

SALAIRE-EMPLOI : L'ECONOMETRIE DIFFICILE

Michel Husson

Document de travail n° 94-01

Note pour le groupe « Perspectives Economiques » du Commissariat Général au Plan. Séance du 23 février 1994.

Les études sur les effets d'une baisse du coût salarial sur l'emploi apparaissent comme l'une des priorités pratiques de la réflexion économique en France. Dans la lignée de précédents travaux (Husson 1991, Freyssinet Husson 1992) ce document passe en revue un certain nombre de contributions récentes (voir références bibliographiques) pour montrer qu'elles ne réussissent pas à établir l'existence d'un lien fort entre coût salarial et emploi, et cherche à en indiquer brièvement les raisons.

LE RAPPORT SNEESSENS

« Nos résultats impliquent qu'une réduction de 16 points (!) du taux de cotisation des non-qualifiés (représentant approximativement 4 % du PNB) entraînerait une réduction des taux de chômage qualifié et non-qualifié de respectivement 0,5 et 6,4 points ; (»..) les mêmes variations du taux de chômage pourraient être obtenues par une réduction du SMIC de 15,4 % ; cette dernière politique impliquerait une augmentation de 10,5 % des salaires réels qualifiés, et dans le même temps une perte moyenne de pouvoir d'achat de 6,3 % pour les travailleurs non-qualifiés » (Sneessens 1993).

Le modèle conduit à des résultats brutaux et à des recommandations sans nuances : il convient de comprendre comment ils ont pu être obtenus. L'innovation principale consiste à distinguer deux catégories de travail, qualifié et non qualifié. Le modèle fait ensuite jouer à la substitution entre ces deux catégories, ainsi qu'à leurs réactions différenciées à un certain nombre d'évolutions exogènes, un rôle-clé dans l'explication du chômage. On reviendra sur la manière dont est réalisée cette partition, après avoir repéré un certain nombre de « chevilles » placées ici ou là qui durcissent considérablement le cadre du modèle et débouchent sur des résultats extrêmement contestables.

Le premier constat est que la sensibilité directe des demandes de travail aux salaires est relativement faible. Moyennant diverses transformations, on obtient pour la période 1974-1989 les demandes de facteurs ci-dessous :

$$\begin{aligned} L_n &= Y - 0,049 T - 0,22 W_n + 0,10 W_q - 0,09 P_e + c_n \\ L_q &= Y \quad \quad \quad + 0,30 W_n - 0,38 W_q - 0,09 P_e + c_q \end{aligned}$$

L_n travail non qualifié
 L_q travail qualifié
 Y produit
 W_n salaire réel non qualifié
 W_q salaire réel qualifié
 c_n, c_q constantes
 Variables exprimées en logarithmes

Si tous les salaires baissent de 10 %, l'emploi augmente uniformément de 1,2 %, et l'on retrouve ici la fourchette basse des estimations. Comment alors ce modèle relativement inerte peut-il faire jouer un rôle si massif aux effets sur le salaire du « coin fiscal » et du SMIC ?

La réponse à cette question se trouve du côté des équations de salaires. Celles-ci sont assez difficiles à examiner en raison de leur non-symétrie : on explique d'un côté la part des salaires de travailleurs qualifiés, de l'autre le salaire des non qualifiés. La réorganisation des équation conduit à l'écriture suivante :

$$Wq = 0,73 \text{ PROD} - 0,45 \text{ SMIC} + 0,76 \text{ A (Uq, SYND)}$$
$$Wn = 0,26 \text{ PROD} + 0,49 \text{ SMIC} + 0,27 \text{ A (Uq, SYND)}$$

Wq salaire réel qualifié
Wn salaire réel non qualifié
SMIC salaire minimum réel
Uq taux de chômage des qualifiés
SYND taux de syndicalisation
PROD moyenne de Y/Lq et Y/Ln

Ce système d'équation présente de sérieux problèmes. Le premier concerne le poids du SMIC dont le coefficient dépasse toutes les estimations canoniques des modèles macro-économétriques et tranche avec les estimations empiriques de la diffusion du SMIC dans la hiérarchie des salaires. 10 % des salariés se situent aux alentours du SMIC, un peu plus si l'on considère les seuls non qualifiés ; et pourtant le modèle donne un taux de répercussion de 49 % d'une hausse du SMIC sur le salaire des non qualifiés.

