
La relation salaire/emploi chez les classiques, les néoclassiques et chez Keynes.

→ La problématique

Le niveau élevé du chômage depuis les années 1980 a amené sur la scène économique une recrudescence des débats concernant la relation salaire-emploi. Les salaires doivent-ils diminuer pour abaisser le coût salarial ? Faut-il augmenter ou baisser les salaires pour favoriser l'emploi et lutter contre le chômage ? Supprimer le SMIC et l'allocation chômage permettrait-il de créer des emplois ? Telles sont quelques-unes des interrogations qui sont au centre des enjeux actuels.

Pourtant, le débat n'est pas nouveau. En effet, la fixation des salaires, la détermination du niveau de l'emploi, l'existence d'un chômage durable ou non sont des questions qui sont au centre des préoccupations des économistes depuis l'existence de cette discipline.

Les économistes classiques considèrent le travail comme n'importe quel autre bien ; le salaire constitue pour eux un élément régulateur de la population. À partir de la fin du XIX^e siècle les néoclassiques vont montrer que le salaire détermine le niveau de l'emploi et que la flexibilité des prix permet un retour au plein emploi en cas de déséquilibre sur le marché du travail.

Keynes quant à lui, va rompre avec ces auteurs qu'il appelle « classiques ». Pour lui, le niveau de l'emploi détermine les salaires et c'est dans l'insuffisance de la demande effective qu'il faut rechercher les causes du chômage.

→ Les acteurs du débat et leurs contextes...

A) Adam Smith (1723-1790)

Vous connaissez maintenant très bien cet auteur.

B) David Ricardo (1772-1823).

Né à Londres en 1772, David Ricardo a vécu à l'époque de la suprématie britannique. L'Angleterre, berceau de la révolution industrielle, domine le monde. Pourtant, contrairement à A. Smith, Ricardo incarne le pessimisme en économie et sa vision de l'avenir est sombre.

Il est vrai qu'en Grande-Bretagne, à la fin XVIII^e et début du XIX^e, les rentes foncières avaient prodigieusement augmenté. Le commerce du grain prospérait. L'aristocratie foncière qui dominait le Parlement se dota, pour défendre ses intérêts, d'une réglementation protectionniste très rigide : les corn laws (lois sur les grains), pour empêcher les importations de grain étranger meilleur marché. Les propriétaires fonciers s'enrichissaient donc par le seul fait que leur situation était protégée. En l'absence de concurrence, l'accumulation des rentes « faciles » se faisait au détriment du profit et de l'investissement industriel. En effet, le prix élevé du grain faisait croître les dépenses nécessaires à l'achat de produits alimentaires pour faire vivre l'ouvrier et sa famille. Le coût d'entretien de la force de travail plus élevé poussait les salaires à la hausse. Ce surcoût pour les industriels entraînait un ralentissement de l'accumulation du capital faisant redouter à D. Ricardo une croissance « zéro » qui sonnerait le glas du capitalisme industriel.

En 1813, la situation était catastrophique : les mauvaises récoltes et la guerre contre Napoléon avaient engendré des tarifs de famine, le grain atteignait des prix fantastiques ; la farine se vendait quatorze shillings le boisseau, soit le double de la paie hebdomadaire d'un ouvrier. C'en était trop pour les industriels. En 1815, Ricardo publie un Essai sur l'influence d'un bas prix du blé sur les profits. Il réclame l'abrogation des corn laws et la libre importation du grain. Non au protectionnisme ! Oui au libre échange ! En 1817, il publiera son oeuvre majeure : ***Des principes de l'économie politique et de l'impôt.***

Napoléon fut vaincu et le prix du blé retomba à des niveaux plus raisonnables, mais les corn laws ne furent abrogées que bien après la mort de Ricardo en 1846.

C) Jean-Baptiste Say (1767-1832)

Say naquit à Lyon et commença sa carrière comme employé de banque. À l'âge de 19 ans, il se rend en Angleterre et assiste avec enthousiasme à la révolution industrielle. Il admire l'ouvrage d'Adam Smith, *La Richesse des Nations*. **Le Traité d'économie politique** de Say, publié en 1803, est souvent présenté comme une synthèse entre le libéralisme économique de Smith et les idées politiques et philosophiques de la Révolution Française.

De l'œuvre de Say, l'histoire de la pensée économique a retenu avant tout l'énoncé d'une loi apparemment simple, exposée pour la première fois en 1803 : « L'offre crée sa propre demande. » ou encore « Les produits s'échangent contre des produits. »

Le processus de production d'un bien destiné à être vendu sur le marché engendre la création d'un revenu grâce auquel ce bien peut être acheté. C'est ce que l'on appelle la **loi des débouchés** de Say.

Les économistes libéraux qui, par définition, ont foi dans la concurrence et le marché admettent la « loi de Say » qui fait du capitalisme un système fondamentalement stable. Dans sa *Théorie générale* publiée en 1936, Keynes va démolir la loi de Say. Mais dans les années 80, avec le néo-libéralisme triomphant (Les économistes de l'offre), on va assister à un retour de la fameuse loi de Say.

D) Le courant néoclassique ou encore courant marginaliste...

Le courant néoclassique ou marginaliste représente la pensée libérale née à la fin du XIX^e siècle qui dominera la théorie économique jusqu'à la révolution keynésienne des années 30. Le marginalisme se répartit en quatre grandes écoles :

- l'École de Lausanne (VValras, Pareto) ;
- **l'École de Cambridge (Jevons, Marshall, Pigou) ;**
- l'École de Vienne (Menger, Von Wieser) ;
- l'École suédoise (Wicksell, Ohlin).

Dans le cadre de notre problématique, nous ne retiendrons que les Cambridgiens, Marshall et Pigou, qui furent les professeurs d'économie de Keynes et dont les idées représentaient à ses yeux la version la plus achevée de la théorie néoclassique.

Lorsque Keynes parle des classiques, il désigne en fait les néoclassiques.

Alfred Marshall fut l'économiste le plus renommé de l'ère victorienne (du nom de la reine Victoria, 1819-1901), époque qui correspond à l'apogée de la puissance et de l'impérialisme britanniques. Lorsqu'il prend sa retraite en 1908, c'est Arthur Cecil Pigou qui lui succède à la chaire d'économie politique et qui sera l'objet des critiques les plus acerbes de Keynes.

Pour les néoclassiques, l'économie de marché est un système fondamentalement stable. En situation de concurrence pure et parfaite, des mécanismes d'ajustement automatiques doivent assurer le plein emploi.

À partir des années vingt, l'économie britannique connaît de graves difficultés. Empêtrée dans la politique déflationniste de retour à l'étalon-or, elle commence à voir son hégémonie remise en question par la puissance montante des États-Unis. La plupart des autres pays sont en expansion, notamment les États-Unis qui connaissent une prospérité sans précédent, jusqu'au terrible krach boursier d'octobre 1929 qui marque le début de la grande dépression des années trente.

