

**LE CHAÎNON MANQUANT -- DONNÉES SUR L'ÉLÉMENT
DEMANDE DES MARCHÉS DU TRAVAIL
NO. 77**

par
Lars Osberg
Department of Economics
Dalhousie University

Avril 1995

* Je tiens à remercier Garnett Picot pour les commentaires qu'il a formulés au sujet d'une version antérieure. Les erreurs susceptibles d'être toujours présentes sont de mon entière responsabilité.

Also available in English

**DIRECTION DES ÉTUDES ANALYTIQUES
DOCUMENTS DE RECHERCHE**

La série de documents de recherche de la Direction des études analytiques permet de faire connaître, avant leur publication, les travaux de recherche effectués par le personnel de la direction, les boursiers invités et les universitaires associés. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, la dynamique des entreprises commerciales, les pensions, l'agriculture, la mortalité, la langue, l'immigration, la statistique informatique et la simulation. On incite les lecteurs à faire part aux auteurs de leurs commentaires, critiques ou suggestions. Une liste des titres figure à l'arrière de ce document.

Les documents de la série sont distribués aux bureaux régionaux de Statistique Canada, aux représentants statistiques des provinces, aux instituts de recherche et aux bibliothèques spécialisées.

Pour obtenir un ensemble de résumés des documents de la série ou un exemplaire des documents (en français ou en anglais), veuillez communiquer avec:

Comité de révision des publications
Direction des études analytiques, Statistique Canada
24^e étage, Immeuble R.H. Coats
Ottawa, Ontario, K1A 0T6
(613) 951-1804

Résumé

Les économistes du travail ont élaboré des modèles théoriques complexes et mené des analyses économétriques très avancées pour analyser le processus de prise de décisions par les ménages. Toutefois, à cet accent mis sur l'élément offre du marché du travail n'ont pas correspondu des analyses empiriques aussi complexes portant sur l'élément demande. Ce fait peut être attribuable en partie au manque de données pertinentes. Le présent document explique brièvement pourquoi les données relatives à l'élément demande, qui brossent un tableau du comportement des entreprises dans le marché du travail, sont nécessaires à une meilleure analyse de celui-ci. Il examine également les contraintes qu'imposent à l'économie du travail les méthodes actuelles de collecte des données. Le document propose les types de données qui pourraient faire l'objet d'une collecte, les méthodologies de rechange pour une enquête établissements/travailleurs, et examine certaines des difficultés, sur les plans théorique et empirique, que pourraient susciter un tel exercice.

Mots clés : Économie du travail, Demande de main-d'oeuvre, Pratiques relatives aux ressources humaines.

1. Pourquoi avons-nous besoin de données sur la demande?

Nous avons besoin de meilleures données sur l'élément demande des marchés du travail notamment parce que l'élément offre ne peut expliquer qu'une très faible partie des variations observables dans certains comportements sur le marché du travail. Ainsi, Pencavel conclut son enquête encyclopédique sur le comportement des hommes au chapitre de l'offre de main-d'oeuvre avec la remarque suivante : « beaucoup de travaux de recherche, la plupart réalisés de façon soignée et certains faisant preuve d'ingéniosité, ont été effectués au sujet de l'offre de main-d'oeuvre masculine au cours des deux dernières décennies. La grande majorité de ces travaux ... indiquent que l'élasticité des heures de travail par rapport aux salaires est très faible. En d'autres termes, la plupart des économistes ont axé leurs recherches sur des réponses comportementales qui, pour les hommes, semblent avoir relativement peu d'ampleur¹ (1986, p. 94) (traduction libre).

Les modèles de l'offre de main-d'oeuvre affichent des coefficients R^2 relativement faibles (entre 0,1 et 0,25), ce qui signifie qu'ils n'expliquent pas une bonne part de la variation du nombre d'heures de travail par année. La variation qui est expliquée par ces modèles est en grande partie attribuable à l'inclusion d'une longue liste de variables de contrôle (comme la région de résidence, l'état matrimonial ou le statut syndical). Comme l'élasticité par rapport aux salaires est généralement estimée à 0,1 ou moins, la modification du nombre d'heures de travail liée à un changement dans les salaires est faible comparativement à la modification du nombre d'heures liée à d'autres variables².

En revanche, les études portant sur l'incidence des contraintes liées à la demande de main-d'oeuvre sur les heures de travail ont toujours fait ressortir la grande importance de ces contraintes, sur le plan empirique (p. ex., Dickens et Lundberg, 1993; Osberg et Phipps, 1993). Mais si les travailleurs sont prêts à vendre un plus grand nombre d'heures, pourquoi les entreprises ne sont-elles pas prêtes à les acheter au taux de salaire courant du marché? Les employeurs embaucheraient-ils davantage de travailleurs à des taux de salaire inférieurs? Les politiques ayant pour but d'accroître l'emploi devraient-elles viser à augmenter les mesures d'incitation encourageant les travailleurs à offrir de la main-d'oeuvre ou les entreprises à offrir

¹ Dans leur enquête faisant pendant à celle-ci, Killingsworth et Heckman (1986, p. 196) mentionnent que des travaux récents sur l'offre de main-d'oeuvre féminine ont permis de réduire l'estimation moyenne et d'accroître considérablement la variance de l'élasticité estimée de l'offre de main-d'oeuvre féminine par rapport aux salaires. L'enquête réalisée par Osberg (1986) renvoie à la conclusion de Nakamura et Nakamura (1981), selon laquelle l'élasticité de l'offre de main-d'oeuvre féminine par rapport aux salaires est assez semblable à celle des hommes, une fois que les mesures appropriées ont été prises pour neutraliser l'incidence de la difficulté relative d'obtenir un emploi. Osberg et Phipps (1993) présentent des estimations économétriques récentes fondées sur des données canadiennes qui mènent à la même conclusion.

² Par exemple, dans le cadre de l'Enquête sur l'activité de 1986, l'écart-type du nombre d'heures travaillées par année par les hommes se chiffrait à 661 (voir Osberg et Phipps, 1993). En 1986, l'incidence de l'adhésion syndicale, toutes choses étant égales par ailleurs, correspondait à un changement d'environ 100 heures dans l'offre de main-d'oeuvre annuelle (selon la spécification, entre 92,9 et 109 heures). Bien que, sur le plan théorique, il soit peu judicieux d'inclure cette variable dans une fonction de l'offre de main-d'oeuvre, son incidence était approximativement équivalente (au point des moyennes) à celle d'une hausse de 50 % des salaires horaires.

des emplois? Ces questions sont au coeur du débat en cours sur la politique sociale, mais pour y répondre il faudrait disposer de micro-données sur le comportement des entreprises.

Dans le cadre de l'analyse du chômage, un grand nombre de travaux théoriques ont porté sur la détermination, par les travailleurs, de leur salaire d'acceptation; de plus, de nombreux modèles de recherche d'emploi ont été estimés empiriquement au moyen de données tirées d'enquêtes-ménages. Néanmoins, comme l'ont fait observer Devine et Kiefer (1991), puisqu'il est relativement rare qu'un chômeur rejette effectivement une offre d'emploi, «la variation dans les périodes de chômage semble résulter principalement de la variation dans la probabilité de recevoir des offres» (1991, p. 302)» (traduction libre). Cependant, très peu d'études analysent le processus d'offre d'emplois. Le principal résultat auquel sont arrivés Devine et Kiefer est le suivant : «l'examen de diverses études nous a permis d'établir qu'il serait avantageux de réorienter les travaux empiriques (et théoriques) sur la recherche. Premièrement, il semble que nous ayons peut-être accordé trop d'importance à l'établissement de salaires d'acceptation en tant que domaine de recherche. Il y aurait certainement des découvertes à faire en étudiant le processus par lequel les travailleurs obtiennent des offres d'emploi (au travail ou autrement)» (1991, p. 308) (traduction libre).