Mais ce qui est encore plus surprenant, c'est l'effet en sens inverse sur le salaire des qualifiés, qui baisserait de 5 % en réponse à une hausse de 10 % du SMIC. On voit mal quels canaux cet effet pourrait emprunter, surtout quand on sait que les « qualifiés » sont ici les fonctionnaires et les cadres du privé. Mais c'est pourtant le cœur du modèle, qui permet de déboucher sur des propositions comme celle-ci : « une augmentation de 10 % du salaire minimum ajoute 4,5 points au taux de chômage agrégé, presque exclusivement via l'inadéquation structurelle des qualifications et le taux de chômage non-qualifié » (Sneessens 1993b).

Ce rôle extravagant imparti au SMIC résulte du mode d'estimation des équations. Le salaire des non qualifiés est modélisé de manière particulièrement pauvre puisqu'il ne dépend directement que du salaire des qualifiés et du SMIC. Le taux de chômage des non qualifiés n'a aucun effet sur la formation de leurs salaires, alors que la courbe de Phillips est pourtant l'une des relations les plus stables de l'économie française. Le taux de chômage est remplacé par une variable douteuse de pression syndicale dont le coefficient est voisin de zéro. Seul importe donc le taux de chômage des qualifiés qui intervient directement sur le salaire des qualifiés, et indirectement sur le salaire des non qualifiés.

Autre difficulté : l'équation des salaires qualifiés étant formulée en part des salaires, aucune variable ne prend correctement en compte la tendance à la baisse de la part globale des salaires depuis 1983, la charge de la simulation portant alors sur les seuls salaires relatifs ou sur une répercussion des gains de productivité très différenciée d'une catégorie de l'emploi à l'autre.

Quant au modèle théorique qui considérerait quatre facteurs de production : deux catégories de travail, l'énergie et le capital, il s'est considérablement allégé puisqu'à l'arrivée, le capital a disparu, et en même temps la cohérence théorique

initiale. L'énergie jouant un rôle décoratif, la seule vraie substitution concerne les deux formes de travail, de telle sorte que le seul coût relatif qui importe compare ces deux formes de travail. Du coup, c'est une raison supplémentaire de faire jouer aux salaires relatifs un rôle disproportionné. La manière dont disparaît le capital est d'ailleurs assez révélatrice : on apprend que « le coût d'usage du capital n'est pas un prix de marché et n'est donc pas observable ». Mais cela ne serait pas très grave, à condition de supposer que le taux de marge est constant à long terme. Dans ce cas, on peut postuler une relation stable entre le prix du produit et le coût d'usage du capital et exprimer implicitement ce dernier en fonction des autres prix de facteurs et du prix du produit. Mais, malheureusement, le taux de marge n'est pas constant à moyen terme, et la période se caractérise au contraire par d'importants déplacements de ce ratio. On postule donc une rigidité qui n'existe pas dans la réalité, et cela reporte du coup sur les autres variables une charge indue.

La violence des résultats variantiels est donc le résultat d'une formulation rigide et tronquée. Enfin, le modèle n'est évidemment pas bouclé, en ce sens que l'on raisonne constamment à niveau de production donné. Cela limite grandement l'intérêt de l'exercice d'imputation rétrospectif : la reconstruction *ex post* des contributions de chaque variable met en oeuvre un modèle partiel qui ne boucle pas sur la production. Le défaut est encore plus frappant quant aux recommandations qui ne prennent pas en compte leurs implications sur la demande ou sur les comptes des administrations. On admet que « ce calcul n'inclut pas l'effet des prélèvements alternatifs qui seraient nécessaires pour compenser la réduction des cotisations ».

La partition qualifié/non-qualifié

Le fait de mettre en oeuvre des partitions simplificatrices ne doit pas être rejeté en soi. Après tout, le fait de raisonner sur l'ensemble des emplois est une simplification encore plus drastique. Mais il convient aussi de prendre la mesure de ses implications. Or, la nomenclature retenue oppose en réalité les cadres au reste des emplois (voir tableau 1). Les ouvriers qualifiés sont classés avec les non qualifiés, en vrac avec les exploitants agricoles, les commerçants et les chefs d'entreprise.

