

# LE MARCHÉ DU TRAVAIL

## UN PANORAMA DES THÉORIES ÉCONOMIQUES, DE L'ORTHODOXIE AUX HÉTÉRODOXIES

Christian Bialès

### **Introduction :**

Comme toute analyse économique de marché, celle du marché du travail présente conjointement deux aspects : prix et quantité. La dimension "prix" concerne plus spécialement la détermination du salaire et la dimension "quantité" davantage le volume de l'emploi, et donc le chômage.

Salaire et emploi sont deux problèmes fondamentaux que non seulement l'actualité met au premier plan des préoccupations des acteurs économiques mais aussi que l'histoire de la pensée économique a toujours placés au cœur de ses problématiques. Le plan que nous proposons du survol des principales théories du marché du travail est d'ailleurs fondé sur l'opposition entre l'orthodoxie néo-classique et les autres courants de pensée.

### Deux remarques préalables :

- 1) Pour laisser davantage de place aux éléments théoriques contemporains, nous développons moins les théories traditionnelles.
- 2) Il est souvent difficile de ranger les apports théoriques soit dans le champ de l'orthodoxie néo-classique soit dans celui des hétérodoxies, car de nombreux auteurs participent en fait à des tentatives de synthèse.

# Première Partie : L'orthodoxie (néo-classique)

## Première sous-partie : Le modèle de base néo-classique

Le propre du modèle néo-classique est de privilégier l'analyse microéconomique et d'admettre le principe de la rémunération des facteurs de production à la hauteur de leur productivité marginale.

### § 1 - L'analyse néo-classique de l'équilibre

#### A) L'analyse en concurrence parfaite

##### **-1- Les offre et demande de travail**

###### a) L'offre de travail

- L'arbitrage travail / loisir : à l'équilibre, le TMS travail - loisir pour l'individu est égal au taux de salaire du marché.

- Selon que c'est l'effet de substitution ou celui de revenu qui prédomine, la courbe d'offre de travail peut être normalement croissante ou à rebroussement, donc atypique (en forme de Z) : en deçà d'un salaire "plancher", l'offre est décroissante parce que la faiblesse de la rémunération et la pénibilité du travail n'incitent pas à travailler ; puis, au-delà de ce salaire "plancher" et jusqu'à un salaire "plafond", l'offre devient normale, donc croissante avec le taux de salaire ; enfin, au-delà de ce salaire "plafond", l'offre redevient décroissante parce que l'essentiel des besoins est satisfait et que l'individu renverse l'arbitrage travail-loisir au profit du loisir.

###### b) La demande de travail

- Hypothèse de capital fixe.

L'analyse est de courte période : la courbe de demande individuelle de travail, décroissante par rapport au taux de salaire, se confond avec la portion de la courbe de la productivité marginale du travail en valeur située en-dessous de la courbe de productivité moyenne.

- Hypothèse de capital variable.

L'analyse est de longue période : la variation du taux de salaire induit une modification de la combinaison productive avec le double-effet de substitution et de production. Trois conclusions méritent d'être retenues : la rémunération de tout facteur est d'autant plus faible que l'emploi du facteur est important ; la rémunération de tout facteur peut être d'autant plus forte que le prix du bien produit est élevé ; tout progrès technique améliorant la productivité d'un facteur est favorable à l'emploi de ce facteur.

## **-2- Le marché du travail et son équilibre**

### a) L'agrégation des offres et des demandes individuelles

- Exceptée l'offre de travail spécialisé, qui est indéterminée en courte période et plutôt croissante en longue période, l'offre collective de travail qui résulte de l'agrégation est une fonction croissante du salaire, en courte comme en longue période : on suppose donc que les effets de substitution l'emportent globalement sur les effets de revenu.

- La demande collective de travail est une fonction décroissante du salaire.

### b) L'équilibre du marché du travail

- Les caractéristiques de l'équilibre :

- > C'est un équilibre de CPP : rationalité absolue des acteurs, décentralisation des décisions, flexibilité totale du taux de salaire.

- > C'est un équilibre de plein-emploi (loi des débouchés de Say) : si chômage il y a, il ne peut être que volontaire.

- L'étude de l'équilibre :

- > L'équilibre en analyse statique.

- > L'équilibre en analyse dynamique : modèle de la toile d'araignée.

## **B) L'analyse en concurrence imparfaite (les causes de rigidité)**

### **-1- Les imperfections "directes"**

#### a) Imperfections dues au marché :

- monopole/oligopole (syndicats) - monopsonne/oligopsonne (patronat) : théories du monopole bilatéral et du marchandage collectif ;

- quasi-fixité du travail : selon *W. Oi*, les coûts du travail sont en fait plus que proportionnels à la quantité de travail utilisée à cause des frais d'embauche, de formation, de licenciement, ...: le taux de salaire doit être fixé de manière à permettre au producteur d'amortir ces frais sur plusieurs périodes et le producteur est amené à conserver ses salariés une fois formés, même en cas de récession parce que les licenciements peuvent coûter davantage que les salaires versés. Par conséquent, une optimisation et une flexibilité des salaires instantanées sont impossibles et une certaine rigidité salariale n'est pas forcément inefficace.

b) Autres imperfections directes :

- discriminations (sexuelle, raciale, ...) ;
- interventions de l'État (SMIC, législation sociale, ...).

**-2- Les imperfections "indirectes"**

La demande de travail est une demande dérivée par rapport à celle de biens et services : les dysfonctionnements du marché des biens et services rétroagissent sur le marché du travail.

**§ 2 - L'analyse néo-classique de la répartition**

**A) L'analyse en régime concurrentiel**

**-1- La fonction de production de Cobb-Douglas et ses propriétés**

$$Q = A K^a L^b$$

- A, a et b sont des constantes positives,
- A est un coefficient de dimension,
- a est l'élasticité de la production par rapport à K,
- b est l'élasticité de la production par rapport à L,
- la fonction de Cobb-Douglas est homogène de degré a+b,
- si les rendements d'échelle sont considérés comme constants, a+b = 1, et la règle de l'épuisement du produit de *J.B. Clark* est respectée,
- élasticité de substitution des facteurs = 1 (analyse de *J. Hicks*),
- loi des rendements factoriels non proportionnels vérifiée.