Comme l'ont démontré Barron et coll. (1985) ainsi que Roper (1988), les entreprises diffèrent considérablement sur le plan du processus de recherche qu'elles utilisent, pour divers types de travailleurs. L'une des façons de réduire le taux de chômage est d'accroître l'efficacité du processus d'appariement travailleur-entreprise. Réduire au minimum le chômage attribuable à la «recherche» a été pendant longtemps l'une des justifications à la base du financement d'agences de placement publiques comme les Centres d'emploi du Canada. Or, pour que de telles interventions de l'État donnent tous les résultats escomptés ou que de nouvelles interventions soient efficaces, il serait utile de savoir pourquoi et comment les entreprises prennent leurs décisions au sujet du recrutement et de la recherche de travailleurs.

Les données sur l'offre ne peuvent pas vraiment expliquer la variation dans les heures de la main-d'oeuvre disponible ni le chômage; on observe en outre des lacunes importantes dans les explications concernant la détermination des salaires du côté de l'offre. Comme Dickens et Lang (1992) l'ont fait observer, les théories de l'offre relatives à la détermination du salaire des travailleurs n'ont jamais très bien expliqué la raison pour laquelle des différences de taux de salaire persistent entre les branches d'activité et entre les grandes et les petites entreprises, même après avoir neutralisé l'incidence de toutes les caractéristiques personnelles mesurables. Dans un document paru récemment, Morissette, Myles et Picot (1993) ont fait «le point sur l'inégalité des gains au Canada» et ont conclu que derrière l'inégalité croissante de la répartition des gains au Canada, il y a une polarisation accrue de la répartition des heures travaillées par année et un accroissement de l'écart qui existe entre les salaires horaires des jeunes travailleurs et ceux des travailleurs plus âgés. Afin d'expliquer pourquoi cet écart se creuse à l'intérieur des professions et à l'intérieur des branches d'activité et pourquoi un nombre accru de travailleurs se situent aux extrémités de la répartition selon les heures (c.-à-d. qui travaillent de très longues heures ou un nombre très réduit d'heures), il faut d'abord expliquer pourquoi les décisions des entreprises concernant la détermination des salaires et la répartition du travail auraient changé.

En résumé, les nombreuses années consacrées à recueillir des données sur le comportement des personnes et des ménages sur le marché du travail ont permis d'acquérir des connaissances importantes - il est important, par exemple, de savoir que l'élasticité de l'offre de main-d'oeuvre par rapport aux salaires est plutôt faible - mais il en reste beaucoup à apprendre au sujet de l'incidence qu'ont les décisions prises par les entreprises concernant la demande de main-d'oeuvre sur des questions telles que l'offre de main-d'oeuvre, le chômage et les salaires relatifs.

Au niveau macro-économique, l'une des explications en vogue concernant les fluctuations du chômage global au cours des années 1980 a été l'hypothèse que les chocs technologiques, de diverses intensités, se sont traduits par la nécessité de réaffecter la main-d'oeuvre. L'argument invoquant les déplacements sectoriels, selon lequel le chômage global correspond simplement au temps de recherche nécessaire pour la réaffectation de la main-d'oeuvre, a des répercussions importantes sur le plan des politiques. Si le cycle économique est effectivement attribuable à des chocs, la politique macro-économique contracyclique keynésienne peut se révéler inappropriée. Cependant, malgré l'importance de la question, le débat sur les déplacements sectoriels a dû être fondé sur l'interprétation des flux bruts sur le marché du travail. Essentiellement, l'argument invoquant les chocs technologiques repose sur une hypothèse concernant le comportement des employeurs, laquelle n'a pas été (mais pourrait être) examinée directement au moyen de micro-données.

De façon plus générale, dans quelle mesure le chômage global est-il effectivement attribuable à la «non-concordance» entre les compétences que possèdent les travailleurs et celles qu'exigent les employeurs? Comment pourrait-on réduire un tel chômage structurel? La seule façon de répondre à ces questions est de comparer les compétences exigées par les employeurs avec les données sur les compétences des travailleurs éventuels. Afin de déterminer s'il y a, dans l'ensemble, une pénurie de compétences ou une pénurie d'emplois, il faut mener une enquête auprès des entreprises en vue d'établir si la demande globale pour des compétences données à un moment précis est supérieure ou inférieure à l'offre globale (il serait en outre utile de pouvoir désagréger les totaux nationaux selon les régions). Comme Statistique Canada a établi des bases de données longitudinales (p. ex., l'Enquête sur l'activité) qui permettent de connaître les antécédents professionnels des répondants, les chercheurs peuvent déterminer les professions que les chômeurs ont été en mesure d'exercer dans le passé. Les sources de données existantes peuvent donc fournir des renseignements utiles sur l'offre éventuelle de compétences, mais il existe peu de données fiables sur la demande en matière de compétences. Bien qu'il y ait de nombreux niveaux détaillés de compétence dans les grandes catégories de professions, il serait quand même utile (pour les personnes chargées d'affecter les fonds à la formation) de savoir si, par exemple, le nombre de soudeurs en chômage est supérieur aux besoins non satisfaits des employeurs pour des travailleurs de cette profession³.

De plus, si le manque de formation est réellement le problème, il faut également aller plus loin afin de comprendre pourquoi cette formation n'a pas été donnée. Bien que les

³ Il est impossible de répondre à cette question uniquement d'après la fraction des postes vacants qui sont affichés dans les Centres d'emploi du Canada [voir Osberg (1993)].

enquêtes sur les dépenses des entreprises au chapitre de la formation aient permis de lancer le débat sur la pertinence de la formation dispensée par les employeurs [voir Betcherman (1992) et Kapsalis (1993)], il faudrait, pour déterminer s'il est vrai que les employeurs hésitent à affecter des dépenses à la formation des salariés à cause du «maraudage» de la part des entreprises concurrentes, pouvoir établir un lien entre les données sur les dépenses des entreprises en matière de formation et les données sur les gains et la mobilité des travailleurs sur le marché du travail.

L'évaluation de nombreuses politiques micro-économiques nécessite également des données sur l'élément demande des marchés du travail. Bien qu'il existe une documentation volumineuse sur les mesures d'incitation que les régimes d'assurance-chômage établissent pour changer le comportement des personnes et des ménages sur le marché du travail [pour connaître les résultats d'une étude récente, voir Atkinson et Micklewright (1991)], la documentation au sujet des répercussions de l'assurance-chômage sur le comportement des entreprises est quasi inexistante par comparaison⁴.

Cependant, la structure de l'assurance-chômage crée des mesures d'incitation non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les entreprises. Au Canada, les cotisations d'assurance-chômage versées par les employeurs ne sont pas fixées selon des taux particuliers reflétant les demandes d'assurance-chômage faites par les ex-travailleurs d'une entreprise donnée (c'est-à-dire le coût du chômage généré par l'entreprise); selon une vaste documentation théorique, il s'agirait là d'une façon implicite de subventionner les mises à pied. De plus, au Canada, l'employeur n'a pas à verser de cotisations d'assurance-chômage pour les salariés travaillant moins de 15 heures par semaine; on observe donc une hausse brusque du coût de la main-d'oeuvre, puisque la 16^e heure de travail entraîne l'obligation de verser des cotisations d'assurance-chômage pour toutes les heures travaillées. Il est déconcertant de voir à quel point l'assurance-chômage constitue une mesure d'incitation financière à mettre à pied des travailleurs ou à répartir les heures d'emploi hebdomadaires entre plusieurs emplois à temps partiel non admissibles. Il semble absurde qu'une politique telle que l'assurance-chômage (dont la raison d'être est de diminuer l'insécurité d'emploi) puisse créer des mesures d'incitation tendant vers une marginalisation accrue de l'emploi. Bien que la théorie nous révèle que la fixation de taux particuliers de cotisation d'assurance-chômage et l'augmentation brusque du coût marginal de la main-d'oeuvre attribuable aux cotisations d'assurance-chômage influent d'une certaine façon sur le processus décisionnel des employeurs, elle ne peut pas à elle seule nous indiquer l'ampleur de cette incidence. Il nous faut des données sur le comportement des employeurs afin de pouvoir déterminer si ces répercussions sont fortes et importantes ou s'il n'y a pas lieu de s'en préoccuper; c'est l'ampleur de l'incidence qui est pertinente aux fins des politiques.