Tableau 1
Ventilation des emplois

	milliers	%
• Emplois « qualifiés »	6 790	30,4
Ingénieurs, cadres et techniciens du privé	3 696	16,5
Professions libérales et assimilées	483	2,2
Fonction publique	2 611	11,7
• Emplois « non qualifiés »	15 532	69,5
• Total des emplois	22 322	100,0

La catégorie des « qualifiés » apparaît particulièrement hétéroclite du point de vue de la détermination de l'emploi et des revenus. Les ingénieurs, cadres et techniciens travaillant dans les entreprises privées relèvent d'un rapport salarial

classique. En revanche les professions libérales (auxquelles on a adjoint ici les professions de l'information, de l'art et du spectacle ainsi que le clergé) relèvent d'une logique en partie différente. Quant aux « qualifiés » de la fonction publique, il est évident que leurs effectifs et leurs traitements peuvent difficilement être modélisés comme sous-produits d'une fonction de production classique.

Une telle partition ne correspondant à aucune notion rigoureuse de qualification du travail, les recommandations qui découlent de son usage n'ont du coup rien de commun avec la thématique de la réduction du coût du travail non qualifié. Il s'agit ici de réduire le coût du travail de l'ensemble des ouvriers et des employés et par conséquent de creuser l'écart qui sépare leurs salaires de ceux des cadres sans que soit indiqué à aucun moment si cet écart accentué sera compensé par une politique redistributive appropriée.

Le fait d'ignorer les effets économiques et sociaux d'un tel dispositif est porteur de graves dérives. Du point de vue de l'efficacité économique, c'est devenu un lieu commun de rappeler que le modèle allemand se caractérise par une proximité bien plus grande des salaires des cadres et des ouvriers dans laquelle on reconnaît généralement un facteur déterminant de compétitivité. S'il est vrai que l'implication des salariés constitue le socle sur lequel construire une compétitivité structurelle, alors on ne voit pas très bien comment on pourrait l'obtenir en compressant les salaires ouvriers et employés au profit de ceux des cadres. L'efficacité économique rejoint ici l'équité sociale : les propositions avancées, consistant à peser spécifiquement sur les salaires des ouvriers et des employés représentent une sorte de déclaration ouverte de « guerre sociale » : les calculs économétriques, même les plus sophistiqués, ne peuvent prendre en compte cette dimension centrale.

LE SALAIRE DES JEUNES

Après les non-qualifiés, les jeunes. La première partie de l'étude INSEE-BIPE (Cette Cunéo Eyssartier Gautié 1993) propose un bilan de la littérature qui se termine par cette interrogation : « Comment se fait-il alors que les études françaises n'arrivent pas à déceler de façon satisfaisante une influence du SMIC sur l'emploi des jeunes ? ». Le même document conclut pourtant ainsi : « Nos chiffres indiquent, avec leurs incertitudes, que l'instauration d'un salaire minimum jeunes inférieur de 20 % au salaire minimum adulte pourrait aboutir à terme (au bout de cinq à dix ans), à la création d'environ 100 000 emplois. Pour les jeunes, »50 000 emplois seraient créés au prix de 50 000 pertes d'emplois pour les non-jeunes ». La question que l'on est en droit de se poser est alors la suivante : comment se fait-il que l'on puisse, au-delà des incertitudes, chiffrer une influence du SMIC sur l'emploi des jeunes que, par ailleurs, les études françaises n'arrivent pas à déceler de manière satisfaisante ?

Le saut est réalisé précisément lorsqu'on retient une paramétrisation où toutes les élasticité de production sont positives et unitaires, à un horizon de long terme de quatre ans. Autrement dit, l'exercice fonctionne de la manière suivante : l'institution d'un SMIC jeunes inférieur de 20 % au SMIC conduit dans les secteurs marchands à une baisse de 0,59 % du salaire moyen qui entraîne une parfaite substitution capital-travail de 0,59 %, se décomposant en - 0,43 % de capital et + 0,16 % d'emplois (tableaux 6 et 7). L'élasticité salaire-emploi s'établit donc à 0,27 ce qui représente le produit du complément à un de

la part des salaires dans le revenu par l'élasticité de substitution capital-travail posée égale à un. Ce calcul est donc le fruit d'une série de règles de trois sans aucun test de validation empirique.