**-2- La rémunération des facteurs**

$W/P = b Q$  : la masse salariale réelle évolue proportionnellement à la production ;

$W/Y = (W/P) / (Y/P) = b Q / Q = b$  : la part relative des salaires dans le revenu national reste constante et égale à l'élasticité de la production par rapport au facteur travail.

La théorie néo-classique parvient donc à la conclusion que, dans le long terme où elle se place, la répartition des revenus est stable, et ce sous trois conditions : que les rendements d'échelle soient constants, que l'élasticité de substitution soit unitaire et que le progrès technique soit neutre. Mais cette conclusion a fait l'objet à partir des années 60 d'une vive controverse entre cambridgiens, les anglais d'un côté et les américains de l'autre : les premiers (*J. Robinson* en tête) remettent en cause cette conclusion en contestant

l'hypothèse d'homogénéité du capital, alors que les seconds (avec en particulier *P.A. Samuelson*) la défendent en construisant une "pseudo-fonction de production" pour synthétiser le fonctionnement de plusieurs systèmes de production, avec divers types de capitaux fixes.

### **B) L'analyse en régime non concurrentiel**

#### **-1- La thèse de la constance de la part relative des salaires :**

La contribution de *M. Kalecki* (par ailleurs post-keynésien) intègre au raisonnement néo-classique le degré de monopole qui s'élève : mais cette élévation du degré de monopole est compensée par le fléchissement du prix des matières premières, ce qui explique la stabilité des salaires dans le revenu national : même conclusion qu'en régime concurrentiel...

#### **-2- La thèse de l'élévation en longue période de la part des salaires :**

##### **a) Le rôle du progrès technique : la contribution de *I.B. Kravis***

A partir de statistiques sur l'économie américaine entre 1900 et 1959, Kravis explique que sur le marché du capital l'élasticité de l'offre est grande et que donc l'égalisation de l'offre et de la demande s'est faite par augmentation de l'offre, sans hausse du prix, alors que sur le marché du travail, où l'élasticité de l'offre est faible, l'égalisation a été obtenue plus par hausse du prix que par augmentation des quantités. Si bien que la part du travail dans le produit s'est accrue relativement.

##### **b) Le rôle des facteurs socio-économiques :**

- la contribution de *R.M. Solow* : rôle de la structure sectorielle de l'économie ;
- la contribution de *A.M. Carter* : le rôle de la disparité des taux de salariat selon les secteurs ;
- la contribution de *P. Deane* : le rôle de l'organisation socio-industrielle.

## Deuxième sous-partie : Les développements du modèle de base.

### § 1 - Les assouplissements du modèle de base :

#### A) L'assouplissement de l'hypothèse de l'homogénéité du facteur travail : la théorie du capital humain (G. Becker et Th. Schultz)

On peut dire que le capital est une fontaine d'où jaillit le revenu : en tant qu'ensemble des capacités économiquement productives d'un individu, le capital humain en fait partie et la gestion du capital humain est assimilable à celle du capital productif au sens traditionnel. En particulier, en matière de choix d'investissement. A long terme, la hiérarchie des salaires traduit le fait que les salariés les mieux payés sont logiquement ceux qui ont le plus investi en matière de formation.

Remarquons que **la théorie des investissements de forme** (*L. Thévenot*) se situe dans le prolongement de cette théorie du capital humain et à la frontière du courant conventionnaliste : elle considère en effet que la qualification des salariés joue un rôle déterminant dans le fonctionnement du marché du travail, mais dans le cadre d'institutions (normes de classification, grilles de rémunération) qui forgent des systèmes de hiérarchies verticales et d'équivalences horizontales.

#### B) L'assouplissement de l'hypothèse de l'information parfaite : les théories du "job search" ou de la prospection d'emploi et du signal

##### **-1- La théorie du "job search" (information imparfaite du côté de l'offre) :**

###### a) La thèse de la démarche rationnelle de prospection (G. Stigler)

Le calcul microéconomique peut s'appliquer à la détermination du nombre optimal de visites : l'offreur de travail est en même temps un demandeur d'informations qui donnent des renseignements sur les salaires, les emplois, les qualifications, les conditions de travail, etc. mais avec un coût d'obtention plus ou moins important. L'offreur de travail arrêtera sa prospection quand le gain marginal attendu égalisera le coût marginal de visite d'entreprise.

###### b) Définition d'un salaire de réserve, ou de réservation ou encore d'acceptation (S. Lippman et J. Mac Call )

Ce salaire de réserve égalise coûts et gains marginaux de la recherche d'emploi, ce qui dépend de la distribution des salaires dans l'économie, du degré de stabilité des emplois proposés et de l'"impatience" de chaque demandeur d'emploi. Tant que les salaires proposés sont inférieurs à ce salaire d'acceptation, les emplois offerts sont refusés ; d'où un chômage volontaire dit de prospection, sorte de chômage frictionnel, vu ici comme une sorte d'investissement pour améliorer le taux de salaire à venir. Mais en période de fort chômage, ce chômage de prospection perd en fait son caractère d'investissement pour devenir facteur de déclassement sans contrepartie.

**-2- La théorie du signal** (information imparfaite du côté de la demande) (*M. Spence*)

Ne connaissant pas les capacités des candidats à l'embauche, les employeurs recherchent tous les signaux que ceux-ci peuvent émettre : en particulier le diplôme, signe des potentialités du candidat tout autant sinon plus que de son niveau de productivité (la **théorie dite du crible ou du filtre ou encore du tri** diffère précisément sur ce point de la théorie du capital humain en considérant que l'investissement en formation est plus un filtre révélateur des potentialités de l'individu qu'un indicateur de productivité) ; mais aussi le sexe, la situation familiale, la mobilité passée du candidat.

**§ 2 - Les dépassements du modèle de base :**

Plusieurs dépassements du modèle néo-classique de base sont dus aux N.E.K. (nouveaux économistes keynésiens) qui tentent d'expliquer spécialement le chômage à partir des mêmes concepts que les néo-classiques : le marché du travail et la rationalité des acteurs. Mais ils estiment -en bons keynésiens qu'ils restent- que le marché du travail fonctionne hors équilibre à cause de ses nombreuses rigidités. Et ils introduisent à ce propos une distinction importante entre d'un côté les rigidités nominales qu'entraînent les comportements qui nuisent à la flexibilité d'un prix donné, indépendamment de la détermination des autres prix (exemple des "coûts d'annonce") et de l'autre côté les rigidités réelles à cause desquelles la grille des prix relatifs se trouve perturbée (exemple de la pratique relativement répandue du "mark-up", c'est-à-dire des comportements de marge).