En général, la dernière décennie a été caractérisée par un déplacement relativement important de l'emploi vers les petites entreprises et par le recours accru à des travailleurs occasionnels ou à temps partiel embauchés pour de courtes périodes. Ces tendances se sont

⁴ La documentation limitée qui existe sur l'incidence de la «fixation de taux particuliers» de cotisation d'assurance-chômage est fondée presque entièrement sur des données agrégées (p. ex., comparaison des taux de mise à pied entre les États).

traduites, pour l'État, par des coûts importants au chapitre de la politique sociale. En tant que groupe, les petites entreprises sont implicitement subventionnées par le régime d'assurance-chômage⁵ et reçoivent explicitement un traitement privilégié dans le cadre du régime fiscal. Un tel traitement découle probablement, en partie, de la perception que le secteur des petites entreprises contribue à la création d'emplois; mais avant que les pouvoirs publics ne privilégient encore davantage les petites entreprises, il importe de déterminer si la croissance de l'emploi dans ce secteur est le reflet d'impératifs technologiques sous-jacents, ou si elle découle simplement du choix d'une stratégie de gestion comptant sur des subventions fiscales, associées à d'importantes subventions sur le plan social.

Les entreprises ont souvent le choix d'embaucher des travailleurs directement ou de procéder indirectement, en concédant des franchises ou en ayant recours à des sous-traitants. Si la direction d'une entreprise décide de procéder de façon indirecte, ce choix est traduit, dans les statistiques agrégées, par un ralentissement de la croissance des grandes entreprises et par une expansion du secteur des petites entreprises. Par exemple, une entreprise peut donner en sous-traitance certaines de ses opérations plutôt que de les exécuter «à l'interne»; si les sous-traitants de cette entreprise dépendent de son maintien en affaires, il peut y avoir peu de changement au niveau du contrôle effectif.

Selon des études de cas (p. ex., Osberg, Wien et Grude, 1994), il semble que certaines entreprises adoptent en outre une structure d'emploi dans laquelle un noyau de salariés ont un emploi sûr à plein temps, alors qu'un groupe de travailleurs occasionnels sont embauchés à temps partiel ou pour de courtes périodes lors des pointes de production. Ce déplacement vers une stratégie d'embauche «juste-à-temps» peut se traduire par des coûts très élevés pour le régime de sécurité sociale, étant donné que les travailleurs occasionnels tentent d'obtenir des prestations d'assurance-chômage ou d'aide sociale pendant les périodes de creux. Les administrations publiques du Canada doivent donc comprendre quelle est la combinaison des impératifs technologiques et institutionnels qui sont à l'origine de ce changement dans la structure institutionnelle de l'emploi⁶. Comme l'ont fait observer Morissette, Myles et Picot (1993), l'inégalité croissante dans les heures de travail explique une bonne part de l'augmentation de l'inégalité des gains observée au Canada dans les années 1980, mais ce changement dans l'inégalité des heures ne peut être expliqué à partir de l'élément offre.

De façon plus générale, les administrations publiques et les entreprises sont désireuses de savoir quels genres de stratégies d'emploi «fonctionnent» effectivement, dans le sens où elles permettent aux entreprises de survivre et de croître au chapitre des ventes, des profits et de l'emploi. Les études de cas constituent un type de travaux de recherche fournissant des renseignements qualitatifs sur le comportement des entreprises et sur ses conséquences. Cependant, bien qu'elles puissent être très évocatrices et très instructives, les généralisations qu'on en tire sont invariablement très suspectes. L'information tirée des études de cas est

⁵ Les entreprises comptant moins de cinq employés affichent un rapport prestations-cotisations de 2,6, contre 0,44 dans le cas des entreprises de plus de 5 000 employés (Karagiannis, 1993).

⁶ Notamment, si le déplacement vers une plus grande instabilité d'emploi est attribuable en partie à l'absence de système de fixation de taux particuliers de cotisation dans le cadre du régime d'assurance-chômage au Canada.

inévitablement limitée par des problèmes de représentativité, par la petite taille de l'échantillon et par la nature non quantitative des données et de l'analyse. Par exemple, malgré l'abondance d'études de cas décrivant un nouveau paradigme de gestion prévoyant la déstratification de l'organisation et l'«habilitation des salariés», les entreprises et les administrations publiques souhaitent connaître l'importance de cette tendance d'un point de vue quantitatif. Quelles sont ses répercussions sur l'ensemble de l'économie? Pour des motifs de politique sociale, les décideurs de l'État sont très intéressés à savoir ce qui arrive, avec le temps, aux personnes touchées par de tels choix de gestion. Cependant, les administrations publiques et les entreprises sont également désireuses de savoir ce qui arrive, avec le temps, aux entreprises qui adoptent d'autres structures d'emploi; pour répondre à ce genre de questions, il faut de toute évidence disposer de données quantitatives sur les changements dans la structure d'emploi des entreprises, et sur les résultats de ces changements.

2. Étude empirique de l'économie du travail et l'offre

Il existe de nombreux articles sur l'étude empirique de l'économie du travail qui sont consacrés à des sujets tels que l'analyse du comportement des chômeurs à la recherche d'un emploi, les décisions des travailleurs quant à l'offre de main-d'oeuvre ou les décisions des étudiants quant à l'investissement de capital humain. Toutefois, on relève très peu d'études empiriques qui analysent le comportement qu'adoptent les entreprises pour remplir les postes vacants, les décisions des entreprises d'offrir des emplois associés à des heures de travail précises ou les raisons de l'employeur pour lesquelles les salaires sont différents selon la branche d'activité ou la taille de l'entreprise. Pourquoi l'étude empirique de l'économie du travail insiste-t-elle si fort sur l'élément offre des marchés du travail (soit les décisions des personnes et des ménages) plutôt que sur l'élément demande?

L'une des principales raisons pour lesquelles les économistes empiristes du travail examinent cet ensemble de questions est que ce sont les questions qui peuvent être examinées avec les données disponibles. Comme l'ont fait observer Devine et Kiefer (1991, p. 300), «le contenu et la qualité des données disponibles ont manifestement influé sur l'orientation prise par l'étude empirique dans le cadre de la recherche... Le type d'ensemble de données le plus courant est constitué de données recueillies au moyen d'interviews personnelles auprès de travailleurs formant soit un échantillon représentatif soit un échantillon constant» (traduction libre).

Les théoriciens de l'économie du travail n'ont pas tout à fait les mêmes contraintes que les empiristes, mais ils s'efforcent d'expliquer les faits stylisés existants au sujet du comportement sur le marché du travail et de formuler de nouvelles hypothèses testables. Comme l'existence de «faits stylisés» et la testabilité des nouvelles hypothèses dépendent du genre de données recueillies par les bureaux de la statistique, les théoriciens axent également leurs études sur l'offre.

Au Canada, les données sur le marché du travail sont toujours tirées d'une enquête auprès des ménages, menée dans un échantillon de résidences. Traditionnellement, c'est le

recensement qui a fourni des relevés périodiques du marché du travail à partir d'un dénombrement de la population, et une bonne part des données sur la main-d'oeuvre en sont tirées directement. Dans le recensement, le taux d'échantillonnage est relativement élevé (idéalement 100 % pour le questionnaire abrégé, 20 % pour le questionnaire complet), alors que l'Enquête sur la population active (EPA) utilise un échantillon probabiliste stratifié et que les autres enquêtes (comme l'Enquête sur l'activité et l'Enquête sur les finances des consommateurs) sont souvent fondées sur l'échantillon de l'EPA.