Les limites d'un tel exercice doivent être établies avec précision : il mesure les effets que pourrait avoir la mesure envisagée dans le cas où la réalité se conformerait à un modèle théorique que l'on postule faute de pouvoir le tester. La seconde étape du travail consiste ensuite à prendre ces résultats comme variables d'entrée d'un modèle macro-économique. Il s'agit alors d'une variante « moins de salaire, plus d'emplois » qui entraîne des effets de relance positifs. Mais cela ne valide en rien ce qui a été postulé au départ, à savoir qu'une baisse des salaires s'accompagnait toutes choses égales par ailleurs d'une augmentation des effectifs.

DEUX ETUDES DE PANEL

« Une diminution de 10 % du coût relatif du travail par rapport au capital se concrétise par une progression de 4,4 % de l'emploi à long terme, dont 1,1 % au bout d'un an » (INSEE 1993). Voici comment est synthétisée une étude de la Direction de la prévision présentée aux 18^{ème} journées des centrales de bilans (DP 1993). Ce résultat ayant été établi sur un fichier de plus de 5 300 entreprises observées plusieurs années consécutives, on a l'impression que l'on tient là un résultat solidement établi, raisonnable et convaincant.

L'estimation relie assez classiquement la croissance de l'emploi à celle de la production et du coût relatif des facteurs. L'introduction d'un terme de correction d'erreur permettant de distinguer élasticité à court terme et élasticité à long terme. C'est là que se situe l'une des principales faiblesses du modèle, car il s'agit vraiment de long terme ! Il suffit pour s'en convaincre d'utiliser les formules fournies par les auteurs de l'étude pour calculer les délais moyens d'ajustement correspondant à leurs estimations. Ils sont de 30 ans en ce qui concerne l'effet d'une variation de production sur la productivité du travail, et de 46 ans dans le cas du coût relatif des facteurs. L'élasticité de 0,44 joue avec des délais absurdes puisqu'ils dépassent largement la durée de vie moyenne des équipements. Autrement dit, la modification de la combinaison productive ne viendrait porter ses fruits qu'après disparition des équipements correspondants. On ne peut donc pas sérieusement faire référence à ce long terme.

On retrouve donc un coefficient relativement faible et qui ne saurait fonder des politiques économiques créatrices d'emploi. Le rapprochement des tableaux de résultats montre d'ailleurs qu'il vaut mieux relancer la demande. Pour créer 1 % d'emplois supplémentaires sur deux ans, il faut un surcroît de production de 2,7 % alors que le même résultat n'est atteint, à en croire le modèle, que moyennant une baisse de 8,5 % du salaire. On voit donc mal comment on peut faire baisser la masse salariale de 8,5 % sans entraîner une baisse de production largement supérieure à 2,7 % et déboucher au total sur un impact *ex ante* négatif du point de vue de l'emploi.

Une seconde étude sur données de panels (Dormont 1993) introduit une innovation quant au traitement du coût relatif des facteurs, qui consiste à faire intervenir séparément le salaire et le coût d'usage du capital, puisque le coût relatif n'apparaît pas significatif. Seul le salaire réel conserve alors sa significativité : *exit* le coût d'usage du capital. Cela pose un problème théorique

de fond : on construit tout un modèle sur l'idée d'une substitution entre deux facteurs de production, le capital et le travail, et à l'arrivée on s'aperçoit que cette substitution s'effectue sans considération aucune pour le prix du capital. Autrement dit, le coût du capital peut varier dans n'importe quelle proportion, cela n'a aucun effet sur la demande de capital. Seule la demande de travail semble se comporter conformément à la théorie.

Ces résultats ressemblent furieusement à une invalidation du modèle théorique : il devient impossible de parler de fonction de production à substitution des facteurs. Et les justifications données à la disparition du coût d'usage du capital ne sont pas satisfaisantes. Un premier argument est avancé : «à cause de la trop grande variance du coût d'usage du capital, le coût relatif des facteurs est trop corrélé avec ce dernier ». Autrement dit, le coût d'usage du capital aurait trop de variance et le salaire pas assez. Mais si le modèle était bon, la forte variance devrait se retrouver du côté de la demande de facteurs.