Aux États-Unis, le nombre de chômeurs passe de 1,5 millions en 1929 à 12 millions en 1932. C'est la première crise structurelle du XX^e siècle. Elle aura des répercussions dans le monde entier.

Durant toutes ces années 1920-1930, la théorie dominante (néoclassique) posait que le plein emploi faisait partie de l'ordre naturel des choses, en vertu de la « loi de Say » qui pose que l'offre crée sa propre demande, et à condition que le marché puisse s'équilibrer. Un chômage de masse doit entraîner une baisse des salaires qui équilibrera l'offre et la demande sur le marché du travail.

Dans sa *Théorie du chômage*, publiée en 1933, Pigou écrit que « les taux de salaire auront toujours tendance à correspondre à la demande de travail, de façon à ce que le plein emploi soit garanti. Donc, en situation stable, tout le monde trouvera effectivement un emploi. ». Plus tard, un autre néoclassique renchérit : « on peut affirmer sans se tromper que si les taux de salaire étaient beaucoup plus flexibles, le chômage se trouverait considérablement diminué... ».

En plus de cette baisse des salaires, il fallait, selon les néoclassiques, se garder de toute intervention étatique et patienter jusqu'à la reprise. En un mot, laisser jouer le marché et réduire les dépenses publiques.

C'est contre cette manière de voir qui faisait presque l'unanimité que s'élèvera Keynes.

E) John Maynard Keynes (1883-1946)

John Maynard Keynes est né dans un milieu bourgeois victorien caractérisé par le sens des affaires, le goût des belles choses, l'intellectualisme et l'élévation morale.

Après des études à Eton, il entre en 1902 au King's College de Cambridge pour étudier les mathématiques. C'est là que se trouvaient A. Marshall et A. C. Pigou qui devinrent ses maîtres, lorsqu'il se tourna vers la science économique. Ainsi, Keynes fut formé dans la tradition néoclassique.

Esprit brillant, il excellait dans tout ce qu'il entreprenait, activités intellectuelles, affaires, carrière de haut fonctionnaire.

Pendant la Première Guerre mondiale, il devient un haut responsable du ministère des Finances mais démissionne trois jours avant la signature du traité de Versailles pour dénoncer ce texte humiliant pour l'Allemagne qui rendait la paix impossible et préparait le retour du pire des nationalismes. La montée du nazisme dans les années 30 lui donnera hélas raison. Il publie alors en 1919 *Les conséquences économiques de la paix*, livre qui le fait accéder à la notoriété.

Keynes, malgré son appartenance à la bonne société britannique, ne cesse de manifester son anticonformisme.

Pendant la Seconde guerre mondiale, il s'occupa des finances de guerre britanniques fort précaires et du problème monétaire international qui se poserait après la guerre. Il fut ainsi un acteur essentiel de la conférence de Bretton-Woods de 1944 visant à instaurer un nouveau système monétaire international, mais il ne put imposer son plan aux Américains qui firent prévaloir leur situation dominante.

Sa vie se terminera en 1946, au moment où le keynésianisme succède à la théorie néoclassique pour dominer la pensée économique des trente glorieuses.

Les années 1920-1930 et en particulier la crise de 1929 servent de cadre à la révolution keynésienne.

Contrairement aux prévisions des libéraux qui attendaient toujours la reprise, le marasme ne faisait que s'accentuer. La grande crise ne semblait ni arriver à un tournant, ni s'atténuer, ni prendre fin.

En 1930, il publie un ***Traité sur la monnaie*** pour tenter d'expliquer le caractère fluctuant de la situation économique, tantôt prospère, tantôt déprimée. Mais ce livre important porte encore la marque du cadre de pensée néoclassique dans lequel il a été formé.

La véritable rupture sera constituée en 1936 par ***La théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie***. C'est l'œuvre maîtresse de Keynes dans laquelle il va chercher à démontrer qu'une économie au creux de la vague n'engendre pas nécessairement son propre redressement. La crise peut s'éterniser à moins que l'État n'intervienne massivement pour relancer l'investissement.

Keynes vint d'ailleurs à Washington en 1934 et conseilla au Président Roosevelt, qui avait déjà lancé son New Deal, d'étendre encore les programmes d'investissement public. Pourtant ce n'était pas un socialiste ni un partisan de l'économie administrée. Fondamentalement, c'était un libéral qui croyait aux bienfaits d'une intervention ciblée et mesurée de l'État dans l'économie. Son but n'était pas de détruire le capitalisme mais de le sauver.

Le New Deal, toutefois, ne donna pas les résultats escomptés. Certes, l'investissement privé, quitta le creux de la vague, les entreprises privées investirent dix milliards de dollars en 1936, le revenu national et la consommation s'élevèrent de 50 % après trois ans « d'injections gouvernementales », mais le chômage persistait, il y avait encore neuf millions de chômeurs.

La crise économique et politique des années trente dégénéra finalement dans la Seconde Guerre mondiale et Keynes n'aura pas véritablement eu l'honneur de voir ses idées triompher de son vivant.

C'est durant les trente glorieuses que le keynésianisme dominera la pensée et la politique économique avant d'être remis en question avec la crise des années 70-80 qui marquera le retour du libéralisme.

→ La relation salaire-emploi au cœur du débat et de l'analyse théorique...

A) Les déterminants du salaire chez les classiques.

1) Le salaire chez A. Smith.

Dans son analyse des salaires, A. Smith distingue deux types de salaires : le salaire de marché et le salaire naturel.

a) Le salaire de marché ou « prix courant du travail »

Il va se former comme pour toutes les autres marchandises un « prix courant du travail », c'est à dire un salaire de marché qui sera déterminé par la confrontation de l'offre et de demande de travail. L'offre de travail est déterminée par le volume de population qui travaille et la demande de travail dépend de ce que Smith appelle « le fonds des salaires » (c'est à dire les capitaux dont disposent les employeurs pour payer le salaire des travailleurs avant même que la production ne soit vendue).

b) Le salaire naturel ou salaire de subsistance

Pour Adam Smith, le salaire est déterminé par les négociations entre les ouvriers et les patrons dont les objectifs divergent. Les ouvriers réclament des salaires plus élevés alors que les patrons veulent offrir les salaires les plus bas possibles. L'asymétrie sur ce marché provient du fait que les ouvriers n'ont pas la possibilité de se concerter ou de se coaliser pour faire pression à la hausse sur leurs salaires alors que les patrons étant moins nombreux vont avoir la possibilité de se rencontrer (concertation qui est tacite et non interdite par la loi) pour ne pas augmenter les salaires au-dessus du taux des salaires existants (= niveau de salaire existant). Les patrons vont ainsi exercer une pression constante à la baisse sur les salaires. Mais il existe une limite en dessous de laquelle le salaire ne peut pas descendre. Cette limite correspond au salaire minimum de subsistance qui doit permettre à l'ouvrier de survivre et d'entretenir sa famille. Adam Smith nomme ce salaire : « salaire naturel ».