Cependant, dans tous ces cas, la source de données est le répondant, qui est vraisemblablement en mesure de fournir des renseignements sur ses caractéristiques personnelles et les caractéristiques de son ménage, mais qui ne peut donner des renseignements fiables que sur les caractéristiques générales de son employeur, comme la branche d'activité, la taille approximative et l'adresse. Les comportements des employeurs (p. ex., les stratégies d'embauche) ne peuvent (dans le meilleur des cas) qu'être déduites indirectement (p. ex., d'après les perceptions des répondants quant aux contraintes auxquelles ils ont eu à faire face dans leur recherche d'emploi). Les hypothèses concernant certains aspects du comportement des entreprises, tels que l'incidence de l'évolution technologique ou l'intensité capitaliste de la production sur les gains des salariés ou la stabilité d'emploi, ne sont nullement testables puisque les enquêtes-ménages ne peuvent fournir les données nécessaires. L'objet de la recherche se déplace donc inévitablement vers l'ensemble d'hypothèses qui sont testables. Dans une certaine mesure, les travaux de recherche disponibles ont tendance à déterminer les termes de la discussion concernant la politique d'intérêt public. Par conséquent, les débats, l'élaboration des politiques et la mise en oeuvre de celles-ci ont tendance à reproduire les biais de la collecte des données.

Les enquêtes auprès des entreprises servent notamment au calcul du PNB, à l'analyse des entrées-sorties et à la production de statistiques sur la production industrielle. Cependant, les chercheurs disposent rarement de micro-données sur les entreprises, et les données sur la main-d'oeuvre de ces dernières sont toujours fortement agrégées (p. ex., rémunération totale ou effectif total). Des données désagrégées, un tant soit peu, sur les caractéristiques de la main-d'oeuvre par établissement seraient très utiles à certaines fins (p. ex, la fraction de la main-d'oeuvre ayant un diplôme universitaire ou les salaires relatifs et le pourcentage de salariés à temps plein et à temps partiel), mais il serait grandement préférable d'avoir des micro-données sur les salariés qui seraient appariées aux micro-caractéristiques des employeurs. Grâce à l'appariement des micro-données sur les caractéristiques des employeurs et sur celles des salariés, il est possible de recréer n'importe quelle agrégation des caractéristiques des salariés d'un lieu de travail donné et d'examiner les répercussions d'autres structures de caractéristiques des salariés.

3. Quelles questions?

Les travaux de recherche fondés sur des données appariées travailleur-établissement sont plutôt limités, étant donné que très peu d'enquêtes de ce genre ont été effectuées, mais la recherche qui a été faite constitue le point de départ pour l'examen des possibilités qu'offrent les données sur la demande de main-d'oeuvre⁷. Une leçon générale tirée de l'élaboration de nouveaux ensembles de données de grande taille (comme l'Enquête sur l'activité) est que la diffusion de telles données suscite l'intérêt de chercheurs qui voient des utilisations possibles pour les données que les élaborateurs n'ont pas nécessairement prévues.

Par exemple, Reilly (1994) s'est servi de l'enquête générale sur la segmentation pour examiner l'importance de la discrimination selon le sexe dans les emplois, à l'intérieur des établissements et entre ceux-ci. Il est très courant, dans le cadre d'enquêtes menées auprès des travailleurs, de poser des questions sur le sexe et le taux de rémunération des travailleurs, lesquelles ont souvent été utilisées pour l'analyse de la discrimination selon le sexe par profession ou branche d'activité. Les données appariées travailleur-établissement permettent de déterminer les taux de rémunération des hommes et des femmes dans un même établissement ainsi que le degré de discrimination sur le plan de la rémunération et des fonctions à remplir, ce qui permet d'examiner la discrimination selon le sexe à l'intérieur des établissements. Certains soutiendront que cette question relève plutôt du domaine de l'équité en matière d'emploi que de l'analyse des écarts de rémunération selon la profession ou la branche d'activité, qu'il est possible d'effectuer au moyen de données sur les travailleurs tirées d'enquêtes-ménages.

Les questions «habituelles» sur les caractéristiques des travailleurs peuvent avoir une nouvelle dimension lorsque les réponses obtenues peuvent être groupées par établissement. Cependant, lorsqu'une interview est menée à la fois auprès des établissements et auprès des travailleurs, on n'a pas à se contenter d'accumuler (par exemple) les questionnaires associés à un lieu de travail selon l'expérience de travail par l'examen des taux de rémunération des salariés. On peut également demander aux employeurs s'ils appliquent une politique visant à structurer les postes en échelles d'emplois, ou s'ils ont des politiques de personnel similaires pour tous les groupes de travailleurs. (Comme on l'a déjà mentionné, l'explication de la dispersion accrue des heures de travail et de l'augmentation des écarts entre les gains des jeunes et ceux des travailleurs plus âgés dépend de la façon dont les stratégies des employeurs ont changé dans les années 1980 et de la raison pour laquelle elles ont changé.) D'après les données de l'enquête générale sur la segmentation, Osberg (1986) a découvert que la présence d'une hiérarchie d'emploi structurée, dans certaines branches d'activité, est importante uniquement pour la détermination de la rémunération. Reilly (1993) a combiné des données fournies par les travailleurs sur la détermination de la rémunération avec les réponses données par les établissements aux questions sur l'utilisation d'ordinateurs afin d'analyser l'incidence de l'innovation technologique sur la rémunération des travailleurs.

⁷ Les données recueillies en Norvège (Matsekaasa, 1990) sont récentes et ne sont pas largement connues ni disponibles. Les données de l'enquête générale sur la segmentation (Apostle, Clairmont et Osberg, 1980) existent depuis plus longtemps, mais la taille de l'échantillon utilisé est relativement petite (118 établissements) et les données portent sur un seul marché du travail régional.

Le thème central de l'enquête générale sur la segmentation était la variation, entre les établissements, de l'instabilité de l'emploi et de la segmentation du marché du travail. Les réponses fournies par les établissements aux questions sur la variabilité des ventes et de la production ont été utilisées par Osberg et coll. (1986a) pour établir la probabilité que chacun des travailleurs de ces établissements devienne chômeur, pour des raisons non liées à ses caractéristiques personnelles, ainsi que la durée de la période de chômage. Le rôle de la formation sur le lieu de travail dans les expériences de chômage, la mobilité sur le marché du travail et les gains subséquents ont également été examinés par Osberg et coll. (1986c).

L'un des principaux avantages de l'appariement des réponses aux questions sur la formation fournies par les travailleurs et par les entreprises est qu'on peut commencer à déterminer l'importance du type de formation et de la répartition des efforts à cet égard. Les réponses données par les établissements au sujet des dépenses totales de formation peuvent être appariées aux perceptions du travailleur moyen quant à l'effort de formation; de plus, il est possible d'examiner la question cruciale de savoir quels travailleurs reçoivent de la formation. Il est important, par exemple, de savoir si un traitement fiscal privilégié pour les dépenses totales de formation se traduirait par une formation accrue pour les travailleurs peu spécialisés, ce qui leur permettrait d'échapper au cycle de travail intermittent et d'aide sociale, ou si la formation rendue possible grâce à une telle subvention fiscale profiterait surtout au «noyau» de salariés permanents très spécialisés. Si les expériences subséquentes sur le marché du travail du point de vue de la mobilité, de la rémunération et du chômage font l'objet d'un suivi dans le cadre d'une enquête à échantillon constant, on peut examiner dans quelle mesure les travailleurs tirent profit de la formation reçue.

Comme on l'a noté précédemment, on manque de données sur les stratégies de recherche de main-d'oeuvre adoptées par les entreprises⁸. L'enquête générale sur la segmentation a permis de recueillir certaines données sur le sujet, mais il reste beaucoup à faire; notamment, il serait utile qu'une enquête-entreprise recueille des données sur le nombre de postes vacants et la durée des vacances, la stratégie de recherche utilisée (pourquoi le recours aux Centres d'emploi du Canada a-t-il diminué?) et le taux de rémunération des salariés embauchés. L'établissement de comparaisons avec les caractéristiques des salariés en place sera utile pour déterminer où exactement, dans la hiérarchie des emplois, la mobilité se produit, et pourquoi.