Le point de vue de l'auteur est différent : « il existerait une erreur de mesure sur cette variable composite au statut théorique relativement complexe, et pour laquelle on ne dispose pas d'observations directes ». Si le coût d'usage du capital est une grandeur que l'on ne peut observer, alors la théorie qui lui fait jouer un rôle central n'est plus scientifique parce qu'infalsifiable. C'est une construction métaphysique, pour reprendre le terme que Joan Robinson employait à propos de la théorie marxiste de la valeur. En réalité, les composantes du coût d'usage sont parfaitement observables, puisqu'il s'agit du prix de l'investissement, du taux d'intérêt réel et de la fiscalité des entreprises. Le vrai problème tient aux fortes fluctuations du taux d'intérêt réel qui semblent n'avoir aucun effet sur la demande de facteurs, contrairement à la théorie.

Ce qui reste, à savoir un lien négatif entre l'emploi et le salaire réel n'a plus grande signification économique. De deux choses l'une en effet : soit la fonction de production est à facteurs complémentaires et la demande d'emploi est indépendante de son prix, soit elle admet un certain degré de substitution, mais, dans ce cas, à quoi substitue-t-on le travail si c'est son seul prix qui intervient dans les choix de production ? Il s'agit ici de bien comprendre ce que veulent dire les résultats, surtout quand l'élasticité est élevée. Une telle relation signifie en effet ceci : en cas de baisse du salaire de 10 %, les effectifs augmenteront de 5 à 8 %, à niveau de production et à stock de capital donnés. Une telle propriété varantielle n'a tout simplement pas de sens : pourquoi les entreprises embaucheraient-elles si rien ne change, ni le niveau de production, ni l'organisation productive ?

Les coefficients voisins de l'unité doivent par ailleurs attirer l'attention sur un autre problème qui est celui du sens de lecture de l'équation. Prenons par exemple les résultats de l'estimation sur panel de secteurs (Dormont, 1993, tableau III) en comparant les estimations dynamiques, selon que l'on sépare ou non les coûts du capital et du travail :

$$n = 0,784 n_{-1} + 0,191 q - 0,002 T - 0,015 w/c$$

$$n = 0,588 n_{-1} + 0,399 q - 0,004 T - 0,436 w - 0,002 c^*$$

variables en logarithmes * non significatif

n emploi q production T temps
w salaire réel c coût d'usage du capital réel

Dans les deux cas, la somme des deux premiers coefficients est voisine de l'unité (0,975 et 0,987) de telle sorte que l'on peut restituer la productivité tendancielle de moyen terme :

$$q - n = 0,010 T + 0,079 w/c$$

$$q - n = 0,010 T + 1,090 w$$

Dans la seconde équation, où le coefficient du salaire est très proche de l'unité, on est confronté à un problème que Dormont nomme le « biais de simultanéité » et que la DP rencontre aussi et pose de manière très claire : « Globalement, les secteurs qui ont enregistré les taux de croissance de la productivité les plus élevés sont aussi ceux pour lesquels le progression du coût total réel a été la plus forte. Bien sûr, ce constat ne permet pas de trancher sur la question de »avoir si les entreprises ajustent le coût du facteur à la productivité ou l'inverse » (DP 1993).

Cette question est pourtant essentielle : constater que le salaire est d'autant plus élevé que la productivité est élevée (et cela d'un secteur à l'autre, ou d'une année sur l'autre) justifie une relation de la forme $w = (q-n)$. Mais peut-on inverser cette relation en l'écrivant $q-n = w$ et en déduire sans autre précaution qu'en baissant le salaire, on baisse la productivité et qu'on augmente ainsi le contenu en emploi associé ?

On retrouve ici un problème que nous avons étudié en détail (Freyssinet Husson 1992) à propos d'une étude sur les services marchands (DP 1992), pour établir que la relation était interprétée dans le mauvais sens.