c) Richesse du pays et niveau des salaires

Le salaire de marché tend vers le salaire naturel, mais il se peut qu'à un moment donné le salaire de marché augmente et s'écarte du salaire naturel. Par exemple, lorsque la demande est supérieure à l'offre de travail, les entreprises vont augmenter les salaires pour attirer la main-d'œuvre devenue rare, mais il faut que dans le même temps le capital et le revenu augmentent c'est-à-dire que « le fonds des salaires » soit suffisant pour rémunérer la main-d'œuvre. Ainsi donc, si la richesse du pays augmente, les profits augmentent, le fonds des salaires augmentera permettant aux salaires d'augmenter et à l'emploi de progresser ! En d'autres termes, pour Smith, la croissance économique est favorable aux salaires et à l'emploi.

2) Le salaire chez D. Ricardo.

David Ricardo reprend l'analyse de Smith.

a) Le salaire naturel

Dans l'analyse de Ricardo le salaire naturel correspond également au minimum de subsistance et permet de maintenir le volume de population. Ce salaire va permettre à l'ouvrier de se procurer différents biens : des biens de consommation (**dont l'essentiel sont des biens d'origine agricoles et constituent la majorité des biens achetés**), des biens de première nécessité et des biens d'agrément. Mais en ce qui concerne le salaire naturel certaines différences apparaissent avec Adam Smith : d'une part, le salaire naturel n'est pas constant, mais varie en fonction des « us et coutumes » c'est-à-dire en fonction des époques et des pays. D'autre part, il dépend du prix des biens qu'il permet d'acheter. Le prix de ces biens étant lié aux rendements décroissants de l'agriculture, le prix naturel du travail aura tendance à augmenter si le prix des biens agricoles augmente.

b) Le salaire de marché

C'est celui qui est effectivement payé au travailleur et qui dépend de la confrontation de l'offre et de la demande de travail sur le marché du travail.

c) Le salaire de marché tend vers le salaire naturel

Comme chez A. Smith, pour Ricardo, le salaire naturel tend vers le salaire de marché. Pourtant, étant donnée que c'est la situation sur le marché du travail qui détermine le prix courant, le niveau de l'offre et de la demande de travail peuvent conduire le prix courant à être supérieur au prix naturel et tantôt à lui être inférieur.

Selon D. Ricardo, cette situation n'est cependant pas durable dans le mesure où il va s'effectuer une régulation. On peut la représenter comme suit :

lorsque prix courant > prix naturel → le sort de l'ouvrier s'améliore → vie plus agréable et accès à une gamme élargie de marchandises → possibilité d'entretenir une famille « nombreuse et robuste » → changement du comportement démographique → accroissement du nombre d'ouvriers disponibles → abondance de main d'œuvre → augmentation de l'offre de travail → concurrence entre les ouvriers pour l'embauche → baisse du salaire courant qui se rapproche du prix naturel ou parfois tombe encore plus bas...

lorsque prix courant < prix naturel → le sort de l'ouvrier se détériore et devient déplorable → grande pauvreté chez les ouvriers → + forte mortalité et difficulté d'entretenir une famille nombreuse → diminution du nombre d'ouvriers → pénurie de main d'œuvre → concurrence entre les entrepreneurs pour trouver de la main d'œuvre → tendance à l'élévation du salaire courant qui remonte vers le niveau du salaire naturel...

NB : 1) On retrouve ici la fameuse loi de l'offre et de la demande :

- le travail est cher quand il est rare (alors le salaire de marché est plus élevé) ;

- le travail est bon marché quand il est abondant (alors le salaire de marché est moins élevé).

2) On retrouve également la fameuse **loi d'airain des salaires** qui affirme que la pression démographique (c'est à dire l'augmentation de la population) multiplie les bras et fait tomber les salaires au niveau juste suffisant pour assurer la subsistance des travailleurs

Ainsi, chez Ricardo, le salaire varie en fonction de deux éléments : l'offre et la demande de travail, et le prix des marchandises que les salaires servent à acheter.

B) La relation salaire emploi chez les néoclassiques

Chez les néoclassiques, le marché du travail est un marché comme un autre. Il se trouve en situation de concurrence pure et parfaite (hypothèse importante chez les néoclassiques) et obéit à la loi de l'offre et de la demande. La confrontation de l'offre et de la demande de travail va permettre de déterminer le salaire d'équilibre ainsi que le volume d'emploi d'équilibre.

Les néoclassiques distinguent deux grandes catégories d'agents : les ménages et les entreprises. Leurs comportements économiques reposent sur **le principe de rationalité**. Cela signifie que ces agents économiques vont utiliser de manière optimale les ressources dont ils disposent compte tenu des contraintes qui s'imposent à eux afin de maximiser leur satisfaction.

1) Le comportement économique des ménages et l'offre de travail

a) L'arbitrage entre travail et loisir

Les ménages consomment et offrent leur travail aux entreprises. Ils disposent de temps disponible qui peut-être vendu sur le marché du travail. Comme ils souhaitent maximiser leur satisfaction, ils vont être amenés à réaliser un arbitrage (= un choix) entre travail et loisirs. En effet, un individu a le choix entre travailler plus ou travailler moins. Dans les deux cas sa satisfaction va augmenter : s'il travaille moins le temps consacré aux loisirs va augmenter, s'il travaille plus, le temps consacré aux loisirs va diminuer, mais son pouvoir d'achat va s'élever lui permettant ainsi de consommer plus. Toutefois, de ce dernier cas il résulte une « désutilité » du travail (= pénibilité du travail). Cette désutilité marginale du travail est mesurée chez les néoclassiques par le **salaire réel***. Le ménage compte tenu de tous ces éléments va choisir la combinaison (travail / loisirs) qui lui semble la meilleure.

*** le salaire réel signifie chez les néoclassiques : salaire versé par l'employeur au salarié.**

b) L'impact de la variation du taux de salaire sur le comportement d'offre de travail

Si pour un même temps de travail le taux de salaire augmente deux effets de sens contraire vont apparaître.

Le revenu du consommateur va augmenter lui permettant d'atteindre un niveau de satisfaction plus élevée. Le consommateur sera donc incité à travailler plus et à substituer du travail au loisir (= remplacer du loisir par du travail) car il lui devient plus onéreux de ne pas travailler, ce premier effet est appelé « effet de substitution ».