**A) La théorie des contrats implicites et l'économie contractuelle : introduction des apports de la théorie de l'assurance en économie du travail.**

**-1- La théorie des contrats implicites** : une analyse plutôt microéconomique.  
(*C. Azariadis*)

Quand le salaire et l'emploi sont régis par le marché, ils peuvent varier considérablement pour assurer l'égalisation de l'offre et de la demande de travail. Selon cette théorie, les contrats implicites qui lient travailleurs et entreprises ont précisément pour but d'assurer au marché un fonctionnement moins erratique et d'*assurer* aux travailleurs un salaire plus stable. Pour cela, tout se passe comme si les entreprises jouaient le rôle de compagnies d'assurances protégeant leurs travailleurs des risques de fluctuations excessives de leurs revenus, en leur proposant en période économique favorable un salaire moyen inférieur au salaire walrassien -la différence correspondant à la prime d'assurance- pour continuer à leur distribuer un salaire suffisamment élevé en période de récession. Les ajustements sur le marché du travail se font alors davantage par les quantités que par les prix et l'emploi ne réalise plus nécessairement l'égalité entre productivité marginale et salaire réel, d'où un conflit possible entre la recherche de la stabilité du salaire pour limiter les risques et l'objectif d'efficience productive. L'hypothèse que les salariés ont une plus grande aversion pour le risque que les employeurs explique ainsi la rigidité des salaires et le chômage involontaire.

**-2- La théorie de l'économie contractuelle** : une analyse plutôt macroéconomique.

Le passage de la micro à la macro donne lieu à plusieurs séries de travaux qui ont également pour ambition d'expliquer la rigidité des salaires, et qui portent notamment sur :

- la stratégie d'embauche de firmes au niveau d'un bassin d'emploi ;
- la distinction, au sein du marché du travail, d'un secteur contractuel et d'un secteur concurrentiel ;
- l'indexation des salaires, qui rigidifie le salaire réel et semble favoriser le chômage (application de la **théorie des marchés contingents** à l'analyse des contrats indexés : le niveau général des prix est considéré comme la variable représentative des différents états possibles de la nature) ;
- la coordination des décisions individuelles
  - + dans l'espace : problème du niveau de centralisation (firme ou branche ?) ;
  - + dans le temps : problème du degré de synchronisation des décisions. Toute désynchronisation des contrats passés entre les différentes firmes et les travailleurs d'un même bassin d'emploi peut être cause de rigidité et de dysfonctionnement macroéconomique ;
- le rôle des syndicats dans le maintien du taux de salaire : application au marché du travail de la **théorie des "menu costs"** selon laquelle les acteurs (ici, les syndicats) peuvent ne pas être microéconomiquement incités à modifier leurs décisions (ici, en matière de taux de salaire) si la perte d'utilité (ici, le niveau d'utilité retiré par les syndicats dépend de la combinaison salaire réel/emploi) est faible par rapport au coût d'ajustement/négociation ; il n'empêche que les conséquences macroéconomiques de ce statu-quo peuvent être considérables (ici, aggravation du chômage).

**B) Les théories du salaire d'efficience et l'économie de partage : introduction des apports de la théorie de l'incitation en économie du travail.**

**-1- La théorie du salaire d'efficience (H. Leibenstein)** : une analyse plutôt microéconomique.

La productivité individuelle serait une fonction croissante du salaire réel (alors que dans la théorie de base, c'est le salaire qui est fonction croissante de la productivité) => les employeurs arbitrent entre l'efficacité du travail et son coût. Le salaire d'efficience est le salaire optimal que définit la firme à l'issue de cet arbitrage. On constate que la formation des salaires dépend alors davantage de la gestion interne du personnel que de mécanismes macroéconomiques : il peut y avoir sous-emploi, puisque le salaire est rigide et que c'est l'emploi qui devient la variable d'ajustement.

Cette théorie trouve son point de départ dans l'analyse qu'H. Leibenstein a faite dans les PVD et qui l'a conduit à introduire le concept d'inefficience X pour regrouper tous les types d'inefficacité provenant d'un manque de motivation. J. Stiglitz a appliqué ce concept aux pays industrialisés et montré que les entreprises peuvent inciter leurs salariés à augmenter leur productivité en leur versant un salaire supérieur à celui du marché.

La relation salaire-productivité peut être justifiée de plusieurs façons :

- Pour éviter les coûts de rotation de la main d'oeuvre qui dépendent eux-mêmes des coûts d'embauche, de formation et de licenciement, intérêt pour les firmes de "retenir" leurs salariés, spécialement dans le segment primaire du marché du travail. (*J. Stiglitz*). Ce raisonnement est renforcé par l'opposition entre les "insiders" et les "outsiders" (voir plus loin).

- La qualité du travail est d'autant plus déterminante que le capital accumulé est coûteux.

- L'impact sur l'efficacité productive du salarié quand celui-ci a le sentiment d'être bien traité par le "patron" en recevant par exemple un salaire supérieur au salaire d'acceptation. (*G. Akerlof*).

- Les acteurs en présence n'ont pas les moyens d'observer parfaitement leur environnement et ne disposent pas tous de la même quantité d'information (hypothèse d'asymétrie informationnelle).

Quand un acteur fait appel aux services d'un autre (ce qui est le cas d'un entrepreneur qui embauche un salarié), le premier étant appelé "principal" et le second "agent", d'où la **théorie dite de l'agence**, et qu'il y a asymétrie informationnelle, l'agent disposant d'informations auxquelles le principal ne peut accéder directement, il est très important pour le principal d'inciter d'une manière ou d'une autre son agent à les lui fournir ou au moins à ne pas les utiliser contre lui. La théorie de l'agence est ainsi une théorie de l'incitation.

