

La feuille de paie est-elle l'ennemie de l'emploi ?

Notice pédagogique

Niveau : terminale

Problématique

Trop chers, les travailleurs ne peuvent être embauchés par les entreprises mais l'insuffisance des salaires nuit à la demande de consommation, donc à l'activité et à l'emploi. L'ambivalence de cette relation interroge sur l'existence d'un éventuel optimum.

I) Préserver la rentabilité de l'offre...

(approche par l'offre des néoclassiques)

A) La nécessaire flexibilité des rémunérations...

Le salaire est égal à la productivité marginale du travail, elle-même décroissante lorsqu'augmente la main-d'œuvre combinée à une quantité fixe de capital (loi des rendements). Le prix (variable d'ajustement) doit arbitrer librement entre les quantités (offre et demande).

En cas de tendance au chômage, les salaires devraient diminuer (concurrence entre les actifs) et autoriser une productivité inférieure, donc des embauches supplémentaires, si bien que le plein emploi serait automatiquement garanti si les rémunérations étaient suffisamment flexibles à la baisse.

B) ... plaide pour la modération salariale

Mais cette condition n'est pas respectée ; la syndicalisation (oligopole), les revenus de substitution de l'Etat-providence, l'existence de minimums légaux (S.M.I.C.) procurent aux salariés une rétribution « excessive » qui provoque un chômage qualifié de « classique » ou encore de « volontaire » puisqu'il résulte d'une restriction de l'offre (« effet Pigou »).

Selon les libéraux Milton Friedman, Jean-Jacques Rosa et André Fourçans, une période de liberté offre à un salarié le loisir de trouver un travail mieux rémunéré et plus conforme à ses goûts. La « Théorie de la recherche d'emploi » (*job search*) de George Joseph Stigler, Armen Alchian et A.S. Phelps (« courbes de Beveridge ») montre que la réduction du coût de l'inactivité, entre autres par des allocations de remplacement, accroît la propension des salariés à souhaiter une période « d'oisiveté » (chômage « volontaire » encore).

La modération salariale et même la réduction de la rémunération des moins qualifiés améliorerait l'employabilité des actifs tout en préservant la rentabilité et la compétitivité des entreprises. Pour cela, il convient d'atténuer les facteurs de rigidité (réduction ou abolition du salaire minimal, politique de rigueur salariale, « responsabilisation » des syndicats...). La diminution des allocations-chômage lutterait à la seconde composante du chômage volontaire.

II) ... tout en stimulant la demande

(approche par la demande des keynésiens)

A) La stimulation de la demande...

Pour John Maynard Keynes, lorsque le salaire horaire diminue, les actifs ne réduisent pas leur offre de travail (dépenses incompressibles). Réciproquement, les rémunérations ne baissent pas dans l'hypothèse d'une demande insuffisante (ou d'une offre surabondante). Le taux de salaire est donc parfaitement inélastique, sauf au voisinage du plein emploi.

Les travailleurs revendiquent une rémunération nominale alors que les entreprises raisonnent en termes réels. Celles-ci utilisent un volume de main-d'œuvre qui est fonction de la demande formulée par le marché et l'expansion de l'activité peut provoquer la réduction de la productivité marginale qui, par conséquent, n'équivaudra plus les salaires nominaux. Mais, par l'augmentation des prix, les employeurs génèrent une inflation suffisante pour éroder les salaires réels jusqu'à les égaliser *a posteriori* à la productivité marginale réelle.

Un recul des rémunérations ne saurait atténuer le chômage puisque les entrepreneurs se soucient peu de leur montant, qu'ils corrigent par la manipulation des prix. C'est la demande insuffisante de biens qui les amène à bloquer l'embauche avant le plein emploi alors même que la productivité marginale est encore supérieure au salaire réel.

B)... par l'augmentation des salaires

Pour soutenir la demande, il convient de stimuler la consommation par une progression du pouvoir d'achat des travailleurs au moins égale à celle de leur productivité.

H. Leibenstein inverse la relation salaire-productivité : plus le premier est élevé, plus la seconde sera forte. D'ailleurs, proposer une rémunération confortable permet d'attirer les meilleurs éléments (G. Akerlof) et, selon J.E. Stiglitz de dissuader les fainéants (risque de licenciement). Dans tous les cas, le « salaire d'efficience », celui qui maximise la rentabilité, excède la productivité marginale et nuit à l'emploi (chômage involontaire).

Conclusion

Selon Edmond Malinvaud, chômeages keynésien et classique coexistent selon un dosage variable et se renforcent mutuellement, voire s'enchaînent dans le temps au gré de la conjoncture socio-économique et des influences internationales. Par conséquent, on doit envisager une thérapie composite. Le « secteur exposé » (à la concurrence mondiale) génère surtout un chômage classique alors que le « secteur protégé » (artisanat, services publics ou de proximité...) produit plutôt du chômage keynésien. Dans la ligne de Piore et Doeringer, on peut également distinguer le segment primaire du marché du travail plutôt victime de chômage keynésien alors que le segment secondaire souffre de chômage classique. La réponse à la question posée apparaît donc duale. Le secteur protégé et/ou le segment primaire pourraient bénéficier sans risque majeur d'augmentations des salaires tandis que le secteur exposé et/ou le segment secondaire devraient voir leurs charges sociales réduites afin de ménager rentabilité et compétitivité (réduction du « coin fiscal »).