Cependant, le salaire réel ayant augmenté, le consommateur disposera de plus d'argent et il sera donc incité à substituer du loisir au travail (remplacer du travail par du loisir), ce deuxième effet correspond à « l'effet revenu ».

L'impact de la variation du taux de salaire réel sur le comportement d'offre du consommateur va dépendre de l'importance de ces deux effets. C'est seulement dans le cas où l'effet de substitution l'emporte sur l'effet de revenu qu'une augmentation du salaire réel va entraîner une augmentation de la quantité de travail offerte.

Autrement, dit l'offre de travail est une fonction croissante du salaire réel : cela signifie que plus le salaire est élevé et plus la quantité de travail offerte augmente et inversement.

2) Le comportement économique des entreprises et la demande de travail

a) La fonction de production de l'entreprise

Chaque entreprise se fixe pour objectif de réaliser une certaine production en combinant du travail et du capital.

On notera la fonction de production $Y = f(K;L)$ dans laquelle Y est le niveau de la production, K le capital et L le travail.

L'entreprise va réaliser un calcul rationnel qui va consister à trouver la combinaison de capital et de travail la plus efficace compte tenu de la production à réaliser. En sachant qu'en situation de concurrence pure et parfaite, l'entreprise peut substituer librement du capital au travail et inversement.

b) Productivité marginale du travail et rendements décroissants

Ces deux notions sont essentielles pour bien comprendre comment se forme la demande de travail des entreprises.

La productivité marginale du travail correspond au supplément de production obtenue grâce à l'embauche d'un ouvrier supplémentaire par l'entreprise, les quantités de facteur capital utilisées restant constantes.

La loi des rendements décroissants indique que lorsque l'on augmente la quantité d'un facteur de production tout en maintenant l'autre constant, les rendements vont d'abord augmenter, puis à partir d'une certaine quantité de facteurs utilisés les rendements vont diminuer.

c) Comment se forme la demande de travail ?!

L'objectif de l'entreprise est la maximisation du profit (recettes moins les dépenses) tout en tenant compte des contraintes liées à la production qu'elle doit réaliser (niveau de la production, coût du capital, coût du travail, ...). Le volume optimal d'emploi pour l'entreprise (= le meilleur, le plus favorable à son activité) est celui qui est nécessaire à la production d'une quantité optimale de biens. Comme la productivité marginale du travail est décroissante chaque salarié supplémentaire embauché va rapporter moins que le précédent en terme de valeur ajoutée et l'entreprise arrêtera d'embaucher lorsque la valeur ajoutée apportée par le dernier salarié (sa productivité marginale) sera égale au salaire.

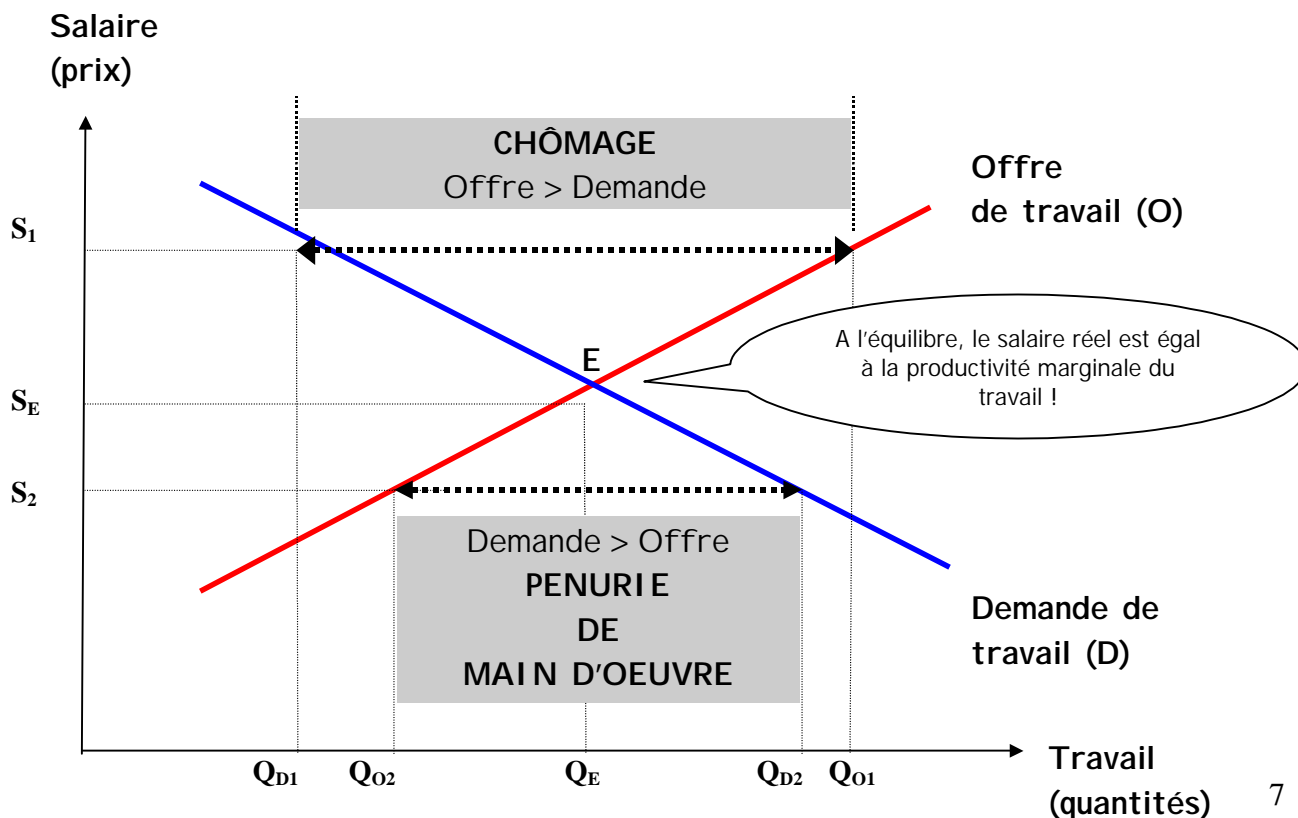
À ce stade l'entreprise n'aura plus intérêt à embaucher car l'emploi d'un salarié supplémentaire lui coûtera plus qu'il ne lui rapporte. Ainsi, tous les salariés sont rémunérés à la productivité marginale la plus faible, c'est-à-dire celle du dernier salarié embauché.

Il en résulte une fonction de demande de travail décroissante par rapport au salaire réel : plus le salaire réel est élevé, plus la demande de travail est faible et inversement.