Le désavantage informationnel qu'a le principal peut être de deux sortes :

-> Le principal ignore les capacités de son agent, l'employeur ignore quelles sont exactement les capacités productives de son salarié : il va l'inciter à les révéler en lui proposant un salaire d'efficacité supérieur au salaire de marché. Ce raisonnement est développé par les modèles de "sélection adverse" ou de l'antisélection (*G. Akerlof*). Ceux-ci concluent notamment qu'il est maladroit de proposer un salaire inférieur au marché, même en situation de chômage : du point de vue des entreprises parce qu'il s'agit de ne pas décourager les meilleurs, mais aussi du point de vue des candidats à l'embauche parce qu'une telle proposition, qu'ils seraient tentés logiquement de faire pour augmenter leurs chances d'être sélectionnés, pourrait être en réalité interprétée comme un signal de mauvaise qualité professionnelle ; et les bons candidats seraient défavorisés par rapport aux moins bons, d'où l'expression d'antisélection. D'ailleurs, la théorie du signal dont il a été question plus haut peut être reprise ici : pour que l'employeur soit assuré de la bonne qualité du candidat à l'embauche, celui-ci a intérêt à envoyer à celui-là un signal crédible en prouvant par exemple qu'il a brillamment réussi ses études et ses examens.

-> Le principal ne peut observer l'effort déployé par son agent, l'employeur ne peut estimer avec certitude l'efficacité du travail fourni par son salarié, vu que bien d'autres facteurs, extérieurs au travailleur, expliquent également le niveau de production : il va l'inciter à ne pas être "tire-au-flanc" par un contrat de salaire adéquat. Ce raisonnement est développé dans les modèles de "risque moral" (*C. Shapiro et J. Stiglitz*). Et il aboutit à une conclusion paradoxale : pour inciter le salarié à ne pas être "tir au flanc" il faut rendre crédible la menace de licenciement en versant un salaire relativement élevé, ce qui tend à

faire baisser la demande de travail, donc à accroître le taux de chômage, et par conséquent à inciter encore plus fortement le salarié à travailler...

**-2- La théorie de l'économie de partage** : une analyse plutôt macroéconomique.  
(*M. Weitzman*)

L'ambition de cette théorie est de fournir une solution de sortie de crise stagflationniste en proposant une réforme profonde du mode de rémunération pour rendre compatible stabilité des prix et réalisation du plein-emploi. Pour cela, il faut passer d'une "économie de salariat" où les salaires sont figés à une "économie de partage" qui établisse une relation entre les rémunérations des travailleurs et les résultats de leur entreprise : leur serait proposée une rémunération scindée en deux parties, l'une fixe et l'autre, le "bonus", liée à un indicateur de performance de la firme.

L'économie de salariat est en sous-emploi dès que le salaire effectif est supérieur au salaire de plein-emploi et cela peut d'autant plus facilement se produire qu'il y a absence de coordination entre les entreprises. Alors qu'en économie de partage, les firmes prennent leurs décisions d'embauche en fonction de la seule partie fixe du salaire, ce qui pousse à la hausse la demande de travail à partir du moment où cette partie fixe est inférieure au salaire de plein-emploi. Mais, grâce au partage des profits, le salaire total a beaucoup de chances d'être plus élevé et d'être même égal au salaire de l'économie de salariat. Si bien que l'on peut avoir pour un même niveau de rémunération une économie de partage en plein-emploi et une économie de salariat en situation de chômage, cela pour des raisons purement microéconomiques.

## Deuxième partie : Les hétérodoxies

### Première sous-partie : Deux hétérodoxies de référence.

#### § 1 - Le modèle marxiste.

##### A) Le modèle marxiste de base

###### **-1- Exploitation de la force de travail et salaire.**

La valeur de la force de travail correspond au temps de travail socialement nécessaire à son entretien et à sa reproduction. Et le salaire est le prix, exprimé monétairement, de la force de travail.

La plus-value est la différence entre la valeur créée par le travailleur pendant son temps de travail et la valeur de sa force de travail ; elle est la différence entre la valeur d'usage de la force de travail et sa valeur d'échange.

L'exploitation du travailleur par le capitaliste vient du fait que celui-ci récupère à son profit le temps de travail du travailleur qui excède la valeur de sa force de travail. Tout se passe comme si une partie du travail était payée, l'autre non ; et le rapport entre la part non payée et la part payée mesure le taux d'exploitation. Le capitaliste cherche à accroître ce taux d'exploitation en élevant la durée du travail, l'intensité du travail ou encore la productivité du travail.

###### **-2- Emploi et condition ouvrière.**

Chez Marx, l'emploi dépend du processus d'accumulation du capital et des progrès de la productivité, facteurs qui tous deux contribuent à la dégradation des conditions de vie des travailleurs.

##### B) La théorie radicale américaine contemporaine

Cette théorie -de nature essentiellement microéconomique- est d'abord celle des formes de contrôle sur le processus de travail avant d'être une théorie du salaire.

###### **-1- Formes du contrôle sur le processus de travail et salaire.**

Trois formes se sont historiquement succédé (*R. Edwards*) :

- le "contrôle simple ou hiérarchique" de l'employeur : c'est lui le maître en matière de salaire ;

- le "contrôle technique" du taylorisme et de l'OST : c'est l'ère du salaire aux pièces ;
- le "contrôle bureaucratique" avec le développement de la hiérarchie, des règles et des procédures : le salaire dépend de la classification des postes.

**-2- Le taux de chômage semble agir davantage sur l'effort au travail que sur l'évolution des salaires.**

## § 2 - Le modèle keynésien

### A) Le modèle keynésien de base

#### **-1- La critique du modèle néo-classique :**

##### a) La critique en matière de formation du taux de salaire et d'offre de travail

Keynes accepte le premier postulat néo-classique (la demande de travail des entreprises se fixe en fonction d'un taux de salaire directement lié à la productivité marginale) mais rejette le second (l'offre de travail des individus se fixe en fonction d'un taux de salaire dont l'utilité compense la désutilité marginale du travail).

Plus fondamentalement encore, Keynes introduit une quadruple rupture dans la pensée économique :

- son raisonnement est macroéconomique ;
- le salaire est pour lui un revenu plus qu'un prix / coût ;
- c'est le niveau d'emploi qui détermine le salaire et non l'inverse ;
- il s'intéresse au marché de l'emploi plus qu'à celui du travail : ce n'est donc plus le travailleur qui se trouve dans la position de force de l'offreur mais l'employeur.