Les données sur le stock de capital fournies par les établissements se rapprochent bien plus de ce dont les économistes voudraient se servir pour estimer les fonctions de production que les données industrielles agrégées qui sont actuellement utilisées pour analyser les tendances de la productivité. Au niveau des établissements, les répondants peuvent faire la distinction entre la valeur marchande, la valeur comptable et la valeur de remplacement du stock de capital et déterminer la génération des biens d'équipement utilisés. En agrégeant les données sur la scolarité, la formation en cours d'emploi et l'expérience ayant été déclarées par les salariés du même établissement, on peut également estimer le «capital humain» utilisé pour la production⁹. Les données appariées établissement-travailleur offrent d'énormes possibilités

⁸ Voir Barron et Bishop (1985), Barren, Bishop et Dunkleberg (1985) ainsi que Roper (1988).

⁹ Dans le cadre de l'enquête générale sur la segmentation, on a aussi tenté, au moyen de questions

pour l'analyse des tendances de la productivité.

Ce n'est pas seulement dans le domaine de l'évaluation de la productivité que l'agrégation est un important problème pour l'étude des phénomènes économiques. Même si, par exemple, il peut y avoir plus d'emplois dans une branche d'activité lorsque les salaires moyens sont plus bas, cette augmentation de l'emploi peut être attribuable au fait que de nombreux établissements ont embauché davantage de travailleurs quand les salaires ont diminué, ou que de nouveaux établissements sont entrés dans la branche d'activité.

L'annexe 1 présente un exemple montrant, chiffres à l'appui, comment on peut établir un faux lien macro-économique à partir d'une agrégation de données micro-économiques sur le comportement des entreprises. Si les entreprises font généralement très peu d'ajouts à leur main-d'oeuvre pour faire en sorte que la rémunération corresponde au produit marginal du travail, une solution possible au chômage élevé serait donc de réduire la rigidité à la baisse des salaires dans les entreprises, qui actuellement empêche ces dernières d'embaucher d'autres travailleurs. Certains analystes des politiques préconiseraient donc de réduire le salaire minimum ou de modifier les lois régissant les relations de travail afin de diminuer le pouvoir de négociation des syndicats. Cependant, la rigidité des salaires à la baisse dans les entreprises est loin d'être un aspect aussi important si l'accroissement global des niveaux d'emploi est attribuable à l'entrée de nouveaux établissements ou à l'embauche d'équipes supplémentaires de travailleurs afin de faire face à l'augmentation de la demande pour les produits fabriqués; le cas échéant, les politiques les plus efficaces pour réduire le chômage seraient celles qui visent à accroître le taux de création de nouveaux établissements ou la demande que les entreprises doivent satisfaire. Il importe d'interpréter correctement les micro-processus sous-jacents aux macro-données agrégées, pour la politique tant micro-économique que macro-économique; la résolution d'autres interprétations de macro-agrégats requiert nécessairement des données permettant de tester ces hypothèses au niveau de l'établissement.

Dans un sens, les ensembles de données établissement-travailleur qui existent déjà peuvent être considérés comme des ensembles pilotes utiles pour l'établissement d'un échantillon national de plus grande taille. L'enquête générale sur la segmentation montre qu'il est possible de recueillir un type de données sur la demande de main-d'oeuvre qui est important pour l'analyse des problèmes d'agrégation touchant l'évaluation de la demande de main-d'oeuvre et de la productivité, la détermination de la rémunération, les changements technologiques au lieu de travail, les besoins de formation au lieu de travail (et la prestation d'une telle formation par l'employeur), l'instabilité de la demande et le chômage, la discrimination, etc. Cependant, étant donné les changements structurels et institutionnels survenus ces dernières années, il faudrait également disposer de données sur la demande de main-d'oeuvre recueillies dans les années 1990 afin de pouvoir se pencher sur des questions qui

s'adressant explicitement à l'établissement, de déterminer l'élasticité de la substituabilité du capital et de la main-d'oeuvre dans la production; cette tentative n'a toutefois pas été couronnée de succès, probablement à cause de la nature hypothétique de la question posée. D'autres questions n'ont pas donné les résultats escomptés : la question visant à estimer les économies d'échelle ainsi que les questions portant sur l'élasticité de la demande par rapport aux prix et à la politique de rémunération relative de l'employeur (presque tous les employeurs se sont classés dans les «dix pour cent supérieurs»).

n'étaient pas aussi importantes dans les années 1970.

Les théoriciens de la segmentation des années 1970, par exemple avaient tendance à faire ressortir les différences qualitatives entre les lieux de travail. Ils s'attendaient à ce que la taille de l'entreprise et la branche d'activité expliquent en grande partie la variation inter-établissement dans les «mondes du travail» [voir Apostle, Clairmont et Osberg (1980)]. Dans les années 1990, cependant, on se préoccupe de plus en plus de l'importance croissante de l'«emploi non standard» et de la création, à l'intérieur des établissements, d'importantes distinctions qualitatives entre les conditions d'emploi des travailleurs permanents et des travailleurs occasionnels. Dans le cadre des interviews menées auprès des travailleurs, il est maintenant beaucoup plus important qu'avant de déterminer dans quelle mesure les travailleurs occasionnels peuvent combiner plusieurs emplois auprès d'un certain nombre d'employeurs afin de constituer leur rémunération annuelle. Il importe également de suivre ces travailleurs dans le temps afin de déterminer s'ils finissent par obtenir un emploi permanent ou s'ils restent piégés dans un cycle de courtes périodes d'emploi suivies de périodes de dépendance vis-à-vis des paiements de transfert. Il est important d'apparier les données relatives aux établissements avec celles sur les antécédents des travailleurs, puisque les décideurs veulent savoir dans quelle mesure une telle stratégie d'embauche de la main-d'oeuvre découle de politiques iniques en matière fiscale et réglementaire ou de nouveaux impératifs technologiques.

Dans la documentation portant sur des études de cas (p. ex., Osberg, Wien et Grude, 1994), on trouve une description qualitative des nouvelles stratégies d'emploi des années 1990, qui sont axées sur la «déstratification» des hiérarchies dans les entreprises, sur la structuration du travail en équipes ayant plusieurs spécialités et plusieurs tâches à remplir, ainsi que sur la décentralisation du processus décisionnel et l'«habilitation» des salariés. L'importance quantitative de ces tendances et leurs répercussions sur la politique gouvernementale n'a pas été établie clairement. On présume que les données sur la demande de main-d'oeuvre recueillies dans les années 1990 viseraient à établir des indicateurs observables de telles stratégies de gestion, de sorte que les analyses subséquentes puissent permettre d'évaluer leurs répercussions concernant la détermination de la rémunération, la stabilité d'emploi, etc.

4. Méthodes appliquées pour recueillir des données sur la demande de main-d'oeuvre

4.1 Échantillonnage à deux degrés

Les tentatives en vue d'obtenir des données sur l'élément demande des marchés du travail ont toujours débuté par la sélection d'un échantillon d'établissements à partir d'une base de sondage constituée d'employeurs. On demande ensuite aux représentants des entreprises de remplir un questionnaire, puis on sollicite leur collaboration pour obtenir des interviews avec des travailleurs. À cette étape, les stratégies de recherche divergent.

L'enquête britannique sur les relations professionnelles en milieu de travail (décrite dans Millward, 1993) et l'enquête australienne sur le même sujet, très semblable à la première (voir Gilson, 1993), utilisaient des «informateurs clés». Dans le cadre de l'étude australienne, des questionnaires étaient remplis par le cadre supérieur de plus haut niveau dans l'établissement, par le gestionnaire auquel il incombait le plus d'assurer au jour le jour les relations avec les salariés, par le premier délégué du syndicat comptant le plus grand nombre de membres parmi les travailleurs de l'établissement et par un deuxième délégué d'un autre syndicat auquel des travailleurs de l'établissement adhéraient. Les chercheurs britanniques, quant à eux, s'adressaient à trois répondants: le cadre supérieur de l'établissement qui s'occupait des relations professionnelles ou des relations avec les salariés et les représentants principaux ou délégués syndicaux du plus grand groupe de négociation des travailleurs manuels et du plus grand groupe de négociation des travailleurs non manuels. Selon cette méthode, il est raisonnable de poser aux informateurs clés des questions sur les caractéristiques générales de l'organisation du lieu de travail¹⁰, mais il ne faut pas s'attendre à ce qu'ils connaissent beaucoup de détails sur les gains, l'expérience de travail ou les caractéristiques familiales des autres travailleurs.