3) La détermination du salaire et de l'emploi d'équilibre

Sur le marché du travail vont se rencontrer les offres et les demandes de travail. L'égalisation entre l'offre globale et la demande globale de travail, toutes deux déterminées par somme des offres et des demandes individuelles, va permettre de déterminer d'une part le salaire d'équilibre (S_E sur le graphique), à ce salaire toutes les offres et toutes les demandes sont réalisées et satisfaites, d'autre part, le niveau optimal de l'emploi (Q_E sur le graphique). Cet équilibre est un équilibre de plein emploi qui est stable (lorsque le système s'éloigne de sa position d'équilibre, des forces internes au système tendront à le ramener à l'équilibre).

En effet, les mécanismes de marché quand ils jouent librement permettent un retour spontané à l'équilibre. Si pour une raison quelconque l'équilibre se détériore, la flexibilité des prix (= des salaires) va permettre un retour à l'équilibre. Il ne peut donc exister que deux types de chômage pour les néoclassiques : un **chômage volontaire** qui résulte d'un refus individuel ou collectif d'accepter de travailler au salaire d'équilibre qui permet d'égaliser offres et demandes d'emploi et un **chômage frictionnel** lié aux ajustements nécessaires de l'offre et de la demande sur la marché du travail à court terme.



NB : Q_D = quantité de travail demandée / Q_O = quantité de travail offerte

Toutefois, en dépit des vertus auto-régulatrices du marché, la théorie néoclassique va se révéler incapable d'expliquer et d'apporter des remèdes à la crise de 1929 se trouvant ainsi vivement contestée. Parmi les attaques les plus marquantes : celle de Keynes.

C) La relation salaire emploi chez Keynes

Dès le premier chapitre de la *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* (1936), Keynes précise son désaccord avec les conclusions de la théorie néoclassique qui ont gouverné « la pensée économique des milieux dirigeants et universitaires » durant les cent dernières années. Il opère une rupture méthodologique importante avec les économistes qu'il appelle « classiques » : il se propose d'étudier le fonctionnement à court terme du système économique dans son ensemble et le tout dans un univers incertain.

La Théorie générale est en relation directe avec la situation économique du moment : la crise des années trente. Keynes se propose de fournir une explication du chômage persistant en proposant une analyse de l'emploi et de ses déterminants. Par ailleurs, il considère que le marché du travail n'est pas un véritable marché et ne croit pas que l'augmentation considérable du chômage dans les années 1930 aux États-Unis, en Allemagne et en Grande-Bretagne résulte d'un refus concerté des salariés de travailler au niveau des salaires existants provoquant ainsi une augmentation du chômage volontaire. Il se propose alors d'en donner une autre explication et d'envisager l'existence d'un **chômage involontaire** qui constituerait le cas général.

1) Keynes réfute les postulats néoclassiques

Il faut rappeler tout d'abord que le **salaire réel** correspond chez Keynes au pouvoir d'achat des individus, c'est à dire la quantité de marchandise qu'un individu peut se procurer avec ce que lui rapporte son travail, le salaire réel tient ainsi compte du niveau général des prix. Le **salaire nominal** est le salaire exprimé en monnaie.

Pour caractériser le fonctionnement du marché du travail chez les néoclassiques, Keynes choisit deux postulats qu'il formule de la façon suivante :

1 - « *le salaire est égal au produit marginal du travail* » ;

2 - « *L'utilité du salaire quand un volume donné de travail est employé est égale à la désutilité marginale de ce volume d'emploi* » ;

Il conserve le premier postulat mais rejette le second ce qui le conduit à réfuter la courbe d'offre de travail qui est censée expliquer le comportement des salariés dans le modèle néoclassique. Ce second postulat soulève selon Keynes une objection essentielle.

Cette objection repose sur le fait que d'une part la fixation du salaire nominal ne résulte pas des mécanismes de marché, mais de facteurs institutionnels. Ils sont déterminés par des conventions salariales entre les syndicats et les employeurs. De plus, le salaire nominal est inflexible à la baisse du fait des pressions syndicales. D'autre part, les agents sont à court terme victimes de l'illusion monétaire c'est-à-dire qu'ils ne disposent pas de toute l'information nécessaire pour mesurer l'impact d'une variation des prix sur leur salaire. Ainsi, ils ne sont pas en mesure à court terme d'apprécier la valeur de leur salaire réel et ainsi d'adapter leur comportement d'offre de travail.

2) Le niveau de l'emploi est déterminé par la demande effective

Le concept de « demande effective » va permettre à Keynes d'expliquer comment se déterminent le salaire et comment il peut exister des situations d'équilibre de sous-emploi.

Pour Keynes, le revenu dépend du volume de production qui lui-même dépend de la demande effective c'est à dire la demande anticipée par les entreprises. Or, dans une économie fermée, qui constitue le cadre de réflexion de Keynes, la demande intérieure adressée aux entreprises est composée de la demande de biens de consommation par les ménages et de la demande d'investissement des entreprises (achat de biens d'équipement pour réaliser leur production).

La demande effective est la demande anticipée par les chefs d'entreprise. Par ce concept, Keynes montre que la demande d'investissement des entreprises et le niveau de l'emploi sont

déterminés par le volume de production anticipé par les chefs d'entreprise pour répondre à la demande de biens de consommation et de biens d'équipement.

Formulée autrement, on peut dire que **c'est la demande de biens de production et de biens de consommation prévue par les chefs d'entreprise lorsqu'ils décident de produire, d'investir et éventuellement d'embaucher).**

Lorsqu'ils « anticipent », cela signifie qu'il se font une certaine idée de la demande future qui leur sera adressée. Par rapport à cette anticipation, les entrepreneurs vont donc décider d'un certain volume de production à mettre en œuvre et donc d'un certain volume d'emploi et d'investissement pour y parvenir.