##### • Salaire nominal et non réel :

Pour Keynes, l'offre de travail dépend du salaire nominal et non du salaire réel :

-> les effets de l'illusion monétaire ;

-> le rôle des comparaisons interindividuelles ou entre catégories de salariés.

##### • Salaire rigide et non flexible :

Pour Keynes, le salaire nominal est rigide à la baisse, pour deux séries de raisons essentiellement :

-> des raisons d'ordre institutionnel, concernant les modalités des négociations salariales, qui sont périodiques et collectives ;

-> des raisons liées au niveau d'approche du chômage : les salariés seraient plus sensibles à une évolution défavorable de l'emploi au niveau global qu'au niveau local.

#### b) La critique de la loi de Say

- Critique du premier énoncé de la loi de Say -"les produits s'échangent contre les produits"- : la monnaie n'est pas neutre.
- Critique du second énoncé de la loi de Say -"l'offre crée sa propre demande"- : il y a possibilité d'équilibre durable de sous-emploi.

### **-2- Le principe de la demande effective**

#### a) Le raisonnement macroéconomique fondamental keynésien

Il est bâti autour de la notion de demande effective

- Les déterminants de la demande effective (modèle bisectoriel) : la consommation et l'investissement.
- La détermination de la demande effective : par confrontation des courbes d'offre et de demande globales.

#### b) La fonction keynésienne de l'emploi

Keynes définit la fonction de l'emploi comme l'inverse de la fonction de l'offre globale et il l'exprime en unités de salaires (pour la rendre insensible aux fluctuations monétaires) : "son objet est de relier chaque montant de la demande effective mesurée en unités de salaires (...) au volume de l'emploi pour lequel le prix d'offre de la production qui en résulte est égal au dit montant de la demande effective".

Dans le sens emploi -> demande effective, la relation établie signifie qu'une variation de l'emploi entraîne une variation dans le même sens du prix d'offre de la production et donc de la demande effective ; dans le sens demande effective -> emploi, la relation établie signifie qu'une variation de la demande effective induit une variation de l'emploi dans le même sens (d'où les implications que l'on sait en matière de lutte contre le chômage).

### **B) Les prolongements et les dépassements du modèle keynésien**

#### **-1- Les prolongements néo-keynésiens**

##### a) La répartition dans la théorie néo-keynésienne de l'équilibre (analyse de court terme)

- Le modèle de *N. Kaldor* : la répartition dépend du niveau de revenu, qui dépend de la demande effective et qui peut correspondre à une situation de sous-emploi.

- Le modèle de *E. Schneider* : la répartition commande le niveau de revenu, qui peut être un revenu de sous-emploi.

b) La répartition dans la théorie néo-keynésienne de la croissance (analyse de moyen et long termes).

- Le modèle de *N. Kaldor* : le taux d'investissement étant appelé à rester constant dans le cadre d'une croissance équilibrée, la part des profits est stable en longue période, donc celle des salaires aussi.

- Le modèle de *W. Krelle* : en croissance équilibrée aussi, la répartition doit rester relativement stable sauf si le degré de monopole des marchés s'accroît.

## **-2- Les dépassements du modèle keynésien**

Les dépassements du modèle keynésien sont non seulement le fait des représentants de la N.E.K. (nouvelle économie keynésienne) qui ont développé le raisonnement keynésien sur des principes néo-classiques (voir plus haut), mais aussi celui d'auteurs qui ne s'inscrivent pas dans ce courant et qui travaillent d'ailleurs eux-mêmes dans des optiques complètement différentes, puisque l'on a d'un côté la relecture de la courbe de Phillips proposée par les néo-classiques (école monétariste et N.E.C. : nouvelle économie classique) et de l'autre la relecture de Keynes faite par les théoriciens du déséquilibre.

a) La courbe de Phillips et ses interprétations

• L'interprétation keynésienne :

-> L'interprétation keynésienne de base, de court terme et en économie fermée :

Il y a dilemme inflation-chômage et la politique économique est efficace (arbitrage inflation/chômage : "stop and go", plans de relance / plans de stabilisation, ...).

-> L'interprétation néo-keynésienne, de long terme et en économie ouverte :

- Selon que l'indexation est partielle (illusion monétaire des salariés) ou totale (absence d'illusion monétaire), le taux de chômage est en relation décroissante avec le taux d'inflation ou au contraire en est indépendant et le taux de chômage d'équilibre (le "NAIRU", non accelerating inflation rate of unemployment), celui qui n'accélère pas l'inflation, égalise la croissance du taux de salaire réel et celle de la productivité du travail. Par conséquent, ce taux de chômage d'équilibre est affecté par les facteurs qui agissent d'une part sur l'évolution du coût salarial (répercussion sur l'ensemble des salaires de la hausse du SMIC, alourdissement du poids des cotisations sociales, effet "termes de l'échange" dû à une hausse du prix relatif des biens importés, ...), et d'autre part sur l'évolution de la productivité du travail (si les négociations salariales ne tiennent pas ou peu compte des gains de productivité du travail, un amenuisement de ceux-ci amènent à une augmentation du taux de chômage d'équilibre).

- Si le chômage effectif est supérieur au chômage d'équilibre, le salaire nominal va subir une pression à la baisse, ce qui va autoriser une certaine désinflation, et le retour à l'équilibre se fait de trois façons :

Une substitution du travail au capital : le contenu de la croissance en emploi augmente, l'élasticité de l'emploi à la croissance s'accroît.

Une augmentation de la valeur des encaisses réelles : la demande s'en trouve relancée.

Une meilleure compétitivité-prix : la "désinflation compétitive" augmente la demande étrangère.

• L'interprétation néo-classique :

-> L'interprétation des monétaristes traditionnels (*M. Friedman* et *F. Hayek*)

=> courbe de Phillips verticale à long terme, parce que les agents économiques (les salariés pour *M. Friedman*, les entreprises pour *F. Hayek*) ne sont soumis à l'illusion monétaire que pendant un certain temps, dans la mesure où ils font des anticipations adaptatives: la politique économique est inefficace, une relance ne pouvant déboucher à terme que sur l'accroissement du taux d'inflation, et laissant le taux de chômage à son niveau "naturel", c'est-à-dire à l'équilibre concurrentiel du marché du travail (le chômage "naturel" est un chômage volontaire). A long terme, taux de chômage et taux d'inflation sont donc indépendants parce qu'en définitive le premier est fonction de déterminants réels, les conditions de marché, tandis que le second dépend de facteurs nominaux, l'offre et la demande de monnaie : on retrouve ainsi l'analyse dichotomique des classiques.