L'autre méthode consiste à sélectionner un échantillon aléatoire stratifié d'établissements à partir d'une base de sondage comprenant tous les employeurs, à interviewer des représentants de la direction au lieu de travail et à obtenir une liste des salariés, à partir de laquelle on tire un échantillon de travailleurs qui seront interviewés¹¹. Le fait de tirer un échantillon de travailleurs à partir des listes des salariés d'un échantillon d'établissements permet de réaliser un appariement parfait entre l'employeur et le salarié (à un moment donné). Dans le cadre de l'enquête générale sur la segmentation¹², une interview a été effectuée auprès d'un échantillon initial de 700 établissements du secteur privé, puis un sous-échantillon (stratifié par taille et catégorie de branche d'activité) de 119 établissements a été sélectionné par la méthode des quotas avec remise afin d'assurer la représentativité selon les principales caractéristiques que sont la taille et la branche d'activité.

¹⁰ Osberg, Wien et Grude (1994) ont interrogé des informateurs clés faisant partie d'un échantillon relativement petit d'entreprises de la Nouvelle-Écosse. Ils ont remarqué que les travailleurs et les cadres avaient parfois des perceptions assez différentes des mêmes faits.

¹¹ L'étude norvégienne sur les organisations (voir Mastekaasa, 1990) a été réalisée selon cette méthode.

¹² Pour en savoir plus sur la méthodologie utilisée, voir Apostle, Clairmont et Osberg (1980).

À l'intérieur des établissements, les travailleurs ont été sélectionnés à partir de listes des salariés selon une probabilité inversement proportionnelle à la taille de l'établissement (donc, le poids d'échantillonnage définitif d'un travailleur répondant est l'inverse de la fréquence relative des établissements d'une taille donnée dans une branche d'activité donnée, multipliée par la probabilité de sélection du travailleur dans cet établissement). À la figure 1, on peut voir une représentation schématique de l'ensemble de données, qui illustre le fait que l'information relative à l'établissement fournie par le questionnaire de l'employeur et les codes des intervieweurs a été complétée par l'information financière fournie par Dun and Bradstreet sur l'entreprise et par l'information du CALURA/Financial Post sur la société mère (le cas échéant) à laquelle l'entreprise appartient. Les 1 513 travailleurs répondants ont fourni des données sur les autres membres du ménage (le cas échéant) en 1979, puis une enquête de suivi réalisée en 1981 a permis d'obtenir des données longitudinales sur 1 163 travailleurs et leurs ménages.

4.2 Appariement de données secondaires

Afin de reconstruire la structure d'emploi des entreprises à partir de micro-données sur l'expérience de travail et les caractéristiques des salariés, il faut disposer, pour chaque établissement, d'un échantillon d'assez grande taille pour être représentatif. Les enquêtes fondées sur l'échantillonnage de domiciles (comme l'Enquête sur la population active) et présentant de faibles probabilités globales d'échantillonnage ne peuvent manifestement pas fournir un tel échantillon, étant donné que très peu de répondants travaillant pour la même entreprise seront échantillonnés. Cependant, les sources de données administratives ou les recensements fournissent nécessairement des données sur une forte proportion de la population travaillant dans les établissements, parce que de fortes proportions de l'ensemble de la population sont échantillonnées. Dans le cadre du recensement de 1996, par exemple, on échantillonnera 20 % des ménages, auxquels on demandera, entre autres choses, le nom, l'adresse et la branche d'activité de l'employeur. Si l'on se servait de ces identificateurs des employeurs pour appairer les réponses des travailleurs aux données existantes sur les établissements (comme les données du CALURA) ou aux données tirées d'une enquête spéciale auprès des employeurs, on obtiendrait un ensemble de micro-données sur les caractéristiques des employeurs, appariées à des micro-données portant sur un échantillon de 20 % de leurs salariés.

5. Problèmes et embûches dans l'obtention de données sur la demande de main-d'oeuvre

5.1 «Qui» est l'«employeur»?

Il y a production économique lorsque la main-d'oeuvre et le capital sont combinés avec des matières premières à un lieu de travail donné, et notre système juridique exige qu'une personne morale exerce un contrôle sur les biens matériels se trouvant dans ce lieu de travail³.

Il est facile de définir l'«employeur» lorsque l'entreprise contrôle un seul lieu de travail et

¹³ Habituellement, l'employeur possède les biens se trouvant à un lieu de travail donné; toutefois, puisqu'il est possible de louer des terrains et des biens d'équipement, «contrôle» est le terme clé.

qu'elle n'est pas à son tour contrôlée par une autre entreprise. En pareil cas, l'entreprise et l'établissement coïncident. C'est l'«établissement», défini comme étant «un groupe de personnes se trouvant à un même lieu de travail et relevant d'une même direction», qui est le «point de production», en termes économiques, et le «cadre de travail» des salariés, en termes sociologiques.

Il s'avère plus difficile de définir l'«employeur» lorsqu'une entreprise possède un certain nombre d'établissements ou qu'elle est possédée, ou contrôlée, par une autre entreprise. Bien que l'entreprise puisse être la personne morale, ou l'employeur officiel, la «société mère», ou unité au sein de laquelle une autorité de gestion commune peut être exercée, présente vraiment beaucoup plus d'intérêt d'un point de vue analytique. Les sociétés qui contrôlent une pyramide d'autres entreprises (soit par la participation majoritaire ou minoritaire, soit par des ententes de concession de licence ou de franchisage) constituent une unité d'autorité de gestion commune dans laquelle le capital, la main-d'oeuvre et les activités de production peuvent être réaffectés. C'est souvent par une décision de gestion interne qu'il est convenu d'exploiter un certain nombre de lieux de travail dispersés comme des usines ou des divisions à l'intérieur d'une même entreprise, de créer des succursales de la société mère, ou encore d'accorder des franchises ou d'engager des sous-traitants de la société mère.

D'un point de vue analytique, l'«entreprise» dans sa dimension juridique n'est pas une unité d'analyse particulièrement intéressante. L'établissement est le point de production où la main-d'oeuvre travaille et où la technologie de production est mise en oeuvre. La société mère est l'endroit où sont prises les décisions de gestion communes. Pour de nombreuses raisons d'ordre pratique, la définition d'«établissement» constitue la définition opérationnelle la plus utile que l'on pourrait appliquer à l'«employeur», étant donné que les changements en matière de technologie ou de gestion apportés à la nature de la production doivent trouver leur expression dans certains lieux de travail précis (néanmoins, il sera impossible de comprendre vraiment le processus de changement structurel dans l'emploi sans faire certains appariements avec les données sur la société mère)¹⁴.

Pour certaines catégories de travailleurs (p. ex., ceux qui sont embauchés par l'intermédiaire d'agences de placement temporaire ou de dépannage), le point de production reste l'établissement, mais les conditions d'emploi de ces travailleurs dépendent de façon cruciale du fait qu'ils ne sont pas directement à l'emploi de l'établissement. La détermination de l'«employeur» peut également être particulièrement difficile pour de nombreux «travailleurs autonomes». Certains d'entre eux sont rémunérés à l'heure, à la pièce ou selon les termes d'un

¹⁴ Par exemple, les franchises McDonald sont de petites entreprises exploitées par leur propriétaire (certains franchisés exploitent plusieurs établissements), mais le degré de contrôle centralisé exercé par le franchiseur et le développement par ce dernier d'une technologie spécifique sont légendaires. On pourrait assez facilement faire une description et une analyse de l'économie à un moment donné en se fondant sur les données relatives aux établissements, mais il serait impossible de comprendre les changements technologiques dans la branche d'activité si chaque franchise était considérée comme un établissement indépendant. Dans le cadre de l'enquête générale sur la segmentation, l'appariement de données a permis de lier les établissements aux entreprises et aux sociétés mères; de toute évidence, Statistique Canada a un énorme avantage sur les chercheurs universitaires à cet égard.

contrat, et sont considérés davantage comme des salariés inadmissibles que comme des travailleurs indépendants. Les emplois de ces catégories peuvent être offerts sur une base contractuelle afin d'éviter les promesses d'emploi ultérieur ou le versement d'avantages sociaux. Néanmoins, les travailleurs qui occupent ces emplois méritent d'être considérés comme faisant partie intégrante de la main-d'oeuvre de l'établissement où le travail est effectué; cependant, pour tenir compte du phénomène du travail autonome ou contractuel, il faut poser des questions supplémentaires afin de déterminer le degré d'autonomie du travail et le nombre d'employeurs qui achètent les services de travailleurs autonomes.