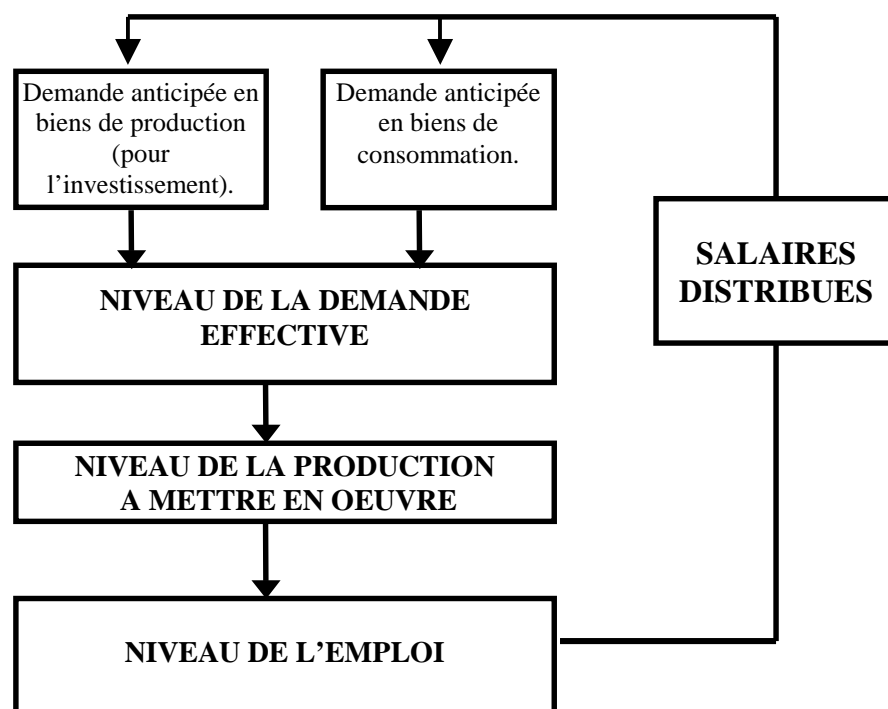
Remarque : pour Keynes, l'incertitude fait partie de l'économie de marché. Dès lors les décisions aussi importantes que l'investissement ne résultent pas seulement d'un calcul rationnel, elles dépendent nécessairement d'anticipations et sont donc déterminées par des facteurs irrationnels ou psychologiques.

Dès lors, une hausse des impôts sur le revenu, le durcissement des conditions d'indemnisation du chômage, l'annonce d'une forte progression du chômage, etc. peuvent amener les entreprises à anticiper une contraction de la demande...

La demande joue ainsi un rôle fondamental dans la réflexion keynésienne, en effet, c'est le niveau des anticipations des entrepreneurs qui va déterminer le niveau de l'investissement, de la production et donc de l'emploi. **En fonction des anticipations des entrepreneurs, il va exister différents niveaux de demande de travail.**

Keynes observe alors qu'il n'y a aucune raison pour que le niveau de l'emploi qui s'établit ainsi corresponde au plein emploi (c'est à dire l'utilisation de toute la force de travail disponible dans l'économie). Il peut donc exister du **chômage involontaire**. Supposons que les entreprises anticipent une baisse de la consommation, la demande effective va baisser et provoquer une augmentation du chômage qui ne peut-être qu'involontaire car les ouvriers seraient prêts à travailler au salaire existant mais ne trouvent pas de travail. L'équilibre qui se met en place est un équilibre stable mais qui peut-être de sous-emploi qui n'est pas temporaire mais durable. **L'équilibre de plein emploi est une situation possible parmi les autres. Elle n'est en aucun cas systématique !!!**

Schémas résumant la théorie de Keynes.



Ou plus simplement...

Demande de biens de consommation et de production → Niveau de la production → Niveau de l'emploi → Niveau de chômage.

Ceci nous conduit à faire deux constats :

① Le niveau de l'emploi va dépendre du volume de production que les entrepreneurs vont décider de mettre en œuvre et non pas du niveau de salaire comme le précisent les néoclassiques.

② Si le niveau des salaires baisse, le pouvoir d'achat des ménages risque de baisser, ils consommeront moins entraînant ainsi un ralentissement la demande. Dans ce contexte, les anticipations des entrepreneurs vont être pessimistes, la demande effective va baisser, ce qui va entraîner une baisse de leur production, une baisse de l'emploi et donc une augmentation du chômage !

Dans ce dernier constat, Keynes s'attaque à Pigou. Pour ce dernier, une baisse du salaire nominal va entraîner une baisse des coûts de production permettant aux prix de diminuer ; comme la baisse des prix sera plus importante que la baisse des salaires réels (liée à la baisse des salaires nominaux), les agents vont être incités à consommer plus, la demande va s'élever, la production augmenter et l'emploi aussi. Keynes va contester ce raisonnement car il est probable qu'une baisse du salaire réel entraîne une baisse de la consommation... ce qui nous renvoie au point ②.

REVOIR LES THEORIES et LEURS IMPLICATIONS EN UN CLIN D'ŒIL...

LES DIFFERENCES et LES OPPOSITIONS		
En ce qui concerne...	Classiques et néoclassiques	KEYNES
L'horizon temporel	<ul style="list-style-type: none"> - Sur le marché du travail, dans le cadre de la concurrence pure et parfaite, les ajustements sont instantanés. - Dans le cadre de la loi de Say, on a affaire à des ajustement de long terme. 	Chez Keynes, on raisonne à court terme, les structures de l'appareil productif ne changent pas. Keynes disait dans un de ses ouvrages : « A long terme, nous sommes tous morts ».
Le type d'analyse	Les classiques et les néoclassiques font une analyse microéconomique qui met le marché et le comportement rationnel des individus au cœur de leur théorie.	Keynes mène une analyse macroéconomique en terme de circuit qui prend en compte les institutions, les conventions, les anticipations... Pour lui l'économie demeure une science sociale !!!
La conception théorique du marché du travail et du salaire	<ul style="list-style-type: none"> - Pour Smith, le salaire est le résultat d'un rapport de force inégale entre l'ouvrier et le propriétaire du capital dont il dépend pour lui verser son salaire ; - Le niveau des salaires dépend du « fonds des salaires », c'est à dire des capitaux dont dispose les employeurs pour payer leurs salariés. Toute période croissance est favorable aux salaires. - Le salaire tend à se fixer autour du salaire de subsistance. - Chez Ricardo, le salaire courant se fixe par confrontation de l'offre et de la demande. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Chez les néoclassiques, le travail est une marchandise comme une autre dont le prix 	<ul style="list-style-type: none"> - Pour Keynes, le marché du travail des néoclassiques est une pure fiction ; - Le choix entre travail et loisir est purement théorique puisque le salarié est contraint de vendre sa force de travail pour vivre et ce, quel que soit le niveau de salaire qui lui est proposé ! - le niveau de l'emploi ne dépend pas de la loi du marché mais de la demande effective ; - Quand il y a crise de surproduction et chômage, baisser les salaires ne favorise pas l'embauche et ne fait qu'aggraver la situation. Il faut au contraire relancer la demande