-> L'interprétation des N.E.C. ("nouveaux économistes classiques" tels que *R. Lucas*, *T. Sargent*, *N. Wallace*)

=> courbe de Phillips verticale même à court terme, parce que les agents ne sont plus soumis à une quelconque illusion monétaire dans la mesure où leurs anticipations sont supposées rationnelles (au sens de l'hypothèse due à *J. Muth*) : la politique économique est nuisible puisque son seul effet est d'aggraver sans cesse l'inflation sans améliorer la situation de l'emploi, même à court terme.

b) La théorie du déséquilibre et ses classifications. (*J.-P. Bénassy*, *E. Malinvaud*)

• L'équilibre analysé est à prix fixe : c'est un équilibre de rationnement, où l'ajustement se fait par les quantités.

• Deux formes de chômage sont distinguées :

-> Le chômage keynésien, par insuffisance de la demande.

- Le marché des biens, comme le marché du travail est "acheteur" : le côté court des deux marchés est du côté de la demande ; à cause de prix qui excèdent leur niveau d'équilibre walrasien, les demandes sont rationnées par les offres.

- Le déséquilibre prend son origine sur le marché des biens (demande insuffisante) et se répercute sur celui du travail (les entreprises ajustent leur niveau d'embauche à leur niveau d'activité).

- La lutte contre le chômage passe donc par une politique de relance de la demande.

-> Le chômage classique, par insuffisance de profitabilité.

- Le marché du travail est bien sûr "acheteur" mais le marché des biens est "vendeur" : le côté court est du côté de la demande pour le premier et du côté de l'offre pour le second ; à cause de prix plus ou moins élevés par rapport à leur niveau d'équilibre walrasien, c'est la demande qui rationne l'offre dans un cas et l'offre qui rationne la demande dans l'autre.

- Le déséquilibre prend sa source sur le marché du travail (niveau de salaire trop élevé) et se répercute sur celui des biens (les entreprises ajustent leur niveau de production au niveau de rentabilité que leur impose le niveau du coût salarial).

- La lutte contre le chômage passe donc essentiellement par des mesures de flexibilisation du salaire.

**Remarque importante :** pour expliquer plus complètement le chômage contemporain, J.-P. Fitoussi et J. Le Cacheux distinguent une troisième forme de chômage qu'ils qualifient de wicksellien (pour rappeler le rôle déterminant que joue chez Wicksell l'écart entre taux monétaire et taux naturel dans le développement cumulé des déséquilibres) : quand l'écart devient critique entre le taux d'intérêt réel et le taux de croissance, cela affecte non seulement la solvabilité des agents emprunteurs et la solidarité entre générations mais aussi les comportements des entreprises qui, pour rester rentables, accroissent, à production donnée, leurs marges bénéficiaires sur le dos des salariés. Cela ne peut aboutir qu'au ralentissement de la croissance et à la montée du chômage. Parce qu'un tel écart ne permet pas une répartition "appropriée" des revenus ni une croissance équilibrée de l'activité.

## Deuxième sous-partie : Deux hétérodoxies croisées.

### § 1 - Le courant institutionnalo-organisationnel

#### A) Les théories des syndicats et des négociations salariales (courant plutôt institutionnel)

##### **-1- La théorie des syndicats :**

L'existence d'un syndicat donne aux travailleurs un pouvoir de marché qui leur permet d'intervenir dans la fixation des rémunérations ; et le syndicat leur apparaît d'autant plus utile que grâce à son action le salaire est au-dessus de son niveau d'acceptation. La théorie des syndicats, que *J. Hicks* a commencé à élaborer avec sa thèse des conflits industriels et que *J. Dunlop* a développée ensuite, est confrontée au problème bien connu de l'élaboration de la fonction objective collective à partir des préférences individuelles : le comportement du syndicat ne doit pas heurter les rationalités individuelles. Deux difficultés sont plus spécialement à prendre en considération : le fait que les syndicats aient à représenter et à défendre des catégories différentes de travailleurs et le conflit possible d'objectifs et d'intérêts entre les dirigeants syndicaux et la "base".

## -2- La théorie des négociations salariales :

a) Elle traite d'abord des relations entre actions des syndicats et décisions des firmes.

On distingue alors deux types de modèles selon la base des négociations :

- Le modèle de contrats optimaux (*I. Mac Donald et R. Solow*) étudie les marchandages entre syndicats et firmes en supposant que les négociations portent à la fois sur l'emploi et sur le salaire. Les protagonistes se trouvent placés dans une situation analogue à une boîte d'Edgeworth (l'emploi en x, le salaire en y, les courbes d'indifférence représentant les fonctions objectives du syndicat d'un côté et de la firme de l'autre) pour laquelle il s'agit de déterminer la "courbe de contrats", lieu géométrique des équilibres parétiens ; le contrat finalement retenu dépend du pouvoir de négociation des parties en présence (Remarquons que le modèle du monopole bilatéral peut être également utilisé pour formaliser ce raisonnement). Le modèle conclut que plus le pouvoir syndical est fort, plus les négociations sont favorables à la fois aux salariés et à l'emploi.

- Le modèle de "droit à gérer" (*S.J. Nickell, P. Cahuc, ...*) étudie les marchandages syndicats-firmes en ne faisant porter les négociations que sur le salaire, le niveau d'emploi étant du ressort exclusif des firmes. Comme le couple emploi-salaire se situe alors nécessairement sur la courbe de demande de travail par la firme (courbe décroissante par rapport au salaire), plus le pouvoir syndical permet des augmentations de salaire et plus l'emploi se dégrade. Il n'y a plus optimalité parétienne. Et c'est bien ce modèle qui, comparativement au précédent, est le plus proche de la réalité...

b) La théorie des négociations explique ensuite certaines formes de chômage:

- Le chômage dépend du degré de coordination et donc du niveau de centralisation des négociations salariales (*L. Calmfors et J. Driffils*) : le chômage est moins la conséquence de l'exercice du pouvoir syndical que du cadre macroéconomico-institutionnel des négociations : à cause du manque de coordination entre les décisions individuelles et à cause des effets externes négatifs que cela produit, la rationalité individuelle peut aboutir au dysfonctionnement macro-économique ; le chômage serait de ce point de vue le produit d'un double manque de coordination, au niveau des syndicats d'un côté et à celui des firmes de l'autre.