5.2 Qui parle au nom de l'employeur?

Dans les petites entreprises, une seule et même personne cumule les postes de directeur général, de directeur du personnel et de directeur de la production; elle peut donc répondre à tous les types de questions portant sur le fonctionnement de l'entreprise. Dans les grandes entreprises où ces postes sont occupés par des personnes différentes, il peut être insuffisant de s'adresser à un seul répondant pour tous les genres de questions sur le processus décisionnel de l'entreprise¹⁵. Dans les très grandes entreprises ou les sociétés mères, il n'est pas facile, pour un tiers, de déterminer quelle personne est la mieux placée pour répondre à une question donnée.

Bien que ce problème soit important sur le plan théorique et qu'il puisse se poser de façon plus aiguë pour les sièges sociaux des grandes entreprises, je sais par expérience que les répondants de la direction de l'établissement se connaissent assez bien et qu'ils sont souvent bien disposés à collaborer¹⁶. Dans le cadre d'une enquête téléphonique ou postale, les risques de non-réponse sont élevés, selon que le gestionnaire a ou non un problème urgent à régler ce jour-là; par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'une interview sur place, le répondant fait habituellement appel à quelqu'un d'autre si une série de questions a plutôt trait à une autre activité d'exploitation.

5.3 Administration de l'enquête

Certains lecteurs auront peut-être noté, à la figure 1, que les 1 513 interviews menées auprès de travailleurs dans le cadre de l'enquête générale sur la segmentation ont été divisées en 1 463 plus 50. Il s'agit d'un exemple pratique de l'importance de la mobilité. Entre le moment où les entreprises ont fourni les listes des travailleurs et le moment où nos intervieweurs ont pu joindre les travailleurs au téléphone, 50 d'entre eux avaient quitté leur employeur initial. Une liste de salariés permet un appariement exact entre les travailleurs et les entreprises, mais seulement à un moment précis, étant donné que la mobilité des travailleurs fait en sorte que la

¹⁵ Il convient de noter que le même problème se présente dans les enquêtes-ménages, étant donné que les époux, les épouses et les enfants ont des perceptions différentes et ne fournissent pas les mêmes ensembles de renseignements.

¹⁶ Dans la pratique, les gens qui se disent très occupés finissent souvent par parler des heures; selon moi, de nombreux cadres ont très rarement l'occasion de se confier à des interlocuteurs compréhensifs qui s'intéressent à leurs problèmes au chapitre du processus décisionnel. Cependant, cela fait ressortir la nécessité de sélectionner des intervieweurs avec qui ces cadres aimeront parler.

population des entreprises change constamment¹⁷.

Le taux élevé de création et de disparition de petites entreprises constitue un autre problème d'ordre pratique dans les enquêtes-entreprises. De plus, pour certaines établissements, le lieu de travail se déplace constamment ou est mal délimité (p. ex, les entreprises de construction ou l'industrie du taxi). Certaines entreprises regroupent les dossiers des employés d'un certain nombre d'établissements¹⁸.

Les dossiers administratifs (comme ceux des Commissions des accidents du travail) peuvent aider à maintenir l'exhaustivité d'une base de sondage constituée d'établissements. Cependant, entre la sélection de la base de sondage et les premiers contacts avec les employeurs, il se produira une certaine attrition de l'échantillon, surtout parmi les petites entreprises. Si la stratégie de recherche consiste à utiliser les listes de travailleurs fournies par les employeurs comme base de sondage pour mener des interviews auprès des travailleurs, on peut s'attendre à une attrition supplémentaire de l'échantillon de salariés. Un bureau central de la statistique, comme Statistique Canada, peut accéder à des dossiers administratifs, dans une certaine mesure, alors que les chercheurs universitaires ne le peuvent pas. Toutefois, pour ces deux catégories de chercheurs, le roulement des entreprises et la mobilité des travailleurs compliquent considérablement la stratégie d'échantillonnage pour l'appariement travailleur-entreprise.

5.4 Compromis concernant le plan d'échantillonnage

Compte tenu du budget dont on dispose, il faut inévitablement faire un compromis entre le nombre d'établissements et le nombre de travailleurs dans chaque établissement qui seront échantillonnés. Une stratégie de recherche faisant appel à des informateurs clés (comme dans les enquêtes britannique et australienne sur les relations professionnelles en milieu de travail) peut être considérée comme un cas limite où plusieurs milliers d'établissements sont choisis, alors que seulement trois ou quatre répondants fournissent des réponses au nom de chaque établissement¹⁹. Ces enquêtes visaient principalement à déterminer la variation, d'un établissement à l'autre, dans les pratiques en matière de relations professionnelles; elles étaient

¹⁷ Dans les enquêtes fondées sur une base de sondage constituée de résidences, comme l'Enquête sur la population active, la mobilité géographique crée un renouvellement similaire des occupants de certaines résidences. Chaque mois, les occupants d'un domicile donné sont interviewés, peu importe qui ils sont; il est toutefois impossible de procéder de façon analogue pour recueillir des données sur la demande de main-d'oeuvre, puisqu'un «emploi» n'est pas aussi concret qu'une résidence.

¹⁸ Millward (1993) signale en outre que dans une minorité relativement importante d'entreprises britanniques, des dispositions distinctes sont prises pour la rémunération des différentes catégories de salariés, ce qui crée des unités de données différentes pour les travailleurs manuels hebdomadaires, les cols blancs et la haute direction. Je n'ai pas observé ce type de complication dans les données canadiennes.

¹⁹ L'enquête australienne sur les relations professionnelles en milieu de travail a été menée auprès de 2 353 établissements, à raison de trois ou quatre répondants par établissement. Quant à l'enquête britannique, elle a été réalisée auprès d'un peu plus de 2 000 établissements en 1980, 1984 et 1990, et les réponses ont été fournies par deux ou trois répondants par établissement.

fondées sur la supposition que ces pratiques sont des caractéristiques du lieu de travail dans son ensemble, et que les informateurs clés peuvent et veulent les décrire avec exactitude.

Cependant, si l'objectif principal de la recherche est d'examiner des sujets tels que l'utilisation de la technologie par les travailleurs ou les besoins en formation et les avantages que celle-ci procure, ou encore d'analyser les déterminants d'une stratégie d'emploi axée sur le recours à un noyau de travailleurs permanents et à un certain nombre de travailleurs occasionnels, dans l'établissement, la variation devient un élément crucial à mesurer. Pour analyser ces sujets, il n'y a pas d'autre choix que de sacrifier une partie de la taille de l'échantillon d'établissements afin de maintenir un taux d'échantillonnage adéquat des salariés (en pratique, le coût par interview pour chaque employeur, lorsqu'il s'agit d'interviews sur place, est beaucoup plus élevé que le coût par interview des enquêtes téléphoniques menées auprès des travailleurs).