	<p>se fixe par confrontation de l'offre et de la demande sur un marché ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - A l'équilibre, le salaire réel est égal à la productivité marginale du travail ; - Le travailleur doit arbitrer librement entre travail et loisir. Un salaire qui augmente incite à offrir plus de travail ; - la flexibilité des salaires constitue un moyen de lutter contre le chômage en favorisant l'ajustement sur le marché du travail. 	<p>effective en créant du pouvoir d'achat ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le salaire n'est pas un prix comme les autres. Il est fixé hors du marché par voie de négociation, de convention collective, de réglementation.
La conception du chômage	<p>Pour les classiques, conformément à la loi des débouchés de Say : toute production génère des revenus qui servent à alimenter la demande. Les mécanismes correcteurs du marché éliminent la surproduction et permettent le plein emploi. Pour les classiques, les crises et le chômage ne peuvent pas être durables.</p> <p>Chez les néoclassiques, le chômage est d'abord volontaire. Il provient soit de rigidités extérieures au marché telles le salaire minimum, les syndicats, les contraintes réglementaires, etc. soit des facilités offertes aux travailleurs leur permettant de prolonger leur recherche d'emploi, comme l'allocation chômage.</p>	<p>Chez Keynes, le chômage est d'abord involontaire. Il provient du fonctionnement même du capitalisme qui peut générer une demande insuffisante par rapport à celle qui serait nécessaire pour atteindre le plein emploi.</p>
Les solutions préconisées pour lutter contre le chômage.	<p>Pour les classiques, la flexibilité des salaires entraîne nécessairement l'ajustement entre l'offre et la demande de travail dans la mesure où le niveau de salaire fait varier la population disponible et donc la situation sur le marché de l'emploi.</p> <p>Chez les néoclassiques, il faut réduire les salaires réels pour rendre l'embauche rentable pour l'employeur ; mais aussi déréglementer le marché du travail et supprimer l'allocation chômage ainsi que le SMI C.</p>	<p>Chez Keynes, il faut augmenter la demande effective de consommation en relevant les salaires les plus bas et la demande effective d'investissement en faisant prendre en charge par l'Etat de grands programmes d'investissements via une augmentation des dépenses publiques.</p>
LES POINTS COMMUNS		
<p>Comme les néoclassiques, Keynes pensait que le capitalisme était un bon système, qui demandait certes à être encadré, régulé, mais pas condamné. En cela, Keynes et les néoclassiques ont en commun de rejeter le marxisme.</p>		

Les théories que nous venons d'exposer sont diverses et controversées. Pour la théorie néoclassique, dont l'approche est microéconomique, seule la flexibilité du salaire peut permettre un retour au plein emploi. Le marché du travail est autorégulateur et doit fonctionner sans aucune entrave. Ainsi, l'intervention de l'Etat (fixation d'un salaire minimum, l'allocation chômage, etc.) ou des agents économiques (par exemple l'action des syndicats) ne fait que perturber le bon fonctionnement du marché et conduit à des situations de chômage involontaire. Pour Keynes, le chômage ne provient pas de l'action volontaire des individus, mais il résulte d'une contrainte liée au fonctionnement même du système économique. Son analyse sous forme de circuit le conduit à expliquer le sous-emploi comme une situation involontaire liée à une insuffisance de la demande effective.

L'entrée dans la crise des pays industrialisés dans les années 1970 va mettre en évidence l'impuissance des politiques keynésiennes à trouver des remèdes. Par la suite, le développement des politiques libérales accompagnées de l'augmentation du nombre de chômeurs va à son tour remettre en cause l'approche la théorie néoclassique.

À partir de là, vont se développer de nouvelles analyses du travail et du salaire. Malgré le fait que les politiques keynésiennes et libérales ne soient pas apparues comme la solution au problème du chômage, elles restent une condition nécessaire pour l'expliquer. Ainsi en témoigne le fait que ces nouvelles théories du travail restent imbriquées soit dans la théorie keynésienne, soit dans la théorie libérale. Ces nouvelles analyses partent de la prise en compte d'autres éléments ou la modification de certaines hypothèses existantes pour expliquer les relations entre salaire-emploi.

→ Les prolongements contemporains...

A) L'information sur le marché du travail est imparfaite

1) La théorie du « Job Search » - G. Stigler.

Cette théorie remet en cause l'hypothèse d'information parfaite de l'analyse néoclassique. Selon ses préceptes, les chômeurs refusent certains emplois proposés car ils espèrent trouver des emplois plus intéressants. En effet, si les travailleurs ne sont pas parfaitement informés sur les différents emplois disponibles et leur rémunération, ils peuvent avoir intérêt à prolonger leur période de chômage, afin de pouvoir consacrer plus de temps à la recherche d'un emploi.

Cette recherche d'emploi conditionne en quelque sorte la durée du chômage qui va plutôt dépendre du niveau des allocations chômage et de la richesse personnelle de l'individu.

Ce dernier va donc chercher à se renseigner sur les salaires pratiqués dans les entreprises. À noter que celles-ci vont adopter une démarche identique en auditionnant un certain nombre de candidats afin de trouver les travailleurs les plus aptes à répondre à leurs besoins. L'ensemble de ces démarches nécessite un certain coût en temps et en argent car l'information n'est pas parfaite.

Dans le cas d'une recherche d'emploi, l'individu va procéder à la comparaison de deux éléments : d'une part, ce que va coûter une visite supplémentaire d'entreprise, et d'autre part, ce que va lui rapporter cette visite supplémentaire, c'est-à-dire une certaine probabilité de trouver une offre meilleure. Le comportement de recherche d'emploi consiste donc à poursuivre les visites tant que le coût d'une visite est inférieur aux gains estimés de cette visite.

Cette approche peut être intéressante pour analyser des inégalités : inégalités de salaires, mais aussi tout particulièrement les inégalités en matière de chômage. Dès lors que l'on admet que l'information n'est pas parfaite, on comprend aisément soit que tous les agents ne disposent pas du même degré d'information, soit que le temps d'acquisition nécessaire pour obtenir cette information n'a pas le même coût pour tous.

Le chômage n'est donc pas appréhendé comme un dysfonctionnement mais plutôt comme un temps d'investissement permettant à l'individu d'optimiser sa recherche d'emploi. En fait, cette théorie est une théorie acceptable du chômage qui peut exister en période de forte croissance, mais il apparaît aujourd'hui discutable, alors que nous vivons un chômage massif, de recourir à ce type d'argument pour expliquer le sous-emploi.

2) La théorie du « contrat implicite » - C. Azzariadis.

Cette approche part de l'idée selon laquelle les acteurs du marché du travail seraient d'accord pour que les salaires ne fluctuent pas. Dans cette optique, les rémunérations ne sont plus fixées par le libre jeu de la concurrence, mais sont déterminées par des contrats implicites conclus entre l'entreprise et ses employés. Le salaire devient l'objet d'un contrat négocié.

On peut se demander ce qui poussent ces agents, dont les motivations sont opposées, à formuler et à accepter ce contrat tacite. En fait, il s'agit de l'existence d'un coût de recrutement, tant pour le salarié (coûts liés à la recherche d'emploi) que pour l'employeur (coûts de la recherche, puis de la formation du salarié recruté), qui conduit les deux parties à trouver un point d'accord.