Il y aurait au contraire à la fois modération salariale et faible chômage dans les systèmes de négociation extrêmes (courbe en cloche de la relation entre salaire et degré de centralisation des négociations) : grâce au jeu des forces concurrentielles quand la décentralisation est forte et que les négociations se font au niveau des entreprises, et grâce à la prise en compte des contraintes macroéconomiques par les syndicats et le patronat quand les négociations sont très centralisées.

- Le chômage est marqué par un phénomène d'hystérèse, autrement dit d'inertie : l'évolution actuelle du chômage dépend fortement de l'histoire du phénomène et le chômage conjoncturel peut se transformer en chômage structurel. La théorie des négociations explique cela par l'opposition entre les "insiders" -ceux qui sont employés- et les "outsiders" -ceux qui sont sans emploi- (*A. Lindbeck et D. Snower*) : une longue période de sous-emploi renforce les privilèges des "insiders" en même temps qu'il affaiblit le pouvoir de négociation des "outsiders" ; par ailleurs, plus les coûts de rotation de la main d'oeuvre sont considérés comme importants par l'employeur, plus les "insiders" détiennent sur lui un fort pouvoir de négociation et peuvent accroître en conséquence leurs prétentions

salariales. Et le syndicat, défenseur des intérêts des "insiders", peut négocier pour la période à venir un salaire d'autant plus élevé que le nombre présent d'"insiders" est faible, autrement dit que le chômage actuel est important, ce qui amène l'employeur à réviser à la baisse ses effectifs employés pour le futur : il y a un processus cumulatif qui s'engage et qui établit en définitive une relation causale entre le taux de chômage d'une période donnée et celui de la période suivante.

**Remarque importante :** Le phénomène d'hystérèse joue un rôle très général dans les explications actuelles de la persistance du chômage.

En effet, des estimations économétriques pour plusieurs pays ont montré qu'il n'y avait pas en définitive une corrélation très étroite entre l'importance du chômage effectif et le "ratio de sacrifice" qui représente le coût en chômage de la désinflation.

Ce ratio est égal au produit des rigidités réelles (dues en particulier à une prise en compte plus ou moins importante, lors des négociations salariales, de l'évolution des gains de productivité sur l'évolution des salaires réels) par les rigidités nominales (somme des délais d'ajustement des salaires aux prix et des prix au coût salarial).

L'explication de la persistance du chômage par les rigidités est donc insuffisante, ce qui conduit à développer l'hypothèse d'hystérèse : lorsqu'il se prolonge longtemps, le chômage conjoncturel a tendance à se transformer peu à peu en chômage structurel à cause d'un relâchement des mécanismes concurrentiels qu'entraînent l'imperfection et l'asymétrie de l'information ainsi que les comportements stratégiques des acteurs individuels et collectifs ; ce qui se traduit en particulier par un affaiblissement de l'influence du sous-emploi sur la croissance du salaire réel.

La plupart des théories contemporaines évoquées ici (contrats implicites, contrats optimaux, salaire d'efficience, "job search", "menu costs", économie de partage, dualisme du marché du travail, ...) ont de fait pour objet de corroborer cette hypothèse.

## **B) Les théories du dualisme du marché du travail (courant plutôt organisationnel)**

### **-1- Le dualisme des emplois au sein des firmes : marché interne et marché externe (P. Doeringer et M. Piore)**

Le marché interne fonctionne selon un ensemble de règles et de procédures administratives propres à chaque firme qui ont pour principal objectif de protéger leurs membres de la concurrence. Le salaire, défini hiérarchiquement et non pas selon les lois du marché en fonction de la productivité marginale, est rigide, ne joue aucun rôle d'ajustement. Par contre, sur les marchés externes, les principes de fonctionnement du marché l'emportent, ce qui place les travailleurs dans des conditions bien moins avantageuses.

Plusieurs explications sont données de ce dualisme :

Certaines mettent en avant la technologie et les contraintes que celle-ci impose à l'organisation du travail, ou encore la capacité d'innovation de la firme qui exigerait que le personnel puisse facilement s'adapter aux changements de la production.

D'autres, d'obédience marxiste, analysent le dualisme comme une manière pour les détenteurs du capital de contrôler la force de travail.

Une explication souvent reprise se place dans le cadre néoclassique à partir de la théorie des contrats implicites : à cause du contexte d'incertitude, les partenaires trouvent avantage à s'engager dans des relations contractuelles, les travailleurs y cherchant la stabilité de leur emploi et de leur salaire et les employeurs y voyant le moyen de constituer un marché

interne qui limite les coûts de rotation tout en pouvant compter sur le marché externe pour leur donner le degré de flexibilité nécessaire en fonction de l'évolution de la conjoncture.

**-2- Le dualisme du marché du travail : marché primaire et marché secondaire**  
 -> **théorie de la segmentation** (*M.J. Piore, B. Bluestone, P. Osterman, ...*).

Marché primaire = emplois stables, bien rémunérés, bien défendus par les syndicats (à fort taux de syndicalisation), à évolution de carrière intéressante, avec des avantages sociaux importants et des conditions de travail satisfaisantes.

Marché secondaire = emplois précaires, mal rémunérés, peu défendus par les syndicats (à faible taux de syndicalisation), offrant peu de promotion, peu d'avantages sociaux et des conditions de travail difficiles.

En termes d'analyse économique, le marché primaire est imparfaitement concurrentiel puisque contractuel et soumis au jeu des négociations salariales, alors que le marché secondaire fonctionne beaucoup plus selon les lois de la concurrence.