ELEMENTS POUR UN CONTRE-MODELE

Un cadrage économétrique

Les développements critiques qui précèdent ne suffisent pas entièrement. Il faut tout d'abord rendre compte du fait que le salaire apparaît difficilement dans les relations d'emploi et qu'en même temps certaines formulations arrivent à lui faire jouer un rôle presque trop important. A titre pédagogique, on raisonnera sur trois équations estimées sur la même période 1978-1993 pour montrer comment la présence du coût salarial dans une équation d'emploi peut découler de formulations trop contraintes.

Equation 1

$$\text{LN} = 0,574 \text{ LN}(-1) + 0,426 \text{ LQ} - 0,718 \text{ T} - 0,104 \text{ LSAL} + 1,442$$

(5,9) (4,3) (2,1) (5,1)

1978-1993 R2= 0,786 SE= 0,34 % DW= 1,9

Equation 2

$$\text{LN} = 0,831 \text{ EN}(-1) + 0,332 \text{ LQ} - 0,524 \text{ T} + 7,771$$

(3,9) (4,2) (3,2) (15,9)

1978-1993 R2= 0,965 SE= 0,27 % DW= 2,8

Equation 2 bis

$$\text{LN} = 0,845 \text{ EN}(-1) + 0,330 \text{ LQ} - 0,533 \text{ T} + 0,010 \text{ LSAL} + 7,792$$

(3,7) (4,0) (3,1) (0,3) (15,1)

1978-1993 R2= 0,962 SE= 0,28 % DW= 2,9

N Effectifs (log)
EN Ecart des effectifs à leur tendance (log)
Q PIB (log)
SAL Coût salarial réel (log)
T Temps

Dans l'équation 1 où l'on choisit une spécification classique avec cycle de productivité autour d'un trend, le coût salarial apparaît en effet significatif, avec une élasticité de moyen terme de 0,24.

Mais si l'on débloque ces contraintes, on obtient l'équation 2, de meilleure qualité, où la productivité tendancielle est sensible au taux de croissance, tandis que le cycle de productivité se déroule en fonction de l'écart de l'emploi effectif à l'emploi tendanciel défini comme un lissage exponentiel de l'emploi observé. On vérifie qu'il n'y a plus de place pour le salaire dans cette équation : si on cherche à l'introduire, on obtient une significativité nulle avec un signe inverse à celui attendu (équation 2 bis).

La comparaison entre les deux équations est plus claire si l'on examine les productivités tendanciennes qui s'écrivent de la manière suivante dans l'un et l'autre cas :

Equation 1 prod = 1,7 % + 0,24 sal

Equation 2 prod = 0,5 % + 0,67 qt

prod taux de croissance de la productivité tendancielle
qt taux de croissance tendanciel du PIB
sal taux de croissance du coût salarial réel

Autrement dit, la significativité du coût salarial apparaît comme la contrepartie d'une formulation trop rigide où la productivité tendancielle n'est pas sensible au taux de croissance de moyen terme, et où le cycle de productivité n'est pas suffisamment modulé en fonction des évolutions de moyen terme de l'emploi.

Esquisse de modèle théorique

La multiplication des études cherchant à établir rigoureusement un impact du coût du travail sur l'emploi peut s'expliquer par une double nécessité. Du point de vue théorique, il s'agit de combler l'écart entre la théorie économique dominante et une réalité qui semble se dérober aux relations élémentaires que celle-ci établit. Du point de vue des recommandations, il s'agit de valider le bien-fondé de politiques visant à baisser le coût du travail en montrant qu'elles seront profitables à l'emploi, même si ce n'est pas cet objectif qu'elles visent en premier lieu. Il s'agit en outre de montrer qu'il existe une alternative à la relance et à la réduction de la durée du travail dont les effets bénéfiques sur l'emploi sont aisément établis par n'importe quel modèle, avec de surcroît une ampleur bien plus grande que les exercices les plus contournés de baisse du coût du travail.

Dans ce contexte, il n'est pas inutile d'esquisser très rapidement un modèle théorique rendant compte de la faible influence du coût relatif des facteurs. L'hypothèse qui sous-tend le modèle de substitution est en fin de compte que seul le coût qui leur est associé permet de distinguer deux combinaisons productives. Cette hypothèse est en contradiction parfaite avec les théories modernes de la concurrence, qui font dépendre la compétitivité d'arguments autres que le seul prix.