L'autre compromis qu'il faudra peut-être envisager a trait à la confidentialité et à la diffusion des données, ainsi qu'à la spécificité de l'information financière demandée. Dans nos propres enquêtes menées auprès d'employeurs en 1979-1981 et 1990-1992, nous avons obtenu une excellente collaboration de la part des employeurs, qui étaient disposés à discuter de façon assez détaillée des aspects qualitatifs des stratégies relatives au marché du travail. Les répondants étaient prêts à fournir des renseignements quantitatifs sur les aspects matériels de la production (p. ex., la variabilité de l'emploi, le stock de capital, etc.), mais nous avons évité de demander des chiffres détaillés sur les ventes pour le bilan des profits et pertes, car nous pensions que de telles données financières étaient de nature trop délicate pour être diffusées²⁰. Même si les établissements étaient capables de fournir de l'information en matière de comptabilité financière et qu'ils étaient disposés à le faire, de telles données augmentent manifestement les problèmes de confidentialité associés à la diffusion d'un ensemble de micro-données appariées employeur-salarié.

6. Conclusion

Le présent document n'est pas le seul à souligner l'importance des données sur la demande de main-d'oeuvre pour l'étude empirique de l'économie du travail et l'élaboration de politiques d'intérêt public (voir également Hamermesh, 1990, 1994). Les résultats des recherches effectuées sur l'élément offre du comportement des travailleurs, qui sont nombreux et de bonne qualité, ont apporté des éclaircissements importants, mais ils ont également établi les limites de ce que l'on peut espérer expliquer au moyen de données portant uniquement sur l'élément offre du marché du travail. En dernière analyse, ce sont la demande et l'offre qui déterminent les résultats des processus du marché. Une analyse efficace de ces processus exige des données sur les deux éléments du marché du travail.

²⁰ En 1979-1981, nous avons plutôt compté obtenir de l'information financière en nous adressant au service d'analyse de crédit Dun and Bradstreet; cette stratégie n'a pas donné les résultats escomptés, à cause du grand manque d'uniformité de cette base de données.

Bibliographie

- Apostle, R., D. Clairmont and L. Osberg (1980). The General Segmentation Survey: Methodology Report, mimeo, Marginal Work World Program, Institute of Public Affairs, Dalhousie University, August, 1980.
- Atkinson, A.B. and J. Micklewright, 1991. "Unemployment Compensation and Labour Market Transitions: A Critical Review", Journal of Economic Literature, December, 1991, Volume XXIX, No. 4, pgs. 1679-1727.
- Barron, J.M., and Bishop, J. "Executive Search, Intensive Search and Hiring Cost: New Evidence on Employer Hiring Activity." Economic Inquiry 23 (July 1985):363-82.
- Barron, J.M.; Bishop, J.; and Dunkelberg, W.C. "Employer Search: The Interviewing and Hiring of New Employees." Review of Economics and Statistics 67 (1985); 43-52.
- Betcherman, G. (1992). "Are Canadian Firms Underinvesting in Training?", Canadian Business Economics, Volume 1, No. 1, Fall, 1992.
- Devine, T. and N. Kiefer, 1991. Empirical Labour Economics: The Search Approach, Oxford University Press.
- Dickens, W.T. and K. Lang (1992). Labour Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence. Working Paper No. 4087, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass., June 1992.
- Dickens, W.T. and S. Lundberg (1993). "Hours Restrictions and Labour Supply," International Economic Review, Vol. 34, No. 1, February 1993.
- Gilson, C. (1993) "The Australian Workplace Industrial Relations Survey and Comparative Industrial Relations: Canadian Reflections", Journal of Labour Research, Vol. XIV, No. 3, summer, 1993, pgs. 335-353.
- Hamermesh, Daniel S. (1990) "Data Difficulties in Labor Economics" Pp. 273- 298 in Fifty Years of Economic Measurement E.R. Berndt & J.E. Triplett (ed.) N.B.E.R., U. of Chicago Press, 1990.
- Hamermesh, Daniel S. (1994) "Labour Demand: Status and Prospects" in Aspects of Canadian Labour Markets: Essays in Honour of John Vanderkamp, ed. by L.N. Christofides, K. Grant, R. Swidinsky; University of Toronto Press.

- Karagiannis, E. (1993) Unemployment Insurance, Industrial Organization, Labour Markets and Cross Subsidies, Strategic Policy and Planning, Employment and Immigration, April, 1993, Ottawa.
- Kapsalis, C. (1993) "Employee Training in Canada: Reassessing the Evidence", Canadian Business Economics, Summer, 1993, Volume 1, No. 4, pgs. 3-11.
- Killingsworth, M. (1983) Labour Supply, Cambridge University Press, Cambridge, 1983.
- Killingsworth, M. and J. Heckman (1986) "Female Labour Supply: A Survey", pps. 103-144, in Volume 1, Handbook of Labour Economics, Ashenfelter and Layard (eds.), North Holland Press, 1986.
- Mastekaasa, A. (1990) "Organizational Context and Individual Behaviour: Potential Limitations of the Norwegian Study of Organizations", paper presented at the 85th Annual Meeting of the American Sociological Association, August 11-15, 1990, mimeo, Department of Sociology, University of Oslo, Norway.
- Milward, N. (1993) Establishment Surveys in Britain, paper presented to the International Conference on Establishment Surveys, Buffalo, New York, June 27-30, 1993.
- Morissette, R., J. Myles and G. Picot (1993). "What is Happening to Earnings Inequality in Canada", Business and Labor Market Analysis Group, Analytical Studies Branch, Statistics Canada, 1993, Research Paper No. 60.
- Nakamura, A. and M. Nakamura (1981). "A Comparison of the Labour Force Behaviour of Married Women in the United States and Canada, with Special Attention to the Impact of Income Taxes", Econometrica, Volume 49, pgs. 451-490.
- Osberg, L., F. Wien and J. Grude (1994). Technology, Employment and Social Policy, forthcoming, James Lorimer & Co., Halifax, N.S.
- Osberg, L., R. Apostle and D. Clairmont, (1986a). "The Incidence and Duration of Individual Unemployment: Supply Side or Demand Side?", Cambridge Journal of Economics, Vol. 10, 1986, pp. 13-33.
- Osberg, L. (1986b). "Behavioural Response in the Context of Socio-economic Microanalytic Simulation", Analytical Studies Branch, Statistics Canada, Research Paper No. 1, Ottawa, 1986.

- Osberg, L., (1986c). "Job Mobility, Wage Determination and Market Segmentation in the Presence of Sample Selectivity Bias" with L. Mazany, R. Apostle and D. Clairmont Canadian Journal of Economics, May 1986, Vol. XIX, No. 2, pp. 319-346.
- Osberg, L. (1987a) "Segmented Labour Markets and the Estimation of Wages Functions," Applied Economics, with R. Apostle & D. Clairmont, Vol. 19, No. 12, December 1987, pp. 1603-1624.
- Osberg, L. (1993a) "Fishing in Different Pools: Job Search Strategies and Job-Finding Success in Canada in the Early 1980s," Journal of Labour Economics, Vol 11, No. 2, April 1993, pp. 348-386.
- Osberg, L. and S. Phipps, 1993. "Labour Supply with Quantity Constraints: Estimates from a Large Sample of Canadian Workers", Oxford Economic Papers, April 1993, Vol. 45, pp. 269-291.
- Pencavel, J. (1986) "Labour Supply of Men: A Survey," Chapter 1 of Handbook of Labour Economics, Ashenfelter, O. and R. Layard (editors), North Holland Press, 1986.
- Reilly, Kevin (1994a) "Human Capital and Information: The Employer Size-Wage Effect," forthcoming, Journal of Human Resources.
- Reilly, Kevin (1994b) "Annual Hours and Weeks in a Life Cycle Labour Supply Model: Canadian Evidence on Male Behavior," forthcoming, Journal of Labor Economics, 14,3, July 1994.
- Reilly, Kevin (1994c) "Does Union Membership Matter? The Effect of Establishment Union Density on the Union Wage Differential," submitted, Review of Economics and Statistics.
- Reilly, Kevin (1993) "Computer Usage: Establishment Level Determinants," August 1993.
- Reilly, Kevin and T. Wirjanto (1994) "Does More Mean Less? The Male/Female Wage Gap and Proportion of Females at the Establishment Level," January 1994.
- Roper, S. "Recruitment Methods and Vacancy Duration. Scottish Journal of Political Economy 35 (1988):51-64.