Remarquons que la théorie de la segmentation s'est progressivement enrichie. D'abord, une description tripartite est souvent proposée, comme par Bluestone (l'économie du centre : activités des très grandes entreprises, l'économie périphérique : activités des autres entreprises, et l'économie "irrégulière" : activités informelles, clandestines, ...), ou par Piore (distinction de deux strates dans le marché primaire : une strate inférieure où les tâches sont relativement standardisées, et une strate supérieure où les activités exigent des qualifications et des prises d'initiative plus affirmées). Ensuite, il a été montré notamment par S. Rosenberg que le degré de segmentation est fortement dépendant des structures industrielles et des stratégies des firmes. Enfin, toute une série d'études sur les "formes particulières d'emploi" menées spécialement en France prouvent la segmentation du travail, en même temps que le caractère pluriel du chômage.

La segmentation du marché du travail soulève de redoutables difficultés pour la politique de l'emploi dans la mesure où des mesures indifférenciées peuvent avoir des effets antagonistes sur les différents segments du marché et donc sur le chômage.

Ainsi, des actions en faveur de l'offre de travail (formation en particulier) pour améliorer l'adéquation des travailleurs aux emplois sont sans impact sur le dualisme. Des actions qui consisteraient à instituer un salaire minimal pour le compartiment secondaire ne feraient quant à elles que relever encore davantage les salaires du compartiment primaire pour maintenir, voire accentuer, le différentiel de salaires.

L'État peut également intervenir comme employeur en créant des postes dans les services publics. Mais, comme pour toutes les politiques de type keynésien, on peut craindre un effet d'éviction, l'éviction des emplois privés par les emplois publics.

**§ 2 - Le courant régulationniste.**

**A) Le courant régulationniste français** (*R. Boyer, M. Aglietta, ...*)

**-1- Le rapport salarial est l'un des cinq rapports sociaux fondamentaux.**

Le courant régulationniste a pour ambition d'étudier l'évolution des modes de production ainsi que la dynamique des régimes d'accumulation en fonction de cinq formes institutionnelles qui servent de cadres aux comportements économiques : les formes

monétaires, les formes de la concurrence, les formes du régime international, les formes de l'État et ... les formes du rapport salarial.

Le rapport salarial correspond à l'ensemble des conditions économiques et juridiques qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail. Il dépend de cinq facteurs :

- le type de moyens de production ;
- le type de division sociale (entre branches) et technique (au sein des firmes) du travail ;
- le type de mobilisation et d'attachement des salariés à leur entreprise ;
- les déterminants du revenu salarial, direct et indirect (modalités de formation des salaires, politique de redistribution et des revenus) ;
- le type de mode de vie salarié.

## **-2- Le rapport salarial dans l'histoire du capitalisme et dans l'analyse de la crise.**

Le courant régulationniste repère trois grandes formes de rapport salarial qui se sont succédées au cours de l'histoire du capitalisme industriel :

- Le rapport "concurrentiel", correspondant à un mode de régulation concurrentielle.
- Le rapport "taylorien", dérivé de l'OST.
- Le rapport "fordiste"

La crise actuelle est analysée comme résultant de l'épuisement des normes de production (contestation de l'OST) et de consommation (saturation de la demande), de la remise en cause du mode de régulation étatique et surtout du ralentissement des gains de productivité. Toutes ces tendances profondes, qui nous conduisent sans doute au "post-fordisme", sont à l'origine de nombreuses réflexions sur les stratégies de décentralisation de la formation des salaires et de flexibilité, laquelle flexibilité peut d'ailleurs prendre plusieurs voies :

- la flexibilité quantitative externe (modifier le nombre de salariés : mesures de licenciement, CDD et travail temporaire) ;
- la flexibilité quantitative interne (modifier le nombre d'heures de travail : travail à temps partiel et aménagement du temps de travail) ;
- la flexibilité par externalisation d'activités (sous-traitance, ...) ;
- la flexibilité fonctionnelle (modifier l'affectation des travailleurs en développant leur polyvalence) ;
- la flexibilité salariale (adapter le coût du travail en modulant le salaire).

### **B) Le courant régulationniste japonais. (T. Tsuru)**

Des statistiques portant sur les décennies 70 et 80 au Japon et aux États-Unis montrent paradoxalement que le taux de chômage a eu des effets modérateurs sur l'évolution

des salaires dans les secteurs très syndicalisés et très peu dans les autres. Il semble que dans les secteurs où le taux de syndicalisation est élevé les syndicats ne se soient pas opposés à ce que les salaires évoluent en fonction des performances des entreprises, en contrepartie de la stabilité de l'emploi. Alors que les secteurs moins syndicalisés n'ont pas ressenti de la même façon la tension qu'exerce le chômage sur le salaire parce qu'il s'agit en fait essentiellement de l'économie tertiaire, encore en croissance et beaucoup moins exposée à la concurrence internationale.

## Conclusion :

La distinction entre l'orthodoxie néo-classique et les différentes hétérodoxies renvoie à l'opposition entre individualisme méthodologique (ce sont les comportements individuels qui gouvernent les phénomènes sociaux) et holisme méthodologique (ce sont les structures économiques et sociales, considérées comme des "déjà-là", qui produisent les comportements individuels). Certains économistes régulationnistes français ont donné récemment à leurs analyses de fructueux prolongements qui permettent de dépasser cette opposition : la nouvelle **théorie des conventions** (*O. Favereau, A. Orléan, ...*) se veut être en effet une théorie de la formation des structures et plus précisément de l'émergence des formes sociales collectives que sont les règles et les normes, autrement dit les conventions. Celles-ci sont tout autant le cadre qui contraint le jeu des acteurs que le résultat de ce jeu : les conventions voient leur genèse et leur évolution dépendre fortement des acteurs collectifs (Etat, syndicats) et des "réseaux sociaux", en même temps qu'elles définissent le cadre des actions individuelles et collectives. Mais, pour la théorie des conventions, les règles ne s'appliquent pas, elles s'interprètent ; et il y a toujours une ambiguïté plus ou moins grande dans cette interprétation, ce qui fait que les conventions sont en fait soumises à une dynamique de révision continue et que par conséquent définition et application des règles sont indissociables.

La théorie des conventions amène ainsi à poser une triple question :

- Le salaire, prix ou règle ?
- Marché du travail ou système d'emploi ?
- La fixation du salaire et du niveau de l'emploi, dans la main invisible du marché ou entre les mains des institutions et des organisations ?