On peut formaliser cette idée en disant que les méthodes de production doivent s'adapter aux paradigmes technologiques les plus récents qui garantissent l'obtention d'une bonne compétitivité-hors-prix. Autrement dit, la demande adressée à la firme dépend dans ce modèle du prix et de l'adéquation aux normes productives, que l'on peut approximer par exemple par l'intensité capitaliste. Dans ces conditions, la substitution capital-travail ne s'exerce plus que dans des marges extrêmement étroites et une baisse des salaires n'aurait qu'un effet limité sur l'emploi, en raison de la contrainte pesant par ailleurs sur les déterminants de la compétitivité-hors-prix. En d'autres termes, même si une baisse drastique des salaires y encourageait, les producteurs d'automobile n'auraient pas intérêt à revenir à une organisation du travail antérieure, en remplaçant les machines par des ouvriers. Même si cela était comptablement intéressant, le produit risquerait de ne plus répondre aux normes de concurrence.

Ce schéma est en phase avec les théories de la croissance endogène et trouve des validations empiriques avec les modèles macroéconométriques qui, dans la modélisation du commerce extérieur, font de plus en plus souvent dépendre la compétitivité de l'effort en investissement. Dans le cadre d'un tel modèle, il est aisé de comprendre qu'une baisse des salaires serait en grande partie consacrée à des usages alternatifs : baisse compétitive du prix, désendettement ou investissement accru. Sur la période récente de ralentissement de la croissance du salaire réel, on ne constate d'ailleurs aucun ralentissement notable de la substitution capital-travail dans l'industrie manufacturière (Fleurbaey et Joly, 1990).

Il y a une dizaine d'années, une discussion s'était déjà développée autour de ces thèmes. L'idée était de baisser les charges sociales des entreprises et de les remplacer par une TVA pesant sur l'investissement, de manière à freiner la substitution capital-travail (Husson 1984). Ce débat s'est terminé sur une conclusion assez nette : « En résumé, la réflexion sur les conditions dans lesquelles s'effectue la substitution capital-travail suggère que ces mouvements

sont lents et ne peuvent constituer par conséquent un moyen d'action conjoncturel contre le chômage » (Nasse, 1982). Cette conclusion ne semble pas remise en cause par les études passées ici en revue.

Références

CETTE G., CUNEO P., EYSSARTIER D. et GAUTIE J. (1993), « Les effets sur l'emploi d'un abaissement du coût du travail des jeunes », *Document de travail INSEE* n° G 9319.

DORMONT Brigitte (1993), « Quelle est l'influence du coût du travail sur l'emploi ? », *Document de travail INSEE* n° G 9315.

DP (1992), « Enrichissement de la croissance en emploi ? » Note BPEE n° 48, Direction de la Prévision, 25 juin.

DP (1993), BRETEL B., BRUNEL C. DI CARLO L. et EPAULARD A., « Coût réel du travail et emploi », Communication aux 18^{ème} journées des centrales de bilans, 23 novembre.

FLEURBAEY Marc, JOLY Pierre (1990), « La reprise de la productivité à la fin des années quatre-vingt n'est-elle qu'apparente ? », *Economie et statistique* n° 237-238.

FREYSSINET Jacques, HUSSON Michel (1992), « Coût du travail et emploi dans les services marchands », *Document de travail IRES* n° 92-02.

HUSSON Michel (1984), « Modélisation de l'investissement et mutations technologiques », Note DP n° 247/C14, 12 octobre.

HUSSON Michel (1991), « Du salaire à l'emploi : une relation complexe », *La Revue de l'IRE*s n° 7, automne.

INSEE (1993), Croissance-emploi-productivité : 18^{ème} journée des centrales de bilans, *INSEE Première* n° 287, novembre.

NASSE Philippe (1982), « Note sur la substitution capital-travail et l'emploi », *Revue économique*, juillet.

SNEESSENS Henri (1993a), « Pénurie de main d'oeuvre qualifiée et persistance du chômage », Rapport pour le Commissariat Général au Plan, décembre.

SNEESSENS Henri (1993b), « Pénurie de main d'oeuvre qualifiée et persistance du chômage », Résumé du rapport pour le Commissariat Général au Plan, décembre.