Les salariés voient d'un très mauvais œil le risque de perdre leur emploi ou de voir leur salaire diminuer, quant à l'employeur, il redoute que ses employés ne fournissent pas l'effort maximum ou aillent proposer leurs talents ailleurs alors qu'elle les a formé moyennant un coût relativement élevé.

Il va donc s'établir entre eux une sorte de « contrat d'assurance » limitant l'incertitude pour chacun des deux protagonistes.

- *L'employeur s'engage à maintenir le niveau des salaires, et prémunit ainsi les salariés contre d'éventuelles baisse de pouvoir d'achat au cours d'une période économique difficile.*
- *En contrepartie, les salariés concèdent à l'employeur le droit de ne pas augmenter les salaires proportionnellement aux gains de productivité en période de plus forte croissance.*

Cette théorie du contrat implicite suppose un certain nombre de principes discutables dont le principal est sûrement celui qui consiste à affirmer que l'entreprise jouerait à la fois un rôle d'embauche et d'assureur. Quoiqu'il en soit, elle a le mérite de montrer que le travail n'est pas une marchandise comme les autres comme le prétend l'approche néoclassique !

3) La théorie du « salaire d'efficience »

A la base de cette théorie, il y a l'idée selon laquelle le niveau de rémunération du salarié va déterminer sa productivité. En d'autres termes, les entreprises peuvent avoir intérêt à verser des salaires relativement élevés afin d'augmenter la productivité des travailleurs. Ainsi, en pratiquant un salaire supérieur à ce que propose la concurrence, l'entreprise va pouvoir tirer plusieurs avantages :

- *En effet, il est souvent très difficile de contrôler la productivité individuelle d'un salarié. De plus, a priori, l'entreprise n'est pas sûre que le travailleur donnera le maximum de lui-même, il pourrait « tirer au flanc ». Aussi, la menace du chômage assorti d'une progression des salaires est de nature à inciter les salariés à fournir un effort maximal.*
- *Lorsque les entreprises supportent des coûts de rotation de la main d'œuvre élevés, une augmentation des salaires devrait permettre de fidéliser les travailleurs et de réduire leur mobilité.*
- *Si une entreprise réduit ses salaires, ses meilleurs employés vont trouver un emploi ailleurs. En payant un salaire élevé, l'entreprise va attirer les meilleurs travailleurs car la qualité moyenne des salariés augmente avec le salaire.*
- *En fixant des salaires plus élevés, les entreprises vont montrer aux salariés qu'elles les traitent correctement.*

L'apport principal de cette théorie est de montrer que la rémunération contribue à l'amélioration de la productivité et n'est pas seulement la contrepartie de la productivité comme l'indiquent les néoclassiques ! (Rappelez-vous : « à l'équilibre, le salaire réel est égal à la productivité marginale du travail » !). D'autre part, la théorie du salaire d'efficience permet de comprendre la fixité des salaires pour des raisons internes aux entreprises. Toutefois, on peut affirmer que le salaire n'est pas le seul moyen d'incitation ; on peut également songer aux promotions...

B) La théorie du déséquilibre : une synthèse de l'approche néoclassique et keynésienne du chômage

		Marché des biens et des services	
		O > D	O < D
Marché du travail	O > D	Cas 1 = chômage keynésien	Cas 3 = chômage classique
	O < D	Cas 2 = situation peu probable	Cas 4 = inflation contenue

Hypothèse de départ :
« court terme les prix
sont fixes »

La théorie du déséquilibre reprise en France par Edmond Malinvaud va chercher à analyser ce qui se passe lorsqu'il existe un déséquilibre (offre \neq de la demande) sur le marché des biens et sur le marché du travail.

CAS n°1	<i>Il y a chômage sur le marché du travail et mévente sur le marché des biens. On est dans une situation de chômage keynésien où l'insuffisance de la demande réduit le besoin en main d'œuvre ce qui a un impact sur les revenus distribués et à terme sur la demande. On est face alors à une crise de débouchés.</i>
CAS n°2	<i>On est ici dans une situation contradictoire qui ne s'est jamais rencontrée au cours de l'histoire économique car il ne peut y avoir à la fois surproduction et pénurie de main d'œuvre.</i>
CAS n°3	<i>Il y a chômage sur le marché du travail mais les entreprises n'augmentent pas leur production malgré une demande qui n'est pas satisfaite. On est dans une situation de chômage classique. En raison notamment des salaires, les coûts de production des entreprises sont trop élevés ce qui fait baisser la rentabilité et ne permet pas aux entreprises d'augmenter leur production</i>
CAS n°4	<i>Il y a à la fois pénurie de main d'œuvre et pénurie sur le marché des biens, ce qui génère une augmentation des prix sur les deux marchés et se traduit par une montée de l'inflation.</i>

L'intérêt de cette théorie est de montrer qu'avant de prendre toute mesure de politique économique, il faut savoir dans quelle situation de chômage on se trouve afin de mobiliser les bons outils d'action.

- Dans le cas d'un chômage keynésien, il ne faut pas baisser les salaires mais au contraire favoriser les dépenses publiques afin de relancer l'économie.
- Dans le cas d'un chômage classique, une baisse des salaires est envisageable afin d'accroître la rentabilité des entreprises.
- Dans le cas d'un chômage mixte (= à la fois keynésien et classique), il faut mettre en œuvre des politiques différenciées selon les secteurs comme par exemple améliorer la rentabilité des entreprises qui sont exposées à la concurrence internationale et encourager les créations d'emploi par l'aménagement et la réduction du temps de travail.

On peut toutefois faire deux critiques à cette théorie : tout d'abord, l'hypothèse de départ de fixité des prix n'est plus la règle aujourd'hui puisqu'ils fluctuent, ensuite, il est relativement difficile d'identifier les causes du chômage au sein de chaque secteur d'activité.

NOTE AU LECTEUR

Ce dossier constitue un effort de synthèse essentiellement réalisé à partir de deux ouvrages que sont :

- *L'enseignement de spécialité en SES*, Marie-Lise Fosse, Gérard Clérissi, CRDP des Pays de Loire, 1999.
- *Sciences Economiques et Sociales – Enseignement de Spécialité – Baccalauréat*, sous la Direction d'Alain Bruno, Editions Ellipses, 2001.

Se voulant le plus synthétique possible et visant à donner aux élèves une vision globale d'une approche théorique, ce travail peut paraître parfois partial et partiel mais je l'assume et t'invite, toi lecteur et toi collègue à me faire part de tes critiques car tout est éminemment perfectible.

Pour me faire part de vos éventuelles remarques vous pouvez m'écrire à :

Pascal.Bailly@ac-grenoble.fr

Pascal Bailly – Professeur de Sciences Economiques et Sociales – Lycée A. Croizat – MOUTIERS (73).