oxford University Press 2nd edition

Lecaillon J. et Vernieres M. (1974). Théorie du salaire, Ed. Cujas, Paris .

Lindbeck A. et Snower D. (1988). The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment, Publisher: The MIT Press , pp. xii+285
ISBN 10: [0262121395](#) / ISBN 13: [9780262121392](#)

Mincer J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, Journal of Political Economy, vol. 66, issue 4, p. 281-302

Piketty, T. & Saez, E. (2003). Income Inequality in the United States,
Quarterly Journal of Economics, Vol : 118, N°1

Reynaud B. (1992). Le salaire, la règle et le marché, ed. Bourgeois, France

Sartoris F. (1999). La théorie de salaires d'efficience et l'évolution des salaires en suisse,
Faculté des sciences économiques et sociales, Université de Fribourg, Working papers,
Numéro 332, 82 pages

Schultz T. W. (1961). Investment in Human Capital, American Economic Review, 51(1), pp. 1-17.

Shapiro C. et Stiglitz J. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device ,
American Economic Review 74(3),

Stiglitz J. (1987). The Causes and Consequences of the Dependence on Quality on Price ,
Journal of Economic Literature, vol. 25, issue 1, p. 1-48

Stiglitz J. (1974). Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in LDC's
The Labor Turnover Model, Quarterly Journal of Economics 88(2).

Stiglitz J. (2006). Un autre monde : contre le fanatisme du marché, traduit en français par Chemla Paul, Fayard, p.198

Zadjela H. (1990) . Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques, Revue Economie et Prévision, n° 92-93